Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

Célébrer la diversité culturelle

Rapport annuel 2014-2015

Les commissaires aux droits de la personne et membres du personnel (2014-2015)

Debout : Alcide Bernard, Robert Acorn, l'hon. Ellen Macdonald, Carmen de Pontbriand, Maurice Rio, Thomas Hilton, Wendy Baker, George Lyle et John Rogers.
Assises : Lorraine Buell, Anne Nicholson et Brenda Picard.

Photos de la page couverture

Danse moyen-orientale spontanée lors de l'édition 2015 du festival multiculturel DiverCité tenu à Charlottetown, qui est le plus important événement d'inclusion de l'année organisé par l'Association. Crédit photo : Craig Mackie, directeur général de l'Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Î.-P.-É.

MCPEI Powwow 2014, Charlottetown, Î.-P.-É.
Photo utilisée avec la permission de la MCPEI

La Commission remercie Craig Mackie, directeur général de l'Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Î.-P.-É., et Don MacKenzie, directeur général de la Mi'kmaq Confederacy of PEI, pour le travail d'éducation accompli auprès du personnel et des commissaires à propos des rôles, des réussites et des défis de leurs organisations respectives.

Table of Contents

Page

Lettre au ministre 2

Message de la présidente. 3

Message de la directrice générale. 5

Rapport de l'agent de projet pédagogique 8

Éducation publique et foire aux questions 12

- Qu'est-ce qu'une déficience
- Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation
- Qu'est-ce qu'un préjudice injustifié
- Qu'est-ce qu'une révision judiciaire

Attributions de la Commission 16

Processus de plainte 17

Statistiques relatives aux plaintes 18

Règlements par entente 21

Audiences du Comité et décisions judiciaires 22

Commissaires. 27

Personnel 31

États financiers vérifiés 35

Prince Edward Island
Human Rights Commission

53 Water Street, PO Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8 Canada

Commission des Droits
de la Personne
de l'Île-du-Prince-Édouard

53, rue Water, C.P. 2000
Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard
C1A 7N8 Canada

John Rogers
Président de la Commission

Le 30 septembre 2015

L'honorable Wade MacLauchlan, procureur général
Province de l'Île-du-Prince-Édouard
C.P. 2000
Charlottetown, PE, C1A 7N8

Objet : ***Rapport annuel de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard – Exercice 2014-2015***

Monsieur le premier ministre,

Au nom du personnel et des commissaires de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard, je suis heureux de vous présenter le rapport annuel de notre organisme pour l'exercice 2014-2015.

Ce rapport vous est fourni afin qu'il soit présenté à l'Assemblée législative conformément à l'article 22.1 de la *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard, R.S.P.E.I. 1988, c. H-12.

Si vous ou les membres de votre personnel avez des questions ou souhaitez obtenir de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Le tout respectueusement soumis,

John Rogers
Président

Message de la présidente

Ce fut un honneur d'occuper la fonction de commissaire depuis 2004 et celle de présidente de la Commission au cours des cinq dernières années. Je suis fière du travail qui a été accompli depuis que je siège à la Commission.

Nous avons tenu à jour la réglementation relative aux droits de la personne en apportant des changements destinés à permettre à la population de mieux comprendre la protection offerte aux personnes qui font l'objet de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, d'une déficience, de leur identité sexuelle ou de l'expression de leur genre. Nous avons mis sur pied un programme de médiation dans le but d'offrir de meilleures options aux plaignants et aux intimés, et nous sommes à préparer des ressources scolaires et de perfectionnement professionnel dans le but de faire de la sensibilisation aux droits de la personne dans les écoles de la province.

Sous la direction de Lorraine Buell, la médiation des cas de plaintes concernant les droits de la personne est devenue une option viable à l'Île-du-Prince-Édouard. Les plaignants et les intimés qui souhaitent parvenir à un accord acceptable pour les deux parties peuvent éviter le processus d'investigation et les audiences du Comité. Même si la médiation n'est pas fructueuse dans toutes les situations, elle a un caractère moins conflictuel que les audiences du Comité. Lorsque la médiation fonctionne, toutes les parties prennent conscience de leurs droits et responsabilités. La médiation permet aussi d'éviter la publicité qui peut envenimer les relations et entacher les réputations. Nous sommes fiers de pouvoir offrir cette option à l'Île.

En 2005, la Commission a été éprouvée par d'importantes compressions budgétaires qui nous ont obligés à éliminer le poste d'agent d'éducation. L'éducation publique est un aspect essentiel de notre mandat. La perte de cette fonction a grandement réduit notre capacité à aborder l'éducation publique de façon proactive. L'éducation est nécessaire pour prévenir les situations qui mènent à des violations des droits de la personne.

Grâce à de petites subventions consenties par la PEI Law Foundation, nous avons été en mesure d'embaucher du personnel pour s'occuper de projets d'éducation publique à court terme. Le rayonnement auprès des jeunes et des groupes marginaux a été, au mieux, sporadique. En 2012, Tom Hilton s'est joint à notre équipe pour travailler sur un concept pédagogique innovateur. Inspirés par l'énergie et la créativité de Tom ainsi que par la possibilité d'obtenir un financement sur trois ans de la PEI Law Foundation, nous avons amorcé, en 2013, le projet *4R* visant à sensibiliser les élèves, les enseignants et les pedagogues de l'Île. Les partenariats qui ont été établis constituent un aspect intéressant de ce projet. Par exemple, dans le cadre de notre partenariat avec la faculté d'éducation de l'Université de l'Î.-P.-É., les futurs enseignants peuvent faire une partie de leur stage avec nous. L'an dernier, nous avons été heureux d'accueillir quatre futurs enseignants, soit

Diana Stavert et Janelle Linzel au semestre de l'automne, ainsi que Trisha MacFarlane et Danielle Smith au semestre d'hiver. Elles ont contribué de façon compétente et inspirante à l'élaboration de matériel destiné à plusieurs modules d'apprentissage du programme *4R*.

Poursuivre ce projet sans financement de base constitue un défi. Nous espérons convaincre le gouvernement que l'éducation relative aux droits de la personne est un aspect essentiel de notre travail qui devrait être convenablement soutenu.

La Commission fait face à d'autres défis. L'Île-du-Prince-Édouard d'aujourd'hui est une communauté multiculturelle dynamique. Or, ni la Commission ni le corps législatif ne reflètent cette diversité. La Commission est préoccupée par l'absence de représentants des Premières nations.

Nous savons que le racisme existe à l'Île et que les citoyens autochtones en font l'expérience quotidiennement. Pourtant, nous recevons rarement des plaintes concernant les droits de la personne de leur part. L'explication la plus raisonnable est que les membres de la communauté autochtone n'ont pas le sentiment que la Commission les représente. Il faut régler cette situation, et j'ai confiance que cette question deviendra une priorité de la Commission dans un proche avenir.

Ce fut un plaisir de travailler avec le personnel de la Commission, soit Brenda Picard, Wendy Baker, Lorraine Buell et Tom Hilton. Je leur souhaite bonne chance. La venue de Brenda Picard a été excellente pour l'équipe. Ses vastes compétences et son expérience sont sans contredit des atouts, mais c'est son apport au développement de l'esprit d'équipe fondé sur une approche inclusive et bienveillante qui est des plus exceptionnels.

J'aimerais aussi exprimer ma gratitude à Mme Baker qui, en plus de son travail d'investigation des plaintes, a représenté la Commission en tant qu'avocate-conseil dans la majorité de nos causes entendues par la Cour suprême et la Cour d'appel. La Cour suprême et la Cour d'appel ont rendu un certain nombre de décisions écrites au cours de l'exercice, et un aperçu de celles-ci est donné dans la section Décisions judiciaires.

