

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Rapport Annuel
2015–2016



Rapport annuel 2015-2016
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Publié par :
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-1405-4 (Édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-1406-1 (Version en ligne anglaise)
ISBN 978-1-4605-1407-8 (Version en ligne française)
ISSN 1189-4423

Nos coordonnées :
Commission des droits de la personne du N.-B.
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

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenant-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 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Le tout respectueusement soumis,

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne,



Donald Arseneault

De la présidente au ministre

Donald Arseneault
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 2015-2016.

Le tout respectueusement soumis,



Nathalie Chiasson*
Présidente de la Commission des droits de la personne,

*Le mandat de M. Randy Dickinson ayant pris fin, Nathalie Chiasson a été nommée à la présidence de la Commission des droits de la personne. Elle est entrée en fonction le 23 septembre 2015.

Table des matières

Message de la présidente	1
Message du directeur.	2
Membres de la Commission des droits de la personne	3
Traitement des plaintes	6
Exemples de plaintes.	8
Commissions d'enquête	10
Éducation et sensibilisation	11
Annexe A	13
Annexe B	14
Annexe C.	15
Annexe D	18
Annexe E	19

Message de la présidente

En qualité de présidente, j'ai le privilège de soumettre le présent rapport annuel, et j'en profite pour saluer le dévouement dont ont fait preuve, au cours de la dernière année, les membres de la Commission à l'égard des Néo-Brunswickois, et notamment Randy Dickinson qui a poursuivi son travail de président jusqu'à ma nomination puis est devenu un conseiller précieux en vue d'assurer une transition en douceur.

L'année dernière, la Commission a opéré de nombreux changements; certains étaient inévitables, d'autres s'imposaient. Toutefois, elle est restée fidèle à son mandat de protéger les Néo-Brunswickois contre la discrimination en gérant un processus de plainte et un programme d'éducation efficaces. Ce dernier programme a notamment été fondamental l'année dernière avec le conflit syrien et, à ce titre, le Nouveau-Brunswick a fait preuve de leadership dans la réinstallation de plus de 1 000 réfugiés. Je suis particulièrement fière du rôle qu'a joué la Commission pour sensibiliser l'opinion aux avantages de la diversité et de l'inclusion et pour établir des relations de travail efficaces avec les principaux organismes et groupes.

Cette année, 1 933 Néo-Brunswickois ont fait appel à l'un des trois bureaux de la Commission, soit en téléphonant soit en se rendant sur place, dans le but d'obtenir des conseils ou de l'aide pour gérer une situation personnelle. De ces demandes, nous avons recensé 122 plaintes, dont 255 allégations distinctes de discrimination. La plupart des allégations étaient surtout fondées sur l'incapacité physique ou mentale. Leur nombre était au moins deux fois supérieur à celui des allégations pour chacun des autres motifs les plus fréquents : le sexe, la situation sociale et l'âge. Ces allégations de discrimination concernaient le plus souvent le secteur de l'emploi. Lorsque nous traitons les plaintes, nous accordons une grande importance à la médiation et nous arrivons souvent à aider les parties à résoudre rapidement leurs différends. De telles données nous rappellent que nous avons beaucoup de choses à améliorer à cet égard pour honorer notre responsabilité commune, soit de créer une société inclusive, notamment dans le milieu de travail. Le Nouveau-Brunswick en sort gagnant lorsque tous ses citoyens ont un accès égal au travail, à l'hébergement et aux services. Je ne peux pas oublier non plus que la Commission devra disposer de ressources stables au cours des prochaines années pour nous permettre de garantir la qualité de services qu'attendent et méritent les Néo-Brunswickois et qu'exige notre mandat officiel.

L'année dernière, la Commission a organisé 51 ateliers de groupes dans toute la province, afin de sensibiliser les employeurs, les fournisseurs d'hébergement et de services au sujet de leurs responsabilités et du droit du public de bénéficier d'un service égal. La Commission a aussi mis son savoir-faire au service des organismes pour mettre en place des politiques afin d'assurer la prise en compte des droits de la personne dès le début. J'espère que, durant la prochaine année, nous pourrions intensifier nos efforts d'éducation réguliers. Nous continuerons d'évaluer notre portée en surveillant les indicateurs clés, tels que les améliorations dans l'équité salariale, des mesures d'adaptation plus efficaces pour les personnes ayant une incapacité et une réduction des cas de harcèlement sexuel. Au cours de la prochaine année, nous avons une occasion en or d'éducation publique, pendant que nous préparons et nous lançons le 50^e anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne* et de la Commission. En sensibilisant davantage le public au sujet des résultats que nous avons obtenus et des difficultés que nous avons rencontrées au chapitre des droits de la personne, nous pouvons produire des retombées très positives pour la société du Nouveau-Brunswick. Par ailleurs, il est essentiel d'harmoniser les mesures de protection du Nouveau-Brunswick avec celles qui sont en place ailleurs au pays.



Nathalie Chiasson
Présidente
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Message du directeur

À bien des égards, l'année 2015 a été une année de transition importante au sein de la Commission. J'ai repris le poste de directeur de la Commission le 6 juillet, et notre nouvelle présidente est entrée en fonction peu après, à l'automne.

Nous avons saisi cette occasion pour examiner nos activités et notre structure ayant trait au mandat que nous confère la loi d'agir en tant qu'organisme chargé d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* au Nouveau-Brunswick. Nous avons mis à jour et communiqué notre plan stratégique pour nous permettre de renouveler l'accent sur la médiation et l'éducation, et pour contribuer davantage au processus d'élaboration des politiques publiques de la province. Nous constatons déjà une tendance à la baisse dans notre arriéré de cas et une augmentation du nombre de consultations.

Les personnes sont les moteurs de la Commission; retenir les talents et l'expérience est un défi pour toute organisation. La dotation de plusieurs postes vacants clés a nécessité une attention immédiate. Grâce à une équipe dévouée et à une renommée exceptionnelle, la Commission a pu attirer des personnes de haut calibre pour compléter son équipe afin de continuer à aider les Néo-Brunswickois. Mais nous pourrions toujours en faire plus.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons à chercher des moyens de mieux centrer notre processus de plainte sur les utilisateurs et d'établir des relations efficaces. Faire avancer les droits de la personne et les principes de diversité, d'inclusion et d'égalité constitue une mission permanente qui demande des efforts concertés.

