

RAPPORT ANNUEL

2016 – 2017



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2016-2017
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Publié par :
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
ISBN 978-1-4605-1817-5 (Édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-1818-2 (Version en ligne anglaise)
ISBN 978-1-4605-1819-9 (Version en ligne française)
ISSN 1189-4423

Nos coordonnées :
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1 Canada

Téléphones : 1-888-471-2233
(506) 453-2301
ATS : (506) 453-2911
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca
Site web : www.gnb.ca/hrc-cdp

Mars 2018 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT



Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

Le tout respectueusement soumis,

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Gilles LePage

De la présidente au ministre

Gilles LePage
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Monsieur,

J'ai le plaisir de pouvoir vous présenter le rapport annuel des activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière 2016-2017.

Le tout respectueusement soumis,

Nathalie Chiasson
Présidente de la Commission des droits de la personne

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente	1
Message du directeur	3
Membres de la Commission	5
Traitement des plaintes	6
Commissions d'enquête	12
Education et Engagement	15
Annexes	19
Annexe A	19
Annexe B	20
Annexe C	21
Annexe D	23
Annexe E	24

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

En tant que présidente, j'ai le privilège de déposer le présent rapport annuel et j'en profite pour saluer le dévouement dont ont fait preuve, au cours de la dernière année, les membres, ainsi que le personnel de la Commission, afin de veiller à l'application de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Au cours de la dernière année, nous avons malheureusement perdu l'un de nos membres, René «Pepsi» Landry, qui est décédé durant l'été 2016 après avoir siégé pendant 12 ans à la Commission. Sa contribution et sa sensibilité envers les parties furent très appréciées et seront manquées.

De plus, la Commission a eu le plaisir d'accueillir six nouveaux membres durant la dernière année, soient trois membres bilingues, ainsi que trois membres anglophones, afin que la Commission soit en mesure de remplir son mandat de traiter les plaintes dans les deux langues officielles de la province.

La Commission a aussi dû relever les défis de composer avec un changement important au niveau de son personnel ayant dû combler plusieurs postes à l'interne durant la dernière année. Il s'agissait donc d'une année de renouvellement du personnel et des membres nécessitant des efforts d'orientation et d'intégration de ceux-ci.

Cette année, 2 037 Néo-Brunswickois ont fait appel à l'un des trois bureaux de la Commission, mais de ces demandes uniquement, 122 plaintes furent logées, lesquelles contenaient 220 allégations distinctes de discrimination. Encore une fois, les plaintes provenaient principalement du secteur de l'emploi et la plupart étaient surtout fondées sur le défaut de l'employeur de fournir un accommodement raisonnable suite à une incapacité physique ou mentale de son employé. Ces données nous démontrent qu'il y a encore beaucoup à faire sur le plan de l'éducation en ce qui concerne la compréhension des obligations d'accommodement.

Dans le cadre de son mandat d'éducation, l'année dernière, la Commission a organisé 73 ateliers et sessions d'éducation offertes à divers endroits de la province, afin de sensibiliser les employeurs, les fournisseurs d'hébergement et de services de leurs obligations, ainsi que des droits des citoyens en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Nous continuerons d'évaluer notre portée en surveillant les indicateurs clés afin d'adapter nos

programmes d'éducatifs aux besoins des gens de la province.

La programmation, afin de célébrer le 50^e anniversaire de la Commission ainsi que de la Loi sur les droits de la personne en septembre 2017, fut lancée en février 2017. Plusieurs activités visant à sensibiliser la population aux droits de la personne auront lieu au cours de l'année.

La Commission a travaillé d'arrache pieds afin de présenter des modifications à la Loi sur les droits de la personne au Ministère de l'Éducation postsecondaire de la Formation et du Travail dans le but d'actualiser celle-ci et de l'aligner avec les lois des autres provinces ainsi que la loi fédérale des droits de la personne. Cette demande fut accueillie par le ministère et ainsi un projet de loi visant à moderniser la loi et entre autre, à ajouter deux motifs de discrimination interdite basés sur la « situation de famille » et « l'identité ou l'expression de genre », sera déposé à l'assemblée législative dans la prochaine année. Ainsi une personne venant en aide à un parent, un enfant ou un proche ne pourra faire l'objet de discrimination et être pénalisée par son employeur ou un livreur de service en raison de cette obligation et aura droit à des mesures d'accommodements raisonnables par ceux-ci, tant que ces accommodements ne causent pas de contraintes excessives. Cette modification cadre bien avec le plan du Nouveau-Brunswick pour les familles et aidera les citoyens de la province dans leurs rôles de soutien.

La province du Nouveau-Brunswick est l'une des dernières provinces à inclure la discrimination interdite basée sur « l'identité ou l'expression de genre » dans sa Loi sur les droits de la personne. En ajoutant ce motif de discrimination interdite, les personnes transgenres et transsexuel seront mieux protégés. De plus, afin de se conformer à l'ajout de ce motif, des modifications sont à prévoir à la Loi concernant les changements de nom et la Loi sur les statistiques de l'état civil afin de permettre aux individus qui ont subi une intervention pour changer de sexe, de modifier leur certificat de naissance et de changer de nom.

La province du Nouveau-Brunswick a accueilli un bon nombre de réfugiés Syriens au cours de l'année. L'accueil chaleureux pour lequel les gens de la province sont reconnue fut encore une fois démontrée lorsque des communautés ainsi des organismes se sont mobilisés pour répondre aux besoins immédiats de ces nouveaux arrivants en offrant des heures incalculables de leur temps bénévolement.



La question des droits des peuples autochtones a fait l'objet de beaucoup de discussion cette année. Au printemps 2016, le Canada appuya pleinement et sans réserve la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Cette appuie ouvra la porte à un renouvellement dans les relations avec ces peuples de la première nation.

La province du Nouveau-Brunswick a accueilli un bon nombre de réfugiés Syriens au cours de l'année. L'accueil chaleureux pour lequel les gens de la province sont reconnue fut encore une fois démontrée lorsque des communautés ainsi des organismes se sont mobilisés pour répondre aux besoins immédiats de ces nouveaux arrivants en offrant des heures incalculables de leur temps bénévolement. La richesse de la diversité culturelle qu'apportent les nouveaux arrivants à notre province bénéficie à tous. Le tissu social de la population néo-brunswickoise a grandement évolué au cours des dernières années et le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs, ainsi que le vieillissement de la population, feront en sorte que plus d'immigrants viendront dans la province pour combler ces postes.

En terminant, je fus touchée par les gestes de solidarité dont ont fait preuve les citoyens de la province lors de la crise du verglas qui a eu lieu en janvier 2016. Cette crise a paralysé et a mis en péril une bonne partie de la province pendant une durée considérable. La péninsule acadienne fut durement touchée pendant cette crise et il fut réconfortant de voir l'entraide et les manifestations de chaleur humaine dont ont fait preuve des gens de partout dans la province en se mobilisant afin de venir en aide aux gens de la péninsule acadiennes et d'ailleurs dans la province. De tels gestes de compassion démontrent que le respect des valeurs humaines est important pour les gens de notre province.

Nathalie Chiasson
Présidente de la Commission des droits de la personne

MESSAGE DU DIRECTEUR

Le travail et les priorités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick sont influencés par une grande variété de facteurs externes et internes. C'est surtout le cas du mandat d'éducation de la Commission, car nous devons continuellement harmoniser nos efforts pour répondre aux changements sociétaux et juridiques, ainsi que mettre à profit toutes les possibilités afin d'obtenir une collaboration et des résultats plus efficaces. La réalisation de ces objectifs dépend des capacités, des ressources et de la vision. Je suis heureux des réussites de la Commission cette année.

La modernisation de la Loi sur les droits de la personne a été un dossier important de la Commission, et le mois de septembre 2016 a marqué un tournant lorsque le Conseil des priorités a enjoint aux fonctionnaires d'aller de l'avant avec les modifications à la Loi. Les révisions proposées sont importantes et aborderont les inégalités dans les mesures de protection; le libellé désuet et les erreurs de traduction; la possibilité d'économies administratives dans le traitement des plaintes; de nouveaux moyens de défense et les rejets. Les mesures de protection élargies comprendront de nouveaux motifs de distinction illicite basés sur l'identité et l'expression de genre, ainsi que sur la situation de famille. Il s'agit d'une étape importante pour rendre nos collectivités plus inclusives en reconnaissant les réalités d'aujourd'hui et en permettant au Nouveau-Brunswick d'aller dans le même sens que le reste du pays. La Commission est également reconnaissante du rôle de leadership qu'a joué le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail dans ce dossier; j'ai l'assurance que ces modifications recevront la sanction royale au début de la nouvelle année.



En février 2017, nous avons procédé au lancement officiel du programme pour souligner le 50^e anniversaire de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick lors d'une réception organisée à la Résidence du gouverneur. Parmi les nombreuses activités et initiatives qui auront lieu au cours de la prochaine année, la Commission a fait équipe avec le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (SBPNB) pour développer un portail qui permettra d'accéder à la collection de livres et de ressources du SBPNB sur les droits de la personne, la diversité et l'inclusion.

122
nouvelles plaintes

157
plaintes actives

220
allégations

En ce qui concerne le mandat de conformité de la Commission, nous avons reçu 122 nouvelles plaintes distinctes en 2016-2017 et, à la fin de l'année, nous avons traité 157 plaintes actives. Sur 160 des 220 allégations, l'incapacité physique et l'incapacité mentale sont toujours de loin les motifs cités le plus souvent dans le secteur de l'emploi.