Je voudrais remercier mes collègues de la Commission, John Rogers, Alcide Bernard, Maurice Rio, George Lyle, Robert Acorn, Ellen Macdonald et Carmen de Pontbriand, pour leur appui et leur engagement à l'égard des droits de la personne.

Mon mandat a pris fin le 19 mai 2015. J'ai beaucoup aimé mon passage à la Commission et je chérirai ces précieux souvenirs pendant longtemps.

Anne Nicholson
Présidente

Message de la directrice générale

L'éducation est un élément clé du travail de la Commission. Outre le projet *4R*, dont il sera question dans le rapport de l'agent de projet pédagogique, une bonne partie du temps du personnel est consacrée à l'éducation des autres. Cela peut se faire dans le cadre de présentations officielles à des groupes de personnes, des entreprises ou des établissements d'enseignement, ou en répondant aux nombreuses questions soumises quotidiennement par téléphone, en personne ou par courriel. Aider les gens à comprendre leurs droits et responsabilités est essentiel pour prévenir la discrimination et en réduire les effets. Pouvoir compter sur les services d'un agent de projet pédagogique à la Commission nous a permis d'intensifier considérablement nos activités d'éducation.

Cette année, la Commission était heureuse de célébrer les nombreuses communautés culturelles de l'Île. La Commission a eu l'occasion de tenir une de ses réunions au bureau de la Mi'kmaq Confederacy of PEI à Summerside et de prendre conscience de l'importance du rôle que joue cet organisme dans notre province. La Commission se réjouit aussi de pouvoir collaborer avec la Mi'kmaq Confederacy pour élaborer des ressources éducatives concernant la question des pensionnats autochtones.

Nous avons invité Craig Mackie, directeur général de l'Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Î.-P.-É., à venir nous renseigner sur le travail de son organisme. Encore une fois, nous avons participé à la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale qui a été célébrée à Stratford.

Dans le cadre du projet *4R*, la Commission a collaboré avec Culture Î.-P.-É., le Réseau des arts pour la jeunesse, des artistes locaux et d'autres partenaires pour le programme GénieArts 2015. Des enseignants en formation ont travaillé avec des élèves, des enseignants et des artistes dans le but d'explorer des thèmes liés aux droits de la personne d'une manière unique et innovatrice. Les projets scolaires proposaient une exploration artistique de la diversité culturelle grandissante de l'Île (3e année, école West Royalty Elementary), de la gérance environnementale responsable (6e année, école Gulf Shore), de multiples documents relatifs aux droits de la personne [la DUDH, la Charte, la *Loi*] (9e année, école Hernewood Intermediate) ainsi que des défenseurs locaux, nationaux et internationaux des droits de la personne (10e année, école Morell Regional High).

Projet GénieArts de l'école Morell

Dans ce projet de la 10e année, intitulé « Human Rights Defenders » (défenseurs des droits de la personne), les élèves ont fait des recherches sur les droits de la personne, y compris sur des événements importants liés aux droits de la personne, des participants et des spectateurs. Ils ont aussi étudié brièvement ce que sont les « droits ». En équipes de deux, les élèves ont utilisé du ruban adhésif transparent et leur corps pour créer des parties du corps humain, puis les ont réunies. Une classe a formé un personnage debout pour représenter la défense des droits de la personne, et l'autre classe a formé un personnage allongé pour représenter la violation de ses droits. Les deux classes ont écrit des mots pour illustrer les droits de la personne. Ceux-ci ont été découpés et collés à l'extérieur du personnage se tenant debout, de façon à former une bulle comme dans une bande dessinée. Dans le cas du personnage allongé au sol, les mots ont été découpés et collés avec du ruban adhésif à l'intérieur de celui-ci avant qu'il soit assemblé.

Environ 250 personnes ont assisté à l'inauguration de l'exposition GénieArts au Musée d'art du Centre de la Confédération où les œuvres ont été exposées pendant deux semaines.

L'an prochain, dans le cadre de la Fête provinciale du patrimoine, la Commission remettra un prix anglais et un prix français aux élèves dont les projets illustrent le mieux l'esprit des droits de la personne.

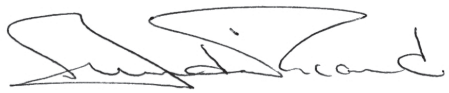
La Commission a tenu sa deuxième journée portes ouvertes au cours de la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre 2014. L'événement a été amorcé avec une émouvante interprétation de la chanson d'India Arie intitulée « Gift of Acceptance » par des élèves de la chorale de 6e année de l'école Stratford Elementary. Il y a eu des allocutions du ministre de l'Éducation et de la sous-ministre de l'Environnement, du Travail et de la Justice. Le groupe de théâtre de l'école Colonel Gray High a écrit et joué une pièce sur la question de l'identité. Une œuvre d'art confectionnée par des élèves des écoles East Wiltshire Intermediate, Queen Charlotte Intermediate, Vernon River Consolidated et Mount Stewart Consolidated était exposée tout au long de la célébration.

Chorale de 6e année de l'École Stratford Elementary

La Commission compte trois employés à temps plein (une médiatrice/agente d'information, deux avocates) et un employé contractuel (agent de projet pédagogique). Le personnel de la Commission intervient aux étapes de la réception des plaintes, de la médiation, du règlement par entente, de l'instruction des plaintes et du processus juridictionnel. Les avocates s'occupent de l'instruction des plaintes, ont la responsabilité des affaires présentées au Comité des droits de la personne et représentent la Commission aux audiences de révision judiciaire et de la Cour d'appel. Les membres du personnel créent et font également des présentations destinées à l'éducation publique. Une des initiatives de cette année a consisté à développer le rôle de la médiatrice/agente d'information de façon à ce qu'elle puisse repérer les dossiers appropriés et examiner la possibilité de la médiation et d'un règlement précoce de la plainte.

J'aimerais remercier tous les membres du personnel pour les efforts considérables qu'ils ont déployés ainsi que pour leur dévouement envers leur travail et les principes défendus par la Commission.

Au cours de l'exercice 2014-2015, nous avons pu compter sur les services de huit commissaires. Je souhaite remercier chacun d'eux pour le soutien et l'encadrement qu'ils ont fournis au personnel de la Commission, et plus particulièrement Anne Nicholson, notre présidente de longue date, dont le mandat s'est terminé en mai 2015. En juin 2015, Robert Acorn a achevé son mandat de commissaire et John Rogers a été nommé président. J'ai bien aimé travailler avec les commissaires et je suis impatiente de poursuivre notre collaboration à l'avenir.



Brenda J Picard, c.r.
Directrice générale

Rapport de l'agent de projet pédagogique

Made in PEI: Rights, Responsibilities, Relationships and Resources (The 4Rs)

> *La reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde.*
>
> (*Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É., 2015, Préambule)

Relations

Même si elle date de 1968 et qu'elle est tirée de An Act Respecting Human Rights, la phrase d'ouverture du préambule continue d'illustrer l'esprit de la Human Rights Act of PEI (ci-après la Loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.) et d'inspirer le travail de sensibilisation qu'accomplit la Commission. Le principe fondamental de l'égalité entre tous les membres de la « famille humaine » est un rappel constant que la liberté progresse lorsque les relations sont caractérisées par des pratiques fondées sur le respect mutuel, la compréhension et le soutien.

