

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Commission du travail et de l'emploi

HR-003-07

DANS L'AFFAIRE DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE, L.R.N.-B. 1973, ch. H-11

ET DANS L'AFFAIRE D'UNE PLAINTÉ

ENTRE :

Rhonda Amy Sock  
Elsipogtog (Nouveau-Brunswick)

**plaignante**

- et -

Aide juridique du Nouveau-Brunswick  
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

**intimée**

DEVANT : Robert L. Kenny, c.r.  
Vice-président

COMPARUTIONS

Pour la Commission des droits de la personne : *Chantal L. Gauthier*  
Pour Rhonda Amy Sock : *se représente elle-même*  
Pour l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick : *Eugene Mockler, c.r.*

DATE DE L'AUDIENCE : Les 29 et 30 novembre 2007

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 janvier 2008

[TRADUCTION]

## DÉCISION

### **I. INTRODUCTION**

1. La plaignante allègue avoir fait l'objet de discrimination fondée sur sa race et son ascendance alors qu'elle était employée de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick pendant la période du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 9 novembre 2004, en violation de l'article 3 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick. Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne a nommé une commission d'enquête pour instruire la présente affaire.

### **II. QUESTION EN LITIGE**

2. La question est de savoir si l'intimé a contrevenu ou non à l'article 3 de la *Loi* pendant la période en cause.

### **III. L'INTIMÉE A-T-ELLE CONTREVENU À L'ARTICLE 3 DE LA *LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*?**

#### **I. Faits pertinents**

3. Amy Sock, avocate, a été admise au Barreau du Nouveau-Brunswick en juin 1998. Elle est d'origine micmaque et fait partie de la bande Elsipogtog près de Richibucto (Nouveau-Brunswick). Après son admission au Barreau, M<sup>me</sup> Sock a été recommandée à M. David Potter, directeur provincial de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick, pour offrir des services aux Autochtones dans leur langue maternelle comme avocate de service à la Cour provinciale de Richibucto.

4. M. Potter a obtenu des fonds publics pour ce projet pilote. M<sup>me</sup> Sock a travaillé comme avocate de service jusqu'à ce qu'elle obtienne un congé de maternité en janvier 2003. Elle s'est

[TRADUCTION]

révélée une avocate très travaillante et compétente, et M. Potter était satisfait de ses services.

5. Au début de février 2004, M<sup>me</sup> Sock et M. Potter ont discuté d'un emploi à l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick et un contrat de travail a été conclu. Le contrat en question couvrait une période d'environ six semaines seulement, de manière à coïncider avec la fin de l'exercice de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick le 31 mars 2004.

6. Un autre contrat de travail entre M<sup>me</sup> Sock et l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick a été conclu le 29 mars 2004, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005. Les parties ont présenté des éléments de preuve sur la différence d'interprétation quant aux services que M<sup>me</sup> Sock devait fournir en vertu de cette entente.

7. La présente enquête ne vise pas à déterminer laquelle des deux interprétations est celle qui est la bonne. Cette différence d'interprétation est néanmoins à l'origine d'un échange d'appels téléphoniques, de courriels et de rencontres en personne entre M<sup>me</sup> Sock et M. Potter. Ces échanges ont porté principalement sur le type de clientèle que M<sup>me</sup> Sock devait servir en tant qu'avocate de service au tribunal de Miramichi, de Richibouctou et de Neguac (Nouveau-Brunswick). M<sup>me</sup> Sock a également demandé une révision de son salaire à plusieurs reprises.

8. Le soi-disant événement qui a « déclenché » ces divergences d'opinions fut l'interruption par les avocats de la pratique privée des services qu'ils fournissaient aux clients de l'aide juridique, une démarche qui avait pour but de soutenir leurs revendications en vue d'obtenir une hausse du taux de salaire horaire pour le travail d'aide juridique. Cette interruption de services a commencé au début de mai 2004 et s'est poursuivie jusqu'à la fin de l'automne 2004.

9. Cette situation a eu pour effet d'accroître la charge de travail habituelle de M<sup>me</sup> Sock et des autres avocats à temps plein de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick. Ces avocats se sont employés à essayer de maintenir les services dans les différents tribunaux. Ils recevaient des appels

[TRADUCTION]

prévus par l'arrêt *Brydges* après les heures normales de travail et devaient travailler les fins de semaine, notamment pour les cas de renvoi.

10. Contrairement à ses collègues qui étaient dans la même situation, M<sup>me</sup> Sock a remis en question son obligation d'exécuter ces tâches additionnelles sans que son salaire soit révisé. Elle a clairement indiqué qu'elle ne prêterait son assistance qu'aux seuls délinquants autochtones.

11. En sa qualité de directeur provincial de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick, M. Potter s'est tenu au fait de la situation et a appris, dans un article de journal, que M<sup>me</sup> Sock avait refusé la demande qui lui avait faite par un juge de la Cour provinciale de fournir son assistance à un délinquant non autochtone lors d'une enquête sur le cautionnement. Cet article a paru à la mi-mai 2004. M. Potter a continué de recevoir des commentaires d'autres juges et membres du personnel des tribunaux au sujet du rendement de M<sup>me</sup> Sock.