Malgré ces chiffres inquiétants, il faut se réjouir des actions collectives et autres mesures qui ont été prises pour remédier aux inégalités et corriger les erreurs du passé.

En mai dernier, le gouvernement du Canada a officiellement adopté la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, amorçant une nouvelle sorte de dialogue avec les collectivités autochtones. Il a également établi un nouveau bureau fédéral des droits de la personne – une initiative qui amènerait tous les chefs de mission canadiens à intégrer les droits de la personne dans leurs objectifs et priorités de base.

Nous avons été témoins de progrès semblables dans la province lorsque le gouvernement du Nouveau-Brunswick a annoncé que l'Assurance-maladie couvrirait maintenant les chirurgies de confirmation de genre nécessaires sur le plan médical. Il a également promis de permettre aux personnes transgenres de modifier leur certificat de

naissance afin de le faire correspondre à leur identité de genre. Par ailleurs, nous avons vu les campus du New Brunswick Community College et du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick mettre en œuvre une formation spécialisée sur le spectre autistique afin de mieux répondre aux besoins des étudiants.

Voilà le genre de mesures positives qui aideront à corriger les inégalités et à favoriser la diversité et l'inclusion. Alors que nous entamons une année charnière, j'invite tous les citoyens du Nouveau-Brunswick à réfléchir aux progrès que nous avons faits en tant que société et à la façon dont nous pouvons tous continuer à faire de l'égalité le reflet de nous-mêmes et de nos valeurs.



Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

MEMBRES DE LA COMMISSION

Au cours du présent exercice, il y a eu de nombreux changements dans la composition de la Commission, quatre membres ont quitté la Commission et six nouveaux membres ont été nommés par la lieutenante-gouverneure en conseil.

Du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, la Commission était composée de:

Nathalie Chiasson (présidente)		
Emil Olsen		
Donald Gauvin	Mandat expiré	le 4 avril 2016
Steve Lambert	Mandat expiré	le 4 avril 2016
René Landry	Mandat terminé	le 2 août 2016
Karine Levesque	Mandat expiré	le 12 août 2016
George Richmond	Ré-appointé	le 4 avril 2016
Kimberley Douglass	Nommée	le 4 avril 2016
Audrey Lampert	Nommée	le 4 avril 2016
Byron Bushey	Nommé	le 12 août 2016
Fernand de Varennes	Nommé	le 14 septembre 2016
Dorothy Thériault	Nommée	le 27 janvier 2017
Pierrette Bouchard	Nommée	le 16 février 2017

Des informations supplémentaires sur les membres de notre commission sont disponibles sur le site web de la Commission: www.gnb.ca/hrc-cdp.

TRAITEMENT DES PLAINTES

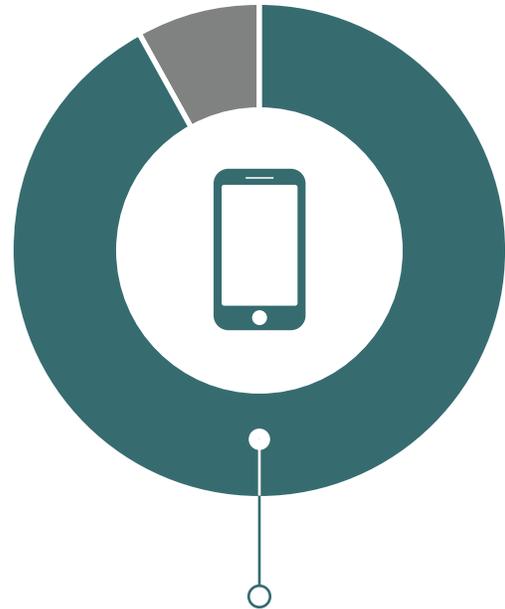
Traitement des plaintes

Processus de plainte Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, couleur, religion, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité physique ou mentale, état matrimonial, orientation sexuelle, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques, a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la Loi sur les droits de la personne. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

Si une personne pense faire l'objet de discrimination ou de harcèlement fondé sur l'un de ces motifs, elle peut communiquer avec la Commission des droits de la personne pour de plus amples renseignements. Si la plainte semble correspondre à la définition de discrimination que comprend la Loi, une personne peut déposer une plainte.

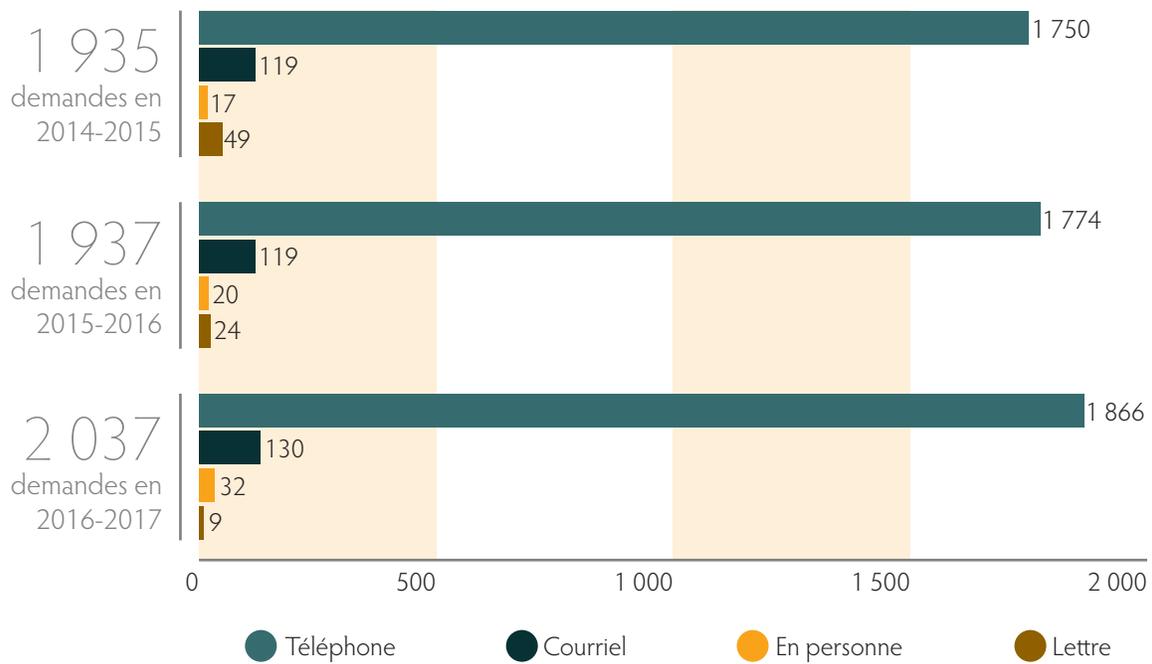
Le personnel de la Commission peut suggérer une intervention précoce afin de régler la situation. Si cela n'est pas possible, le personnel enverra une trousse de plainte à la personne qui désire porter plainte, lui demandant de décrire la discrimination alléguée. Cette trousse de plainte contiendra un formulaire de plainte vierge qui doit être complété par le plaignant (la personne qui allègue que la discrimination a eu lieu).

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'annexe B

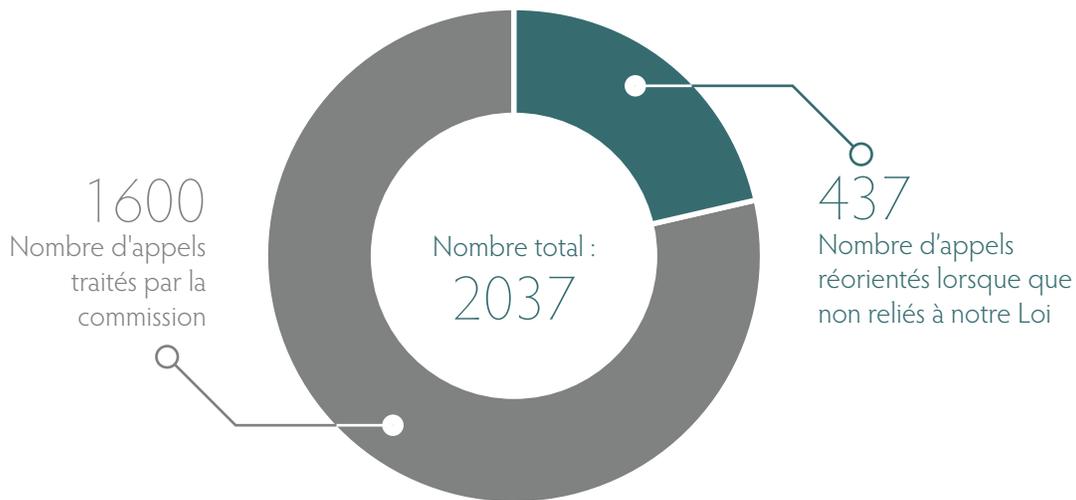


92 %
des Néo-Brunswickois
communiquent avec la
Commission par téléphone.