LAW FOUNDATION of Prince Edward Island	**Le projet *4R* est un programme triennal concrétisé grâce au généreux soutien financier de la Law Foundation of PEI.**

Une des priorités de la Commission au cours de la dernière année a été de continuer à développer des relations de travail fondées sur un soutien réciproque entre les partenaires du projet *4R*[1]. Ces relations de travail ont amélioré notre capacité à offrir des programmes d'éducation publique traitant des principes de droit énoncés dans le préambule de la Loi. De plus, les statistiques présentées dans le tableau ci-dessous confirment que le renforcement des relations de travail aide les partenaires du projet *4R* à concrétiser le premier des deux objectifs du projet :

Objectif 1 : Le projet *4R* visera à faciliter la mise en œuvre d'activités pédagogiques sur les droits de la personne dans les écoles de l'Île.

Renforcement des relations de travail* = *Amélioration des programmes d'éducation publique	**Nombre de présentations dans les écoles**	**Nombre de participants dans les écoles**
2013 (Avant le projet *4R*)	11	622
2014 (1re année du projet *4R*)	23	897
2015 (2e année jusqu'à ce jour du projet *4R*)	25	1028

[1] Ministère de l'Éducation, du Développement préscolaire et de la Culture (MEDPC); Commission scolaire de langue anglaise (CSLA); PEI Teacher's Federation (PEITF); faculté d'éducation de UPEI (UPEI FEd)

Ressources

Le renforcement des relations de travail entre les partenaires du projet *4R* a aussi permis la réalisation en temps opportun du deuxième objectif du projet :

Objectif 2 : Le projet *4R* visera à élaborer des unités d'apprentissage sur les responsabilités et les droits de la personne, en fonction de l'âge des élèves et avec l'approbation du ministère de l'Éducation.

Ressources du projet *4R* dans les écoles de l'Île	Statut
Maternelle – 3e année **4Rs 3-Packs (3 activités)**	**Approuvée - 2014**
4e année **Exploring Difference: How inclusive is our school?** (Explorer la différence : à quel point notre école est-elle inclusive?)	**En attente d'approbation***
5e année **Identifying then Challenging Stereotypes, Prejudice & Discrimination** (Repérer et combattre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination)	**En attente d'approbation***
6e année **The Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child: What do these mean for our class and school?** (La Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention relative aux droits de l'enfant : que veulent-elles dire pour notre classe et notre école?)	**En attente d'approbation***
9e année **Practicing Reconciliation through Education: The History and Legacy of Canada's Indian Residential Schooling System** (La réconciliation par l'éducation : histoire et séquelles du système des pensionnats autochtones)	**Révision - 2015**
Renforcement des relations de travail **=** ***Élaboration rapide d'unités d'apprentissage interdisciplinaires***	

* Approbation prévue en octobre 2015

Arborant fièrement la mention « Made in PEI » (fait à l'Î.-P.-É.), les ressources du projet *4R* sont rédigées au départ par des étudiants du programme de baccalauréat en éducation de l'Université de l'Î.-P.-É., dans le cadre de leurs stages à la Commission. Appliquant les principes les plus récents en matière de rédaction de programmes, les enseignants en formation ont pour tâche de concevoir des unités d'apprentissage interdisciplinaires qui font la promotion des milieux d'apprentissage inclusifs et favorisent le développement de l'esprit critique chez les élèves, de la créativité, de la communication et de la collaboration (les quatre compétences essentielles du 21e siècle).

The draft resources are then revised and edited by the Commission's Education Project Officer before being sent to Curriculum Specialists for review and feedback. Upon satisfactory completion of the review and revision stage, the resources are approved by the Department of Education, Early Learning and Culture. Approved resources are then marketed to teachers who are also encouraged to engage the educational services provided by the Commission.

This lengthy collaborative process ensures: students are exposed to quality learning units; teachers meet their professional responsibility to provide non-discriminatory learning environments; and the education system develops mutually supportive working relationships.

Unité d'apprentissage sur les pensionnats autochtones (9e année)

Le pensionnat de Shubenacadie, en Nouvelle-Écosse, était un outil de conversion religieuse pour l'église et d'assimilation pour le gouvernement.

Entre le 5 février 1930 et le 26 juin 1966, plus de 1 000 enfants Mi'kmaq du Canada atlantique ont fréquenté le pensionnat autochtone de Shubenacadie.

(Unama'ki College, Cape Breton University, 2015)

> *C'est par l'éducation que nous en sommes arrivés à ce gâchis — du moins par l'instrumentalisation de l'éducation dans les pensionnats — mais l'éducation est la clé de la réconciliation. Nous devons examiner la manière dont nous éduquons nos enfants. C'est pourquoi nous disons que le problème n'est pas autochtone. Il est canadien. (Murray Sinclair, Commission de vérité et réconciliation, 2015)* [Traduction libre]

D'ici la fin de la deuxième année du projet *4R*, les partenaires espèrent avoir présenté aux enseignants de sciences humaines de 9e année l'unité composée de 12 leçons, intitulée : Practicing Reconciliation through Education: The History and Legacy of Canada's Indian Residential Schooling System (La réconciliation par l'éducation : histoire et séquelles du système des pensionnats autochtones). L'unité a été rédigée au départ par des étudiants inscrits au programme d'éducation au cours d'un stage en février 2015 et intègre les principes de la *Loi* ainsi que de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

À l'heure actuelle, nous travaillons avec des spécialistes des programmes d'études en vue d'incorporer à l'unité les révisions qui ont été recommandées par les représentants de la Mi'kmaq Confederacy of PEI. La Commission collabore avec l'organisme à cette expérience d'apprentissage essentielle et est ravie d'avoir l'occasion de prendre part à la mise en œuvre de recommandations faites par la Commission de vérité et réconciliation.

Nous considérons qu'il n'y a pas de meilleure façon d'entreprendre la troisième et dernière année du projet *4R* que de présenter cette unité sur les pensionnats autochtones aux élèves de 9e année de l'Île-du-Prince-Édouard.

La Commission remercie encore la Law Foundation of PEI d'avoir contribué à financer le projet *4R* et à sensibiliser les jeunes Insulaires au fait que préserver l'égalité, la liberté, la justice et la paix est un défi permanent dans nos collectivités.

Comme l'exprime clairement la Commission de vérité et réconciliation :

> *Les Canadiens ne doivent pas se borner à parler de la réconciliation. Ensemble, nous devons apprendre comment mettre en pratique la réconciliation dans notre vie de tous les jours — avec nous-mêmes et nos familles, dans nos collectivités, nos administrations publiques, nos lieux de culte, nos écoles et nos lieux de travail. Pour agir d'une manière constructive, les Canadiens doivent maintenir leur engagement à poursuivre le processus visant à établir et entretenir des relations fondées sur le respect.*
>
> (Commission de vérité et réconciliation du Canada, Sommaire, 2015, p. 24)

Le tout respectueusement soumis,

Thomas Hilton, agent de projet pédagogique

« Murale du multiculturalisme » (2014-15) par les élèves de 3e année d'Emily Waye-MacSwain, école Mt. Stewart Consolidated

Inspirée par la leçon du projet *4R* intitulée « What is PEI Culture? » (Qu'est-ce que la culture de l'Î.-P.-É.?). Dans cette unité, les élèves ont fait des recherches et des dessins dans le but d'illustrer la diversité culturelle de leur classe, de leur collectivité et de l'Île-du-Prince-Édouard dans son ensemble.

Éducation publique et foire aux questions

Les services d'éducation publique et d'information sont assurés par le personnel et les commissaires. La Commission offre des séances de sensibilisation aux particuliers, aux entreprises et aux organismes communautaires. Elle collabore aussi avec les éducateurs en vue de favoriser la sensibilisation et l'éducation aux droits de la personne dans les écoles.

Au cours de l'exercice 2014-2015, la Commission a donné des séances de sensibilisation à quarante-six (46) organisations. Bien qu'elles aient normalement lieu à la demande du public, il arrive parfois qu'elles découlent d'une entente de règlement ou d'une ordonnance du Comité. Ces séances de sensibilisation sont adaptées aux besoins de la personne ou de l'organisation.

