

RAPPORT ANNUEL 2017-2018



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2017-2018

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

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

ISBN 978-1-4605-1957-8 (Édition imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-1958-5 (Version en ligne anglaise)

ISBN 978-1-4605-1959-2 (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

Publié en février 2019



LETTRE 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 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis, Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne



Trevor A. Holder

De la présidente au ministre

Trevor A. Holder
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 2017-2018.

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	2
Membres de la Commission	3
Modification de la <i>Loi sur les droits de la personne</i>	4
Traitement des plaintes	5
Révision judiciaire	11
Education et Engagement	13
Annexes	18
Annexe A	18
Annexe B	19
Annexe C	20
Annexe D	21
Annexe E	22

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La dernière année fut marquée par des célébrations à la Commission des droits de la personne que ce soit pour souligner son 50^{ième} anniversaire d'existence ou pour célébrer les modifications tant attendues de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick en la modernisant et en y ajoutant des nouveaux motifs de discrimination illicites basés sur l'identité ou l'expression de genre et la situation de famille.

Toutefois, il n'y a pas eu que des célébrations qui ont marqué la dernière année. Une montée de la mouvance de groupes d'extrême droite, motivée trop souvent par la peur, s'est aussi manifestée. Malheureusement une recrudescence de discours haineux, anti-multiculturalisme et anti-pluralisme, accompagnée parfois de gestes de violences, suit trop souvent cette mouvance. Face à ces défis grandissants, la commission redoublera d'effort pour inciter les gens à dénoncer les actes racistes et discriminatoires.

Devant de tels changements sociétaux, le rôle d'éducation de la commission devient encore plus important. La commission est consciente qu'il y en a encore fort à faire en matière d'éducation et de sensibilisation pour enrayer la discrimination et protéger le droit à la dignité et à un traitement égal de tous les citoyens et citoyennes de la province, qu'il ou elle soit un nouvel arrivant ou un résidant de longue date. Il serait souhaitable que la commission développe des programmes d'éducation en ligne afin de rejoindre un plus grand nombre de gens et répondre à son mandat d'éducation plus efficacement.

Cette année, la commission était fière de décerner le Prix des droits de la personne au Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick le 15 septembre 2017 pour ses efforts depuis plusieurs décennies en vue de promouvoir la diversité et l'inclusion dans les communautés de la province et pour son rôle de premier plan à l'accueil et à l'établissement des réfugiés syriens dans la province.

Le mouvement « Moi aussi » qui s'est manifesté au cours de l'année a fait ressortir l'ampleur alarmante du problème d'harcèlement sexuel dont les femmes sur le marché du travail, sont principalement victimes. La commission a offert de nombreuses sessions d'éducation aux employeurs visant à leurs faire comprendre leurs obligations légales de mettre en place une politique claire contre l'harcèlement sexuel au travail afin d'enrayer ce fléau.

Encore une fois cette année, le secteur de l'emploi reste celui le plus ciblé par les plaintes de discrimination, signe qu'il faut continuer les efforts pour conscientiser les employeurs de leurs obligations légales d'accommoder un employé qui a des défis sur le plan de la santé physique ou psychologique. De plus, la légalisation du cannabis sera un nouvel élément que les employeurs devront considérer à l'égard de leurs devoirs d'accommodement envers leurs employés.

L'équité salariale tant dans le secteur public que privé demeure un enjeu important en droit de la personne affectant le pouvoir économique des femmes dans la province.

La commission doit continuer de développer des outils afin de rendre le traitement des plaintes plus efficace et ainsi réduire les délais de traitement et se doter de meilleurs indicateurs pour mesurer cette efficacité. Aussi, la commission doit demeurer vigilante dans ses efforts pour desservir la population francophone et anglophone avec la même efficacité et dans les mêmes délais.



Nathalie Chiasson
présidente de la Commission des droits de la personne

MESSAGE DU DIRECTEUR

Le rapport annuel est un document important de toute organisation. Il offre l'occasion à la direction de faire ressortir le travail important du personnel, de soulever des préoccupations au sujet de ce qui entrave nos services et de donner une perspective sur l'orientation stratégique.

Le 5 mai 2017, le projet de loi 51 qui présenterait plusieurs modifications importantes à la *Loi sur les droits de la personne* a reçu la sanction royale. Au cours des mois qui ont suivi, le personnel de la Commission a fait un travail remarquable en élaborant et en coordonnant tous les aspects du plan complet visant à mettre en œuvre les nouvelles dispositions législatives.

En plus de cet important jalon pour célébrer le cinquantième anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne*, la Commission a été particulièrement fière de son projet Patrimoine des droits de la personne, initiative visant à protéger la ligne temporelle de la Commission par des enregistrements vidéo des présidents précédents et de la présidente actuelle qui traitent de l'évolution des droits de la personne dans la province.

Plus tard à l'automne, la Commission a été fière d'organiser et de tenir à Fredericton la réunion semestrielle annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne au pays.

La fidélisation de membres du personnel expérimenté demeure un défi important, en particulier dans les domaines des enquêtes et de la médiation. Il y a un petit bassin de talents ayant une expertise pertinente dans la province, et le travail des professionnels en droits de la personne est exigeant et complexe.

À l'avenir, nous continuerons de concilier les efforts visant à rendre le processus de conformité plus accessible pour les citoyens et le maintien d'un processus adéquat de norme d'examen. Nous veillerons à ce que les commissaires bénéficient d'un bon soutien dans leurs fonctions au moyen d'une orientation et d'une intégration efficaces, d'une formation continue et du partage de renseignements en temps voulu.

L'éducation étant un pilier important du mandat de la Commission, nous devons adopter de meilleurs moyens de nous connecter et de communiquer avec les citoyens. La Commission donne déjà plus d'une centaine de présentations chaque année dans le cadre de ses activités d'éducation et de sensibilisation. Cependant, le nombre de demandes dépasse de loin notre capacité de garder le rythme. Donc, la Commission est déterminée à mieux tirer parti de la technologie, en particulier de l'apprentissage électronique, à continuer de nouer des collaborations stratégiques avec d'autres organisations et à jouer un rôle plus visible pour informer les gens du Nouveau-Brunswick au sujet des droits de la personne.



Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

MEMBRES DE LA COMMISSION

Au cours du présent exercice, il y a eu des changements dans la composition de la Commission, deux membres ont quitté la Commission et deux nouveaux membres ont été nommés par la Lieutenant-gouverneure en conseil

Au 31 mars, 2018, la commission était composée de:

- Nathalie Chiasson (présidente)
- Pierrette Bouchard
- Byron Bushey
- Kimberley Douglass
- Murray Driscoll
- Audrey Lampert
- Jean-Claude Pelletier
- George Richmond
- Dorothy Thériault

La commission remercie Emil Olsen et Fernand de Varennes pour leur mandat à titre de membre.

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

Les membres de la Commission ont rencontré la Lieutenant-gouverneure et son mari lors de la cérémonie de remise des Prix des droits de la personne qui s'est déroulée à la Résidence du gouverneur à Fredericton en septembre 2017.

Assis, à partir de la gauche: George Richmond, Jocelyne Roy Vienneau, Lieutenant-gouverneure et Ronald Vienneau, époux de la lieutenant-gouverneure. Debouts, dans l'ordre habituel: Nathalie Chiasson (présidente), Pierrette Bouchard, Audrey Lampert, Byron Bushey, Kimberley Douglass, Dorothy Thériault et Murray Driscoll. Absent de la photo: Fernand de Varennes



MODIFICATION DE LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission a présenté des modifications à la *Loi sur les droits de la personne* au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail afin de mettre à jour la *Loi* et de l'harmoniser avec la législation des autres provinces et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les droits de la personne sont un domaine du droit qui évolue rapidement. Cependant, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick était désuète, et c'est en 1992 qu'elle avait fait l'objet de modifications étendues la dernière fois. Les pratiques exemplaires des commissions des droits de la personne ont évolué considérablement depuis tout comme le profil démographique et les besoins des gens du Nouveau-Brunswick.