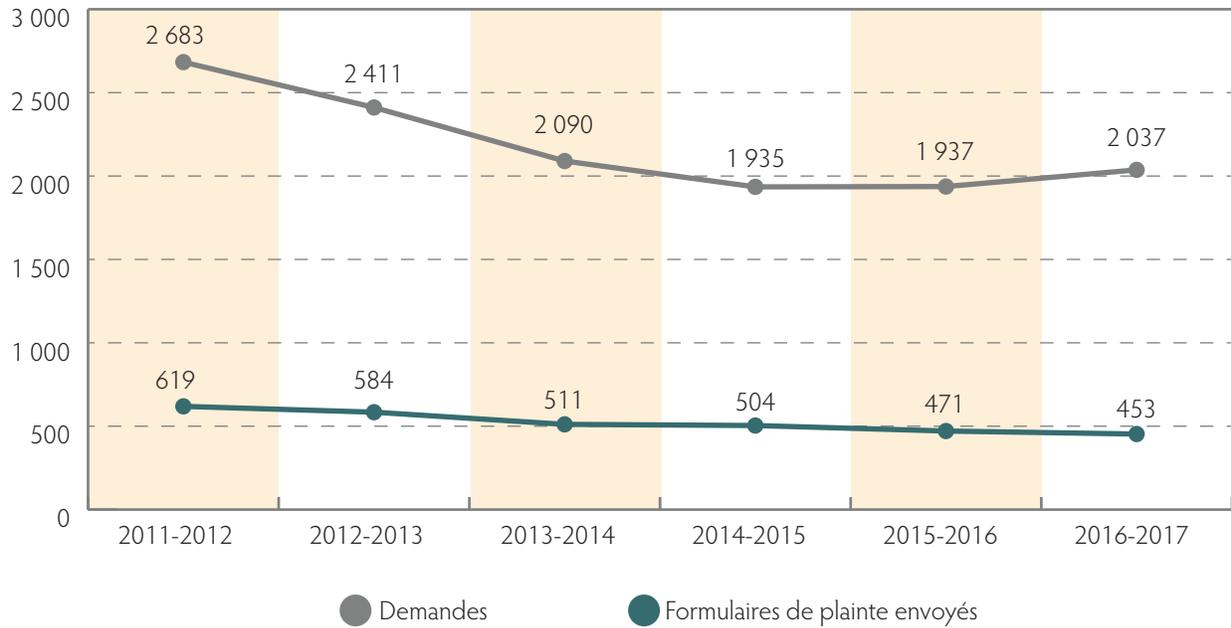
Proportion des demandes par canaux par années



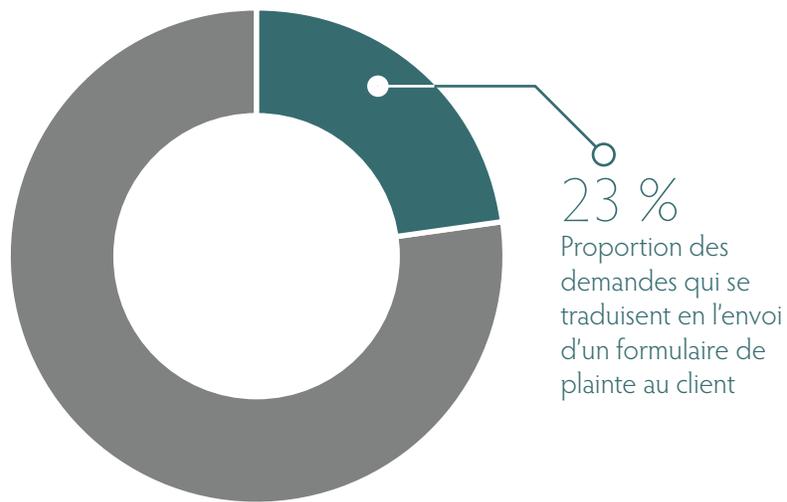
Lorsque l'appel ne concerne pas un cas de discrimination en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement dirigée vers l'organisme compétent.



Nombre de formulaires de plainte envoyés par année



Proportion des demandes qui se traduisent en l'envoi d'un formulaire de plainte au client



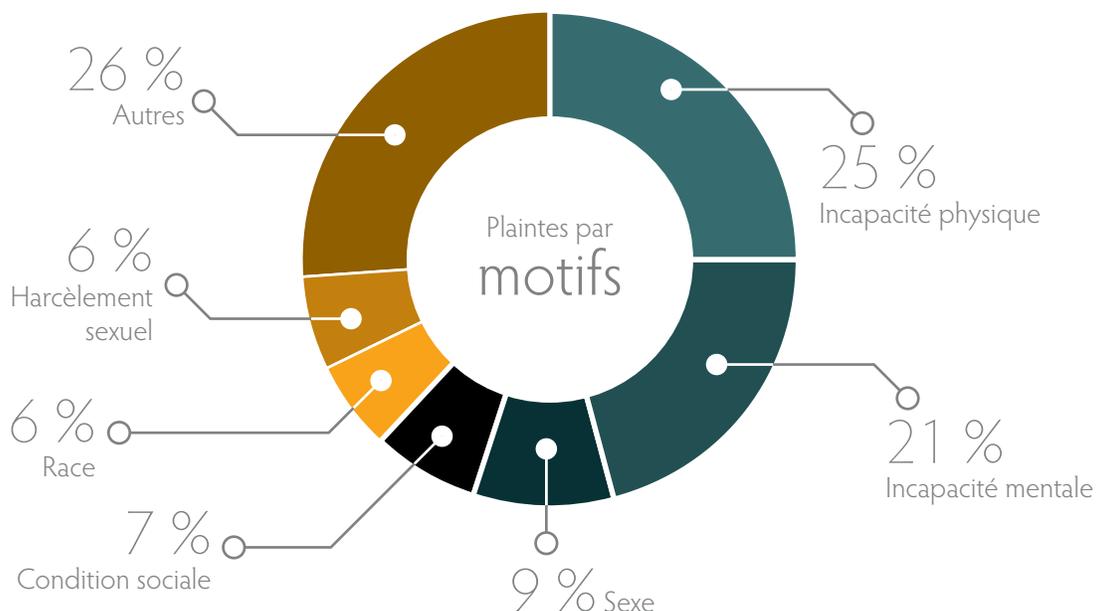
122
nouvelles plaintes

157
plaintes actives

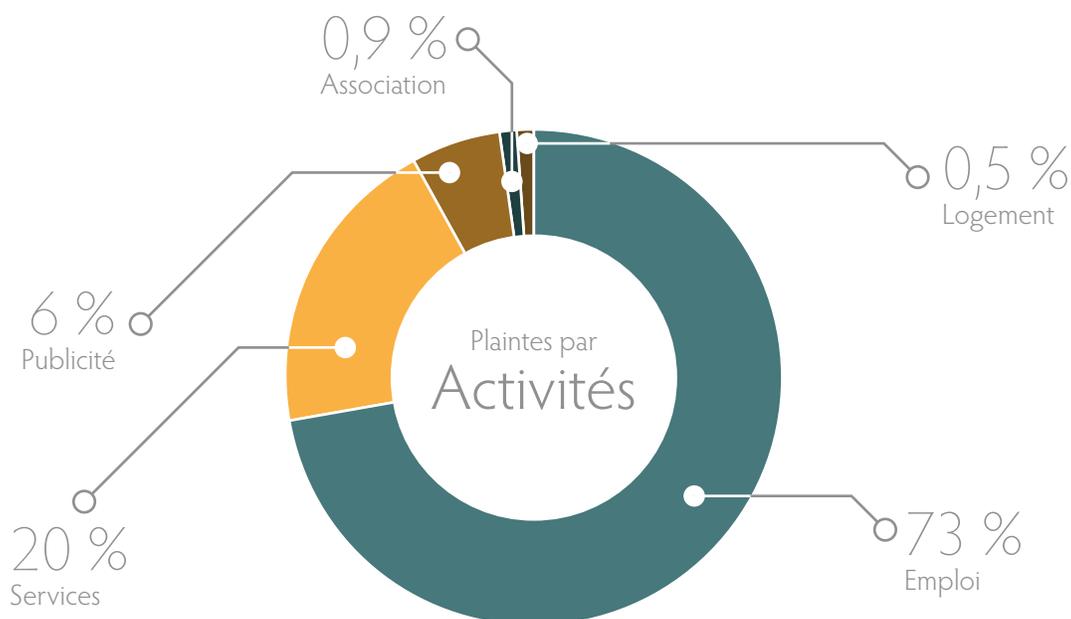
220
allégations

Motifs de discrimination

Les 122 plaintes distinctes qui ont été déposées portaient sur 220 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. les services et le logement) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. la race et la couleur). Les motifs les plus courants en 2016-17 étaient l'incapacité physique (54) et l'incapacité mentale (46). Venaient ensuite le sexe (19), la condition sociale (15) et la race (14) et le harcèlement sexuel (14).

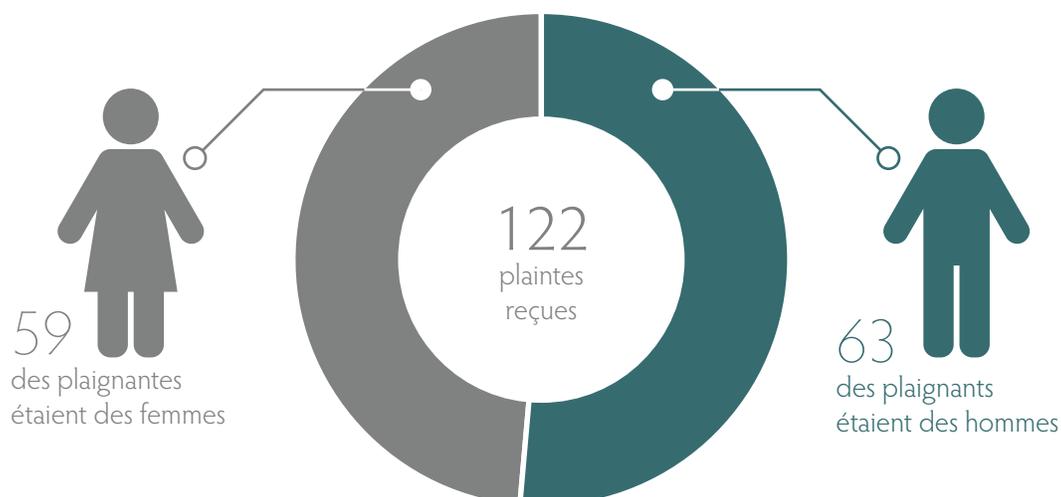


Comme les années antérieures, la plupart (160) des allégations se rapportaient à l'emploi. La majorité (73) des plaintes en matière d'emploi faisaient état de discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale. Seize des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient liées à l'emploi et deux d'entre elles concernaient les services, une sur l'association. Douze des 14 plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient à l'emploi. Parmi les plaintes liées aux services, 24 étaient liées à l'incapacité physique et / ou mentale et six à la condition sociale.



