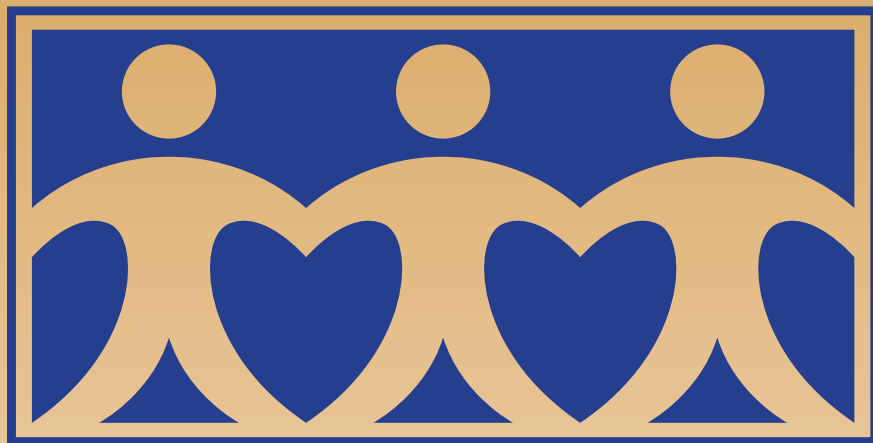


Rapport Annuel

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2009-10



Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2010. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

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



L'honorable Donald Arseneault

L'honorable Donald Arseneault
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2010.

Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président de la Commission des droits de la personne,



Randy Dickinson *

* Le mandat de M. Gordon Porter ayant pris fin, Randy Dickinson a été nommé à la présidence de la Commission des droits de la personne. Il est entré en fonction le 1^{er} mai 2010.

Renseignements de référence :

Rapport annuel 2008-2009
Commission des droits de la personne

Publié par :

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2010

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-380-6

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Nos coordonnées :

Commission des droits de la personne du N.-B.

C.P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)

506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)

ATS : 506-453-2911

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp

Table des matières

Mot du président	1
Membres de la Commission	3
Traitement des plaintes.....	5
Éducation et prévention.....	11
Annexes	
A. Plan stratégique 2006-09.....	17
B. Organigramme.....	18
C. Graphique d'acheminement des plaintes.....	19
D. Statistiques relatives aux plaintes	20
E. Résumé des dépenses	22
F. Nos publications.....	23

Mot du président :

Gordon L. Porter

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est chargée d'administrer la *Loi sur les droits de la personne*. Elle remplit principalement son mandat en enquêtant et en faisant œuvre de médiatrice dans les cas de plaintes pour discrimination, en informant les Néo-Brunswickois de leurs droits et responsabilités et en promouvant le principe selon toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits. La Commission prend ces responsabilités très au sérieux.

En 2009-2010, la Commission a reçu 180 plaintes pour discrimination. Dix cas supplémentaires ont été réglés avant le dépôt d'une plainte. Bon nombre des plaintes concernaient une discrimination fondée sur des motifs multiples. Comme par les années passées, la plupart des plaintes portaient sur l'emploi et la plupart (54 p. 100) étaient liées à une incapacité physique ou mentale.

Depuis quelques années, la Commission vise entre autres priorités à optimiser ses méthodes, afin de réduire la durée de ses enquêtes et de ses médiations. En 2009-2010, le nombre des dossiers actifs à la fin de l'exercice était passé de 224 à 206 par rapport à l'année précédente et le règlement des plaintes avait pris en moyenne 11 mois au lieu de 12. Trop long encore, ce délai reflète toutefois la complexité grandissante des plaintes relatives aux droits de la personne.

Les efforts d'éducation visant à éviter au départ les incidents discriminatoires qui donnent lieu à une plainte constituent un élément de solution essentiel à l'arrière de plaintes. Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a donné 118 exposés ou séances d'information durant l'année.

En 2009-2010, la Commission a beaucoup articulé son programme d'éducation autour de sa *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité*. Le personnel a donné 41 présentations sur le sujet, dont 17 séances d'information à l'intention des parents dans 12 municipalités un peu partout au Nouveau-Brunswick. En comptant les exposés faits en 2008-2009, on peut dire que la Commission a expliqué sa ligne directrice devant presque tous les conseils d'éducation de district et les directions d'école de la province. En tout, on a présenté 63 exposés sur la question au cours des deux derniers exercices.

Notons également que la Commission a tenu deux forums sur l'équité salariale intitulés *Taking Stock: Looking Ahead / Bilan – Regard sur l'avenir*, l'un à Fredericton et l'autre à Edmundston. À ces occasions, les experts ont expliqué le programme gouvernemental en la matière et ont permis aux auditoires de mieux comprendre que l'équité salariale relève des droits de la personne.

À la Commission, nous savons fort bien que les Néo-Brunswickois ne jouiraient pas des droits individuels qui sont les leurs sans le travail de personnes et de groupes nombreux du secteur privé. Nous avons instauré deux prix pour reconnaître et appuyer l'apport de ces intervenants.

En septembre 2009, le Prix des droits de la personne a été remis à l'équipe de hockey Lady Thunder du Woodstock High School. L'équipe a été choisie en raison de l'appui manifesté par ses membres à l'égard de certaines joueuses victimes d'injures en raison de leur orientation sexuelle.

Au cours de la même cérémonie, on a présenté le Prix des pionniers des droits de la personne au révérend Brent Hawkes, en raison de son leadership dans la promotion de droits égaux pour les couples de même sexe et pour les groupes de lesbiennes, de gais, de bisexuels et de transgenres (LGBT). À la faveur de neuf conférences prononcées lors d'une tournée effectuée en septembre 2009, le révérend Hawkes s'est adressé à quelque 2 000 élèves du secondaire, 150 étudiants universitaires en travail social et en éducation de même que 80 militants communautaires et membres du public. Bien reçues, ses conférences ont contribué à contrer l'homophobie dans les écoles et à soutenir les étudiants LGBT, chez qui on déplore des taux d'abandon scolaire, d'itinérance et de suicide élevés.

La Commission est consciente de la nécessité pour elle d'accroître sa visibilité et son rayonnement. En novembre 2009, des membres de l'organisme et plusieurs de ses employés ont partagé un petit déjeuner avec une vingtaine de dirigeants communautaires à Dalhousie. La rencontre avait lieu en marge de la réunion administrative de la Commission, qui se tenait à Dalhousie ce jour-là. Elle a offert une excellente occasion d'étendre le rayonnement et le réseau de la Commission dans la région.

En cours d'année, Susan Butterfield a quitté la direction de la Commission pour poursuivre des intérêts personnels. Susan a beaucoup aidé la Commission à rationaliser son processus de plainte et à améliorer ses services. Elle a laissé sa marque et nous lui savons gré de ses réalisations. Jill Peters, auparavant gestionnaire de la consultation opérationnelle au ministère du Développement social, a succédé à Susan.