Contribution positive au cinquantième anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne* et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les droits de la personne* a été modifiée en 2017 par l'ajout de deux nouveaux motifs de discrimination interdits : la « situation de famille » et l'« identité ou l'expression de genre ». Ces changements découlent du projet de loi 51, *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne*, qui a reçu la sanction royale le 7 mai 2017.

Les concepts de famille et d'identité ou d'expression de genre ont changé considérablement avec les années et ne cessent d'évoluer. Il était donc impératif que la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick reflète cette réalité en évolution afin d'être un outil efficace pour appuyer le concept de respect de chaque personne dans sa diversité et son inclusion.

Les modifications améliorent aussi la capacité de la Commission d'enquêter sur les plaintes et d'arriver à une résolution. Elles lui permettent aussi de mieux répondre aux préoccupations des gens.

Situation de famille

Situation de famille : Comprend le fait d'avoir (ou de ne pas avoir) d'enfants ou une famille; d'avoir un lien de parenté (ou une relation familiale avec) une personne en particulier ou une famille (par exemple un membre de la famille a une condamnation au criminel); et prodiguer des soins à un enfant et à un parent âgé ou un autre membre de la famille.

L'identité ou l'expression de genre

L'identité ou l'expression de genre a deux volets :

L'identité de genre fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre telle qu'elle est vécue par chacun. Une personne s'identifie comme femme, homme, les deux ou encore se situe entre ces deux pôles. L'identité de genre d'une personne peut être la même ou être différente du sexe assigné à sa naissance.

L'expression de genre désigne la façon dont une personne exprime ou extériorise son genre. Il peut s'agir de son comportement et de son apparence extérieure comme son habillement, sa coiffure, son maquillage, son langage corporel et sa voix. Le nom et le pronom choisis par la personne sont aussi des moyens communs d'exprimer son genre.

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, situation de famille ou identité ou l'expression de genre 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**.

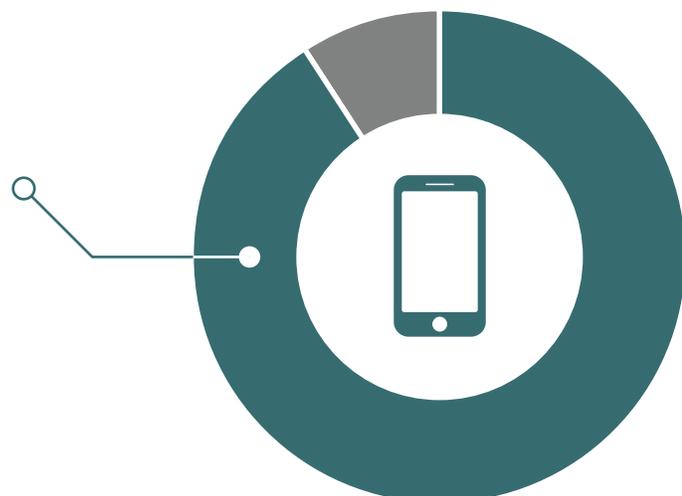
Opération

La Commission a révisé et mis en œuvre plusieurs outils pour aider les Néo-Brunswickois à accéder à son processus de plainte. Une nouvelle trousse de plainte (comportant un nouveau formulaire de plainte et un formulaire d'entente de participation à la médiation / conciliation), un formulaire de demande de prolongation du délai et une réponse au formulaire de prolongation du délai ont été mis en place en septembre. La Commission a également travaillé à la mise à jour du formulaire de plainte modifié et du formulaire de plainte en matière de représailles.

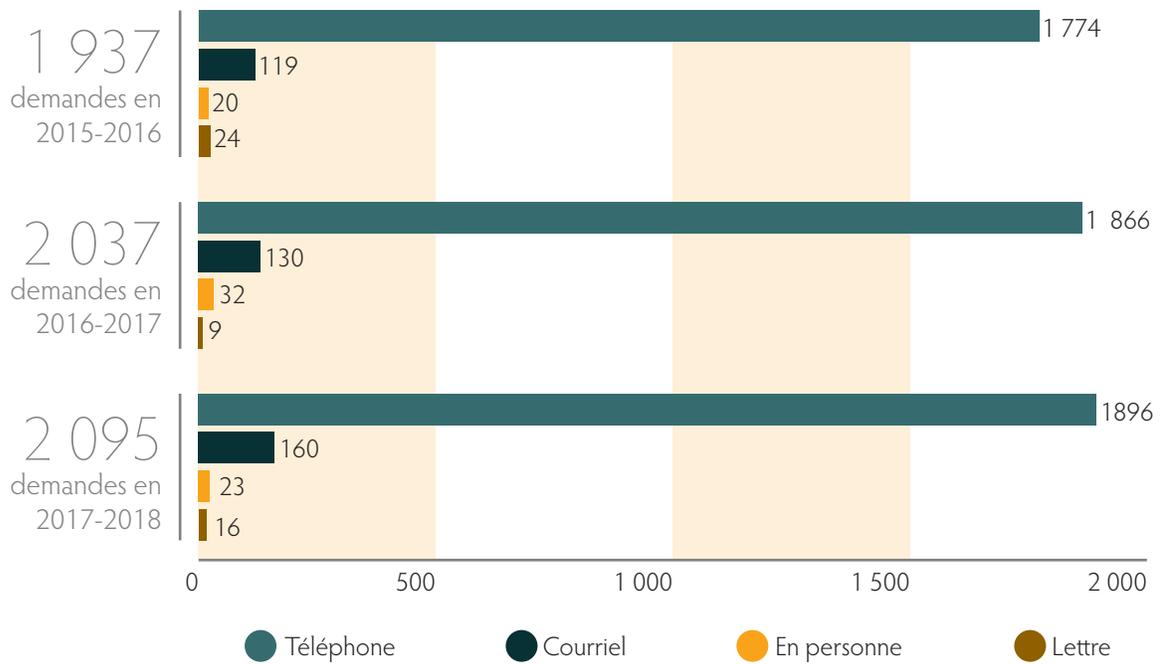
Plusieurs procédures opérationnelles normalisées ont également été élaborées à des fins de suivi et d'amélioration de l'uniformité des pratiques de travail: compétences, décisions, trousse de formulaires de plaintes, clôture des plaintes, ajout ou retrait d'un intime; d'autres sont en cours de développement.

Des modifications ont également été apportées au système de gestion des cas de la Commission (HRCTS) afin d'améliorer le suivi et la production de rapports. D'autres modifications étaient nécessaires pour rendre opérationnelles les modifications législatives récentes telles que les motifs ajoutés: identité ou expression de genre et situation de famille.

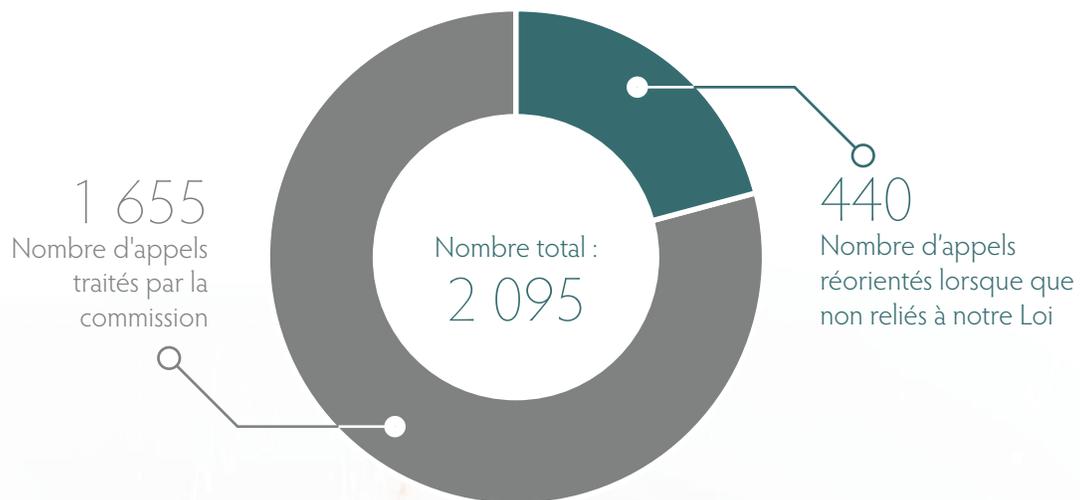
91 %
des Néo-Brunswickois
communiquent avec la
Commission par téléphone.