Vous trouverez plus de détails sur les motifs et les activités à l'annexe C.

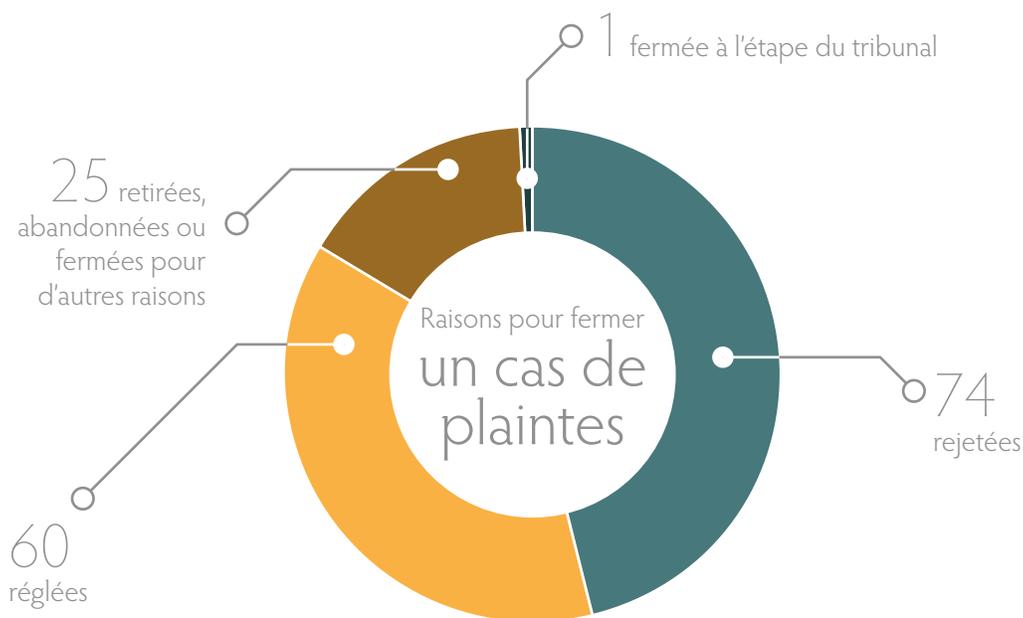
Genre



Plaintes fermées

En tout, 160 cas de plaintes en bonne et due forme ont été fermés en 2016-2017 comparativement à 136 en 2015-2016. Ces cas ont été fermés pour diverses raisons: suite à une médiation, rejetées (surtout en raison de l'insuffisance de la preuve ou de leur dépôt hors délai), retirées, abandonnées, jugées hors de la compétence de la Commission ou fermées pour d'autres raisons, ou fermé à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.

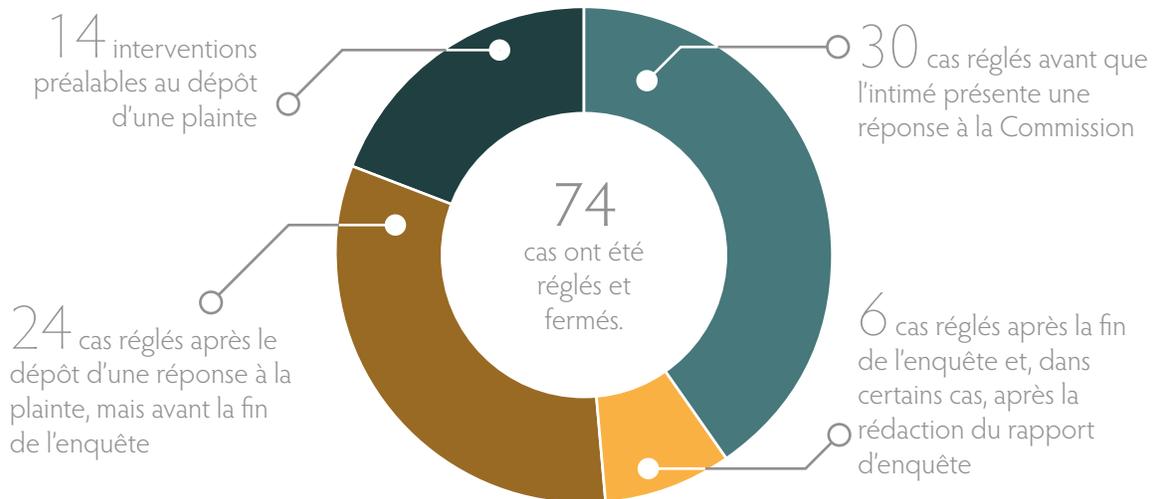
Plus de cas de plaintes ont été fermés (160) au cours de l'année que de cas qui ont été ouverts (122).



Règlement pour 2016-2017

Au total, 74 cas ont été réglés et fermés, comparativement à 45 en 2015-2016.

Les 74 cas concernaient 61 plaintes officielles et 14 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions consistent en des mesures prises par la Commission pour tenter de régler un différend par voie de médiation avant le dépôt d'une plainte officielle, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend ou pour empêcher qu'une mesure susceptible d'être discriminatoire soit prise. Ces 74 cas ont été réglés aux étapes suivantes :



Modalités de règlement

- la valeur estimative totale des règlements s'est chiffrée à **368 549,66 \$**, dont **303 470 \$** représentaient des dommages-intérêts généraux;
- **9** cas ont abouti à des ateliers de formation sur les droits de la personne;
- **18** plaintes ont donné lieu à des mesures d'adaptation;
- **7** plaignants ont reçu un emploi;
- **3** lettres présentant des excuses ou visant à dissiper un malentendu;
- **10** lettres de recommandation;
- **6** développements ou changements aux politiques
- **1** relevé d'emploi modifié;
- **1** exonérant le versement d'un montant dû par un plaignant à l'intimé.

COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Au cours de l'année financière, la Commission des droits de la personne (la Commission) a renvoyé deux plaintes à une commission d'enquête. Ces affaires n'ont cependant pas été entendues puisque le personnel et les représentants de la Commission ont pu aider les parties à parvenir à une solution. Fait digne de mention, la résolution des deux plaintes en question a entraîné des modifications à la loi et aux politiques publiques, ce qui a permis de répondre aux besoins de plusieurs citoyens du Nouveau-Brunswick qui vivaient des situations semblables à celles des plaignants.

Au début de l'année financière, une commission d'enquête était en instance; toutefois, avant que l'affaire ne fasse l'objet d'une audience, le personnel de la Commission a aidé les parties à parvenir à une résolution.

Révision judiciaire

Au cours de l'année financière 2016-2017, quatre demandes de révision judiciaire ont été déposées auprès de la Cour du Banc de la Reine.

Sylvia L. Bryson c. Université du Nouveau-Brunswick

En mars 2009, Sylvia Bryson (la plaignante) a déposé auprès de la Commission une plainte de discrimination fondée sur le sexe en matière de services contre l'Université du Nouveau-Brunswick (l'intimée). La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur son sexe (féminin) après que l'intimée a éliminé l'équipe universitaire féminine de hockey (EUFH) de l'intimée et qu'elle a traité l'EUFH différemment de l'équipe universitaire masculine de hockey sur le plan du financement, de l'équipement, etc. En novembre 2010, la Commission a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi pour qu'elle siège à titre de commission d'enquête. Au début de l'année 2011, l'intimée a cherché à obtenir la révision judiciaire de la décision de la Commission et, le 29 avril 2013, la Cour du Banc de la Reine a confirmé la décision de la Commission de renvoyer l'affaire à une commission d'enquête. L'audience devant la commission d'enquête a débuté le 3 février 2014. Elle a eu lieu aux dates suivantes : du 3 au 5 février 2014; les 1^{er}, 3, 9 et 10 décembre 2014; du 12 au 16 janvier 2015; le 23 février 2015 et le 9 septembre 2015. La Commission a rendu sa décision le 2 mars 2016.

La commission d'enquête a conclu que l'intimée avait fait de la discrimination fondée sur le sexe à l'endroit de la plaignante et a ordonné à l'intimée de rétablir l'EUFH à temps pour le début de la saison 2017-2018 de hockey féminin du Sport universitaire de l'Atlantique et de fournir des ressources humaines et financières suffisantes pour permettre à l'EUFH de connaître le succès au niveau du Sport interuniversitaire canadien et du Sport universitaire de l'Atlantique (SIC/SUA). La commission d'enquête a également ordonné à l'intimée de réexaminer sa politique sur l'égalité des genres en vue de la réécrire afin de s'assurer que ses dispositions protègent véritablement l'égalité des genres dans son programme athlétique interuniversitaire. La commission d'enquête a accordé à la plaignante un montant de 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux.