Les mandats de Muriel Morisset et de Mary Jane Ward à la Commission sont arrivés à échéance durant l'exercice 2009-2010. Je remercie ces ex-membres de leurs services, dont elles se sont acquittées avec diligence et intégrité. Je souhaite également la bienvenue à trois nouveaux membres : Patrick Barbour, Huberte Gautreau et Eva Sock. Vous trouverez leurs notices biographiques dans les pages suivantes.

J'en suis à ma dernière année à la présidence de la Commission des droits de la personne. Je suis reconnaissant du privilège que j'ai eu d'avoir pu mener l'organisme pendant quelques années. Ce fut une merveilleuse expérience. Comme au terme de toute expérience positive, je pars habité par des sentiments contradictoires, mais assuré que la Commission est entre bonnes mains et sur la bonne voie.

Membres de la Commission

En date d'avril 2009, les membres de la Commission des droits de la personne étaient Gordon Porter (président), Alope Chatterjee, Arthur Harquail, Audrey Lampert, René Landry, Muriel Morisset, Emil Olsen et Mary Jane Ward. Les notices biographiques de chacun des membres se trouvent dans les rapports annuels précédents. Celles des membres actuels sont également publiées dans le site Web de la Commission.

Les mandats de Muriel Morisset et Mary Jane Ward sont arrivés à échéance au cours de l'année financière 2009-2010. Les trois nouveaux membres suivants ont été nommés : Patrick Barbour, Huberte Gautreau et Eva Sock. Voici leurs notices biographiques.

Patrick Barbour

Patrick Barbour, B.A., B. Éd., M. Éd., a obtenu une maîtrise en éducation pour le counselling en 1999 et possède de l'expertise en counselling durant des situations de crise. Il travaille à l'heure actuelle à titre d'orienteur professionnel à la Dalhousie Regional High School. Avant d'occuper ce poste, il était enseignant de méthodologie et de ressources et travaillait pour la Commission de l'enseignement spécial des provinces de l'Atlantique (APSEA) auprès d'élèves de l'école primaire ayant une déficience auditive.

M. Barbour a effectué plusieurs recherches et donné de nombreuses présentations relativement aux causes sous-jacentes de la sous-performance et de ses répercussions à long terme sur les adolescents. Son approche écrite complète pour le counselling des élèves sous-performants est maintenant utilisée dans plusieurs provinces.

Il a écrit plusieurs pièces d'un acte concernant l'intimidation et le harcèlement. Il est aussi fondateur du programme d'ambassadeurs d'écoles qui vise à établir des relations entre les jeunes et leur collectivité au moyen du bénévolat.

M. Barbour réside à Dalhousie avec Theresa, son épouse depuis 28 ans. Ils ont deux garçons, Mark et Justin.

Huberte Gautreau

En tant qu'infirmière et diplômée de l'Université de Chapel Hill en Caroline du Nord, où elle a obtenu une maîtrise en santé communautaire, Huberte Gautreau a été embauchée par l'Organisation mondiale de la santé et par CUSO pour travailler dans le domaine de la santé à l'étranger. De retour à l'Université de Moncton, elle a été professeure à l'école des sciences infirmières, coordinatrice d'un projet en éducation à la solidarité internationale et conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

Depuis sa retraite, elle se consacre à l'obtention d'une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé et à Conscience Canada, organisme qui demande une loi afin de permettre aux objecteurs de conscience de diriger une portion de leurs impôts vers la paix. En 2000, elle a co-présidé le comité de la Marche mondiale des femmes d'où est issue la Coalition pour l'équité salariale, organisme qu'elle a présidé à deux reprises. Aujourd'hui, elle est toujours active au sein de la Coalition pour l'équité salariale pour l'obtention d'une loi couvrant le secteur privé.

En 1995, elle a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, et en 2004 on lui a décerné le prix de la Gouverneure générale en commémoration de l'affaire « personne ».

Eva Sock

Eva Sock, originaire de la Première Nation Elsipogtog, possède une vaste expérience de travail en raison des diverses fonctions qu'elle a occupées au cours de sa carrière.

Elle a été gestionnaire de bande à Elsipogtog et a participé à la mise sur pied de la communauté et à la gestion de ses affaires pendant plus de 30 ans. L'emploi de Mme Sock auprès du conseil de bande d'Elsipogtog était axé sur les relations intergouvernementales. En outre, elle a travaillé dans le domaine de la planification communautaire afin de venir en appui à la collectivité d'Elsipogtog dans la réalisation de son propre plan directeur pour l'avenir. Pendant quatre ans, elle a été gestionnaire de projet dans le cadre du projet pilote d'intégration des soins primaires.

Mme Sock a aussi travaillé avec les gouvernements des Premières nations de la région de l'Atlantique pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

À l'heure actuelle, elle est directrice générale de l'Eastern Door Fetal Alcohol Spectrum Disorder Diagnostic Center et travaille activement dans le domaine de la santé communautaire en tant que conseillère pour les soins de santé primaires.

Mme Sock a obtenu son diplôme en travail social de l'Université St. Thomas et exerce une profession d'aide depuis plus de 30 ans. Elle est active comme bénévole au sein de sa collectivité et possède une connaissance et une expérience approfondies des personnes et des communautés en état de crise. Elle partage avec cœur les difficultés de sa collectivité ainsi que ses aspirations et ses rêves.

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité 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.

La Commission a continué à exercer sa fonction de triage; elle examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte.

La Commission a aussi maintenu son mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, selon lequel il incombe à un agent des droits de la personne de prendre contact, après le triage, avec les parties visées par toutes les plaintes. L'agent communique avec la partie plaignante afin de remplir une liste de contrôle en vue d'un règlement et d'obtenir de celle-ci les conditions auxquelles elle serait disposée à conclure un règlement à l'amiable, sous réserve de ses droits. L'agent communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission et pour lui offrir les services de médiation précoce

Si la médiation est acceptée, l'agent tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre, sous réserve de ses droits. Dans certains cas, les parties se rencontrent à l'occasion d'une séance de médiation. Toutes les discussions en vue d'un règlement sont strictement confidentielles et se déroulent sous réserve des droits des parties.

Si les parties s'entendent, elles signent une renonciation et une entente de confidentialité et le dossier est classé parmi les affaires réglées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, l'intimé doit déposer une réponse écrite et le plaignant a la possibilité de répliquer par écrit à la réponse. Le dossier est ensuite mis à l'étude afin de déterminer les prochaines mesures à prendre. Ces mesures peuvent comprendre le rejet par la directrice ou la remise du dossier à un agent pour la poursuite de l'enquête.

Les règlements à l'amiable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les

plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amiable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé congédié, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

Le traitement des plaintes est décrit à l'annexe C.