L'année 2017 sera également marquée par la préparation du 50^e anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne*, et je suis convaincu que nous sommes bien placés pour en faire une fête mémorable.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc-Alain Mallet', written in a cursive style.

Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

Membres de la Commission des droits de la personne

Du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, les membres de la Commission étaient : Donald Gauvin, Steve Lambert, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen et George Richmond. Randy Dickinson du 1^{er} avril 2015 au 22 septembre 2015, et Nathalie Chiasson du 23 septembre au 31 mars 2016. Voici les notices biographiques des membres de la Commission, en date du 31 mars 2016 :

Randy Dickinson, C.M., président

(du 1^{er} avril 2015 au 22 septembre 2015)

Randy Dickinson, C.M., est né et a grandi à Upper Woodstock. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec distinction en sciences politiques de l'Université Acadia et il a terminé avec brio ses études de première année en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick. Son emploi continu d'été au Camp Rotary a débouché en 1977 sur une offre d'emploi permanent du Conseil des Canadiens de la Réadaptation pour les personnes handicapées (maintenant connu sous le nom de Timbres de Pâques Nouveau-Brunswick).

En janvier 1983, M. Dickinson a été embauché à titre de premier directeur général du Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées. En 1990, on lui a offert de devenir directeur général du Conseil sur la santé du premier ministre. Une fois cette tâche terminée, M. Dickinson a brièvement dirigé l'Association canadienne des paraplégiques au Nouveau-Brunswick avant de revenir au Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées en 1992. En novembre 2009, il s'est retiré du Conseil du premier ministre en raison de la progression de son incapacité physique.

Dans le cadre de ses fonctions et de ses activités bénévoles, M. Dickinson participe à de nombreux comités, conseils et projets concernant, notamment, l'équité en matière d'emploi, l'éducation inclusive, les droits de la personne, le logement social, la pauvreté, les questions de santé mentale, la réduction de la violence faite aux femmes, l'accès universel aux services et aux établissements publics, les transports accessibles, l'accès à l'équipement et aux programmes de réadaptation ainsi que les soins de santé durables et les questions liées à l'économie.

M. Dickinson a eu l'honneur de recevoir de nombreux prix en remerciement de ses activités professionnelles et communautaires. Il a, entre autres, été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1999. Il a également reçu deux

Titres de membres Paul Harris du Rotary International, deux distinctions honorifiques nationales de l'Association canadienne des ergothérapeutes, la Médaille du jubilé d'or de la Reine de 2002, la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012, le prix d'excellence de la Fête du Nouveau-Brunswick, le prix Jack Sarney du Conseil national des Timbres de Pâques – Marche des dix sous et le prix du champion de l'inclusion de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire en 2009. En 2006, Recreation NB a créé un prix annuel appelé « Randy Dickinson Community Inclusion Award » qui est présenté dans le but de reconnaître un programme ou une installation qui a favorisé l'inclusion des personnes handicapées dans le domaine du sport, des loisirs et de la vie active.

Nathalie Chiasson, présidente

(du 23 septembre 2015 au 31 mars 2016)

Nathalie Chiasson, de Shippagan, est avocate en pratique privée depuis 1991. Elle est membre du Barreau du Nouveau-Brunswick, de l'Association du Barreau canadien et de l'Association des juristes plaideurs de l'Atlantique (APTLA). Elle est propriétaire d'un cabinet de droit en pratique général depuis 1999 et pratique principalement dans les domaines du droit des assurances, litige civil et négligence professionnelle médicale. Elle a également occupé le poste de présidente du Tribunal de Révision du Régime de Pension du Canada et de la Sécurité de la Vieillesse, dans le comté de Gloucester et ailleurs au Canada de 2001 à 2007, et elle a siégé au conseil d'administration du Barreau du Nouveau-Brunswick de 2007 à 2010 à titre de représentante du comté de Gloucester.

Dans le cadre de ses fonctions et de ses activités bénévoles, Mme Chiasson a participé à de nombreux comités au sein de sa communauté. Elle a été, entre autres, présidente de la Table de concertations pour contrer la violence conjugale et familiale de la Péninsule Acadienne pendant plusieurs années, représentante du Nord et membre du conseil exécutif de l'Association des conchyliculteurs professionnels du Nouveau-Brunswick; Présidente et vice-présidente du Comité Parental d'Appui de l'École des écoles l'Envolée et l'École Marie-Esther, respectivement ainsi que vice-présidente de la Chambre de commerce de Shippagan. Mme Chiasson a également été membre du groupe de travail chargé de réviser le règlement de la *Loi sur l'assurance automobile* du Nouveau-Brunswick sur les « blessures mineures » ainsi

que membre du groupe de travail chargé de réviser les politiques gouvernementales sur la traduction en français des décisions de la Cour du Banc de la Reine du N.-B.

Donald Gauvin

Donald Gauvin, qui a une maîtrise en éducation, a pris sa retraite en 2000 après une carrière de 31 ans en enseignement des mathématiques et de l'informatique. Parallèlement à sa carrière, monsieur Gauvin s'est toujours impliqué dans la société comme membre de conseils d'administrations professionnels ou d'organismes sociaux : Cercle local et Fédération des enseignants, Bibliothèque publique de Petit-Rocher, Coopérative de Robertville, Caisse populaire de Bathurst, Commission des déchets solides Nepisiguit-Chaleur et Club Richelieu Bathurst.

En plus d'être membre de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, monsieur Gauvin est président du Comité consultatif du District des services locaux de Tremblay, président de la Commission de la Bibliothèque publique de Petit-Rocher, membre de la Commission des services régionaux (CSR Chaleur) et membre du Comité de regroupement des districts de services locaux avec Petit-Rocher (DSL – Petit-Rocher). À l'occasion il donne des cours au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton (UMCS) et il fait du tutorat en mathématiques aux niveaux secondaire et universitaire.