La Commission invite toute entreprise ou organisation intéressée par ses services d'éducation à communiquer avec elle. En outre, nous encourageons les particuliers ou les entreprises à communiquer avec la Commission pour discuter de leurs questions. La Commission n'offre pas de conseils juridiques et reconnaît que chaque situation est unique; nous pouvons cependant fournir des renseignements généraux ainsi que des suggestions en ce qui concerne les pratiques exemplaires. Nous encourageons également la population à consulter notre site Web (www.peihumanrights.ca) afin d'en apprendre davantage sur les questions concernant les droits de la personne.

Les demandes les plus fréquentes présentées à la Commission concernent les employés ayant une déficience qui ont besoin d'une mesure d'adaptation de la part de leurs employeurs.

La section suivante renferme de l'information d'ordre général à propos de la loi. Elle ne présente pas un exposé complet de la loi et ne saurait remplacer un avis juridique. Chaque cas est unique et doit être examiné en fonction des faits particuliers.

Qu'est-ce qu'une déficience?

La *Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É. définit une déficience de la façon suivante :

> Déficience, infirmité, malformation ou autre altération actuelle ou antérieure, de nature physique ou mentale, résultant d'une blessure, d'une anomalie congénitale ou d'une maladie. La présente définition vise également l'épilepsie, la paralysie à quelque degré que ce soit, l'amputation, le manque de coordination physique, la cécité ou la déficience visuelle, la surdité ou la déficience auditive, la mutité ou les défauts d'élocution, ou la nécessité d'utiliser un chien-guide, un fauteuil roulant ou un autre dispositif de correction.

Les maladies courantes et temporaires telles que le rhume ou la grippe ne sont pas considérées comme des déficiences en vertu de la *Loi*. Si un état temporaire, comme une douleur, réapparaît fréquemment dans le cadre d'un état pathologique, il pourrait être considéré comme une déficience, mais toutes les maladies ne sont pas des déficiences.

En vertu de la législation sur les droits de la personne, l'alcoolisme et la toxicomanie sont considérés comme des déficiences. Si un employé souffre d'alcoolisme ou de toxicomanie, le devoir d'adaptation reste en application. Cette adaptation signifie habituellement l'octroi par l'employeur d'un congé à l'employé afin qu'il puisse suivre un traitement, puis la réintégration de l'employé au poste qu'il occupait. L'employé doit manifester le désir de recevoir de l'aide pour résoudre son problème de toxicomanie. La notion d'adaptation raisonnable ne signifie pas que l'employeur doit autoriser un travailleur à se trouver à son poste lorsqu'il est sous l'emprise de l'alcool ou d'une drogue, ni qu'il doit continuer à employer une personne qui refuse tout traitement relatif à sa toxicomanie. La *Loi* ne protège pas les personnes qui consomment de la drogue ou de l'alcool, mais qui n'ont pas de dépendance.

Qu'est-ce qu'une mesure d'adaptation?

Les employeurs, les fournisseurs de services et les propriétaires de biens sont tenus de s'adapter aux besoins de personnes ou de groupes protégés par la *Loi* sur les droits de la personne, pour autant qu'ils ne subissent pas de « préjudice injustifié ». Il est parfois nécessaire d'ajuster les politiques et procédures ou de modifier certains aménagements afin de répondre aux besoins spécifiques de personnes ou de groupes protégés et de leur donner un traitement juste et équitable. L'obligation d'adaptation s'applique à tous les domaines et motifs régis par la *Loi*, mais c'est le plus souvent dans le domaine de l'emploi qu'elle se présente, et ce, pour le motif de déficience.

Le devoir d'adaptation s'applique lorsque l'employeur ou le fournisseur de services sait ou aurait dû savoir que la personne a une déficience et pourrait avoir besoin de mesures d'adaptation.

En règle générale, si un employé a besoin d'une mesure d'adaptation, il lui incombe d'informer son employeur de sa déficience et de ses besoins. Toutefois, il peut arriver que l'employeur ait le devoir de vérifier si l'employé a besoin d'une mesure d'adaptation. Par exemple, si l'employeur apprend d'une manière indirecte qu'il y a un besoin; si la conduite de l'employé est anormale et pourrait être attribuable à une déficience; ou si l'employé revient au travail après un congé d'invalidité.

Si l'employé a besoin d'une mesure d'adaptation, il doit collaborer avec l'employeur et s'assurer que celui-ci obtient l'information dont il a besoin. Il peut parfois s'agir de renseignements médicaux détaillés sur la nature de la déficience, l'étendue des limitations

associées à la déficience et la durée prévue. Les détails nécessaires peuvent varier selon la mesure d'adaptation demandée.

Ultimement, il n'appartient ni à l'employé ni au médecin de déterminer la mesure d'adaptation qui peut être offerte à une personne. C'est l'employeur qui connaît le mieux l'entreprise et les options à sa disposition. L'idéal serait que l'employeur et l'employé aient une bonne communication et qu'il y ait un échange suffisant d'information pour que l'employeur puisse déterminer les meilleures options. Toutefois, l'employé ne peut imposer la façon dont se déroulera le processus d'adaptation. Il n'est pas obligatoire que la mesure d'adaptation offerte par l'employeur soit « parfaite » ou l'option « privilégiée » par l'employé. Si l'employeur fait une offre « raisonnable » que l'employé n'accepte pas, l'employeur s'est acquitté de son devoir d'adaptation.

Le refus d'accommoder les besoins d'un employé qui n'est pas fondé sur l'exigence de qualifications professionnelles réellement requises ou sur un préjudice injustifié constitue une infraction à la *Loi* sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.
Voici des exemples de mesures d'adaptation :

- modification du milieu physique (ajout de rampes, d'éclairage, de chauffage);
- modification des tâches – modifier le travail ou muter la personne à un poste différent;
- modification de l'horaire;
- établissement d'un taux d'absentéisme individuel.

Quand l'adaptation est-elle non nécessaire?

Il y a des circonstances où l'employeur ou le fournisseur de services n'est pas obligé d'offrir une mesure d'adaptation à une personne protégée en vertu de la *Loi*. Il s'agit de cas où une qualification professionnelle est réellement requise et ne peut raisonnablement faire l'objet d'une mesure d'adaptation ou de situations où la mesure d'adaptation entraînerait un préjudice injustifié.

Une qualification professionnelle réellement requise est une exigence qui est rationnellement liée à l'exécution du travail en cause. Elle a été établie en croyant de bonne foi qu'elle était nécessaire pour exécuter le travail et elle est, en fait, raisonnablement nécessaire pour accomplir celui-ci. Par exemple, certaines personnes qui ont une déficience ne peuvent détenir un permis de conduire. Détenir un permis de conduire est une qualification professionnelle réellement requise pour être chauffeur de taxi, mais elle ne le serait probablement pas dans le cas d'un commis de magasin.

Pour qu'une mesure d'adaptation engendre un préjudice injustifié, la contrainte doit être excessive. Plusieurs facteurs doivent être pris en considération pour déterminer si la mesure d'adaptation occasionnera un préjudice injustifié à un employeur. Ces facteurs

vont varier selon la nature des activités de l'entreprise ou du fournisseur de services. Voici quelques-uns des facteurs qui peuvent être pris en considération :

le coût de la mesure d'adaptation – il doit être quantifiable et considérable (prohibitif);
la taille et les besoins du milieu de travail;
les frais peuvent ou non être étalés dans le temps ou partagés avec une autre organisation;
les questions de santé et de sécurité, y compris les répercussions sur les collègues et les tierces parties;
les conflits de droits – la mesure d'adaptation peut empiéter sur les droits de quelqu'un d'autre;
le moral des autres membres du personnel sur le lieu de travail – ces objections doivent reposer sur des craintes fondées que les droits des autres membres du personnel seraient affectés (pas seulement leurs préférences);
la capacité du milieu de travail de faire preuve de souplesse ou d'interchanger ses employés.