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'annexe D. Voici quelques faits saillants :

- La Commission a reçu 180 plaintes en 2009-2010, comparativement à 196 en 2008-2009; soixante-quinze de ces plaintes ont été déposées par des femmes.
- Des plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge ont été déposées par 16 plaignants contre le même intimé. Si on tient compte de chacune de ces plaintes, le total atteint 195 plaintes.
- Les plaintes faisaient état de 318 allégations de discrimination, étant donné qu'un certain nombre de plaintes étaient fondées sur plusieurs motifs (p. ex. : race et couleur) ou touchaient plusieurs activités (p. ex. : services et habitation).
- En tout, 859 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes.
- À la fin de l'année, 206 dossiers de plaintes étaient ouverts, comparativement à 224 l'année précédente; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête.

Motifs de discrimination

- Les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (85) et l'incapacité mentale (52), qui représentaient en tout 43 % de l'ensemble des plaintes. Venait ensuite la discrimination en raison de l'âge (34) et du sexe (25).
- Vingt-deux plaintes ont été portées pour discrimination en raison de la condition sociale (source de revenu, profession ou niveau d'instruction), dont la majorité (12) était en matière de services. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à l'année précédente. En effet, seulement dix plaintes invoquant la condition sociale avaient été déposées en 2008-2009.
- Comme dans les années antérieures, la plupart (181) des plaintes se rapportaient à l'emploi. la plupart (97, 54%) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale.

Fermeture de dossiers de plaintes

En tout, 336 dossiers de plaintes officielles ont été fermés en 2009-2010, comparativement à 204 en 2008-2009. Cette augmentation est attribuable aux nombreuses plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge qui ont été déposées les années précédentes par plusieurs plaignants contre les mêmes intimés. En 2008-2009, vingt de ces dossiers ont été fermés lorsque la Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision dans l'affaire *Blair* (Voir la page 10 de ce rapport annuel). De plus, 159 autres dossiers concernant des plaintes semblables ont été fermés quand des demandes de prolongation du délai ont été rejetées.

Si on considère comme seulement deux plaintes ces deux séries de plaintes semblables, on arrive à un total de 159 dossiers distincts de plaintes fermés, pour les besoins des comparaisons d'une année à l'autre. Ces dossiers ont été fermés aux étapes suivantes :

- 51 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 12 à l'étape de la médiation précoce,
- 82 ont été rejetées,
- 23 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors du ressort de la Commission.
- trois ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou du tribunal.

En moyenne, il s'est écoulé 11 mois entre l'ouverture et la fermeture des dossiers, soit une diminution par rapport à 12 mois l'année précédente.

Règlements à l'amiable

En tout, 61 cas ont été réglés à l'amiable, comparativement à 101 en 2008-2009. Ceux ci comprenaient 51 plaintes officielles (par rapport à 81 en 2008-2009) et 10 interventions préalables au dépôt d'une plainte (comparativement à 20 en 2008-2009). Les interventions préalables au dépôt d'une plainte sont effectuées dans des cas qui présentent une certaine urgence, par exemple si une personne risque de perdre son emploi ou d'être expulsée.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 10 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte,
- 12 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte (c. à d. à l'étape de la médiation précoce),
- 34 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinés au cours d'une réunion de la Commission,
- 5 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête.

Exemples de plaintes

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

1. Incapacité physique / Emploi

Un employé a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité physique en mettant fin à son emploi après qu'il eut présenté une demande d'indemnité pour accident du travail. L'employeur a nié les allégations et a affirmé que l'employé avait été mis à pied à cause du ralentissement des affaires. Il a été décidé de ne pas rappeler l'employé au travail en raison de ses actes pendant sa mise à pied (il a proféré des menaces à un collègue de travail). Les documents médicaux obtenus au cours de l'enquête indiquaient que la blessure du plaignant ne constituait pas une incapacité physique, au sens de la *Loi sur les droits de la personne*. La plainte a été rejetée par la directrice, car elle était clairement non-fondée.

2. Sexe (grossesse) / Emploi

Une employée a allégué qu'elle avait été victime de discrimination en raison de son sexe (grossesse) quand son employeur a mis fin à son emploi. L'employeur a nié les allégations, mais il a accepté de participer à la démarche de médiation de la Commission sans admettre sa responsabilité. Les membres du personnel de la Commission ont animé les discussions en vue d'un règlement à l'amiable qui ont abouti au règlement de la plainte.

3. Incapacité perçue / Emploi

Un candidat à un poste s'est présenté à l'entrevue avec des béquilles parce qu'il s'était fracturé la jambe. Le candidat retenu devait entrer en fonction trois mois après l'entrevue. Le candidat a fait valoir qu'il avait été écarté du poste en raison du fait que l'employeur avait eu l'impression qu'il était atteint d'une incapacité physique. La Commission des droits de la personne a fait une enquête et a décidé de ne pas rejeter la plainte. Les discussions n'ayant pas abouti à un règlement, la Commission a recommandé qu'une commission d'enquête publique soit constituée pour instruire la plainte. La commission d'enquête demeure en instance.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit instruite par une commission d'enquête. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au cours de l'année, la Commission a recommandé que soient nommées trois nouvelles commissions d'enquête. Deux d'entre elles se penchent sur la discrimination en raison de l'âge dans l'emploi, et la troisième est saisie d'une affaire d'incapacité physique perçue en matière d'emploi. Deux commissions d'enquête nommées en 2008-2009 sont toujours en instance. En tout, ce sont donc cinq commissions d'enquête qui demeuraient en instance en mars 2010.

A.B. c. Brunswick News Inc.

(No de dossier : HR-007-06) A.B. alléguait que Brunswick News Inc. avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son incapacité mentale (dépression grave) en omettant de prendre des mesures d'adaptation à son égard et en mettant fin à son emploi. Selon ses allégations, quand il est rentré au travail la première fois, il a été rétrogradé de son poste de superviseur du tirage à un emploi dans la salle du courrier. Il a allégué en outre que l'intimée avait omis de prendre des mesures d'adaptation à son endroit au retour d'un autre congé de maladie en lui confiant un poste de superviseur du télémarketing au lieu de prendre sa candidature en considération aux postes de responsable de secteur et de superviseur de la distribution. En dernier lieu, il a allégué que sa cessation d'emploi était discriminatoire.

La commission d'enquête a rejeté la plainte, parce que le plaignant n'avait pas réussi à faire une preuve *prima facie* de discrimination. La commission d'enquête a également statué que si le plaignant avait eu gain de cause, la commission d'enquête aurait ordonné que lui soient versés des dommages-intérêts généraux pour chaque violation alléguée de la *Loi sur les droits de la personne* et qu'elle avait le pouvoir d'octroyer les dépens au plaignant. Le plaignant a subséquemment demandé la révision judiciaire de la décision de la commission d'enquête.

Révision judiciaire

En février 2010, la Cour du Banc de la Reine a entendu les plaidoiries au sujet du fait que la Commission avait accordé une prolongation de délai dans un cas. La Cour n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de mars 2010. De plus, la Cour d'appel a pris connaissance des plaidoiries dans l'affaire *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Province du Nouveau-Brunswick (représentée par le ministère du Développement social)*, mais elle ne s'était pas encore prononcée à la fin de l'année financière.

Au cours de l'année, la Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision dans deux affaires.