Steve Lambert

Acupuncteur de profession, Steve Lambert est originaire de Caraquet. Depuis 1985, il dirige une clinique d'acupuncture et de médecine chinoise à Campbellton. Sa clinique dessert des clients des Maritimes et de la Gaspésie P.Q. Il a étudié dans de nombreux pays et possède plusieurs certificats et diplômes, notamment en acupuncture, médecine traditionnelle chinoise, désintoxication (NADA) et toucher thérapeutique. Il est aussi un praticien en Qi-Gong médicale, un consultant en Bioénergie médicale, un coach de vie et un clown thérapeutique.

M. Lambert est un révérend du Nouveau Penser. Il célèbre plusieurs mariages et baptêmes chaque année en Gaspésie et est récipiendaire en 2015 d'un Doctorat en Science Divine (D.s.d) de cet organisme. Il est l'un des fondateurs et le président de la section néo-brunswickoise de l'Association de médecine chinoise et d'acupuncture du Canada (AMCAC-NB). Depuis 2012, il est membre bénévole du conseil d'administration de l'Association d'Action Communautaire Bénévole du Restigouche Inc. (R.C.V.A.A.) de Campbellton. Il aide activement et participe aux levées de fonds de cet organisme à but non-lucratif.

Il est membre de l'Union des écrivains et des écrivains québécois. (UNEQ) ainsi qu'auteur de deux livres aux éditions de la Francophonie : Premier livre 2014. « *Si ton bonheur dépend de quelqu'un d'autre...* » Deuxième livre 2015 « *Aller vers l'avant* ». M. Lambert est animateur bénévole d'une émission de radio communautaire à CIMS 104 FM de Balmoral NB. « Énergie et esprit visiteur ».

René Landry

M. Landry a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962. Il a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. De plus, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de la Sir George Williams University en 1971, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

Il a été membre du conseil d'administration de Moncton Youth Residences et du Club Garçons et Filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bénévoles de la Ville de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles Bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton, et est un membre du Comité des Finances de la Ville de Moncton depuis 10 ans.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada, le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse, et la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

M. Landry a été membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003. Il a été élu membre du conseil municipal de Moncton en 2004 et a été réélu en 2008 et 2012.

Karine Levesque

Karine Levesque, TSI, est une travailleuse sociale au Programme extra-mural de Grand-Sault depuis 2000. Elle était auparavant une travailleuse sociale avec le Centre de santé mentale communautaire à Edmundston.

Mme Levesque est la présidente-sortante de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATSNB), et siège au sein du bureau de direction de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS). Elle est aussi membre de la Coalition pour des soins de fin de vie de qualité du Canada et de la Coalition

Canadienne pour la santé mentale des personnes âgées. Au fil des années, elle a siégé au sein du conseil d'administration de l'Association canadienne pour la santé mentale, division Nouveau-Brunswick.

Elle est aussi membre du Réseau-action communautaire de la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick.

En 2012, Mme Levesque a reçu le prix Debbie Nason pour son dévouement à la profession du travail social dans le domaine des soins de santé, remis par l'ATSNB. En 2010, elle a reçu le Prix d'excellence pour services exceptionnels, pour le Nouveau-Brunswick, accordé par l'ACTS. En 2004, elle était la travailleuse sociale de l'année de son chapitre local de l'ATSNB.

Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 de Halifax, en Nouvelle-Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam.

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en 2004.

Après avoir déménagé à Quispamsis en 1974, il a commencé à participer aux affaires communautaires. Il y a consacré de nombreuses années et a siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. M. Olsen était le maire de Quispamsis de 1983 à 1995. Il a quitté la politique pendant quelques années, puis a été élu conseiller à Quispamsis en 2004, réélu maire suppléant en 2008 et réélu conseiller en 2012.

Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, d'ambulance et de bibliothèque au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen a mérité la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada et est un récipiendaire de la Médaille du jubilé d'or de la Reine de 2002 et de la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012.

George R. Richmond

George R. Richmond, c.r., est membre du barreau du Nouveau-Brunswick et de celui de l'Ontario. Il est un expert reconnu en droit du travail, possédant principalement de l'expérience en matière de droit du travail, de droit administratif, de droits de la personne, de recherche et de rédaction juridique, de défense des droits et de commissions et comités. Au cours de ses 40 ans d'expérience, il a représenté des parties devant la Commission du travail et de l'emploi, ainsi que devant divers commissions et tribunaux à toutes les instances.

M. Richmond a été le coauteur d'une publication sur le droit du travail au Canada en plus d'avoir donné des conférences sur le droit du travail et sur les droits de la personne au travail. Il a conseillé des employeurs et d'autres parties relativement à des enjeux juridiques et politiques portant sur les droits de la personne, en plus d'avoir été négociateur en chef dans quelques conventions collectives.

M. Richmond a aussi participé à de nombreuses commissions et de nombreux comités. Il a été bénévole pour la Croix rouge canadienne et la cuisine communautaire de Fredericton, a été entraîneur dans divers sports et il est membre à vie de la Galerie d'art Beaverbrook.

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.

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

- Une explication de ce processus se retrouve sur le site Web de la Commission des droits de la personne <http://www.gnb.ca/hrc-cdp>

Statistiques sur les plaintes

L'annexe C comprend des graphiques qui font état de données statistiques sur les plaintes déposées à la Commission.

Voici quelques faits saillants :

- 122 plaintes distinctes ont été reçues en 2015-2016;
- 192 plaintes étaient ouvertes à la fin de l'année, y compris les dossiers renvoyés à une commission d'enquête ou à un tribunal.

Réception

En 2015-2016, 1 933 demandes ont été reçues. Presque toutes les demandes que nous recevons commencent par un appel téléphonique. 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. En 2015-2016, la Commission a réorienté 457 dossiers de cette nature.