L'intimée a demandé la révision judiciaire de la décision de la commission d'enquête. Toutefois, les parties ont accepté de participer à une médiation devant la Cour du Banc de la Reine, et l'affaire a été résolue.

Blair Trudel c. Service Nouveau-Brunswick et le ministère de la Sécurité publique

Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant que les intimés, Service Nouveau-Brunswick et le ministère de la Sécurité publique avaient fait de la discrimination à son endroit en raison de son incapacité physique (accident vasculaire cérébral) en lui retirant son permis de conduire après qu'il a échoué à une épreuve de conduite obligatoire et en lui refusant l'autorisation de repasser l'épreuve.

Les intimés ont nié avoir fait de la discrimination à l'endroit du plaignant et soutenu qu'ils avaient reçu une lettre du Centre Stan Cassidy indiquant que la capacité de conduire du plaignant pouvait nuire à sa capacité de conduire en sécurité. Ils ont donc communiqué avec le plaignant pour l'aviser de fixer une épreuve de conduite avec un examinateur des conducteurs. Les intimés ont affirmé que le plaignant a eu de la difficulté lors de l'épreuve de conduite, ayant roulé du mauvais côté de la route, s'étant servi de son pied gauche pour freiner, ayant appuyé sur la pédale d'accélération de façon si soudaine que le véhicule avait dérapé, ayant parfois accéléré ainsi que conduit sous la limite de vitesse. Le plaignant a soutenu qu'aucun de ces problèmes n'était attribuable à son incapacité physique. En outre, l'examineur des conducteurs a noté que le plaignant n'avait pas utilisé l'équipement adapté qui avait été installé pour l'aider à conduire. Les intimés ont soutenu que, selon les résultats du plaignant pendant l'épreuve de conduite, l'examineur des conducteurs avait recommandé de ne pas lui faire repasser l'épreuve.

Le directeur de la Commission a rejeté la plainte, étant selon lui clairement non fondée, puisque les renseignements fournis ne corroboraient pas un cas défendable de discrimination fondée sur une incapacité physique. Les renseignements fournis indiquaient plutôt que le plaignant avait échoué à l'épreuve de conduite en raison de son aptitude à la conduite et non de son incapacité physique.

Le plaignant n'a pas fait appel de la décision du directeur auprès des membres de la Commission, mais il a déposé une demande de révision judiciaire. Dans sa demande de révision judiciaire, il a soutenu que la Commission n'avait pas pris en compte la discrimination fondée sur l'âge, n'avait pas tenu compte du fait que les intimés n'avaient pas de motifs raisonnables de soupçonner que le plaignant était inapte à conduire un véhicule à moteur de façon sécuritaire et que la décision de lui faire subir une épreuve était discriminatoire; n'avait pas considéré le fait que les intimés avaient failli à leur obligation de prendre des mesures d'adaptation à son endroit pour la direction

adaptée; avait commis une erreur de fait lorsqu'elle avait déterminé que les intimés n'avaient pas interdit au plaignant de reprendre l'épreuve; et n'avait pas considéré le fait que la décision d'interdire la reprise de l'épreuve était discriminatoire.

Le plaignant n'a pas déposé sa plainte pour motif de discrimination fondée sur l'âge.

Le juge Richard G. Petrie (juge Petrie) a rejeté la demande de révision judiciaire. Dans sa décision, le juge Petrie a déterminé qu'une révision judiciaire ne convenait pas dans les circonstances; en effet, le plaignant avait le droit d'interjeter appel auprès des membres de la Commission, qu'il n'avait pas exercé. Le juge Petrie a cependant poursuivi en précisant que, s'il avait tort dans sa décision de rejeter une révision judiciaire dans cette affaire, les faits devant lui n'indiquaient pas que la décision de la Commission dans la plainte était déraisonnable ou injuste.

Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture c. Stephen Smith

Le plaignant, Stephen Smith, a déposé une plainte contre la Province du Nouveau-Brunswick et le ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture (le Ministère) et les deux employés nommés du Ministère, collectivement appelés les intimés, pour le motif des convictions ou des activités politiques. Il a allégué que les intimés avaient fait de la discrimination à son endroit en raison de ses convictions ou activités politiques lorsque son emploi avait pris fin peu de temps après l'arrivée au pouvoir du gouvernement libéral. Les intimés ont nié avoir fait de la discrimination à l'endroit du plaignant et ont demandé que la Commission rejette la plainte pour motif d'abus de procédure; en effet, le plaignant avait déposé un grief à cet égard en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (LRTSP) et, s'il n'avait pas été satisfait de la décision, il aurait dû déposer une demande de révision judiciaire.

La Commission a examiné la demande des intimés et a refusé de rejeter la plainte, puisque l'arbitre en vertu de la LRTSP n'avait pas déterminé s'il y avait eu violation ou non de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* (la Loi) et avait établi qu'il avait seulement compétence sur le nombre de jours de préavis pour lequel le Ministère avait payé le plaignant. La Commission a avisé les intimés qu'elle procéderait à son enquête sur l'affaire.

Le Ministère a déposé une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission de procéder à l'enquête sur la plainte. Dans la demande, il a soutenu que la Commission n'a pas compétence pour enquêter sur la plainte, car l'affaire relève de la compétence exclusive d'un arbitre en vertu de l'article 100.1 de la LRTSP pour déterminer les questions ayant trait au congédiement et à la peine pécuniaire du plaignant. Il a aussi soutenu que la décision de la Commission de procéder à l'enquête sur la plainte est un abus de procédure, des principes de la chose jugée et de la préclusion, et une attaque indirecte et est habituellement une violation des principes comme l'économie judiciaire, l'uniformité, la finalité et l'intégrité de l'administration de la justice.

L'audience de la demande de révision judiciaire s'est tenue le 8 décembre 2016. En date du 31 mars 2017, aucune décision n'avait été rendue.

Gilles Laliberté c. Communauté rurale de Kedgwick

Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission contre la communauté rurale de Kedgwick (l'intimée), alléguant que l'intimée avait fait de la discrimination à son endroit fondée sur l'incapacité physique (fracture du coude, congé médical accordé par le médecin) lors du licenciement illégal, de sa rétrogradation lorsqu'il était en congé de maladie et de l'obtention d'un salaire inférieur (à celui d'un autre employé) lorsqu'il occupait le même poste. L'intimée a nié avoir fait de la discrimination à l'endroit du plaignant et a soutenu que les allégations présentées par ce dernier ne permettaient pas de défendre solidement l'argument de discrimination. Elle a indiqué qu'elle avait pris toutes les mesures raisonnables pour prendre des mesures d'adaptation à l'endroit du plaignant pendant son congé médical, mais que ce dernier avait simplement refusé de participer et de coopérer, et que les mesures qu'elle a prises n'étaient pas discriminatoires.

Une partie de la plainte a été déposée après l'expiration du délai d'un an, et le plaignant a présenté une demande de prolongation du délai à la Commission. De plus, certains aspects de la plainte du plaignant ont été déposés dans le délai d'un an.

En décembre 2016, la Commission a refusé la demande de prolongation du délai faite par le plaignant pour les incidents déposés en dehors du délai et a fermé les aspects de la plainte qui n'avaient pas été déposés dans le délai d'un an. De plus, elle a rejeté les aspects de la plainte qui avaient été déposés dans le délai d'un an, les jugeant non fondés, car les renseignements présentés ne permettaient pas de défendre un argument de discrimination fondée sur l'incapacité physique.

En mars 2017, le plaignant a déposé une demande de révision judiciaire. En date du 31 mars 2017, aucune audience n'avait eu lieu et aucune décision n'avait été rendue.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION

Sensibilisation

Une part du mandat de la Commission consiste à faire en sorte que la législation gouvernementale et ses politiques ne soient pas discriminatoires ou ne défavorisent pas inutilement certains individus ou groupes en raison de motifs de discrimination interdits. En janvier, la Commission a présenté un mémoire sur la réforme électorale au Nouveau-Brunswick. Dans son document, la Commission a souligné que le processus électoral doit être accessible à tous et ne débute et ne finit pas nécessairement aux urnes. En outre, des mesures devraient être prises pour veiller à ce que tous les électeurs aient le même accès à l'information et à la documentation liées à la campagne électorale et aux mêmes possibilités de se faire entendre. Un processus électoral qui soit inclusif, accessible à tous et qui promeut l'égalité est essentiel pour assurer l'égalité des chances pour tous les néo-brunswickois.

Relation avec les médias

La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les gens du Nouveau-Brunswick de leurs droits et responsabilités ainsi que des activités de la Commission. Ces informations sont publiées sur le site Web de la Commission et distribuées par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.



Douze communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2016-2017. Les communiqués ciblaient principalement diverses journées provinciales, nationales ou internationales ayant trait aux droits de la personne, comme :

- la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (le 17 mai),
- la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées (la semaine du 29 mai au 4 juin),
- la Journée nationale des Autochtones (21 juin),
- la Journée de la fête nationale des Acadiens et des Acadiennes (le 15 août),
- la Journée internationale des droits de la personne (le 10 décembre), et
- la Journée internationale de la femme (le 8 mars).

Les médias ont interviewé la présidente et le directeur à plusieurs reprises concernant les enjeux actuels des droits de la personne.

12 communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2016-2017.