1. Mills c. Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne) (Le 9 juillet 2009)

Glen Mills avait déposé une plainte pour atteinte à ses droits de la personne contre AV Nackawic Inc. (AVN), dans laquelle il alléguait que l'intimée avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de son âge et de son incapacité physique. Après une enquête, la directrice de la Commission a fermé le dossier parce que la plainte était clairement non-fondée étant donné que l'information qui avait été fournie ne prouvait pas les allégations et que M.

Mills avait omis de produire à la Commission des documents médicaux pertinents pour établir l'existence d'une incapacité physique, malgré plusieurs demandes. M. Mills a interjeté appel de cette décision à la Commission, mais la Commission a confirmé la décision de la directrice. Il a ensuite déposé une demande de révision judiciaire de la décision de rejeter sa plainte en alléguant que la Commission avait omis de respecter les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale et qu'elle n'avait pas mené une enquête rigoureuse et adéquate.

La Cour du Banc de la Reine a confirmé la décision de la Commission et a rejeté la demande de révision judiciaire en statuant que la Commission n'avait pas omis de faire enquête sur des éléments de preuve manifestement cruciaux et que la directrice avait exercé son travail de tamisage en décidant que la plainte du demandeur était non-fondée. La Cour a pris note de la grande patience dont ont fait preuve les employés de la Commission pour obtenir l'information de Mills.

2. *Nouveau-Brunswick (Surintendant des pensions) c. Blair (Cour du Banc de la Reine) (Le 9 septembre 2009)*

Le plaignant, James Blair, et 19 autres plaignants avaient porté plainte contre le surintendant des pensions pour discrimination en raison de l'âge (moins de 55 ans), étant donné que par l'application de la *Loi sur les prestations de pension* et de son règlement (avant qu'ils soient modifiés), ils n'avaient pas eu droit à une pension de leur employeur en faillite malgré le fait qu'ils avaient tous travaillé au moins 15 ans pour celui-ci. La Commission des droits de la personne a fait enquête et a recommandé qu'une commission d'enquête soit nommée. La commission d'enquête a statué qu'il y avait eu discrimination à cause de l'article 50 du règlement, dans son libellé antérieur, et elle a accordé 3 000 \$ à chaque plaignant à titre de dommages-intérêts généraux.

Le surintendant des pensions a demandé que la décision de la commission d'enquête fasse l'objet d'une révision judiciaire, parce qu'il estimait que celle-ci avait commis une erreur de droit en faisant une interprétation déraisonnable du règlement et en statuant qu'il était discriminatoire. Le juge J. L. Clendening a confirmé la décision de la commission d'enquête en ce qui concerne sa conclusion que l'article 50 de l'ancien règlement était discriminatoire, étant donné qu'il privait les plaignants de prestations de pension uniquement en raison de leur âge. Toutefois, le juge Clendening a infirmé l'octroi de dommages-intérêts généraux, parce que la commission d'enquête n'avait pas énoncé de motifs convaincants pour les justifier.

Éducation et prévention

Initiatives nationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les organismes qui s'occupent des droits de la personne au Canada. Chaque année en rotation, l'ACCCDP tient une conférence sur les droits de la personne à l'intention du grand public et des membres et du personnel des commissions des droits de la personne.

L'un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui se penche actuellement sur les questions de compétence fédérale et provinciale en matière de droits de la personne. Au cours de l'année qui vient de se terminer, ce groupe s'est efforcé d'apporter des éclaircissements sur les circonstances dans lesquelles les plaintes des membres des Premières nations devraient être déposées à la Commission canadienne des droits de la personne, plutôt qu'à une commission provinciale ou territoriale des droits de la personne. Le comité a rédigé trois documents qui ont été présentés au bureau de direction de l'ACCCDP, notamment un guide de vulgarisation, une ligne directrice sur les pratiques exemplaires et une liste de coordonnées. L'avocat en question représente aussi la Commission au comité sur la recherche et les politiques de l'ACCCDP qui est en train de préparer un bulletin des droits de la personne au Canada.

À la demande du nouveau Musée canadien des droits de la personne, la Commission des droits de la personne a dressé la liste des intervenants que le musée devait inviter à participer à une séance de mobilisation du public à Moncton en novembre 2009. Cette activité avait pour but de recueillir des histoires sur les droits de la personne auprès des Néo-Brunswickois afin de les inclure dans les pièces exposées au nouveau musée. Ce nouveau musée national devrait ouvrir ses portes à Winnipeg en 2012.

Exposés et séances d'information

En 2009-2010, 118 exposés et séances d'information ont été présentés par les employés et les membres de la Commission ainsi que par le révérend Brent Hawkes (voir « Tournée de conférences » à la page 13 de ce rapport annuel). Treize de ces séances avaient été acceptées comme condition du règlement d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Des exposés ont été présentés à divers employeurs des secteurs privé et public, à des éducateurs, à des élèves et à des étudiants des écoles, des collèges et des universités, à des parents et à des organismes non-gouvernementaux, y compris à des associations multiculturelles et aux participants à des programmes d'établissement des immigrants.

Le sujet le plus fréquent des exposés a été la *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité* de la Commission (voir ci dessous). L'autre grand sujet a été le devoir de prendre des mesures

d'adaptation au travail, qui a fait l'objet de 26 exposés de la part de la Commission. Au cours des deux dernières années financières, les membres du personnel ont présenté 123 exposés sur les mesures d'adaptation à l'école et au travail.

En novembre 2009, la gestionnaire des enquêtes de la Commission et la conseillère juridique se sont rendues à Terre-Neuve pour mettre leurs compétences à la disposition du personnel de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve en lui offrant un atelier d'une durée de deux journées et demie sur les meilleures pratiques d'enquête et sur les techniques d'entrevue.

En août 2009 et en février 2010, l'équipe juridique de la Commission a offert des séances d'information aux sections francophone et anglophone du cours d'admission au Barreau du Nouveau-Brunswick. Les étudiants en droit ont suivi des cours théoriques sur le droit à l'égalité, le droit administratif et le mécanisme de traitement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Au cours d'un atelier, les étudiants ont participé à deux commissions d'enquête simulées. En octobre 2009, le personnel juridique de la Commission a parlé du processus d'enquête de la Commission à l'occasion d'une activité de formation juridique permanente qui a été offerte par l'Association du Barreau canadien. Les membres du personnel ont également enseigné deux cours à la Faculté de droit de l'UNB.

En avril 2009, un membre du personnel a présenté un exposé sur les enjeux en matière de droits de la personne pour les étudiantes et étudiants lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres (LGBT) et leurs enseignants dans le cadre d'une journée de perfectionnement professionnel des enseignants du secteur anglophone intitulée *Creating Allies for Gay Youth*. Il a aussi présenté un exposé semblable en mai 2009 à environ 40 étudiants de St Thomas University qui étaient inscrits au cours estival de formation sur les droits de la personne et en août 2009 à environ 25 représentants de groupes non-gouvernementaux à Moncton.