12. M<sup>me</sup> Sock a continué de défendre sa position lors d'une rencontre avec M. Potter en juillet 2004 et tout au long de l'été et de l'automne de la même année. La façon dont elle interprète son contrat de travail et ses fonctions est décrite dans une série de courriels, télécopies et lettres adressées à M. Potter. Toujours selon son interprétation du contrat de travail, elle se sentait justifiée d'agir ainsi.

13. En sa qualité de directeur général de l'Aide juridique, M. Potter a supervisé son personnel et surveillé constamment le fonctionnement du système d'aide juridique pendant cette situation inhabituelle. Il a appris, par l'entremise de ses contacts avec les fonctionnaires des tribunaux, que ceux-ci étaient insatisfaits des services de M<sup>me</sup> Sock comme avocate de service.

14. Le 21 octobre 2004, M<sup>me</sup> Sock a écrit une lettre détaillée à M. Potter dans laquelle elle fait l'historique de son embauche et de sa charge de travail à titre d'avocate de service se consacrant aux cas de clients autochtones. Elle met l'accent sur le fait que les tâches additionnelles justifient une

[TRADUCTION]

augmentation salariale et elle soulève d'autres questions qui sont à l'origine de son désaccord avec M. Potter en ce qui a trait à son contrat de travail. M<sup>me</sup> Sock a également fait parvenir une copie de cette lettre aux autorités de la bande Elsipogtog ainsi qu'au ministre des Affaires autochtones et ministre de la Justice du Nouveau-Brunswick, T. J. Burke.

15. M. Potter était mécontent de cette façon de procéder. Il estimait que les questions en litige, qui étaient liées à un contrat de travail, auraient dû être examinées à l'interne. Il a décidé de rencontrer M<sup>me</sup> Sock en personne lors d'un déjeuner à Richibucto (Nouveau-Brunswick) fixé le 9 novembre 2004. Il a fait le voyage de Fredericton à Richibucto accompagné de M<sup>me</sup> Candice Morrison, directrice de la recherche à l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick. Apparemment, M<sup>me</sup> Morrison avait besoin de certains renseignements de M<sup>me</sup> Sock sur sa charge de travail et n'avait pu les obtenir, pour une raison ou l'autre, lors de ses contacts précédents avec elle. Elle pensait que cette occasion lui offrirait la chance de rencontrer M<sup>me</sup> Sock au sujet de ses demandes antérieures.

16. M<sup>me</sup> Sock, M. Potter et M<sup>me</sup> Morrison étaient tous les trois présents lors du repas. Ils ont d'abord discuté de la lettre du 21 octobre 2004 et du fait que M<sup>me</sup> Sock en avait envoyé une copie directement au ministre de la Justice et aux autorités de la bande Elsipogtog. M<sup>me</sup> Sock a accueilli les commentaires de M. Potter selon lesquels ses préoccupations devaient être signalées à lui seul et les autres autorités ne devaient pas y être mêlées.

17. L'autre partie de la conversation constitue le point central de la présente plainte. M<sup>me</sup> Sock se rappelle que M. Potter a attiré son attention sur le fait qu'il y avait deux plaintes à son sujet. L'une portait sur son refus d'agir comme avocate de service pour les délinquants non autochtones à Miramichi. M<sup>me</sup> Sock dit que M. Potter a alors ajouté : « Un juge à Miramichi vous a traité d'Indienne paresseuse et a dit que vous étiez comme le reste d'entre eux qui ne veulent jamais travailler et qui veulent en faire le moins possible ».

18. M. Potter et M<sup>me</sup> Morrison ne s'entendent pas sur cette version de la conversation. Ils ont tous

[TRADUCTION]

les deux été très clairs sur le fait que M. Potter rapportait les propos d'un juge selon lesquels M<sup>me</sup> Sock, après avoir représenté un délinquant autochtone, « restait là à ne rien faire ». M. Potter a alors poursuivi et a dit : « Je ne veux pas que des choses du genre “Indienne paresseuse” se produisent dans notre organisation ». M<sup>me</sup> Sock était extrêmement offusquée et elle n'a pas touché à son assiette. Selon M<sup>me</sup> Morrison, « Amy était blessée. Elle s'est repliée sur elle-même ». Puis M<sup>me</sup> Sock est partie.

19. Par télécopieur et dans un échange de lettres à la fin de novembre 2004, M<sup>me</sup> Sock décrit ses sentiments et les conséquences personnelles des paroles qui ont été dites, peu importe ce qu'elles sont. Plus précisément, dans une télécopie datée du 17 novembre 2004 envoyée à M. Potter, elle exprime ses sentiments de la façon qui suit :

[Traduction]

« Je n'ai pas l'intention de laisser tomber et je crois que vous me devez des excuses. Vous avez trahi la confiance que j'avais en vous en me mentant et en me rabaissant. Vous avez rompu notre contrat de façon unilatérale à plusieurs reprises. Je veux que vous nous payiez, Elizabeth et moi, jusqu'à la fin de notre contrat, le 31 mars 2005. J'examinerai la possibilité de travailler pour vous l'an prochain en vertu d'un nouveau contrat, mais d'ici là, je mets fin à mes services ».