Qu'est-ce qu'une révision judiciaire?

Lorsqu'un organisme administratif comme la Commission des droits de la personne rend une décision, la personne visée par celle-ci peut demander à la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard de la réviser. C'est ce qu'on appelle une révision judiciaire. Une révision judiciaire n'est ni un appel ni une nouvelle audience. Il s'agit d'une demande à la Cour suprême qui doit respecter les règles de procédure. Dans le cas d'une révision judiciaire, le rôle de la Cour est d'examiner le processus suivi par la Commission pour en arriver à sa décision.

Si le directeur général ou son représentant décide de rejeter ou de cesser de traiter une plainte, le plaignant a le droit, en vertu de l'article 25.1 de la Loi, de demander au président de la Commission de réviser le dossier. Le président (ou son représentant) déterminera s'il est d'accord avec la décision du directeur général ou si le dossier aurait dû être soumis à un comité d'enquête. Le plaignant ou l'intimé peut demander que la décision du président soit révisée par la Cour suprême.

Le tribunal n'entend pas la preuve au cours d'une révision judiciaire. C'est le rôle de la Commission de préparer un dossier contenant la preuve présentée au directeur général et au président au moment de leurs décisions respectives, et c'est cette preuve sous forme documentaire qui est soumise au tribunal. Le juge ne substituera pas sa décision à celle du président. Le rôle du tribunal est de déterminer si le président a rendu une décision raisonnable et conforme à la procédure. Le tribunal détermine si le processus décisionnel est transparent, si le directeur général et le président ont énoncé clairement les motifs de leurs décisions, et si la décision fait partie des issues possibles et raisonnables. Le tribunal reconnaît que le directeur général a le pouvoir de rejeter une plainte s'il estime qu'elle n'est pas fondée et, dans la plupart des cas, il ne contestera pas la validité de l'instruction.

Attributions de la Commission

Depuis l'adoption de la *Human Rights Act* (*Loi sur les droits de la personne*) le 11 septembre 1976, la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard a le mandat :

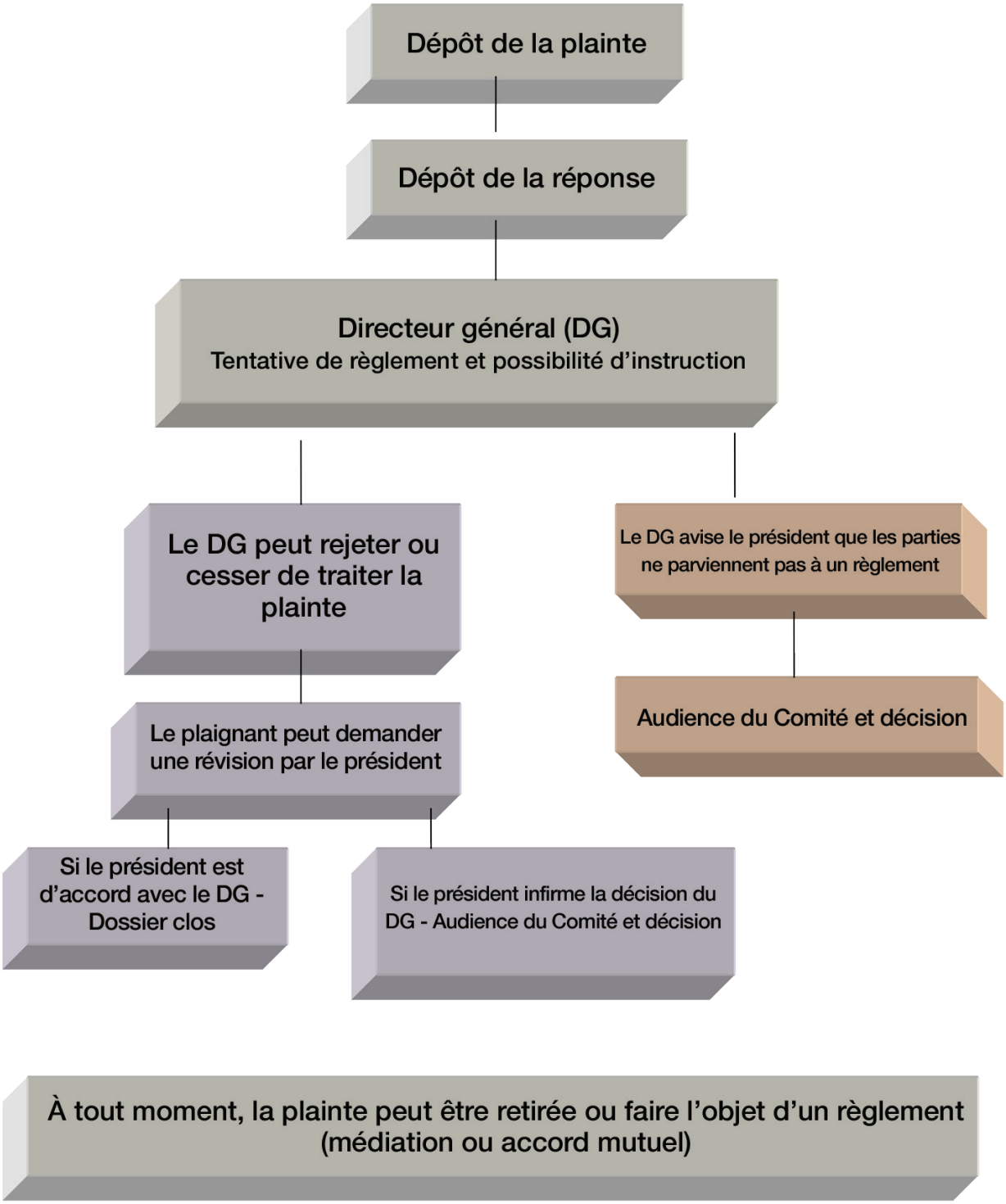
- de veiller à l'application de la *Loi*;
- d'élaborer un programme d'information et d'éducation du public en matière de droits de la personne en vue de promouvoir le principe selon lequel tous les êtres humains sont libres et égaux en dignité et en droits;
- de donner des conseils au gouvernement relativement aux suggestions, recommandations et demandes formulées par des organismes privés et des particuliers;
- de présenter au ministre, sur demande, un rapport sur ses activités;
- d'examiner ou de traiter toute question ou activité qui lui est renvoyée par le ministre ou par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Lorsqu'une plainte est déposée à la Commission des droits de la personne, le processus normal implique des échanges de renseignements par écrit entre le plaignant et l'intimé (la personne, l'entreprise ou l'entité accusée d'avoir fait de la discrimination envers le plaignant). Le dossier est alors soumis au directeur général ou à son représentant (agent des droits de la personne) afin qu'il instruise la plainte et tente d'obtenir un règlement par entente.