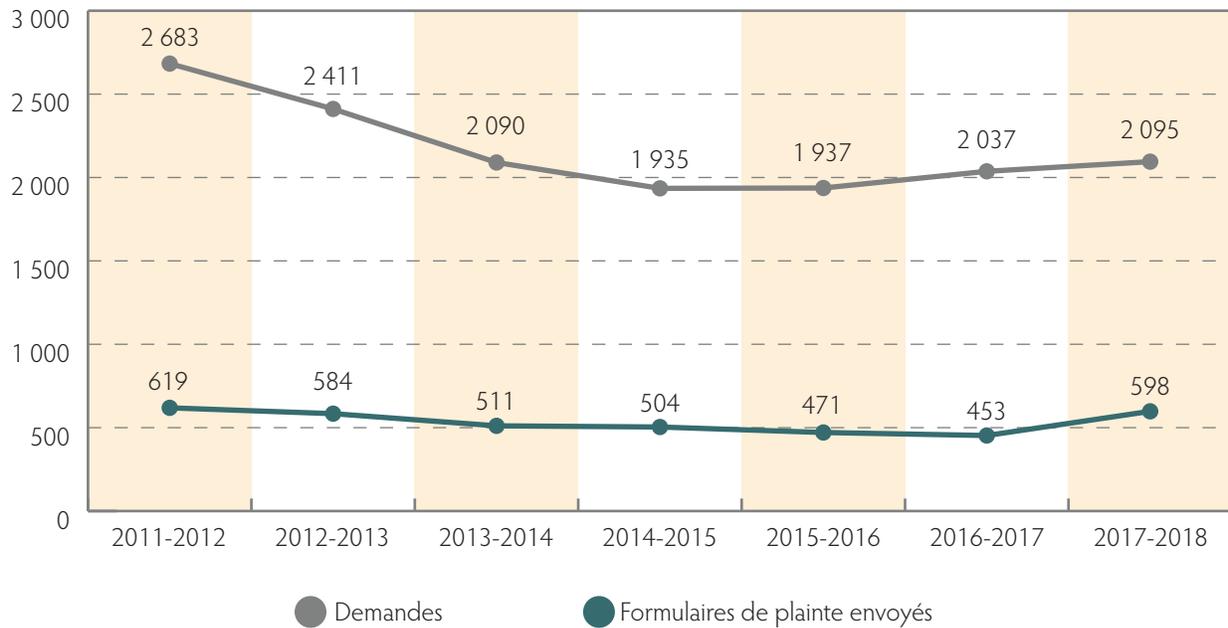
Proportion des demandes par canaux par années



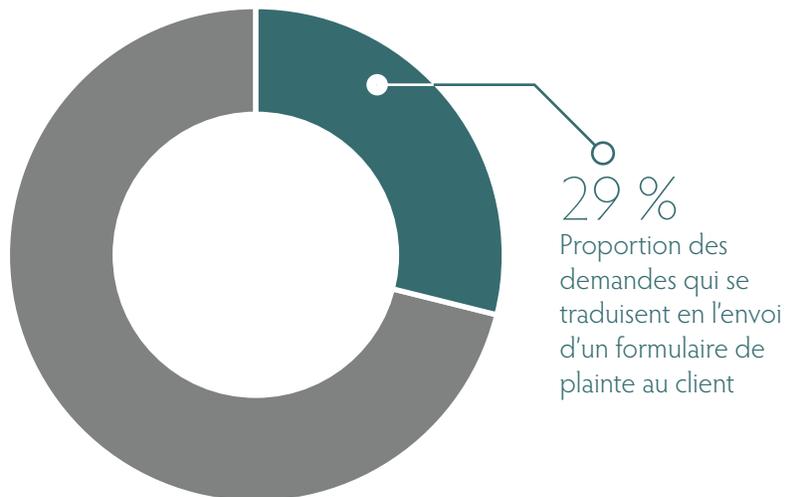
Lorsque l'appel ne concerne pas un cas de discrimination en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement dirigée vers l'organisme compétent.



Nombre de formulaires de plainte envoyés par année



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



Statistiques des plaintes

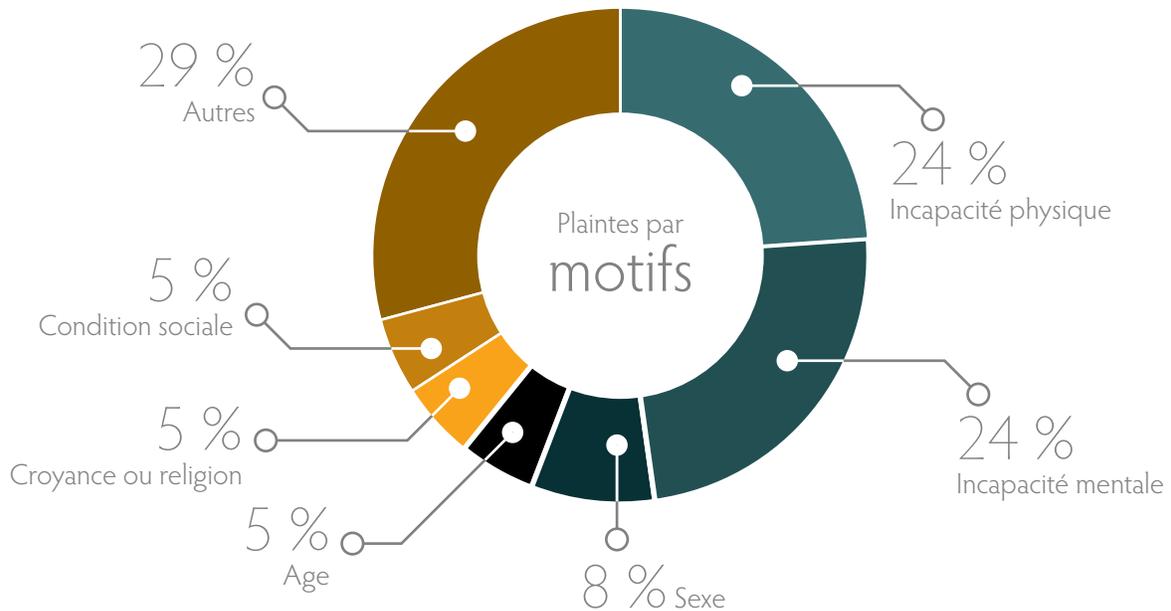
171
nouvelles plaintes

212
plaintes actives

305
allégations

Motifs de discrimination

Les 171 plaintes distinctes qui ont été déposées portaient sur 305 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 2017-18 étaient l'incapacité physique (74) et l'incapacité mentale (73). Venaient ensuite le sexe (25), l'âge (16), la condition sociale (16) la croyance ou la religion (14) et le harcèlement sexuel (14).