Conformément aux conseils prodigués par les spécialistes de la méthode Lean Six Sigma au sein du ministère, la Commission a analysé son processus de demandes afin d'accroître sa capacité à trier et à consigner plus rapidement les enquêtes dans son système de données en vue d'améliorer le processus de plainte. Cet exercice viendra appuyer l'élaboration de procédures opérationnelles normalisées, qui aura lieu au cours du prochain exercice.

Motifs de discrimination

Les 122 plaintes distinctes qui ont été déposées portaient sur 255 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). Comme on peut le voir à l'annexe C, les motifs les plus courants étaient l'incapacité physique (63) et l'incapacité mentale (53). Venaient ensuite le sexe (26), la condition sociale (22) et l'âge (20).

Comme les années antérieures, la plupart (150) des plaintes se rapportaient à l'emploi. La majorité (73 plaintes ou 49 %) des plaintes en matière d'emploi faisaient état de discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale. Dix-huit des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient liées à l'emploi et quatre d'entre elles concernaient les services, une sur le logement, une sur la publicité et deux sur l'association. Huit des 13 plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient à l'emploi.

Sur les 122 plaintes en bonne et due forme distinctes qui ont été déposées, 57 l'ont été par des femmes et 65, par des hommes. Vingt-et-une des 26 plaintes de discrimination sexuelle ont été déposées par des femmes et cinq, par des hommes. Deux plaintes formulées par des hommes étaient toutes dans le domaine de l'emploi et quatre ont été déposées en lien avec une personne transgenre, les services et le logement. Cinq des 10 plaintes de harcèlement sexuel ont été portées par des hommes et les autres par des femmes.

Dossiers de plaintes fermés

En tout, 136 dossiers de plaintes en bonne et due forme ont été fermés en 2015-2016. Ces dossiers ont été fermés pour les raisons suivantes:

- 37 plaintes ont été réglées ;
- 28 plaintes ont été rejetées (surtout en raison de l'insuffisance de la preuve ou de leur dépôt hors délai);
- 70 plaintes ont été retirées, abandonnées, jugées hors de la compétence de la Commission ou fermées pour d'autres raisons;
- Un dossier ont été fermé à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.

Au moment de leur fermeture, les dossiers de plaintes étaient ouverts en moyenne depuis 18 mois.

Règlements pour 2015-2016

Au total, 45 dossiers ont été réglés et fermés, comparativement à 53 en 2014-2015. Aux 37 plaintes officielles se sont ajoutées sept 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.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- sept (7) dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte;
- vingt (20) dossiers ont été réglés avant que l'intimé présente une réponse à la Commission;
- dix (10) dossiers ont été réglés après le dépôt d'une réponse à la plainte, mais avant la fin de l'enquête;
- six (6) dossiers ont été réglés après la fin de l'enquête et, dans certains cas, après la rédaction du rapport d'enquête;
- un (1) dossier a été réglé après que la Commission a pris la décision de le renvoyer à une commission d'enquête ou a été réglé au niveau de la commission d'enquête.

Les statistiques relatives aux modalités de règlement des plaintes s'établissent comme suit :

- la valeur estimative totale des règlements s'est chiffrée à 306 370 \$, dont 305 210 \$ représentaient des dommages-intérêts généraux;
- six (6) dossiers ont abouti à des ateliers de formation sur les droits de la personne;
- treize (13) plaintes ont donné lieu à des mesures d'adaptation;
- une (1) lettre présentant des excuses ou visant à dissiper un malentendu;
- trois (3) lettres de recommandation;
- un (1) maintien des prestations;
- un (1) relevé d'emploi modifié;
- un (1) exonérant le versement d'un montant dû par un plaignant à l'intimé.

Exemples de plaintes

Voici des exemples des types de plaintes que la Commission des droits de la personne a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Sexe / Emploi / Demande de prolongation du délai

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe (féminin et grossesse) lorsque son employeur et ses surveillants l'ont traité différemment après qu'elle leur eut annoncé sa grossesse. Elle a allégué que les intimés ont fermé un de leurs emplacements uniquement parce qu'ils n'étaient pas à l'aise avec le fait qu'elle prenne un congé de maternité d'un an et qu'ils ne prévoyaient pas fermer cet emplacement avant qu'elle annonce sa grossesse. Les intimés ont nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit de la plaignante et indiqué avoir fermé un de leurs emplacements en raison du rendement médiocre de celui-ci et des répercussions financières qui y étaient liées. Ils ont affirmé que le sexe et la grossesse de la plaignante n'ont eu aucune influence sur la décision de fermer l'emplacement.

La plaignante avait soumis une partie de sa plainte après l'expiration du délai prescrit d'un an prévu par la *Loi*. Par conséquent, la plaignante a dû déposer une demande de prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte relativement à certaines de ses allégations. Afin que la Commission puisse accorder une telle prolongation du délai, la plainte doit satisfaire à quatre critères prévus par l'article 2 des Lignes directrices sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte de la Commission. La plaignante n'ayant pas satisfait à chacun des quatre volets du critère, certains éléments du dossier ont été fermés parce qu'ils avaient été déposés après l'expiration du délai d'un an. Les éléments de la plainte qui ont été déposés à temps ont été rejetés par la Commission, car ils étaient non fondés; les renseignements n'étaient pas suffisants pour que la discrimination fondée sur le sexe (grossesse) en milieu de travail soit défendable. Les renseignements fournis ont révélé que les intimés avaient fermé l'emplacement par suite d'un mauvais rendement financier de celui-ci pendant une période prolongée.

2. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination en raison de son incapacité physique après que son employeur eut omis de prendre des mesures d'adaptation à son égard en milieu de travail et après que ses prestations liées aux soins médicaux aient été annulées après avoir manqué du travail par suite d'un congé médical, malgré que d'autres employés qui avaient été licenciés ont conservé leurs prestations liées aux soins médicaux. L'employeur a nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant. Les membres du personnel de la Commission ont fait enquête à ce sujet et recommandé aux membres de la Commission de ne pas rejeter la plainte et de déterminer si les circonstances justifiaient la formation d'une commission d'enquête, puisque les renseignements recueillis étaient suffisants pour constituer une cause de discrimination défendable au titre de l'incapacité physique en matière d'emploi. Les membres de la Commission ont décidé de ne pas rejeter la plainte et de renvoyer l'affaire au programme de médiation de la Commission. Le personnel de la Commission a alors aidé les parties à régler leur différend dans ce dossier, et celui-ci a été fermé.

3. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur l'incapacité physique lorsqu'il a été congédié de son emploi après avoir informé son employeur d'une blessure en milieu de travail, au cours de laquelle il s'est blessé au dos. L'employeur a nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant et affirmé avoir mis fin à l'emploi du plaignant parce que celui-ci persistait à ignorer les protocoles relatifs à la sécurité et refusait de se conformer à l'encadrement dispensé. La Commission a entamé la partie du processus concernant l'avis de plainte et avait reçu la réponse de l'employeur intimé à la plainte. Conformément au processus de la Commission, la réponse de l'intimé a été envoyée au plaignant et celui-ci a été informé qu'il devait répliquer à la réponse. Toutefois, le plaignant n'a jamais fourni de réfutation à la réponse de l'intimé. Après que les membres du personnel de la Commission eurent essayé sans succès de communiquer avec le plaignant et après que le plaignant eut été informé que l'omission par celui-ci de communiquer avec les membres du personnel de la Commission mènerait au rejet de sa plainte, le directeur de la Commission a rejeté la plainte, celle-ci ayant été abandonnée par le plaignant.

4. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe (grossesse) par son employeur, parce que celui-ci avait commencé à réduire ses heures de travail avant qu'elle ne parte en congé de maternité. L'employeur intimé n'a pas déposé une réponse officielle à la plainte auprès de la Commission et accepté de participer au programme de médiation de la Commission, et ce, sans admission de responsabilité. Le personnel de la Commission a aidé les parties à régler leur différend dans cette affaire.

5. Représailles / Emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur les représailles par son employeur lorsque celui-ci a mis fin à son emploi sans avertissement après qu'elle eut communiqué avec la Commission au sujet du manque de mesures d'adaptation que l'employeur a prises à son endroit en raison de sa religion. Le personnel de la Commission a mené une enquête sur cette affaire et a rejeté la plainte, car elle était non fondée; les renseignements recueillis n'étaient pas suffisants pour que l'affaire soit défendable au titre de discrimination liée aux représailles. Les renseignements fournis ont révélé que la plaignante avait reçu des avertissements écrits concernant son rendement au travail et que l'employeur a mis fin à l'emploi de celle-ci lorsqu'il s'est aperçu que les habitudes douteuses de la plaignante en matière de comptabilité s'étaient traduites par des pertes de fonds pour l'employeur.

6. Révisions judiciaires

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, un dossier a été révisé par la Cour du Banc de la Reine.

Bryniak c Réseau de santé Horizon, 2016 NBBR 45 (CanLII)

Le Dr Steven Bryniak (le plaignant) a déposé contre le Réseau de santé Horizon, le Dr James Ashfield, le Dr John Dornan et le Dr Thomas Barry (les intimés) une plainte alléguant une discrimination en matière d'emploi et de prestation de services fondée sur l'âge et l'incapacité physique. Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur son âge et une incapacité physique (hypertension) après que ses plages opératoires ont d'abord été réduites, puis complètement éliminées, en raison de son impossibilité de continuer à travailler pendant des quarts sur appel à cause de son âge et de son incapacité physique. Les intimés ont soutenu que l'établissement d'un lien entre le travail par quarts sur appel et les plages opératoires constitue une qualification professionnelle réellement requise. Après avoir réalisé une enquête, la Commission a rejeté la plainte de discrimination fondée sur l'âge du plaignant la jugeant non fondée. Elle a également rejeté la plainte

de discrimination fondée sur son incapacité physique du plaignant ayant déterminé qu'il existait une qualification professionnelle réellement requise.

Le plaignant a demandé la révision judiciaire de la décision de la Commission de rejeter sa plainte alléguant une discrimination en matière d'emploi et de prestation de services fondée sur l'incapacité physique. Une audience à ce sujet a eu lieu les 12 et 26 janvier 2016. Le plaignant a soutenu que la Commission a outrepassé sa compétence en établissant l'existence d'une qualification professionnelle réellement requise et commis une erreur de droit quand elle a omis d'appliquer le critère de cause défendable à la question de l'existence d'une qualification professionnelle réellement requise. Le plaignant a également affirmé que la Commission a commis une erreur de fait et de droit lorsqu'elle a déterminé qu'il existait une qualification professionnelle réellement requise. De plus, il a fait valoir que la constatation de la Commission, selon laquelle les intimés lui avaient fourni une adaptation raisonnable entre novembre 2011 et février 2014, était déraisonnable.

Le juge Hugh McLellan (le juge McLellan) de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a rendu sa décision le 17 février 2016. Le juge McLellan a rejeté la demande du plaignant et statué que la Commission avait la compétence nécessaire pour déterminer qu'une qualification professionnelle réellement requise et que la décision de la Commission de rejeter la plainte était raisonnable.

Commissions d'enquête

Au cours de l'exercice financier, la Commission des droits de la personne n'a pas renvoyé de nouvelles plaintes à une commission d'enquête, puisque les membres du personnel ont été en mesure d'utiliser le programme de médiation de la Commission pour résoudre toutes les plaintes qui auraient pu justifier la formation d'une commission d'enquête.

Au début de l'exercice, deux commissions d'enquête n'avaient pas terminé leurs travaux. Un de ces dossiers a été réglé par une commission d'enquête; dans l'autre cas, une décision a été rendue le 2 mars 2016.

À la fin de l'exercice financier 2015-2016, il n'y avait aucune commission d'enquête en instance.

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 la Commission du travail et de l'emploi. 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 9 septembre 2015. La Commission a rendu sa décision le 2 mars 2016.

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

Éducation et sensibilisation

Relations 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 distribués par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.