Le 50^e anniversaire de la Loi sur les droits de la personne en 2017

Le 7 février, la Commission a lancé son programme d'activités prévues pour célébrer le 50^e anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*. Cet événement tenu à la Résidence du Gouverneur à Fredericton a été la première activité soulignant que le 15 septembre 1967, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a été l'une des premières assemblées législatives du pays à adopter une loi visant à protéger ses citoyens et citoyennes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité réelle pour tous et toutes dans une société moderne.



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

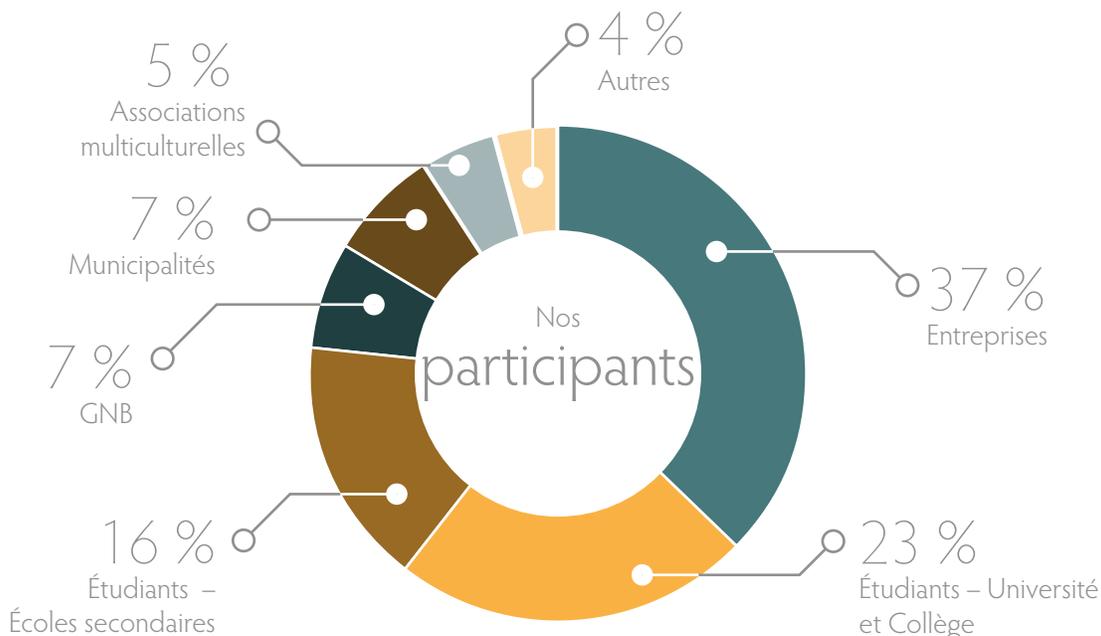
COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

En présentant son initiative principale appelée le projet Patrimoine; la Commission a présenté sa nouvelle vidéo éducative «La Loi sur les droits de la personne du N.-B. 1967-2017». Cet outil pédagogique démontre avec des entrevues et des documents d'archives l'évolution de la *Loi sur les droits de la personne et de la Commission*. D'autres projets éducatifs ont également été annoncés: une série d'entrevues vidéos avec tous les présidents et présidentes de la Commission depuis 1967 afin de fournir des comptes rendus et des idées sur les moments clés et les problèmes qui ont façonné notre province, une frise chronologique de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick remémorant nos réalisations historiques et un partenariat avec les bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick qui regroupe sous un portail Web unique les nombreux documents de la collection des bibliothèques publiques qui explorent le vaste sujet des droits de la personne.

Présentations et ateliers

Dans le cadre de son mandat éducatif, la Commission donne régulièrement des présentations à divers groupes tels que les associations professionnelles et les établissements d'enseignement. Au cours de l'année 2016-2017, la Commission des droits de la personne a offert 73 présentations ou séances d'information. Neuf de ces séances d'information ont été tenues dans la foulée des conditions de règlement établies pour des plaintes relatives aux droits de la personne.

1 920 participants présents
aux sessions d'information offertes par la
Commission participants



Avec qui nous échangeons

Vingt-sept présentations sur la sensibilisation ont été présentées devant des entreprises, leurs employeurs et employés. Trente présentations ont été offertes à des étudiants à des universités, des collèges communautaires, des collèges d'études commerciales, des écoles publiques et des classes de Programme de compétences essentielles au travail. Seize séances d'information ont également été présentées à des employés du GNB, des municipalités, des groupes multiculturels et d'autres groupes associatifs.

En règle générale, les présentations les plus demandées offraient une introduction générale à la *Loi sur les droits de la personne* (56 présentations) ou expliquait les obligations d'accommodement en milieu de travail (11 présentations) et sur les obligations d'accommodement pour des étudiants souffrant d'incapacité physique (deux présentations).

Voici des exemples des présentations données par les membres et le personnel de la Commission :

- La discrimination en milieu de travail basée sur l'âge;
- L'incidence de l'âge sur le rendement et la cessation d'emploi;
- Les pratiques exemplaires en matière de résolution des conflits dans le milieu de travail ainsi que de la médiation;
- Les éléments clés et les approches qui permettent de traiter efficacement les conflits qui surviennent lors des médiations et ainsi éviter qu'ils dégénèrent;
- Les enjeux relatifs reliés à l'emploi d'employés transgenres pour les gestionnaires d'entreprise;
- Les devoirs de prendre des mesures d'adaptation pour les étudiants ayant une incapacité;
- Les divers aspects du rôle des gestionnaires dans la promotion des droits de la personne.



Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi en 1988 afin de reconnaître les personnes et organismes du Nouveau-Brunswick qui se sont démarqués, à titre de bénévoles, par leurs efforts, leurs réalisations et/ou leur leadership dans le but de faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans la province, et qui peuvent ainsi servir de modèles pour tous les Néo-Brunswickois.



Le prix est décerné chaque année. Le prix est représenté par une élégante sculpture de noyer et d'érable. Les noms des lauréats sont gravés sur son socle. La sculpture est exposée en permanence à la Résidence du gouverneur à Fredericton, où le public peut l'admirer.

Un communiqué de presse en vue d'obtenir des mises en candidature pour le Prix des droits de la personne de 2016 a été publié en mars 2016.

Une sollicitation de mises en candidature a également été faite auprès d'un vaste éventail de groupes par courriel. Le formulaire de mise en candidature est affiché sur le site Web de la Commission.

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2016 a été remis à Anne Huestis Scott de Hampton.

Le prix a été décerné à Mme Huestis Scott en raison de son travail exceptionnel dans la promotion des droits de la personne dans la province. Ses œuvres littéraires sont une source d'inspiration, notamment pour les jeunes, car ils valorisent une meilleure compréhension des droits de la personne.

Mme Huestis Scott est notamment l'auteure de *The Boy Who Was Bullied*, une œuvre publiée en 2011 qui raconte l'histoire de John Peters Humphrey, le rédacteur de la Déclaration universelle des droits de l'homme. En décembre 2012, Mme Huestis Scott a été invitée à se rendre aux Nations Unies, à New York, pour le lancement international de son livre présenté par l'ancien ambassadeur du Canada aux Nations Unies, Guillermo Rishchynski.

En 2013, la société Hemmings House Pictures a produit un documentaire parrainé par la CBC et intitulé *The Boy Who Was Bullied*, qui a été diffusé dans tout le pays. Au cours des années, Mme Huestis Scott a fait plus d'une centaine de présentations dans des écoles au Canada et aux États-Unis afin de présenter son livre en plus d'aider certaines écoles à monter des pièces de théâtre basées sur son livre.

En 2016, elle a publié *Let's Make It Right*, un livre qui explore les droits des enfants dans le monde. Ce livre pour les enfants a pour but de leur démontrer qu'ils ont des droits, peu importe qui ils sont, l'endroit où ils vivent, la langue qu'ils parlent, leur genre, leur ethnie ou leur classe sociale.

La lieutenant-gouverneure, Jocelyne Roy Vienneau, a présenté à madame Huestis Scott un certificat encadré et une épinglette en étain à l'effigie du prix lors d'une cérémonie à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 15 septembre 2016.



Dans l'ordre habituel : le conjoint de la lieutenant-gouverneure, Ronald Vienneau; la lieutenant-gouverneure, Jocelyne Roy Vienneau; et Mme Huestis Scott.

Activités nationales

La Commission demeure très active sur la scène nationale, grâce à sa participation aux activités de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), dont elle est un membre fondateur. L'ACCCDP a vu le jour en 1972 avec le mandat de favoriser la coopération et l'échange d'information entre les commissions des droits de la personne partout au pays.

Au cours de la dernière année, la Commission a continué de faire valoir son appartenance à l'ACCCDP et, grâce à sa participation à plusieurs groupes de travail, a contribué à la prise de décisions sur des dossiers clés du Nouveau-Brunswick comme les animaux d'assistance et les personnes handicapées. Les réunions régulières de l'ACCCDP constituent également un forum efficace pour les commissions afin de traiter des questions opérationnelles, de discuter de l'interprétation des lois et de partager les meilleures pratiques entre les intervenants au pays.