La Commission des droits de la personne a aussi organisé deux forums sur les droits de la personne et l'équité salariale (voir ci dessous).

Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité

La Commission des droits de la personne a présenté 41 exposés afin de renseigner les éducateurs et les intervenants au sujet de la *Ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité* de la Commission, qui a été publiée en 2007. Neuf exposés ont été prononcés devant les membres de divers conseils d'éducation de district, neuf autres devant des aides-enseignants et des intervenants en milieu scolaire, deux devant des enseignants et 23 devant des intéressés (surtout des parents d'un enfant ayant une incapacité). En octobre, la Commission a aussi monté un stand pour offrir de l'information sur la ligne directrice à la conférence nationale « Party dans la cuisine aux Maritimes » organisée à Moncton par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et son homologue fédéral.

Dix-sept des exposés qui ont été présentés à des intéressés étaient des séances d'information publiques offertes en partenariat avec l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire dans douze municipalités du Nouveau-Brunswick. L'un des exposés aux intéressés a été prononcé lors d'un atelier qui a eu lieu à Bathurst en novembre 2009, à l'assemblée générale annuelle de l'Association des parents francophones du Nouveau-Brunswick.

Au cours des années financières 2008-2009 et 2009-2010, la Commission a parlé de la ligne directrice à presque tous les conseils d'éducation de district et à la quasi-totalité des directeurs d'école du Nouveau-Brunswick. En tout, 63 exposés sur la ligne directrice ont été présentés au cours de ces deux années.

Tournée de conférences du révérend Brent Hawkes

Le 16 avril, la Commission a été l'hôte d'une conférence publique gratuite du révérend Brent Hawkes, pasteur principal de la Metropolitan Community Church de Toronto, qui a célébré les premiers mariages entre personnes du même sexe légalement reconnus en 2001. Natif de Bath, au Nouveau-Brunswick, le révérend Hawkes a parlé de façon émouvante de ses tiraillements personnels et spirituels en tant que jeune homosexuel vivant dans une région rurale du Nouveau-Brunswick. Mme Karen Pearlston, professeure à la Faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB) a parlé de la lutte pour faire reconnaître les droits des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres au Canada. L'activité intitulée *Journey to Equality* a eu lieu à la Faculté de droit de l'UNB qui a coparrainé la conférence. Celle-ci a été bien reçue et a attiré un auditoire diversifié d'environ 90 personnes.

Avec l'aide de Richard Blaquiére, enseignant au Woodstock High School, la Commission a parrainé une tournée de conférences du révérend Brent Hawkes au cours du mois de septembre 2009. Il a présenté en tout neuf allocutions sur l'expérience de grandir en tant qu'homosexuel dans la campagne du Nouveau-Brunswick, sur la façon de rendre les écoles plus accueillantes pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres (LGBT) et sur sa défense des droits des LGBT, y compris sur son rôle historique de célébrant des premiers mariages entre personnes du même sexe reconnus par la loi au Canada.

Pendant sa tournée de conférences, le révérend Hawkes a parlé à environ 2 000 élèves du secondaire à Hampton, Fredericton, Saint John et Woodstock. Il s'est également adressé à environ 150 étudiants en travail social et en éducation à l'Université St. Thomas et à l'Université du Nouveau-Brunswick ainsi qu'à près de 80 militants communautaires et aux membres du grand public lors d'un déjeuner organisé en partenariat avec le Saint John Human Development Council.

Les allocutions du révérend Hawkes ont été très bien reçues et sa tournée a fait l'objet de plusieurs articles dans les journaux.

Forums sur les droits de la personne et l'équité salariale

En décembre 2009, la Commission des droits de la personne a tenu à Fredericton un forum sur les droits de la personne et l'équité salariale intitulé Taking Stock: Looking Ahead. Ce forum avait pour but de faire mieux comprendre que l'équité salariale est une question de droits de la personne.

Les experts réunis pour l'occasion comprenaient la professeure Michèle Caron, de l'Université de Moncton, la directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, Johanne Perron, la sous ministre adjointe à la Direction des questions féminines, Norma Dubé, et l'avocate Melissa Everett Withers. Le président de la Commission des droits de la personne a également pris la parole.

La Commission a également organisé un forum intitulé Bilan – Regard sur l'avenir / Taking Stock: Looking Ahead le 15 mars au Musée historique du Madawaska, à Edmundston. Les membres du groupe d'experts comprenaient Anne Hébert, directrice générale du Conseil économique du Nouveau-Brunswick, Johanne Perron, directrice générale de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, et Norma Dubé, sous ministre adjointe à la Direction des questions féminines.

Prix des pionniers des droits de la personne

Le Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est présenté par la Commission des droits de la personne en vue de reconnaître des pionniers de la protection et de la promotion des droits de la personne ainsi que leurs contributions historiques aux droits de la personne au Canada. Ce prix est décerné seulement quand une candidature méritante est présentée à la Commission.

En septembre 2009, le prix a été remis au révérend Brent Hawkes, C.M., en raison de son leadership dans la promotion de droits égaux pour les couples du même sexe et pour les groupes de gais, de lesbiennes, de bisexuels et de transgenres et bi-spirituels (GLBT).

Natif de Bath, au Nouveau-Brunswick, le révérend Hawkes est aux premières lignes du ministère auprès des groupes GLBT à Toronto depuis plus de trente ans. À titre de pasteur principal de la Metropolitan Community Church de Toronto, il a célébré les premiers mariages de personnes du même sexe reconnus par la loi en 2001 à Toronto.

Ce prix lui a été remis lors d'une cérémonie qui a eu lieu à Woodstock. Par la suite, le révérend Hawkes a participé à une tournée de conférences dans quatre municipalités du Nouveau-Brunswick.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi par la Commission des droits de la personne 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 leur leadership pour 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 des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2009 a été décerné à l'équipe de hockey Lady Thunder de la Woodstock High School au cours d'une cérémonie qui a eu lieu à Woodstock le 16 septembre 2009.

Cette équipe féminine de hockey a été choisie en raison de l'appui que ses membres ont manifesté envers certaines joueuses victimes d'injures en raison de leur orientation sexuelle. La Commission a considéré que la manière de réagir de cette équipe face à ces incidents en faisant la promotion du respect et de l'acceptation des différentes orientations sexuelles dans sa ligue de hockey offre un bon modèle à suivre pour la promotion des droits de la personne chez les jeunes.

Le Prix des droits de la personne est décerné annuellement. On trouvera de plus amples renseignements au sujet du prix et des récipiendaires précédents en visitant le site Web de la Commission.

Relations avec les associations multiculturelles

En février 2009, la Commission des droits de la personne a adopté une stratégie visant à améliorer ses relations avec les associations multiculturelles au Nouveau-Brunswick. Cette stratégie a pour but de reconnaître le rôle que les meilleures pratiques dans le domaine des droits de la personne peuvent jouer afin de rendre la province du Nouveau-Brunswick plus accueillante.