Quatorze communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2015-2016. Les communiqués ciblaient principalement diverses journées provinciales, nationales ou internationales ayant trait aux droits de la personne, comme le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée de l'égalité (le 17 avril), la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (le 17 mai), la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la Journée de la fête nationale des Acadiens et des Acadiennes (le 15 août) et la Journée internationale des droits de la personne (le 10 décembre).

Un communiqué a également été publié le 6 novembre pour souligner l'entrée en fonction de Nathalie Chiasson à titre de présidente de la Commission pour une durée de trois ans.

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

Présentations

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 2015-2016, la Commission des droits de la personne a offert 51 présentations ou séances d'information. Cinq 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.

Vingt-six présentations sur la sensibilisation ont été présentées devant 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. Des séances d'information ont également été présentées à des employeurs des secteurs publics et privé, des groupes multiculturels et des groupes de personnes ayant un handicap.

En règle générale, les présentations offraient une introduction générale à la *Loi sur les droits de la personne* (35 présentations) ou expliquait l'application de la *Loi* dans le milieu de travail (11 présentations). Il y a eu également quatre présentations sur l'obligation de procéder à une adaptation pour les personnes ayant une incapacité en milieu de travail, et une présentation sur les procédures de la Commission.

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 2015 a été publié en février 2015. 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.

Bernard Richard, de Cap-Pelé, a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2015.

M. Richard a été choisi en raison de son travail exceptionnel dans la promotion et la défense de questions de droits de la personne dans la province. Il est bien connu au Nouveau-Brunswick en tant qu'ancien ombudsman et premier défenseur des enfants et de la jeunesse de la province.

M. Richard consacre une grande partie de son temps et de son énergie à travailler dans le domaine des droits de la personne dans la province et au niveau. Son travail avec Connexions N.-B. a contribué à attirer l'attention et le soutien du gouvernement quant aux problèmes de santé mentale auxquels font face les jeunes. Il fait du bénévolat pour plusieurs organismes sans but lucratif, principalement dans le domaine des droits et des problèmes des enfants, notamment pour un groupe de travail sur les droits de l'enfant dans les pays francophones, le Fonds pour l'avenir des enfants des Premières Nations et Partners for Youth Inc.

La lieutenante-gouverneure, Jocelyne Roy Vienneau, et le président de la Commission, Randy Dickinson, ont présenté à M. Richard un certificat encadré et une épinglette en étain à l'effigie du prix lors d'une cérémonie à laquelle ont assisté environ 50 personnes à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 15 septembre 2015.

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. Le président et le personnel de la direction de la Commission ont participé aux conférences téléphoniques mensuelles de l'ACCCDP tout au long de l'année.

Chaque année, une différente agence membre de l'ACCCDP organise à tour de rôle la conférence annuelle sur les droits de la personne à l'intention des membres et du personnel des commissions des droits de la personne et du grand public. En 2015, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a accueilli l'assemblée générale annuelle ainsi que la conférence de l'ACCCDP qui s'est déroulée à Saskatoon du 22 au 23 juin dernier. Le directeur a participé à la réunion d'affaires semi-annuelle de l'ACCCDP en novembre à Toronto.

Autres activités

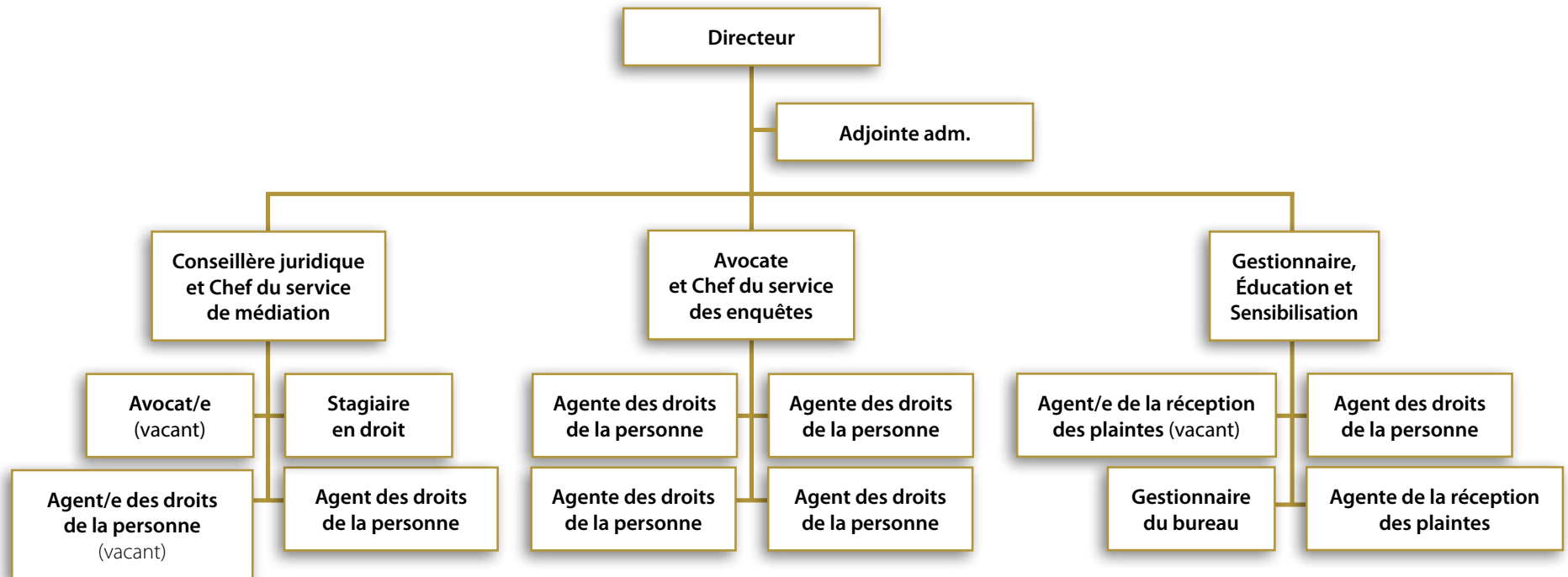
Le public utilise le site Web de la Commission des droits de la personne pour consulter les lignes directrices et d'autres publications de la Commission et prendre connaissance d'autres nouvelles et activités. On y ajoute également, de temps en temps, des liens à des déclarations récentes de l'Association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

Le rapport annuel 2014-2015 de la Commission a été affiché en ligne en décembre 2015.