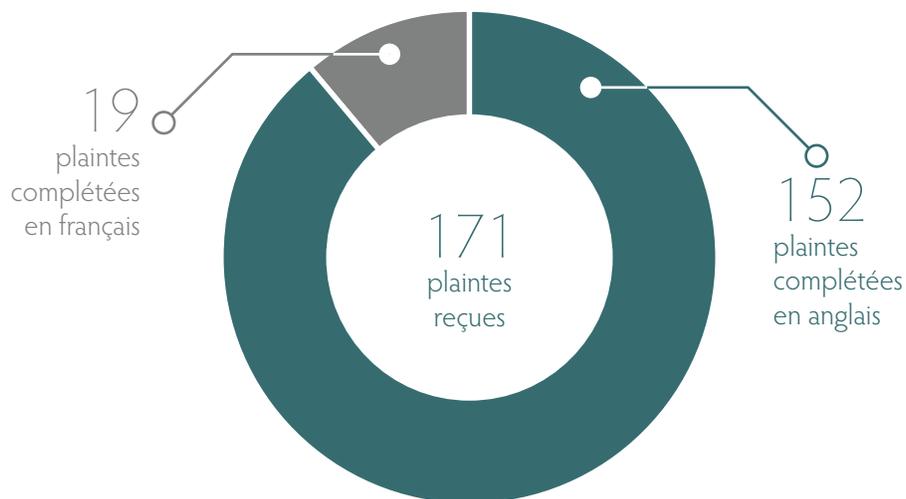


Comme les années antérieures, la plupart (202) des allégations se rapportaient à l'emploi. La majorité (107) des plaintes en matière d'emploi faisaient état de discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale. Vingt-deux des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient liées à l'emploi dont l'une concernait les services et deux l'association. Douze des 14 plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient à l'emploi. Parmi les plaintes liées aux services, 28 étaient liées à l'incapacité physique et / ou mentale et sept à la croyance ou religion.



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

Langue de la plainte



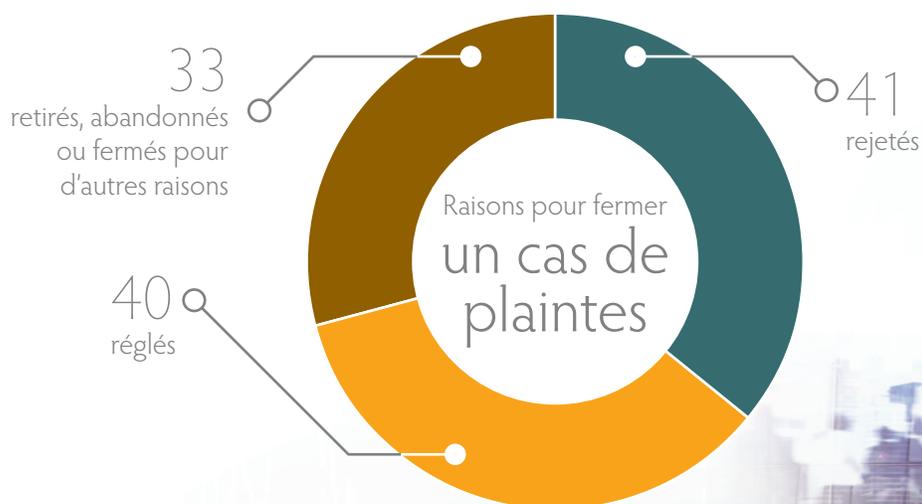
Plaintes fermées

En tout, 114 cas de plaintes en bonne et due forme ont été fermés en 2017-2018 comparativement à 160 en 2016-2017. Ces cas ont été fermés pour diverses raisons: suite à une médiation, rejetés (surtout en raison de l'insuffisance de la preuve ou de leur dépôt hors délai), retirés, abandonnés, jugés hors de la compétence de la Commission ou fermés pour d'autres raisons, ou fermés à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.

Plus de cas de plaintes ont été ouverts (171) au cours de l'année que de cas qui ont été fermés (114).

171
cas de plaintes ont été ouverts
au cours de l'année

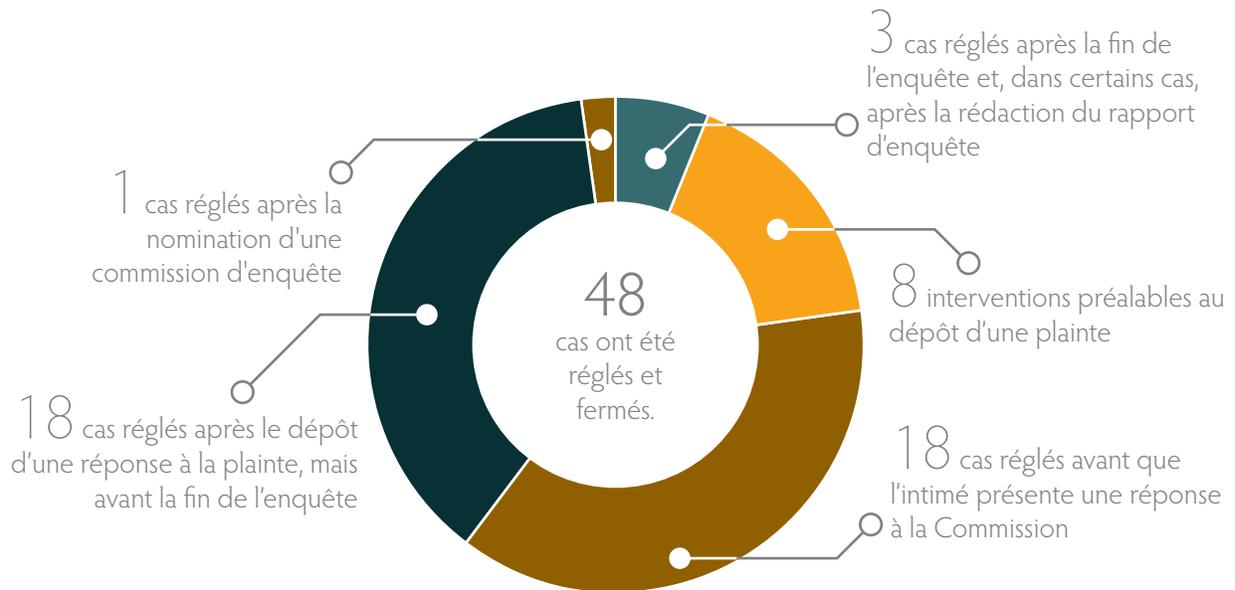
114
cas de plaintes ont été fermés
au cours de l'année



Règlement pour 2017-2018

Au total, 48 cas ont été réglés et fermés, comparativement à 74 en 2016-2017.

Les 48 cas concernaient 40 plaintes officielles et 8 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 48 cas ont été réglés aux étapes suivantes :



Modalités de règlement

Lorsqu'il y a un règlement, le processus de médiation peut aboutir à de nombreux résultats souhaités, comme ceux-ci :

- plus de 175 000 \$ versé lors de règlements, incluant plus de 150 000 \$ en dommages-intérêts généraux;
- des changements aux politiques au sein du GNB;
- mesures d'adaptation par la modification de l'environnement de travail et la création d'un lieu de travail accueillant;
- réintégration d'employés.

RÉVISION JUDICIAIRE

Au cours de l'exercice financier 2017-2018, des requêtes en révision ont été déposées auprès de la Cour du Banc de la Reine dans trois cas.

Noel Ayangma c. Université de Moncton, Campus de Moncton

Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission contre le Campus de Moncton (l'intimé) de l'Université de Moncton alléguant que l'intimé avait exercé de la discrimination contre lui pour le motif de sa race, de sa couleur, de son origine nationale et de son âge, lorsqu'un contrat d'un an ne lui pas été accordé pour pourvoir un poste vacant au printemps 2013 et lorsque le même poste d'enseignement lui a été refusé au printemps 2014. L'intimé a nié les allégations de discrimination.