Pour faire avancer cette stratégie au cours de l'année 2009-2010, la Commission a fait traduire en coréen, en mandarin et en espagnol sa brochure intitulée *Nos droits de la personne* et elle l'a distribuée à plusieurs groupes multiculturels au Nouveau-Brunswick. La Commission a aussi aidé le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick à faire la conception et l'essai d'un module sur les droits de la personne pour le Programme de formation linguistique en matière d'emploi du Nouveau-Brunswick destiné aux nouveaux arrivants. De plus, le personnel de la Commission a présenté des exposés au sujet de la *Loi sur les droits de la personne* et de la Commission à des associations multiculturelles ainsi que dans le cadre de programmes d'établissement des immigrants et de programmes de formation linguistique destinés aux immigrants.

Relations avec les médias

En 2009-2010, la Commission des droits de la personne a publié 14 déclarations ou communiqués, et a donné des entrevues dans les médias sur différents dossiers touchant les droits de la personne. Ces activités ont aidé la Commission à promouvoir son mandat de sensibilisation qui consiste à faire valoir l'égalité et à informer les Néo-Brunswickois de leurs droits de la personne et de leurs responsabilités.

Des communiqués de presse ont été publiés pour faire connaître les récipiendaires du Prix des droits de la personne et du Prix des pionniers des droits de la personne et pour annoncer des événements comme le forum sur l'équité salariale, la tournée de conférences du révérend Hawkes et la nomination des nouveaux membres de la Commission.

La Commission a aussi publié des déclarations pour souligner certaines journées nationales et internationales liées aux droits de la personne, comme la Journée internationale de la femme, la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Autres activités éducatives

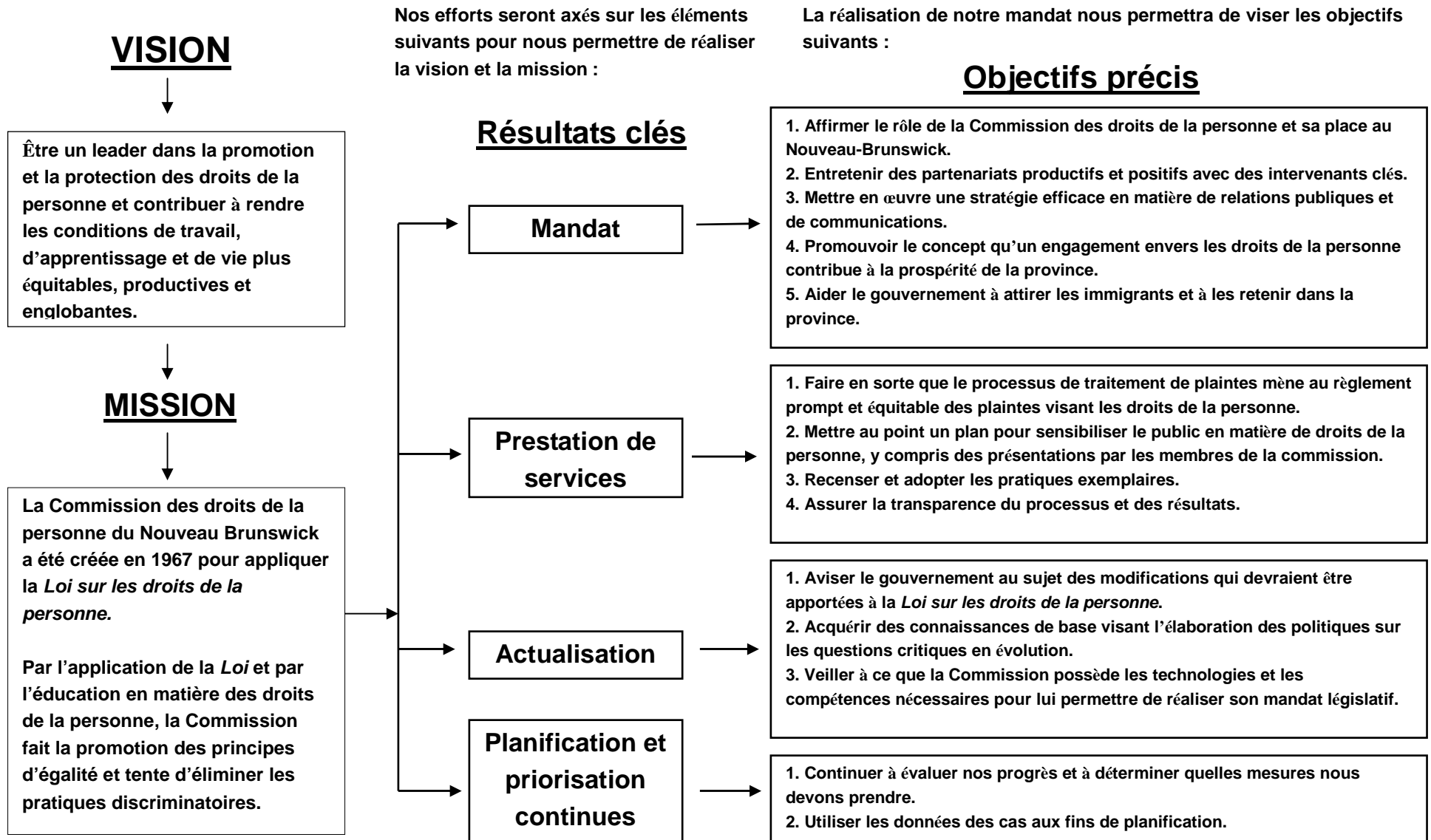
Environ 20 dirigeants communautaires de Dalhousie se sont joints à 13 membres et employés de la Commission des droits de la personne à l'occasion d'un petit-déjeuner rencontre organisé par la Commission à Dalhousie le 4 novembre. Le président y a parlé des activités de la Commission. Le petit-déjeuner a eu lieu en même temps que la réunion administrative de la Commission qui se tenait à Dalhousie ce jour là.

Au cours de l'année, la Commission a monté un stand lors de sept manifestations, dont l'assemblée générale annuelle de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick à Saint John en juin, la conférence sur la santé et la sécurité organisée par Travail sécuritaire NB à Saint John en septembre et la conférence « Party dans la cuisine aux Maritimes » présentée par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire à Moncton. Les stands mis sur pied aux conférences de la Fédération du travail et de Travail sécuritaire NB ont été organisés en partenariat avec la Direction des normes d'emploi et la Direction des relations industrielles du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Le site Web de la Commission a été mis à jour et a été réorganisé afin qu'il soit plus convivial et plus attrayant pour les utilisateurs, plus complet et plus uniforme sur le plan de la présentation visuelle. La fonction de recherche a été améliorée pour se limiter au site de la Commission, au lieu de parcourir tout le site www.gnb.ca.