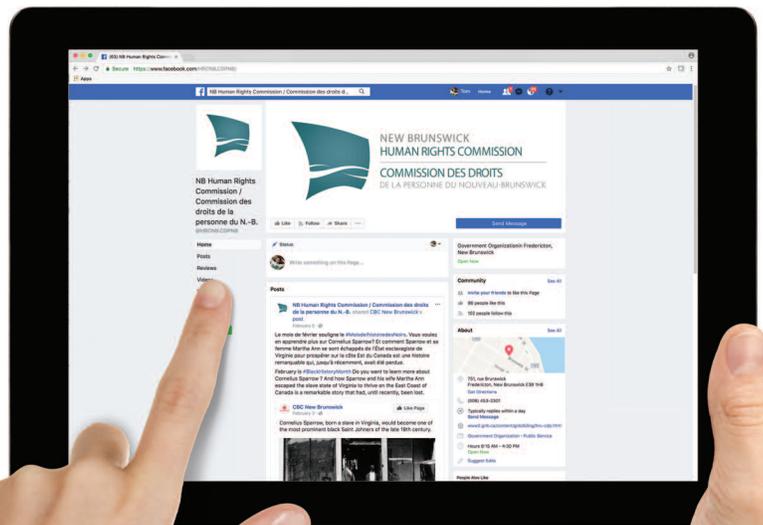
Chaque année, une agence de l'ACCCDP, sélectionnée à tour de rôle, organise la réunion d'affaires annuelle de l'ACCCDP et la conférence sur les droits de la personne au printemps. Les dirigeants de chaque commission des droits de la personne se rencontrent de nouveau à l'automne lors de la réunion annuelle de planification semestrielle. Dans le cadre des activités prévues pour son 50^e anniversaire, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick accueillera des membres de l'ACCCDP à Fredericton à l'automne 2017.

Média sociaux et autres activités

Le public utilise le site Web de la Commission des droits de la personne pour consulter les lignes directrices et d'autres publications de la Commission et prendre connaissance d'autres nouvelles et activités. On y ajoute également, de temps en temps, des liens à des déclarations récentes de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne.

En améliorant ses outils éducatifs et dans le but d'accroître son rayonnement, la Commission a lancé en août son premier compte sur les médias sociaux pour se positionner en tant que chef de file en matière de droits de la personne dans la province. Avec 216 abonnés, notre compte Twitter, @HRCNB_CDPNB, a publié 321 tweets générant 88 894 impressions de tweets en 7 mois et qui ont par le fait généré des interactions avec d'autres sur Twitter.

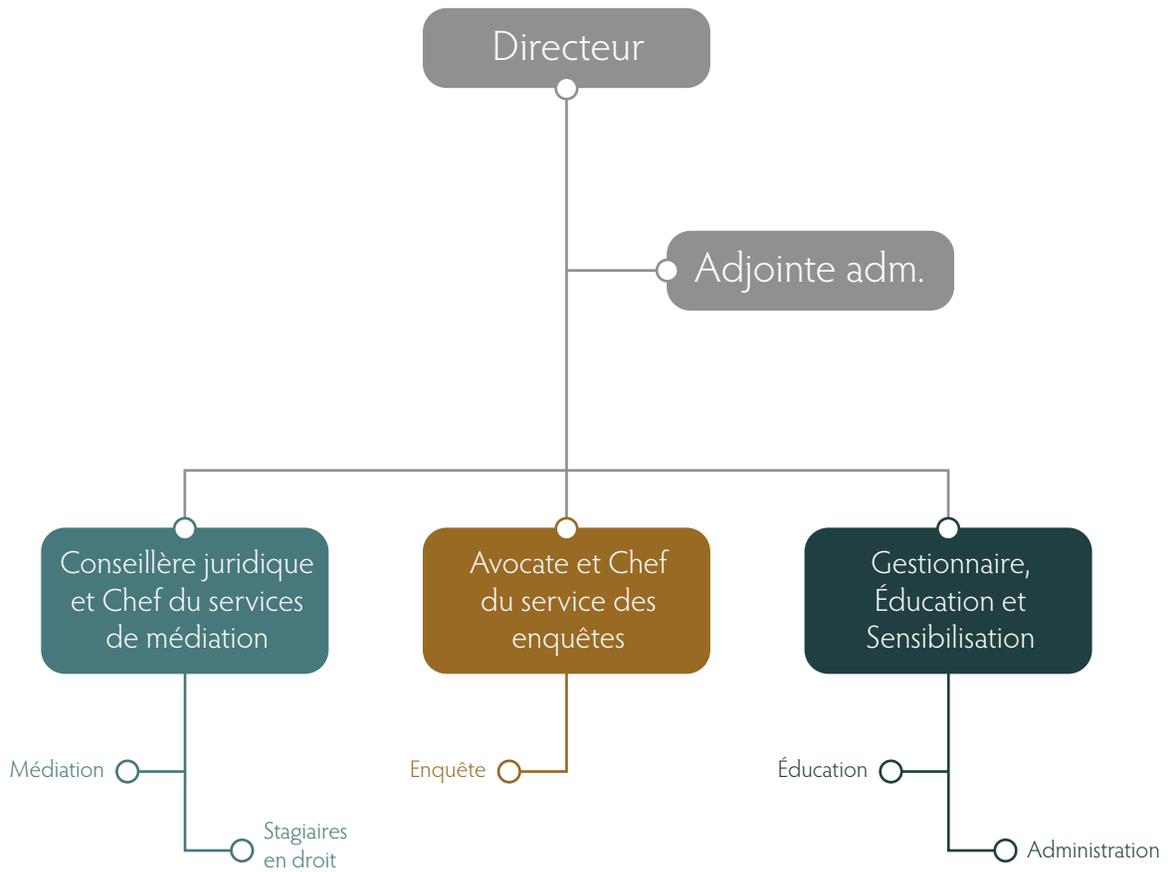
Notre compte Facebook, @HRCNB.CDPNB, a été lancé en novembre, générant 51 *likes* et 10198 impressions en 4 mois qui ont aussi généré des interactions ou des commentaires d'autres personnes sur Facebook.