La plainte a été déposée le 6 juillet 2015 et a été rejetée par les commissaires le 2 mai 2017, pour le motif qu'elle avait été déposée en dehors du délai d'un an de la Commission conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi*, et que les circonstances ne justifiaient pas l'octroi d'une prolongation du délai en question conformément au paragraphe 18(2) de la *Loi*, car la plainte ne permettait pas d'établir une cause solide et défendable.

Le plaignant a déposé une requête en révision de la décision de la Commission de rejeter la plainte, contestant les motifs du rejet ainsi que la détermination que la plainte avait été déposée en dehors du délai d'un an.

Le juge Zoël Dionne (juge Dionne) a rejeté la requête en révision. Dans sa décision, le juge Dionne a établi que les déterminations, les décisions et les conclusions reprochées de la Commission répondaient au critère de la norme raisonnable du droit administratif. Le juge Dionne a conclu ce qui suit : « Par conséquent, en l'instance, il n'y a aucune conclusion tirée par la Commission des droits de la personne ou décision par elle qui, de l'avis de la Cour, devrait être déclarée invalide, que ce soit sur le fondement de la norme de la raisonabilité ou sur le fondement de la décision correcte. » Compte tenu de l'étendue des arguments faits par le plaignant, auxquels a dû répondre l'intimé, des frais de 10 000 \$ ont été adjugés à l'intimé.

Le plaignant a déposé une demande d'autorisation d'appel de la décision à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, mais aucune décision n'a encore été rendue.

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

Le plaignant a déposé une plainte contre le Gouvernement du Nouveau Brunswick, représenté par le ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture (le Ministère), et deux personnes nommées, collectivement appelées les intimés, pour le motif des convictions ou des activités politiques. Le plaignant a allégué avoir fait l'objet de discrimination à la cessation de son emploi. Les intimés ont nié avoir exercé de la discrimination contre le plaignant et ont présenté une demande écrite à la Commission de rejeter la plainte, alléguant un abus de procédure pour le motif que le plaignant avait déjà déposé un grief dans l'affaire en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (LRTSP).

La Commission a refusé de rejeter la plainte, car l'arbitre en vertu de la LRTSP n'a pas rendu de décision au sujet de la violation ou non des droits du plaignant en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (*Loi*). La Commission a rendu une décision écrite informant les intimés qu'elle procéderait avec l'enquête sur la plainte. Le Ministère a présenté une requête en révision de la décision.

Dans une décision datée du 7 juin 2017, la juge Paulette C. Garnett (juge Garnett) a refusé la requête en révision. La juge Garnett a déterminé que la requête en révision était prématurée, car le processus de droit administratif n'avait pas encore été appliqué, et le Ministère n'avait pas soulevé de questions pouvant constituer des circonstances exceptionnelles. Pour cette raison, il n'y avait pas lieu d'examiner la décision de la Commission. La juge Garnett a établi clairement qu'elle ne tranchait aucune des questions soulevées par le Ministère et que les intimés seraient libres de faire de tels arguments à nouveau contre la Commission si la procédure se poursuivait. Des frais de 1 000 \$ ont été adjugés au plaignant.

Le Ministère a déposé une demande d'autorisation d'appel auprès de la Cour d'appel. Toutefois, dans une décision datée du 18 juillet 2017, la demande d'autorisation d'appel a été rejetée.



Gilles Laliberté c. Communauté rurale de Kedgwick

Le plaignant a déposé une plainte contre la Communauté rurale de Kedgwick (l'intimée) alléguant qu'il avait été victime de discrimination pour le motif de son incapacité physique dans son emploi lorsqu'il a été rétrogradé durant son congé de maladie, qu'il a reçu un salaire moindre que celui d'un autre employé et que l'employeur a mis fin à son emploi.

Certaines allégations, mais non la totalité des allégations du plaignant, ont été déposées en dehors du délai d'un an prescrit par la *Loi*. Lors de la réunion des commissaires le 2 décembre 2016, la demande du plaignant visant à prolonger le délai a été refusée, et les aspects de la plainte qui ont été déposés après le délai ont été jugés clos. De plus, la Commission 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.

La lettre avisant le plaignant de la décision du 2 décembre 2016 de la Commission était datée du 9 décembre 2016. Elle a été envoyée le 12 décembre 2016. Le plaignant a déposé sa requête en révision le 10 mars 2017. Conformément à la règle 69 des Règles du Nouveau-Brunswick, une requête en révision « doit être introduite dans les 3 mois de la date de l'ordonnance, de la déclaration de culpabilité, de l'incarcération, du mandat, de la décision, de la sentence arbitrale ou du défaut d'exécution contesté [...], mais la cour a la discrétion de prolonger ce délai dans certaines circonstances ».

Lors de l'audience, une question préliminaire a été soulevée par l'intimé, notamment le fait que le plaignant avait déposé sa requête en révision plus de trois mois après que la Commission a rendu sa décision et que les circonstances ne justifiaient pas de prolongation.

La juge Tracey K. DeWare (la juge DeWare) a déterminé que la période de trois mois au cours de laquelle une requête en révision peut être déposée a commencé lorsque la décision a été rendue et non lorsqu'elle a été communiquée. Donc, la requête en révision du plaignant a été déposée en dehors de la période de trois mois. De plus, la juge a établi que les arguments présentés par le plaignant ne constituaient pas des circonstances exceptionnelles qui permettraient de prolonger le délai.

Comme la demande a été rejetée pour le motif de la question préliminaire, aucune autre analyse n'était justifiée.

Des frais de 750 \$ ont été adjugés à l'intimé.

Le plaignant a déposé une demande d'autorisation d'appel à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, mais aucune décision n'avait été rendue à ce moment-là.

EDUCATION ET ENGAGEMENT

Sensibilisation

Afin de refléter la modernisation de la *Loi sur les droits de la personne* et dans le cadre de son mandat d'élaborer et de mener des programmes éducatifs destinés à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a publié trois nouvelles lignes directrices en 2017-2018. Elles proposent une interprétation par la Commission des droits et obligations dans différentes situations de discrimination, à partir de plusieurs exemples tirés d'arrêts récents.

- Ligne directrice relative au processus prévu à l'alinéa 19(2)f);
- Ligne directrice sur la situation de famille;
- Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre.

La liste des lignes directrices se trouve à l'**annexe E**

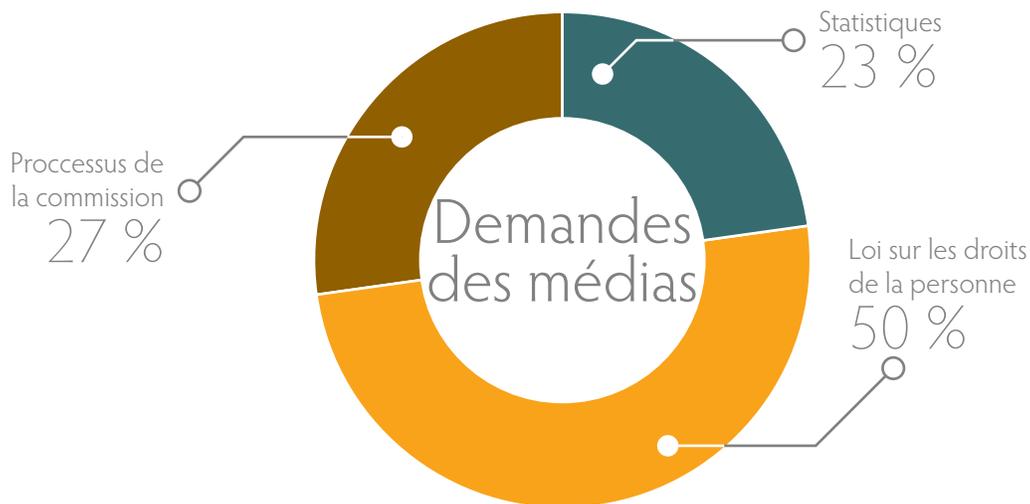


Relation avec les médias

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.