20. Le 21 novembre 2004, M. Potter a écrit à M<sup>me</sup> Sock et a proposé qu'ils se rencontrent afin de discuter des problèmes en suspens et de ce qui, à son avis, était un grave malentendu concernant les remarques faites lors du repas du 9 novembre 2004. Il lui a offert la possibilité de demander à un médiateur connaissant bien les deux cultures d'y participer et de convoquer un « cercle de la parole ».

21. Après plusieurs tentatives, une rencontre a eu lieu à Elsipogtog le 31 janvier 2005. M. Potter, M<sup>me</sup> Sock, M. Dale Brooks (un médiateur) et M. Ivan Augustine (le mari de M<sup>me</sup> Sock) étaient présents. Aucune des questions en litige n'a été réglée et M<sup>me</sup> Sock a donné sa démission. Dans sa démission officielle, qui a été envoyée le 31 janvier 2005, M<sup>me</sup> Sock a indiqué qu'elle cesserait de travailler « à compter du 1<sup>er</sup> mars 2005 ». M. Potter l'a payée jusqu'au 28 février 2005.

[TRADUCTION]

#### IV. FONDEMENT DE LA DÉCISION ET DÉCISION

22. La première étape consiste à déterminer ce que M. Potter a dit lors du déjeuner le 9 novembre 2004. Après avoir examiné la preuve, j'accepte la version que M. Potter a donnée de la conversation et du contexte dans lequel il a fait la remarque. M. Potter relatait les observations faites par des fonctionnaires des tribunaux au sujet du rendement de M<sup>me</sup> Sock et a fait part de son inquiétude en disant : « Je ne veux pas que des choses du genre "Indienne paresseuse" se produisent dans notre organisation ». Le témoignage de M<sup>me</sup> Morrison vient étayer la version que M. Potter a donné de la conversation.

23. Lors de son témoignage à l'audience, M<sup>me</sup> Sock a déclaré que depuis qu'elle est à l'emploi de M. Potter à titre d'avocate de service, en 1998, « [qu']il a toujours dit de bonnes choses à mon sujet ». Elle poursuit en disant « [qu'] il m'appuyait, m'encourageait et était bienveillant ». Il a été dit de M. Potter concernant son attitude vis-à-vis les services juridiques offerts à la clientèle autochtone « [qu'] il voulait que le programme soit maintenu et amélioré ».

24. Dans sa conclusion, M<sup>me</sup> Sock, même si elle a senti que la remarque « un juge a employé le terme "Indienne paresseuse" » lui était adressée, dit clairement dans son témoignage « [qu'] il (M. Potter) n'a jamais prononcé ces mots ». Elle a en outre déclaré : « Durant mon emploi, je n'ai aucune raison de considérer M. Potter comme un raciste ».

25. Après réflexion, M. Potter aurait pu choisir des paroles plus appropriées pour exprimer son inquiétude. Toutefois, la preuve montre clairement que cette insulte à caractère racial ne peut lui être attribuée et qu'il n'y a eu aucun incident dans le cadre de ses fonctions à titre d'employeur de M<sup>me</sup> Sock pouvant indiquer des actes ou des remarques de nature discriminatoire.

26. La jurisprudence citée par les avocats respectifs des parties à la présente instance traite d'insultes à caractère racial faites directement par des collègues ou des supérieurs et qui contre-

[TRADUCTION]

venaient clairement aux lois sur les droits de la personne. Comme il a été déjà souligné, ce n'est pas le cas en l'espèce.

27. Dans *Pardo c. Coquitlam School District No. 43* [2003] B.C.H.R.T.D. No. 69, le tribunal a déclaré, au paragraphe 12 :

[Traduction]

« À mon avis, toutes les circonstances doivent être prises en considération au moment d'évaluer si un commentaire fait une seule fois pourrait être contraire au *Code*. Sans prétendre qu'il s'agit là d'une liste exhaustive, certains des facteurs pertinents sont : le caractère flagrant ou la virulence du commentaire, la nature de la relation entre les parties en cause, le contexte dans lequel le commentaire a été fait, la question de savoir si des excuses ont été présentées et l'appartenance ou non de la personne à qui s'adressait le commentaire à un groupe qui a fait historiquement l'objet de discrimination ».

28. Compte tenu de toutes les circonstances, je ne peux conclure, selon la prépondérance des probabilités, que la plainte est justifiée. Elle est donc rejetée, en vertu du paragraphe 20(6.1) de la *Loi*.

Rendue à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 7 janvier 2008.

---

**ROBERT L. KENNY, c.r.**

**VICE-PRÉSIDENT**

**COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**