ANNEXES

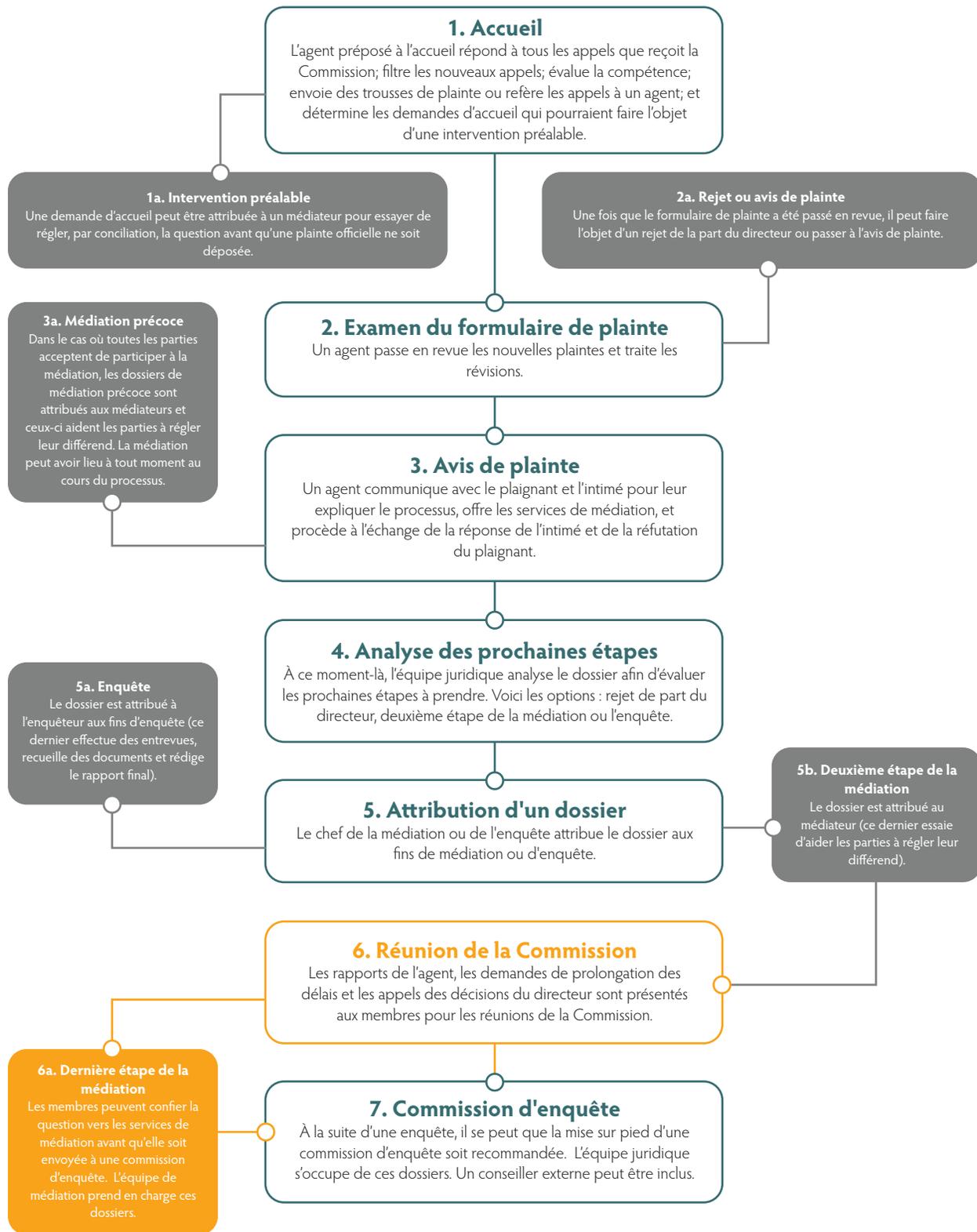
Annexe A

Organigramme



Annexe B

Processus de plainte



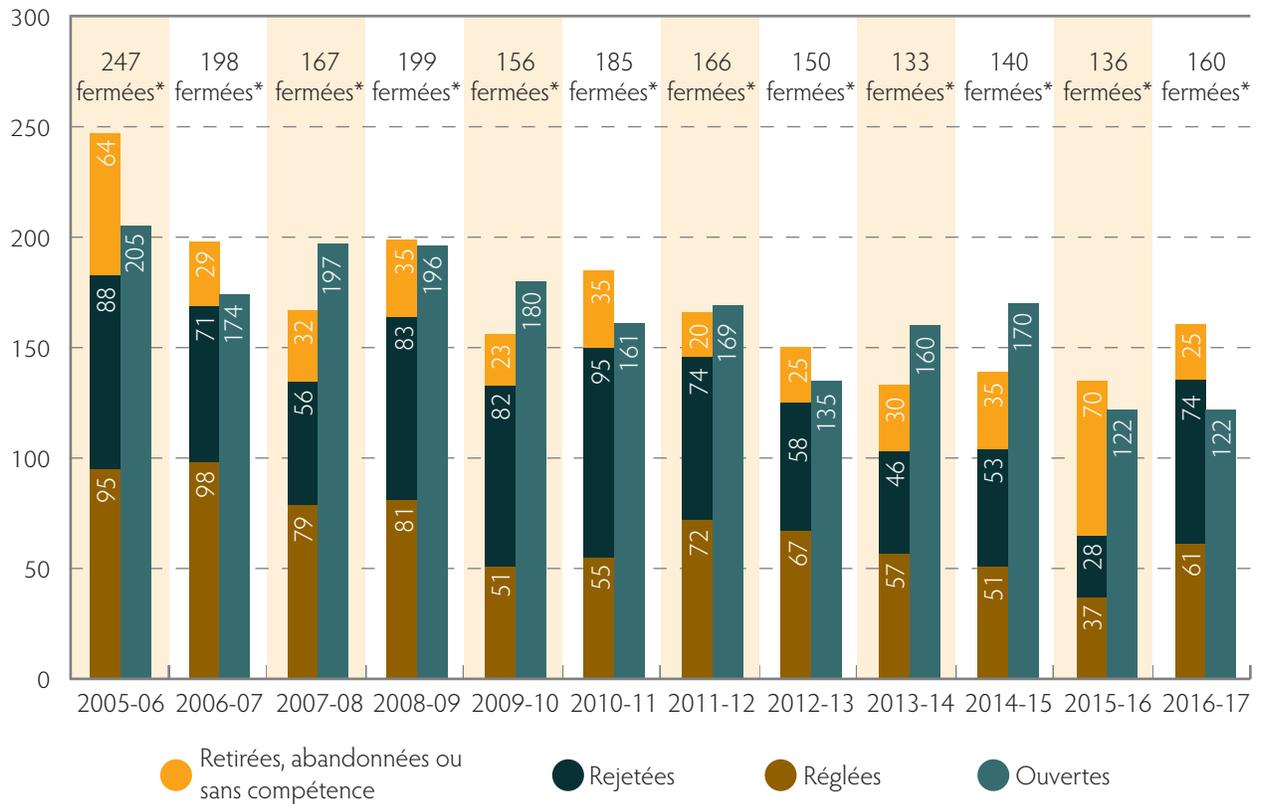
Annexe C

Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité Du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

	Emploi	Services	Publicité	Associations	Logement	Total
Incapacité physique	45	8	0	1	0	54
Incapacité mentale	28	16	2	0	0	46
Sexe	16	2	0	1	0	19
Condition sociale	7	6	2	0	0	15
Race	10	2	2	0	0	14
Harcèlement sexuel	12	1	1	0	0	14
Age	10	1	1	0	1	13
Ascendance	5	2	2	0	0	9
Croyance (religion)	4	3	0	0	0	7
Convictions ou activités politiques	5	1	1	0	0	7
Représailles	5	1	0	0	0	6
Lieu d'origine	4	0	1	0	0	5
Origine nationale	4	0	1	0	0	5
Couleur	4	1	0	0	0	5
État matrimonial	1	0	0	0	0	1
Orientation sexuelle	0	0	0	0	0	0
Total	160	44	13	2	1	220

* Remarquez que ce tableau suit les **allégations** de discrimination, lesquelles **excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes**, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs (ex : race et couleur) ou des activités multiples (ex : emploi et services) Si on comptait comme une seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 122 nouvelles plaintes officielles distinctes.

Plaintes officielles ouvertes et fermées * 2016-2017

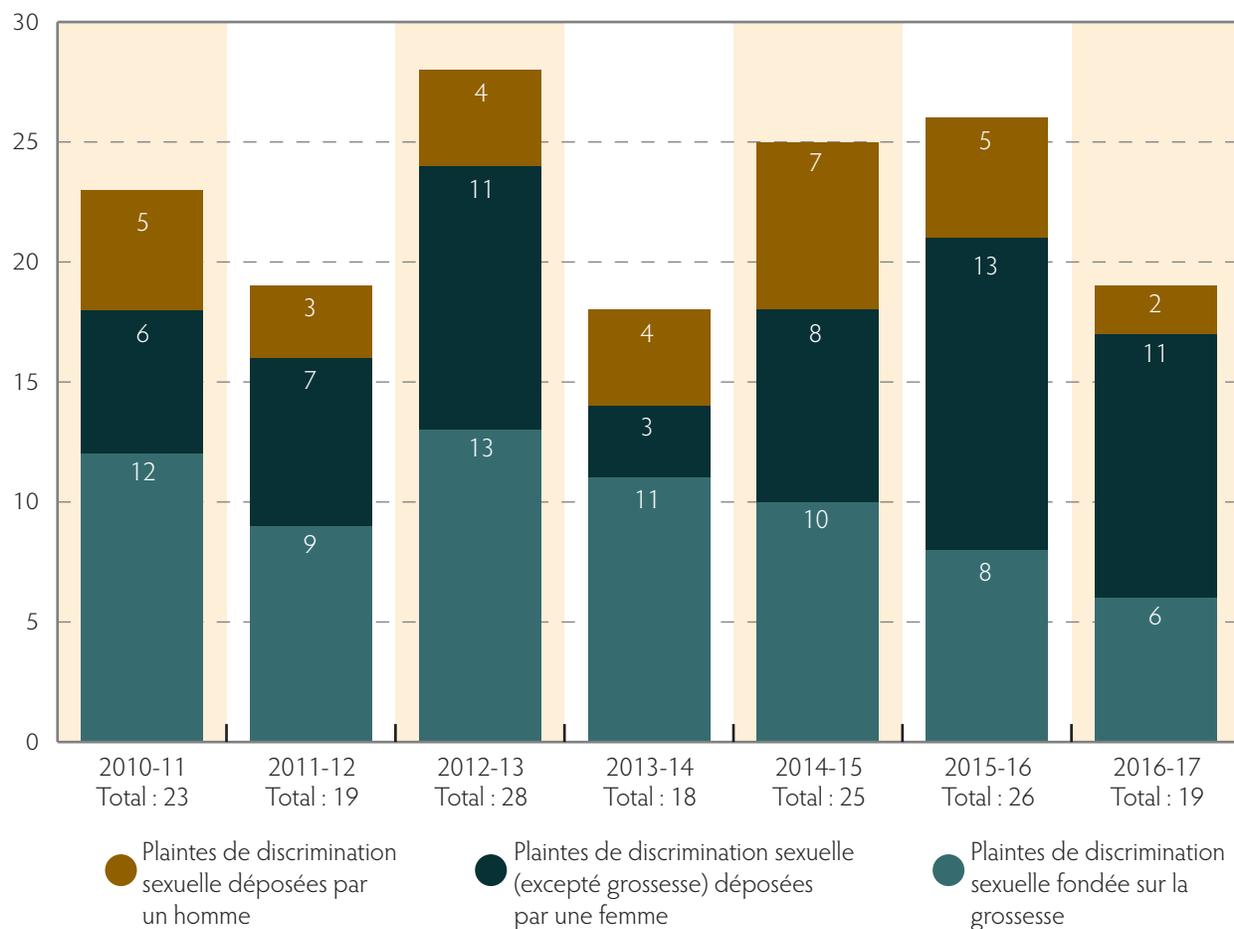


*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

Sexe des plaignants pour l'ensemble des plaintes



Sexe de plaignants pour les plaintes de discrimination sexuelle



Annexe D

Résumé des dépenses

	2016-2017 Budget principal	2016-2017 Budget	2016-2017 Réelles
Traitement des plaintes et prévention	1 173 560 \$	1 173 560 \$	1 147 817\$
Bureau de la Commission des droits de la personne	58 440 \$	58 440 \$	50 157\$
Total	1 232 000 \$	1 232 000 \$	1 197 974\$

Pour les données financières vérifiées, consultez le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics 2016-2017 relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Annexe E

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Lignes directrices disponible sur le site internet de la Commission

- Accommodement de l'incapacité au travail (2017 - 26 pages)
- Accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance (2017 – 23 pages)
- Accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12) (2017 – 35 pages)
- Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements postsecondaires (2017 - 14 pages)
- Délégation des fonctions de traitement de plaintes (2017 - 5 pages)
- Prolongation du délai pour porter une plainte (2017 - 4 pages)

Autres publications

- Rapports annuels
- Les mesures d'adaptation au travail, guide (2012)
- D'autres publications sont disponibles sur notre site Web: www.gnb.ca/hrc-cdp