Annexe A

Aperçu du plan stratégique 2006-2009

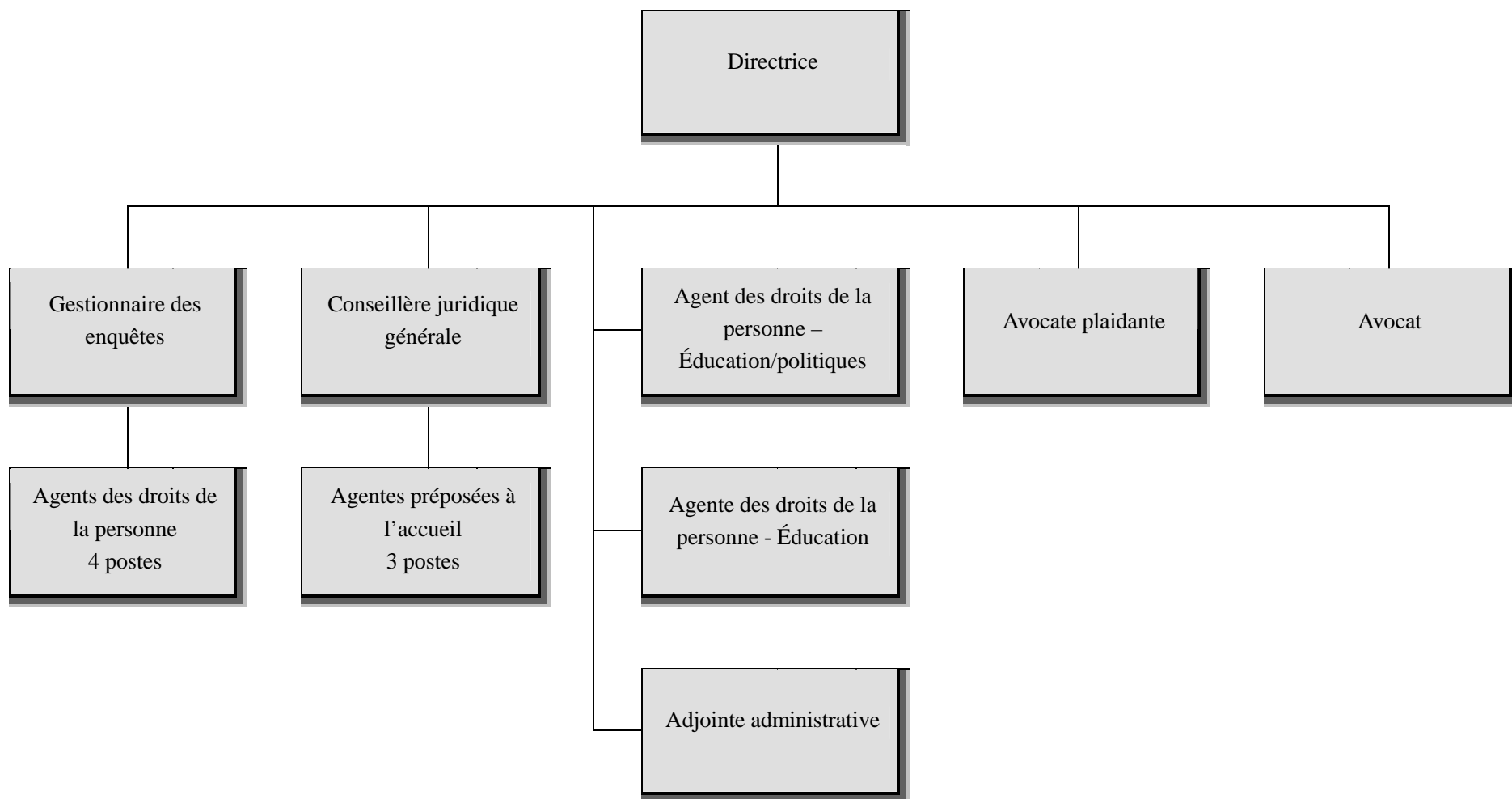


Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

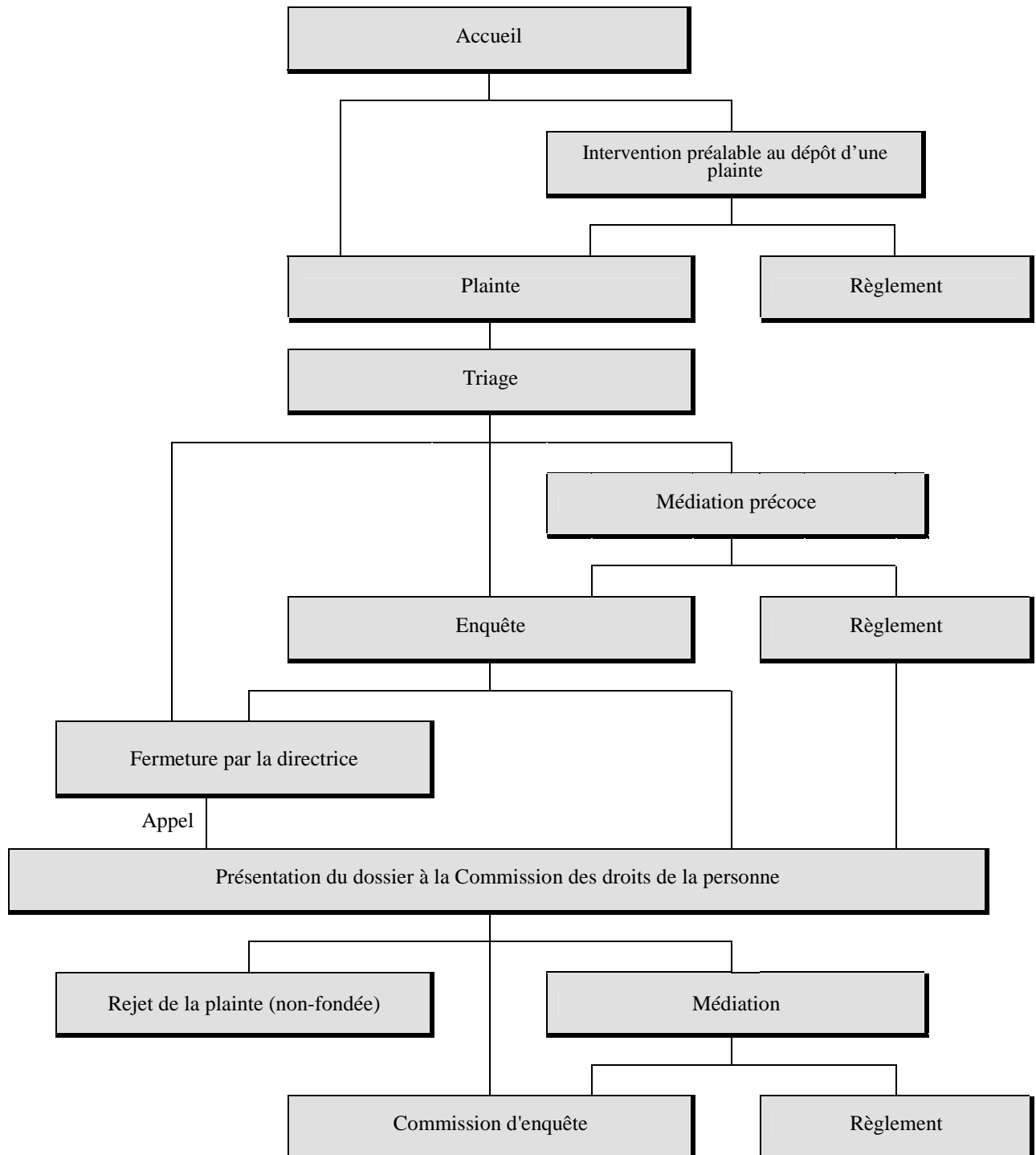
Annexe B

Organigramme



Annexe C

Acheminement des plaintes



Annexe D

Plaintes nouvelles, par motif et activité

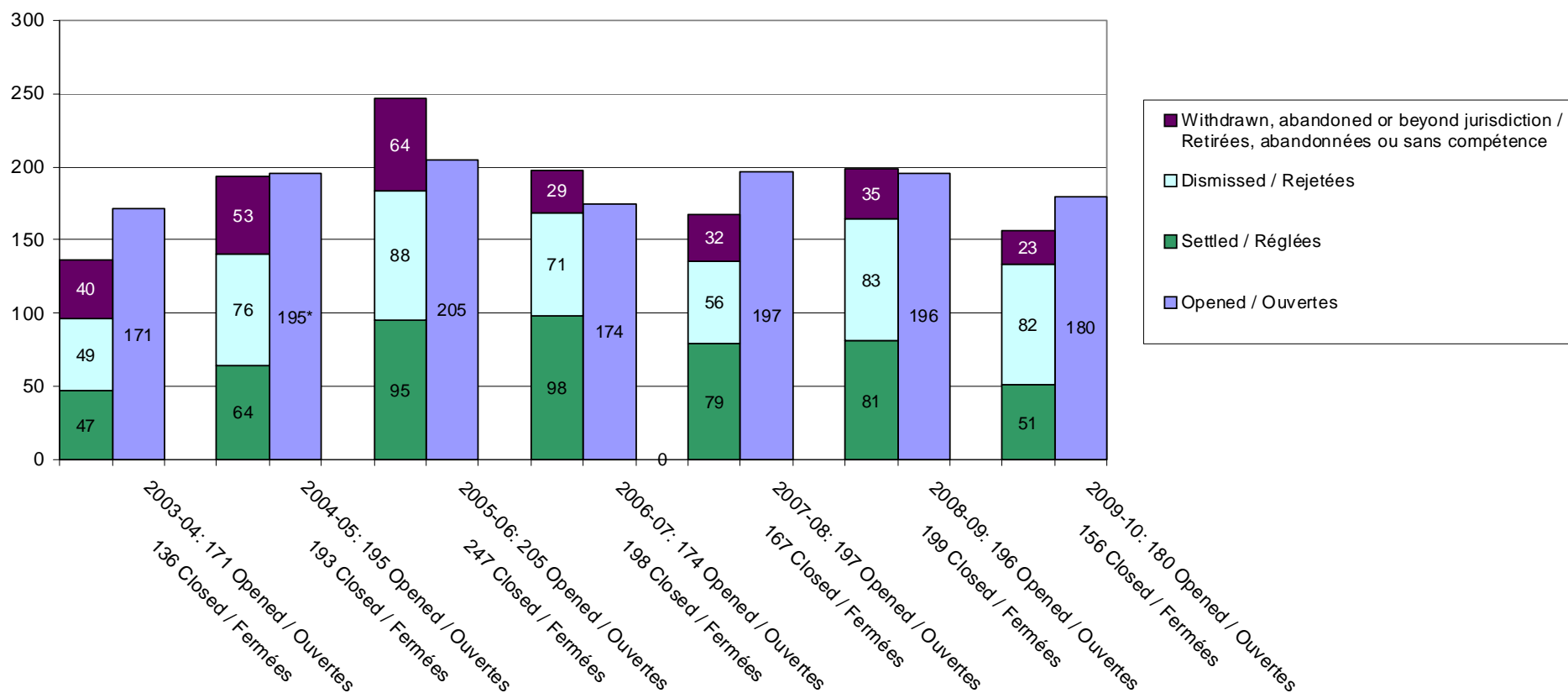
Du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	6	0	4	0	1	11 (4%)
Sexe	17	0	8	0	0	25 (8%)
Croyance (religion)	2	0	6	0	0	8 (3%)
Lieu d'origine	6	0	2	0	0	8 (3%)
État matrimonial	2	1	3	0	0	6 (2%)
Incapacité mentale	34	1	15	0	2	52 (16%)
Couleur	2	0	5	0	0	7 (2%)
Âge	8	0	25 [#]	0	1	34 (11%)
Ascendance	6	0	3	1	1	11 (4%)
Origine nationale	3	0	2	0	0	5 (2%)
Incapacité physique	63	0	17	0	5	85 (27%)
Harcèlement sexuel	12	0	2	0	0	14 (4%)
Orientation sexuelle	6	0	3	0	0	9 (3%)
Convictions ou activités politiques	6	0	5	0	1	12 (4%)
Condition sociale	5	2	12	0	3	22 (7%)
Représailles	3	0	4	0	2	9 (3%)
Total	181 (57%)	4 (1%)	116 (37%)	1 (0%)	16 (5%)	318*

[#] Les plaintes semblables de discrimination fondée sur l'âge déposées par 16 plaignants contre un seul intimé sont comptées ici comme une seule plainte.

* Il y a eu 180 nouvelles plaintes distinctes si on compte une seule fois les plaintes semblables pour discrimination en raison de l'âge qui ont été déposées par 16 plaignants contre le même intimé, ainsi que chaque plainte alléguant de la discrimination fondée sur plusieurs motifs ou dans le cadre de plusieurs activités.

Plaintes ouvertes et fermées 2003-2010



Nota : Ce graphique diffère de ceux des rapports annuels précédents, car les plaintes semblables déposées par plusieurs plaignants contre un seul intimé sont comptées ici comme une seule plainte. De plus, les statistiques relatives aux plaintes fermées présentées dans ce graphique ne comprennent pas les plaintes qui ont été fermées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

Annexe E

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2008-2009, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2008-2009 Réelles	2009-2010 Budget principal	2009-2010 Budget	2009-2010 Réelles	2009-2010 Différence entre le budget réel et le budget rectifié
Traitement des plaintes et prévention	\$906,526	\$688,287	\$693,069	\$889,357	(\$196,288)
Services juridiques	\$256,189	\$246,552	\$248,425	\$272,191	(\$23,766)
Bureau de la Commission	\$54,362	\$27,581	\$27,581	\$47,479	(\$19,898)
Total	\$1,217,077	\$962,420	\$959,075	\$1,209,027	(\$239,952)

Annexe G

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

Dépliants

- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Processus de plaintes
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2007)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004)

Autres publications

- Rapports annuels
- Orientations futures de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Recommandations au gouvernement (2008)
- Les mesures d'adaptation au travail (2006)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. (2002)