Quatre communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2017-2018. Ils se sont principalement concentrés sur la recherche de candidatures pour le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et l'annonce de son récipiendaire; la modernisation de la *Loi sur les droits de la personne* et la Journée nationale des Autochtones.

La présidente et le directeur ont été interviewés à plusieurs reprises par les médias sur des questions relatives aux droits de la personne.



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

Pour souligner le 15 septembre 1967, date à laquelle l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick devient l'une des premières au pays à adopter une loi protégeant ses résidents contre la discrimination et favorisant l'égalité véritable de tous, la Commission a organisé une variété de ressources et d'activités pour marquer le cinquantième anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*.

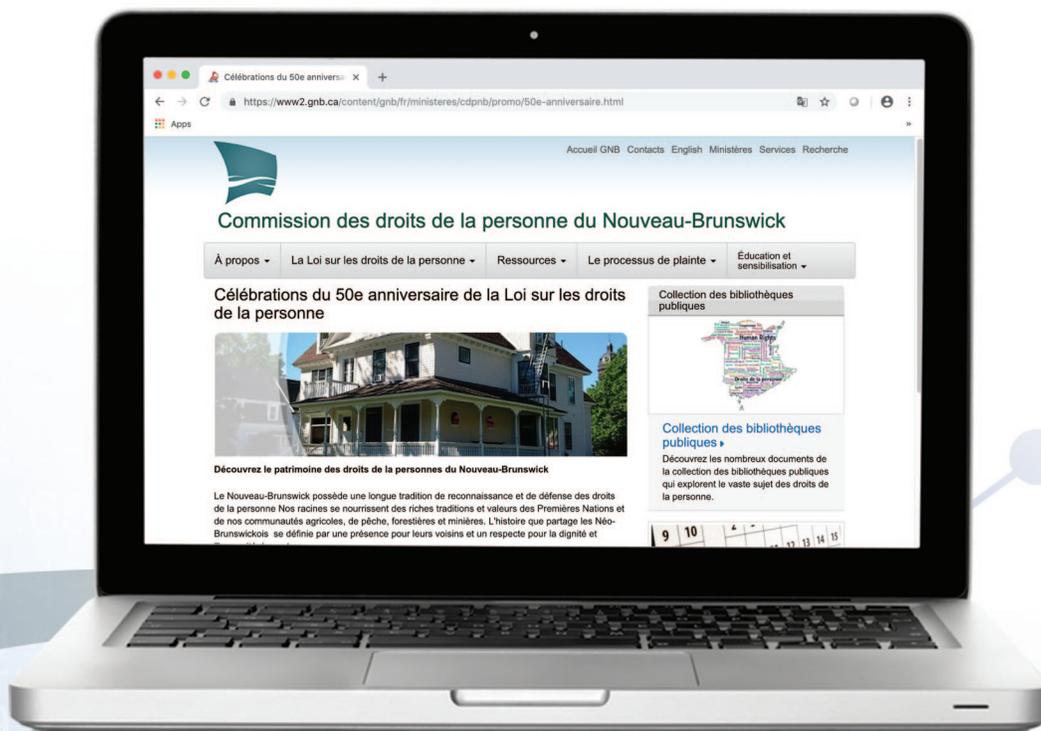
En novembre, la Commission a été fière d'organiser et de tenir à Fredericton la réunion semestrielle annuelle de l'Association canadienne des commissions et du conseil des droits de la personne.

Durant l'année, divers projets ont été lancés dans le cadre de l'initiative principale appelée le projet Patrimoine des droits de la personne. En plus de la vidéo éducative *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick 1967-2017*, une série de trente-cinq vidéos éducatives avec la participation de sept présidents de la Commission a été produite et hébergée sur le site Web de la Commission ainsi que sur sa chaîne YouTube. Chaque présidence a rendu compte de manière saisissante des moments clés ayant contribué à façonner le paysage des droits de la

personne dans la province. Divers sujets ont été abordés lors des entrevues des présidents : les réalisations et le développement de la Commission, l'influence de la Commission dans l'évolution des droits de la personne dans la province, la contribution des cas remarquables à l'évolution d'une meilleure compréhension des droits de la personne au Nouveau-Brunswick et les plus grands défis du Nouveau-Brunswick sur le chapitre des droits de la personne durant cette période.

Une ligne temporelle des droits de la personne du Nouveau-Brunswick composée de nos réalisations historiques, y compris des photos et des vidéos historiques, a été mise à la disposition du public et servira de référence utile au sujet de l'histoire de la Commission.

En partenariat avec le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick, le site Web de la Commission héberge maintenant un portail Web particulier permettant d'accéder directement aux nombreux documents dans la collection des bibliothèques publiques provinciales. Cette collection explore le vaste sujet des droits de la personne.

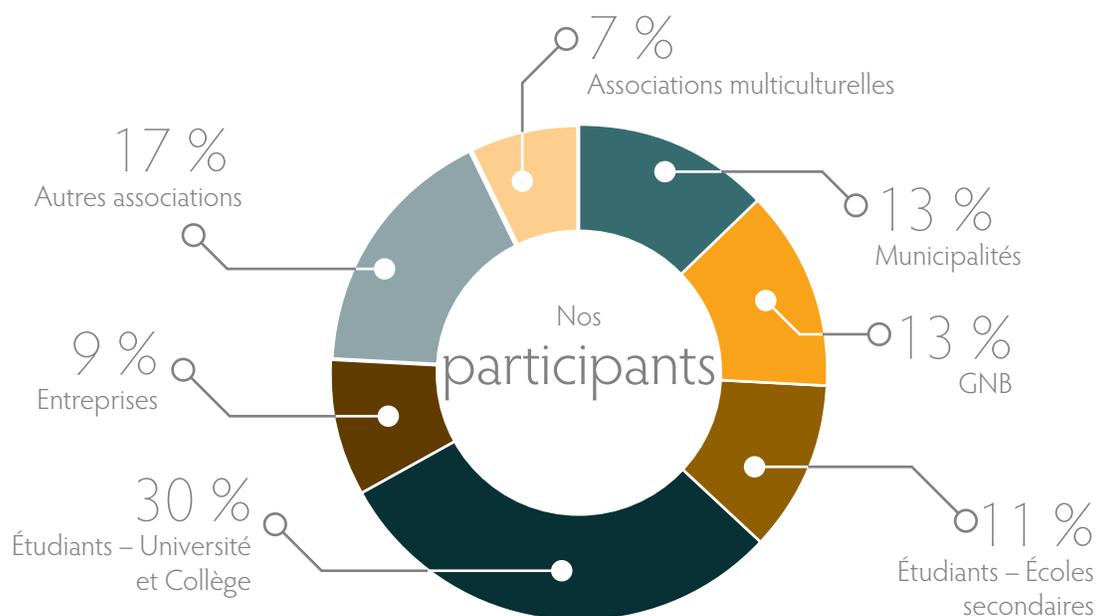


Présentations et ateliers

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 2017-2018, la Commission des droits de la personne a offert 54 présentations ou séances d'information. Deux 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.

1 292

participants présents aux sessions d'information offertes par la Commission



Avec qui nous échangeons

Cinq présentations sur la sensibilisation ont été présentées à des entreprises, leurs employeurs et employés. Seize 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. Trente-trois 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* (49 présentations) ou expliquait les obligations d'accommodement pour des étudiants (trois présentations) suivi de deux présentations sur les obligations d'accommodement en milieu de travail.

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

- La discrimination en milieu de travail;
- Les pratiques exemplaires en matière de résolution des conflits dans le milieu de travail ainsi que de la médiation;
- Les devoirs de prendre des mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés ayant une incapacité.