Tout au long de l'année, la Commission a mis à jour sa liste d'envoi par courriel, ce qui lui a permis de diffuser plus largement de l'information sur ses activités ainsi que sur les droits et responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Annexe A

Organigramme



Annexe B

Processus de plainte



Annexe C

Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité

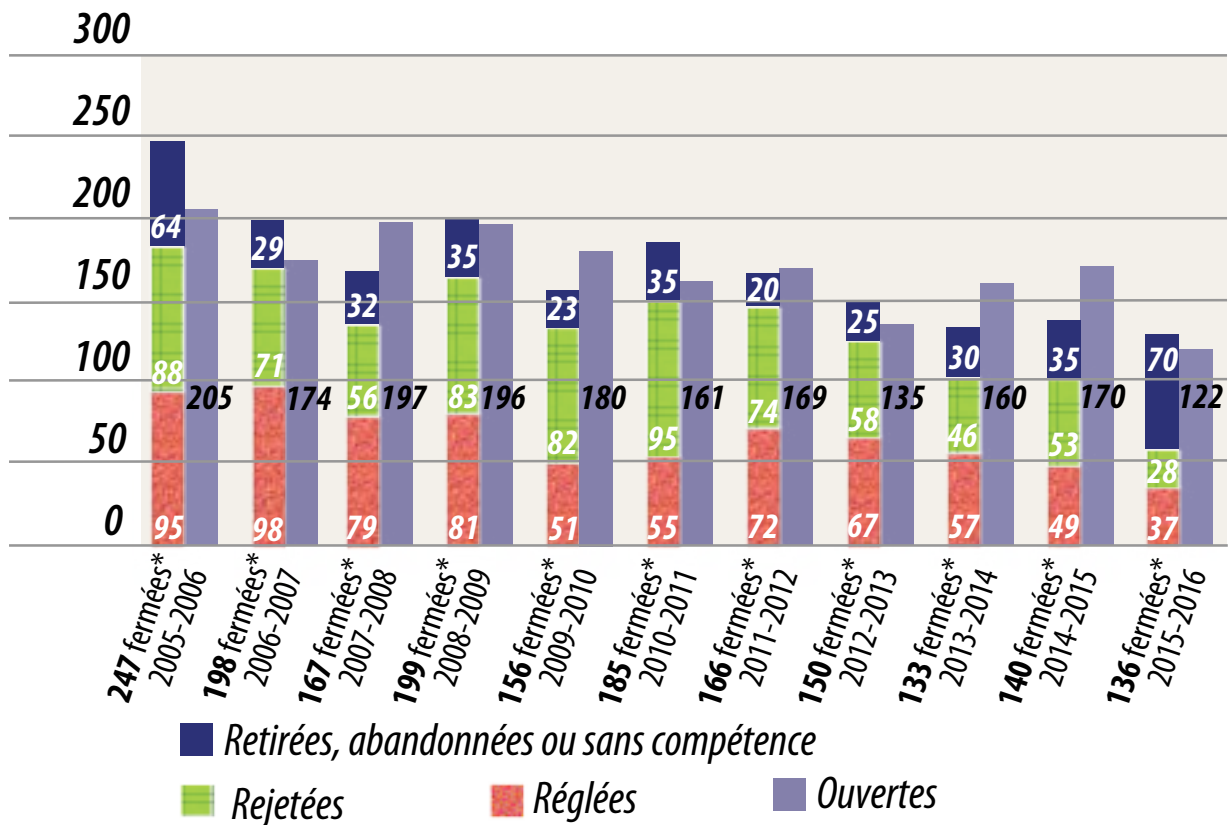
Du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	4	0	2	0	0	6 (2,4 %)
Sexe	18	1	4	1	2	26 (10,2 %)
Croyance (religion)	1	2	2	0	0	5 (2 %)
Lieu d'origine	1	0	1	0	0	2 (0,8 %)
État matrimonial	4	0	1	1	2	8 (3,1 %)
Incapacité mentale	32	2	16	0	3	53 (20,8 %)
Couleur	3	0	1	0	0	4 (1,6 %)
Âge	12	2	4	0	2	20 (7,8 %)
Ascendance	2	0	2	0	0	4 (1,6 %)
Origine nationale	2	0	2	0	0	4 (1,6 %)
Incapacité physique	41	1	16	1	4	63 (24,7 %)
Harcèlement sexuel	8	0	3	1	1	13 (5,1 %)
Orientation sexuelle	5	1	2	1	2	11 (4,3 %)
Convictions ou activités politiques	6	0	2	0	2	10 (3,9 %)
Condition sociale	7	2	9	0	4	22 (8,6 %)
Représailles	4	0	0	0	0	4 (1,6 %)
Total	150 (58,8 %)	11 (4,3 %)	67 (26,3 %)	5 (2 %)	22 (8,6 %)	255*

* 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 dénombrait 122 nouvelles plaintes officielles distinctes.