Les fonctions du directeur général (ou de son représentant) sont décrites aux articles 22(3) et (4) de la *Loi* sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É. :

> *22(3) Le directeur général doit instruire la plainte et tenter de la régler par une entente.*
>
> *Malgré le paragraphe (3), le directeur général peut, à tout moment, selon le cas :*
>
> > *(a) rejeter une plainte s'il estime qu'elle n'est pas fondée;*
> >
> > *(b) cesser de traiter une plainte s'il estime que le plaignant a refusé d'accepter une proposition de règlement juste et équitable;*
> >
> > *(c) cesser de traiter une plainte si une autre loi offre un mode de règlement plus valable ou si une procédure de grief ou d'autres procédures de révision n'ont pas été épuisées;*
> >
> > *(d) aviser le président de la Commission que les parties sont incapables de régler la plainte.*

Processus de plainte



Les plaintes concernant les droits de la personne doivent être déposées dans l'année qui suit l'incident présumé. Toute plainte doit concerner au moins un des domaines visés par la *Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É. et être fondée sur au moins un des motifs régis par celle-ci.

Statistiques relatives aux plaintes

Quatre-vingt-un (81) dossiers ont été reportés des années précédentes et cinquante et une (51) plaintes ont été reçues en 2014-2015, ce qui signifie que cent trente-deux (132) dossiers au total étaient ouverts pendant cet exercice. Outre les plaintes écrites, la Commission a reçu de nombreuses demandes de renseignements par téléphone, par courriel et en personne de la part de particuliers et d'organisations qui se préoccupaient de leurs droits.

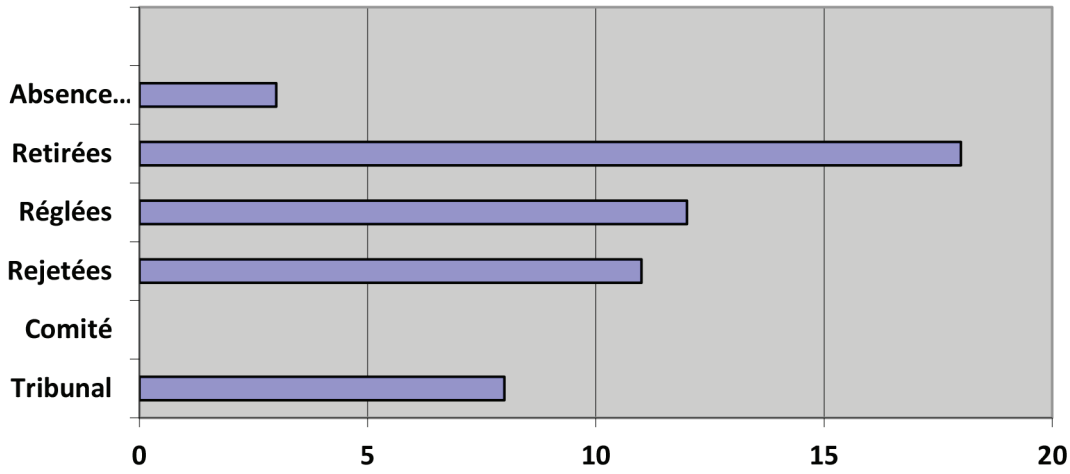
NOMBRE DE PLAINTES SELON LES DOMAINES ET LES MOTIFS

	Reports des années précédentes			**Reçues en 2014-2015**			
Motif de discrimination	Emploi et bénévolat	Services et commodités	* Autre et domaines multiples	Emploi et bénévolat	Services et commodités	* Autre et domaines multiples	Total
Age	1			2		2	5
Association							
Couleur, race, origine ethnique ou nationale	4	1	1	1	1		8
Croyance, religion	2			1	1		4
Déclaration de culpabilité			1	3			4
Déficience	21	4	6	16	3		50
État familial				2			2
Expression de genre							
Identité sexuelle							
État matrimonial							
Opinion politique	4						4
Sexe ou genre (y compris harcèlement sexuel et grossesse)	8		1	6			15
Orientation sexuelle							
Source de revenus	1			3	1		5
Dépôt d'une plainte ou témoignage				1			1
Motifs multiples	17	6	3	3	5		34
Nombre total de plaintes	58	11	12	38	11	2	**132**

La plupart des plaintes concernaient le domaine de l'emploi, tandis que le motif de discrimination le plus fréquent était la déficience.

* La catégorie Autre et domaines multiples comprend : le logement, la location ou la vente de biens, la qualité de membre d'une organisation d'employés ou d'une organisation professionnelle, les publicités et les publications.

Résultats des plaintes
Dossiers clos
Du 1er avril 2014 au 31 mars 2015



Dossiers clos (52)

Absence d'autorité : Trois (3) plaintes ont été jugées comme étant hors de la compétence de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard.

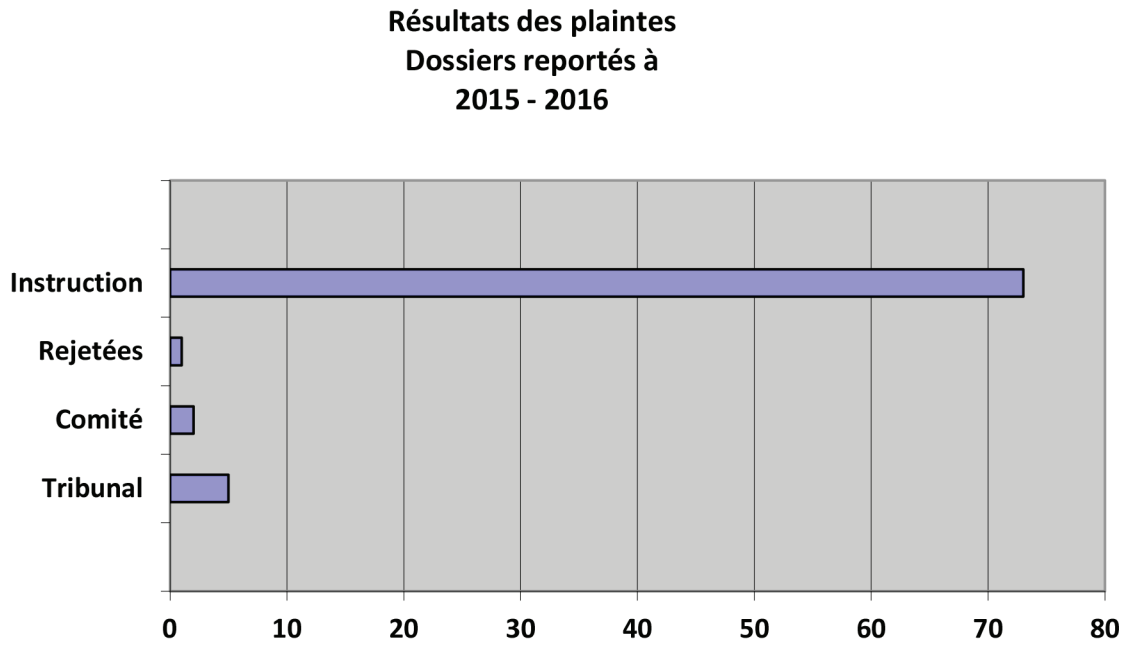
Retirées : Dix-huit (18) plaintes ont été retirées par le plaignant à diverses étapes ou ont été jugées comme ayant été abandonnées.

Réglées : Douze (12) plaintes ont fait l'objet d'un règlement par entente à la suite de discussions ou d'une médiation.

Rejetées ou abandonnées : Onze (11) plaintes ont été rejetées ou abandonnées par la directrice générale ou son représentant, conformément à l'article 22(4) de la *Loi*. Quatre (4) plaignants ont demandé une révision par le président et ont fait l'objet de décisions.

Comité : Il n'y a pas eu d'audience du Comité au cours de l'exercice.

Tribunal : Huit (8) affaires ont été réglées. Trois (3) d'entre elles ont été abandonnées ou retirées par le plaignant, deux (2) ont été rejetées (décisions non publiées) et trois (3) décisions écrites ont été rendues. (Voir les décisions judiciaires à la page 22.)