Le 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 2017 a été publié en juillet 2017.

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 2017 a été remis au Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick.

Le conseil a reçu ce prix pour le travail exceptionnel qu'il accomplit depuis des décennies en vue de promouvoir les droits de la personne, la diversité et l'inclusion dans les communautés de l'ensemble du Nouveau-Brunswick en

2017, le conseil a joué un rôle de premier plan en participant activement à l'accueil et à l'établissement des réfugiés syriens.

Le travail du conseil et de ses agences membres a été déterminant. Ils ont offert des programmes, des services de coordination et des possibilités qui ont aidé directement des centaines de familles syriennes à commencer une nouvelle vie au Nouveau-Brunswick.

Le conseil a été actif sur les fronts local, provincial et national au cours des années et il a joué un rôle dans l'élaboration de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 1988. Le conseil travaille avec 16 associations multiculturelles locales aux quatre coins du Nouveau-Brunswick. Il représente d'une seule voix unifiée le secteur multiculturel de la province et il voit également à coordonner et à appuyer des projets à l'échelle de la province.

La présidente de la Commission Nathalie Chiasson et la lieutenant-gouverneure, Jocelyne Roy Vienneau, ont présenté au président du Conseil, Mike Timani, un certificat encadré lors d'une cérémonie à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 15 septembre 2017.

Dans l'ordre habituel : la présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Nathalie Chiasson; la Lieutenant-gouverneure Roy Vienneau; et le président du conseil, Mike Timani.



Activités nationales

La Commission demeure très active sur la scène nationale, grâce à sa participation aux activités de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP), dont elle est un membre fondateur. L'ACCDP 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'ACCDP 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 la plate-forme de collaboration en ligne pour le traitement des plaintes et la salle de classe virtuelle. Les réunions régulières de l'ACCDP 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.



CASHRA
Canadian Association of
Statutory Human Rights Agencies
**Association canadienne des
commissions des droits de la personne**

Chaque année, une agence de l'ACCDP, sélectionnée à tour de rôle, organise la réunion d'affaires annuelle de l'ACCDP 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 a accueilli des membres de l'ACCDP à Fredericton en novembre 2017.



Médias sociaux et autres activités

Les médias sociaux constituent un élément en expansion de la stratégie de communication de la Commission. La communauté juridique du Nouveau-Brunswick, le secteur privé, les spécialistes des ressources humaines et les citoyens se fient au site Web de la Commission pour obtenir des informations, notamment nos lignes directrices. En établissant des liens avec d'autres agences membres de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne, notre site Web constitue également une passerelle vers les développements dans le domaine des droits de la personne au Canada.



287 abonnés avec 126 tweets
générant 72 300
impressions



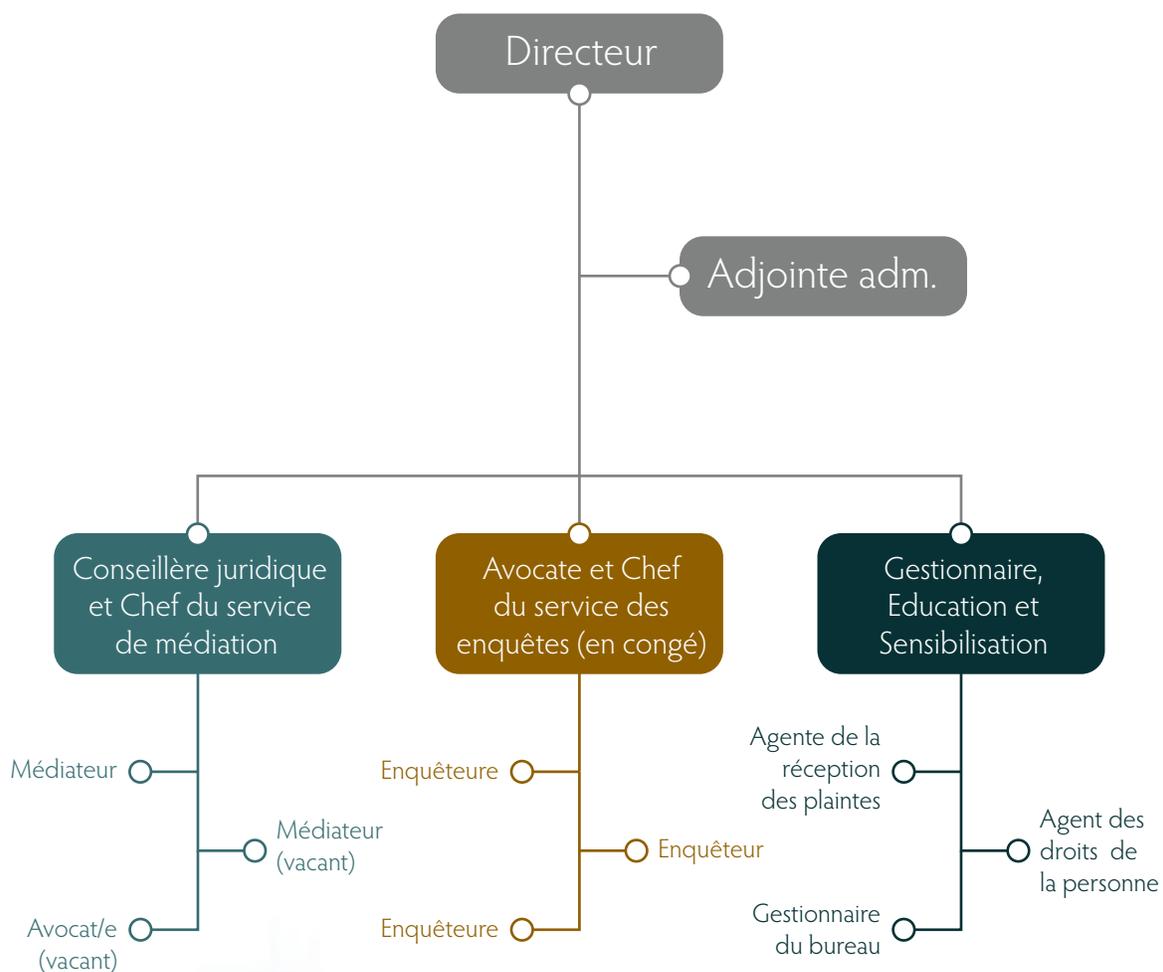
106 «j'aime» avec 59
publications et 12 218
impressions.