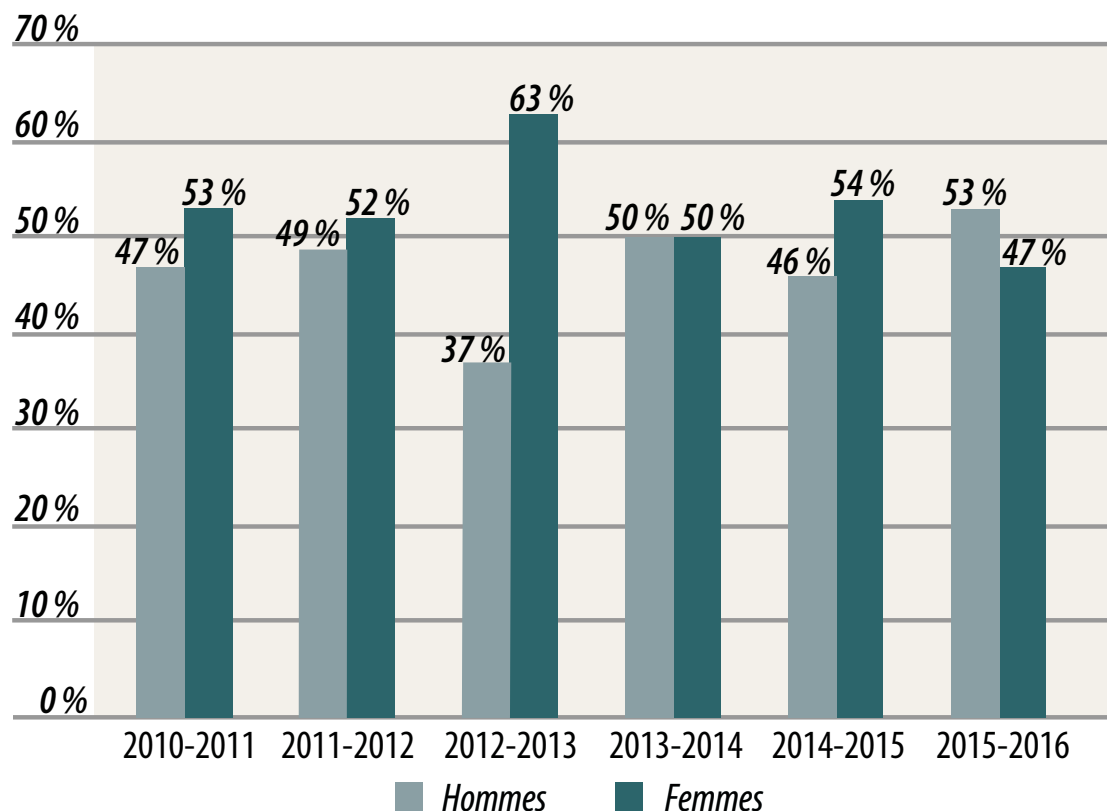
Plaintes officielles ouvertes et fermées*

2005-2016

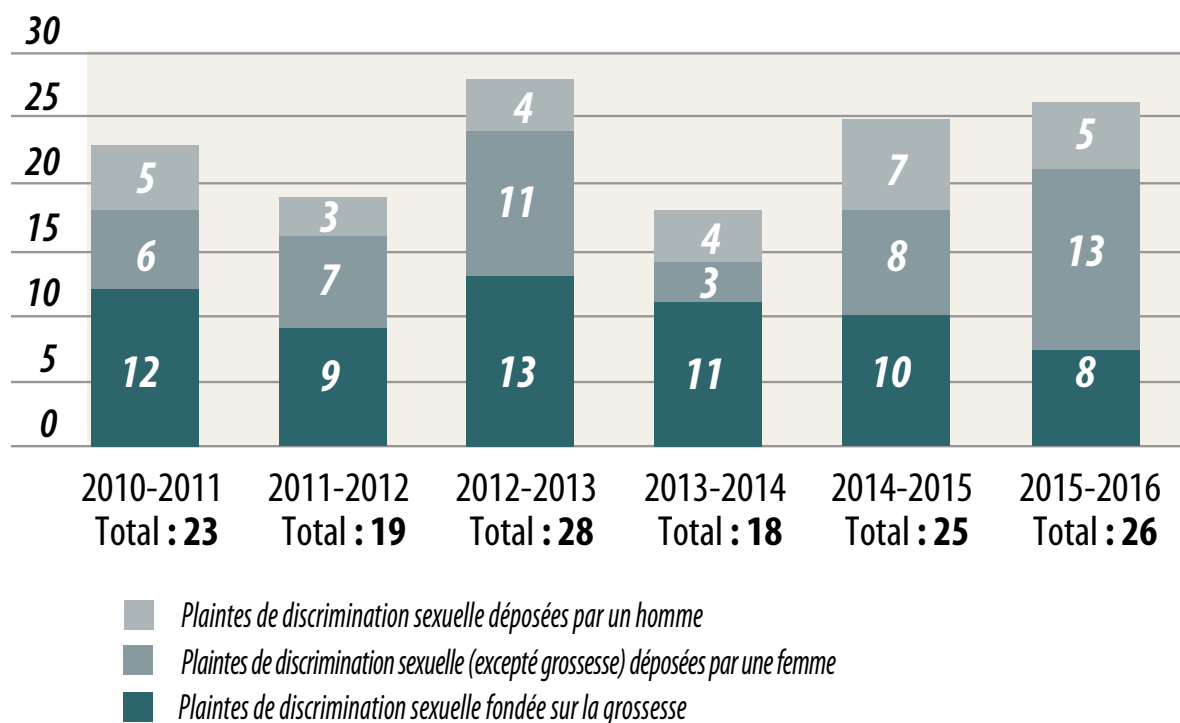


*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des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

Sexe des plaignants pour l'ensemble des plaintes



Sexe des plaignants pour les plaintes de discrimination sexuelle



Annexe D

Résumé des dépenses

	2015-2016 Budget principal	2015-2016 Budget	2015-2016 Réelles
Traitement des plaintes et prévention	859 500 \$	870 518 \$	726 937 \$
Services juridiques	316 500 \$	315 500 \$	234 950 \$
Bureau de la Commission des droits de la personne	58 000 \$	58 010 \$	49 769 \$
Total	1 234 000 \$	1 244 028 \$	1 011 656 \$

Pour les données financières vérifiées, consultez le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics 2015-2016 relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

Annexe E

Publications de la Commission des droits de la personne

Dépliants

- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

Lignes directrices disponible sur le site internet de la Commission

- Ligne directrice – Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements d'enseignement postsecondaire (2014, 10 pages)
- Ligne directrice – Délégation des fonctions de traitement de plaintes (2012, 4 pages)
- Ligne directrice – Prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (2012, 2 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