Dossiers reportés à 2015-2016 (80)

Instruction/Règlement par entente : Soixante-treize (73) plaintes sont toujours à diverses étapes du processus (instruction, négociation d'un règlement, en suspens, etc.).

Rejetées ou abandonnées : Une (1) plainte a été rejetée ou abandonnée par la directrice générale ou son représentant, conformément à l'article 22(4) de la *Loi*, mais le dossier demeure ouvert tant qu'une décision n'aura pas été rendue par le président en ce qui concerne la demande de révision.

Comité : Deux (2) audiences du Comité sont à venir. Une (1) plainte devant faire l'objet d'une audience du Comité est en attente de l'issue d'une révision judiciaire et une (1) est en attente d'une audience du Comité.

Tribunal : Au 31 mars 2015, outre les affaires mentionnées précédemment, deux (2) autres dossiers attendaient de faire l'objet d'une révision judiciaire par la Cour suprême. La Cour suprême a rendu des décisions dans deux (2) autres dossiers. Dans ces deux cas, la décision a été rendue par la Cour d'appel de l'Î.-P.-É. au cours de l'exercice 2015-2016. (Voir les décisions judiciaires à la page 23.)

Règlements par entent

La Commission encourage les parties à essayer de conclure une entente pour régler les plaintes. La médiatrice de la Commission passe en revue les dossiers afin de déterminer si les parties sont ouvertes à une démarche de médiation ou de règlement par entente. Prendre le temps d'examiner cette possibilité au début du processus donne aux parties la possibilité de régler leur différend et, dans certains cas, de rétablir leurs liens avant qu'elles se campent sur leurs positions, sans attendre la tenue d'une instruction ou d'une audience du Comité. La médiation peut se dérouler de façon formelle ou informelle.

Permettre aux parties de trouver leurs propres solutions dans le cadre de discussions est plus efficace et satisfaisant, et moins coûteux que laisser le processus judiciaire suivre son cours. Le règlement par entente vaut particulièrement la peine lorsqu'il est probable que la relation entre les parties se poursuive.

Les règlements par entente entre les plaignants et les intimés peuvent intervenir à tout moment, tant que le Comité des droits de la personne n'a pas rendu sa décision. Même si les parties ne parviennent pas à s'entendre au cours des premières étapes, la directrice générale ou son représentant peut travailler à ce qu'un règlement intervienne au cours de la phase d'instruction ou de préparation des audiences du Comité. Les règlements par entente peuvent intervenir sans conclusion ou reconnaissance de discrimination.

Les ententes peuvent comprendre des solutions semblables à celles qui seraient prescrites par le Comité ainsi que d'autres genres de mesures. Les règlements par entente intervenus par l'entremise de la Commission impliquaient notamment de modifier les politiques ou des éléments physiques d'une entreprise ou d'un service, de rembaucher le plaignant, d'adapter le milieu de travail (horaire, environnement physique), de présenter des excuses, de rédiger une lettre de recommandation ou d'offrir une indemnité financière.

Conformément au mandat de la Commission qui consiste notamment à faire de la sensibilisation concernant les droits de la personne, les règlements par entente comprennent souvent un aspect éducatif pour l'une des parties impliquées ou les deux.

Au cours du dernier exercice, douze (12) plaintes ont fait l'objet d'un règlement par entente à la suite de discussions ou d'une médiation. Neuf (9) d'entre elles concernaient l'emploi, deux (2) étaient liées au logement et une (1) visait les services offerts au public. La majeure partie de ces plaintes invoquaient la déficience comme motif de discrimination.

Audiences du Comité et décisions judiciaires en 2014-2015

Il n'y a pas eu d'audience du Comité au cours de l'exercice 2014-2015.

Dossiers judiciaires clos en 2014-2015

Ces trois dossiers de révision judiciaire ont été abandonnés par le plaignant. Numéros de dossier du greffe : **S1-GS-23241, S1-GS-24890, and S2-GS-5760**.

L'affaire suivante a fait l'objet d'une décision publiée.

***No de dossier du greffe* S1-GS-24958**
Décision publiée 2014 PESC 27

Le plaignant a déposé une plainte le 16 février 2011, pour motif de discrimination en matière d'emploi fondée sur l'opinion politique. Il a modifié sa plainte par la suite afin d'inclure le motif de la déficience. Lors de l'audience du tribunal, il a retiré sa plainte de discrimination fondée sur l'opinion politique. Le plaignant était un employé saisonnier de l'intimé. Il était embauché chaque année sur une base contractuelle. Il n'avait pas de droit de rappel. Le plaignant travaillait normalement du mois d'août au mois de décembre. En 2010, il a dû prendre un congé de maladie au cours de cette période. Il était médicalement apte à retourner au travail en janvier. L'intimé lui a indiqué qu'il serait rembauché en août (comme d'habitude). Le plaignant prétendait qu'il aurait dû être embauché dès qu'il est devenu médicalement apte au travail et réclamait les revenus perdus au cours des semaines qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été malade. Le directeur général a rejeté sa plainte parce qu'il estimait qu'elle n'était pas fondée. Cette décision a été confirmée par le président de la Commission. Le plaignant a présenté une demande de révision judiciaire. Celle-ci a été rejetée le 24 octobre 2014. Le tribunal a conclu que les décisions de la Commission étaient raisonnables et conformes à la procédure.

Décisions rendues au cours du présent exercice, mais figurant dans le rapport annuel de l'an dernier

Les affaires suivantes ont été finalisées au cours de l'exercice 2014-2015, mais ont figuré dans le rapport de 2013-2014 parce qu'elles avaient été réglées avant l'impression de ce rapport. Il est possible d'obtenir des renseignements sur ces affaires en consultant le rapport de 2013-2014 ou notre site Web.

No de dossier du greffe S1-GS-25406
***Décision publiée* 2014 PESC 9 (aussi décision non publiée 17 juin 2014)**
Nota : La demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada a été refusée.

No de dossier du greffe S1-GS-23407

No de dossier du greffe* S1-CA-1270, Décision publiée *2014 PECA 13
Nota : La demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada a été refusée.

No de dossier du greffe* S1-CA-1287, Décision publiée *2014 PECA 15
Nota : La demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada a été refusée.

Dossiers judiciaires en suspens 2014-2015

No de dossier du greffe S1-GS-24710

Le 7 mars 2007, le plaignant a déposé une plainte pour motif de discrimination en matière d'emploi fondée sur la déficience. Il prétendait que son employeur croyait qu'il était atteint d'une maladie mentale et voulait l'obliger à subir un test psychologique. Le plaignant a indiqué qu'il n'avait jamais eu de problèmes psychologiques et qu'il refusait de subir l'évaluation. Il prétend que son employeur l'a congédié parce qu'il croyait qu'il était atteint d'une déficience mentale.

Après enquête, le directeur général a rejeté la plainte, estimant qu'elle était non fondée. Le plaignant a demandé qu'une révision soit faite par le président de la Commission. Le représentant du président a confirmé la décision du directeur général.

Le plaignant a présenté une demande de révision judiciaire. La révision judiciaire n'a pas encore eu lieu.

No de dossier du greffe S1-GS-24741

Le 16 février 2011, le plaignant a déposé une plainte pour motif de discrimination en matière d'emploi fondée sur la source de revenus. Il prétendait qu'on ne lui versait pas la pleine indemnité d'accident du travail à laquelle il avait droit. Le directeur général a rejeté la plainte, estimant qu'elle était non fondée.

Le plaignant a demandé qu'une révision soit faite par le président de la Commission, lequel a confirmé la décision du directeur général. Le 29 mars 2012, le plaignant a présenté une demande de révision judiciaire. La date de la révision judiciaire n'a pas encore été fixée.