ANNEXES

Annexe A

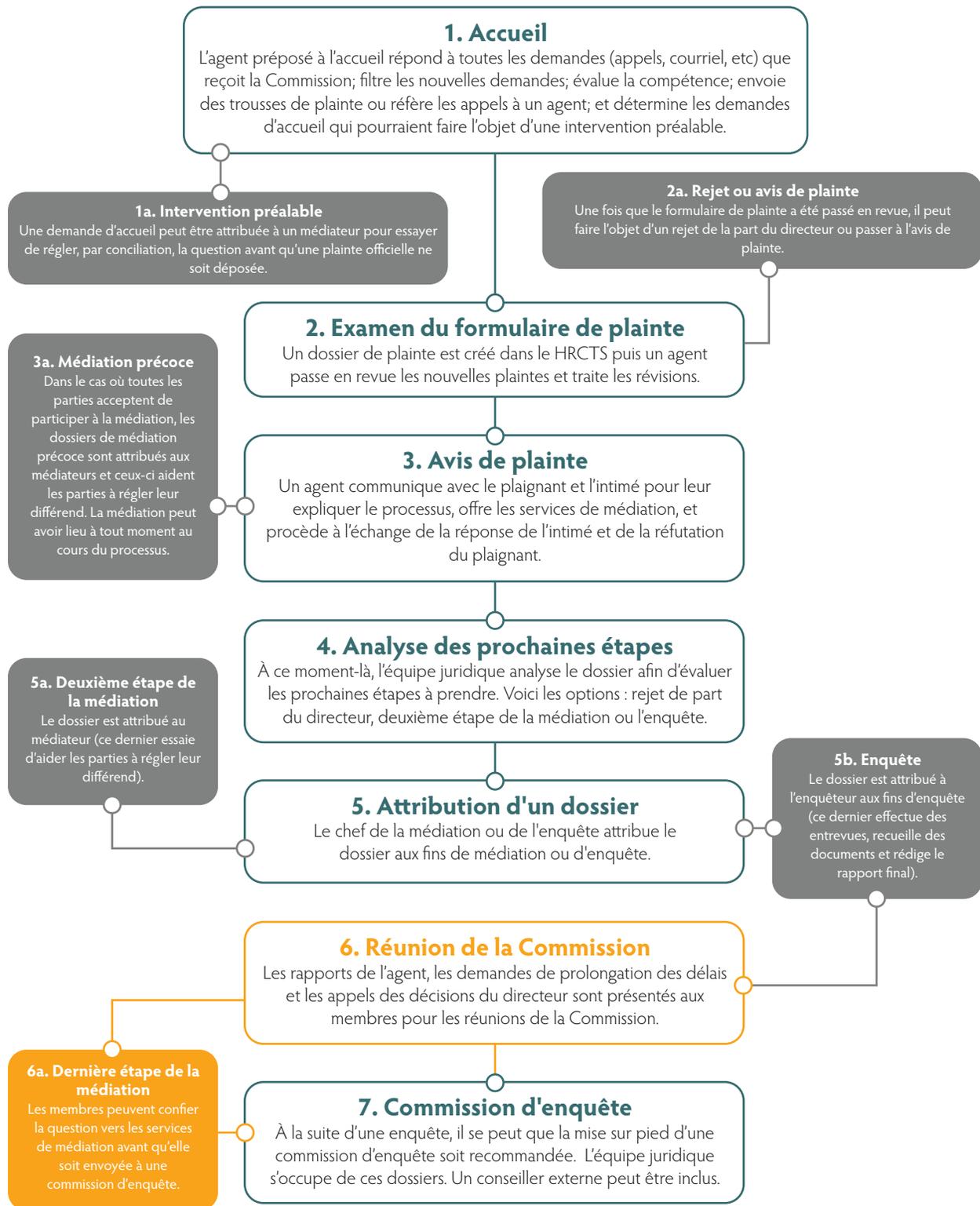
Organigramme

La Commission dispose d'un effectif de 14 ETP. Au 31 mars 2018, la commission était composée de 11 employés.



Annexe B

Processus de plainte



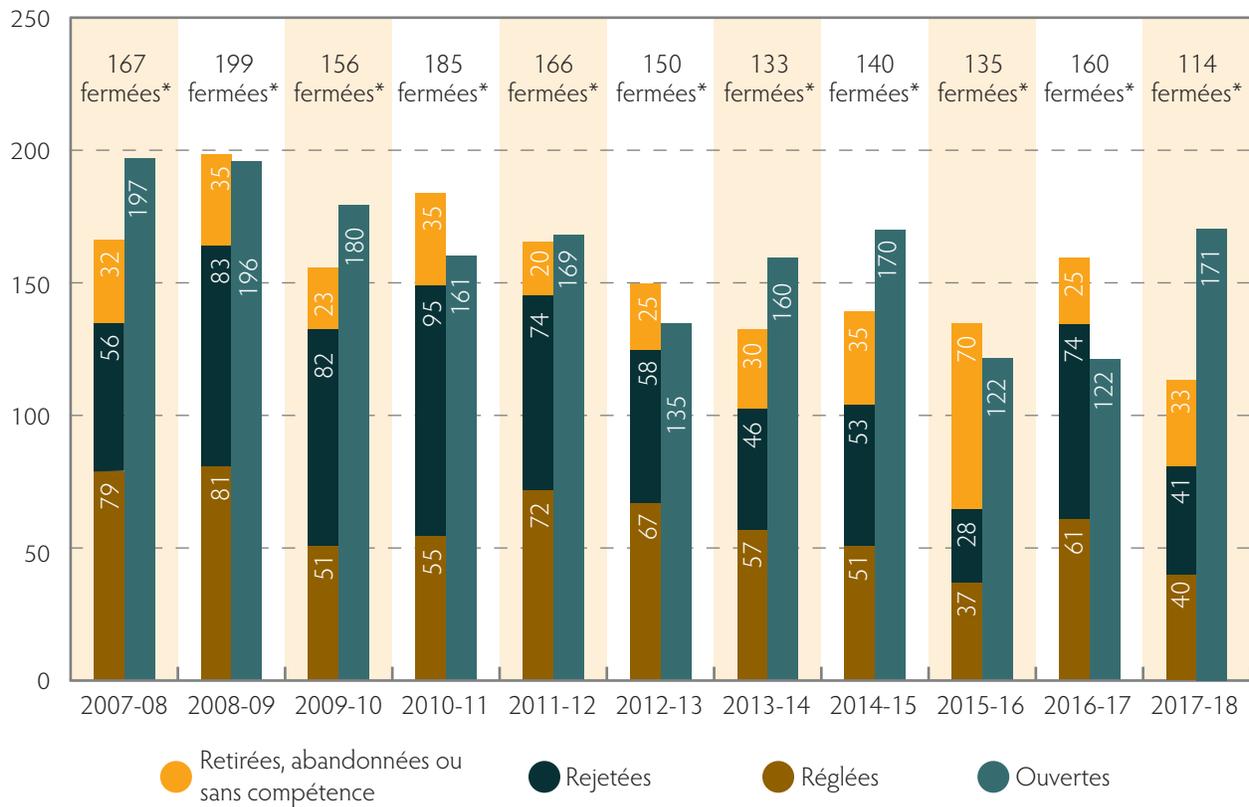
Annexe C

Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité Du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité physique	59	1	12	1	1	74
Incapacité mentale	48	3	16	3	3	73
Sexe	22	0	1	0	2	25
Age	10	0	3	0	3	16
Condition sociale	7	1	4	1	3	16
Croyance ou religion	3	0	7	1	3	14
Harcèlement sexuel	12	1	0	0	1	14
Orientation sexuelle	9	0	1	1	2	13
Race	4	0	6	1	0	11
État matrimonial	9	0	1	0	0	10
Situation de famille	5	1	2	0	2	10
Lieu d'origine	4	0	2	0	2	8
Représailles	4	0	1	0	0	5
Ascendance	2	0	2	1	0	5
Couleur	2	0	2	0	0	4
Convictions ou activités politiques	1	0	3	0	0	4
Origine nationale	1	0	0	0	0	1
Total	204	7	63	9	22	305

* 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 171 nouvelles plaintes officielles distinctes.

Plaintes officielles ouvertes et fermées * 2017-2018



*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.

Annexe D

Résumé des dépenses

	2017-2018 Budget principal	2017-2018 Budget	2017-2018 réelles
Traitement des plaintes et prévention	1 200 585 \$	1 204 527 \$	1 093 391 \$
Bureau de la Commission des droits de la personne	58 440 \$	58 440 \$	48 606 \$
Total	1 259 025 \$	1 262 967 \$	1 141 997 \$ *

Pour les données financières vérifiées, consultez le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics 2017-2018 relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

* Écart dû aux postes vacants.

Annexe E

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

- Ligne directrice relative au processus prévu à l'alinéa 19(2)f) (2017, 33 pages)
- 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)
- Ligne directrice sur la situation de famille (2017 - 13 pages)
- Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre (2017 - 10 pages)
- Prolongation du délai pour porter une plainte (2017 - 4 pages)
- Lignes directrices sur le harcèlement sexuel (2018, 40 pages)
- Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues (2018, 44 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