***No de dossier du greffe* S1-GS-25540**

Le plaignant a déposé une plainte concernant les droits de la personne le 19 octobre 2010, prétendant que les intimés avaient fait de la discrimination à son endroit en matière d'emploi et relativement à sa qualité de membre d'une organisation d'employés ou d'une organisation professionnelle, fondée sur l'association, la déficience et la source de revenus. Sa carte de presse a été annulée et il prétendait que sa déficience et son travail de défense des droits des handicapés étaient des facteurs qui avaient contribué à ce que la décision de l'annuler soit prise. Après l'instruction de la plainte, le directeur général a rejeté celle-ci en vertu du paragraphe 22(4)(a) de la *Loi*, estimant qu'elle était non fondée.

Le plaignant a demandé qu'une révision soit faite par la présidente de la Commission. Après examen, la présidente n'a pas confirmé la décision du directeur général. Elle a établi qu'il serait préférable que certaines questions soulevées dans la plainte soient étudiées par un comité d'enquête et a recommandé que celle-ci fasse l'objet d'une audience du Comité.

Les intimés ont estimé que la décision de la présidente devrait faire l'objet d'une révision judiciaire et ont présenté une demande en ce sens le 29 avril 2013. Le plaignant a présenté une requête pour que soit annulée la demande des intimés, requête qu'il a finalement retirée. Une révision judiciaire est prévue du 16 au 18 septembre 2015.

L'audience du Comité d'enquête n'a pas encore été programmée. La tenue de celle-ci dépend de l'issue de la révision judiciaire.

***No de dossier du greffe* S1-CA-1298**
Décisions publiées : 2014 PESC 18, 2014 PECA 17, 2015 PECA 4

Le plaignant a déposé une plainte le 11 février 2013. Il prétendait avoir fait l'objet de discrimination en matière d'emploi parce qu'il avait déposé une plainte et aussi en raison de la race, de la couleur et de l'origine ethnique ou nationale. Le plaignant avait postulé un emploi auprès de l'intimé au début de 2012. En février 2012, le plaignant avait réglé par entente un certain nombre de dossiers liés à des plaintes semblables à l'endroit de l'intimé et signé une quittance pour empêcher toute poursuite.

La directrice générale a établi que les modalités de la quittance empêchaient le plaignant de déposer cette plainte et a rejeté celle-ci, estimant qu'elle était non fondée. Le plaignant a demandé que la décision de la directrice générale soit révisée par la présidente de la Commission. La présidente a confirmé la décision de la directrice générale.

Le plaignant a demandé une révision judiciaire. Le tribunal a établi que les décisions rendues par la Commission, puisqu'il ne s'agissait pas d'une nouvelle affaire et que la quittance s'appliquait, étaient raisonnables. Le tribunal a rejeté la demande de révision judiciaire. Le plaignant a été condamné à payer des frais de 14 500 $. **(2014 PESC 18)**

Le plaignant a interjeté appel de la décision de la Cour suprême. L'intimé a demandé une ordonnance de cautionnement pour la sécurité des frais et le tribunal a ordonné au plaignant de payer 7 500 $ au plus tard le 18 septembre 2014. Le plaignant n'a pas versé le cautionnement pour la sécurité des frais. **(2014 PECA 17**)

En mars 2015, l'intimé a présenté une requête afin que soit rejeté l'appel du plaignant. Le tribunal a indiqué que le rejet d'un appel en raison du non-respect de la procédure était une mesure extrême et, partant, rarement envisagée; toutefois, le tribunal a précisé que si le plaignant ne versait pas le cautionnement pour la sécurité des frais au plus tard le 10 avril 2015, l'appel serait rejeté. Le plaignant n'a pas respecté les exigences du tribunal et l'appel a été rejeté. **(2015 PECA 4)**

Le plaignant a présenté une demande d'autorisation de pourvoi devant la Cour suprême du Canada. La Cour suprême n'a pas encore rendu de décision au sujet de la demande d'autorisation de pourvoi.

***No de dossier du greffe* S1-CA-1302**
Décisions publiées : 2014 PESC 20, 2015 PECA 8

Le 16 avril 2007, les plaignants ont déposé une plainte pour motif de discrimination en matière d'emploi en raison de l'opinion politique.

Les plaignants étaient des propriétaires d'entreprises qui fournissaient des terminaux de loterie vidéo (TLV) à des détaillants et en assuraient l'entretien. La plupart des plaignants étaient membres du Parti libéral. Lorsque le Parti conservateur a pris le pouvoir en 2002, le gouvernement a adopté une loi qui éliminait les TLV des dépanneurs et supprimait le rôle des plaignants; mettant essentiellement un terme à leurs activités. Les plaignants prétendaient que l'intimé ne leur avait pas offert une indemnité convenable.

Le directeur général a rejeté la plainte, invoquant que le délai de prescription d'un an était échu. À la suite d'une série de révisions et d'appels, l'affaire a été renvoyée au directeur général, avec l'indication de la Cour d'appel que la règle du moment où le préjudice aurait pu être découvert s'appliquait. Celle-ci signifie que le délai de prescription d'un an ne commence pas toujours à partir du moment où la discrimination présumée a eu lieu. Si les plaignants affirment qu'ils n'avaient pas connaissance de la discrimination à ce moment, la Commission doit déterminer le moment où ils ont eu connaissance de celle-ci ou le moment où ils auraient dû en avoir connaissance. Le directeur général a donc passé en revue les circonstances et déterminé que les plaignants avaient ou auraient dû avoir connaissance de la présumée discrimination plus d'un an avant qu'ils déposent leur plainte, ce qui faisait que l'affaire n'était toujours pas du ressort de la Commission puisque le délai de prescription était échu. Il a également établi que les plaignants n'étaient pas des employés des intimés et qu'ils n'avaient donc pas de motif pour déposer une plainte pour discrimination. Le président de la Commission a confirmé la décision du directeur général. La Cour suprême a rejeté la demande de révision judiciaire, estimant que la décision était raisonnable du point de vue de la limite de temps. Le tribunal ne s'est pas penché sur la question de l'emploi. **(2014 PESC 20)**

Le 28 mai 2015, la Cour d'appel a rendu sa décision qui confirmait les décisions du directeur général et du président. Le tribunal a conclu que les décisions rendues dans cette affaire quant au moment où la présumée discrimination avait ou aurait dû être découverte, étaient raisonnables. (2015 PECA 8)

« Courtepointe des cultures de l'Île » (2014-2015), confectionnée par les élèves de 3e année de Joanne McIsaac, école Vernon River Consolidated.

Inspirée par la leçon du projet 4R intitulée « What is PEI Culture? » (Qu'est-ce que la culture de l'Î.-P.-É.?). Les enfants ont confectionné une carte en courtepointe illustrant différents aspects culturels des peuples qui vivent à l'Île-du-Prince-Édouard (cette carte n'offre pas une représentation géographique réelle des lieux occupés par les différents peuples).

Commissaires (2014-2015)

Les commissaires aux droits de la personne sont nommés par l'Assemblée législative sur proposition du comité permanent des communautés, de l'administration des terres et de l'environnement (anciennement le comité permanent de la santé, du développement social et des aînés). Les commissaires ont des antécédents personnels et professionnels variés, et mettent au service du processus décisionnel des compétences et des expériences diverses. Ils sont nommés pour un mandat d'au plus trois ans qui peut être renouvelé.

Les commissaires exercent leur leadership en établissant l'orientation de la Commission et en faisant la promotion de son travail.

Le président ou son représentant peut être appelé à passer en revue les décisions du directeur général ou de son représentant lorsqu'une plainte a été rejetée ou abandonnée.

Lorsqu'une affaire doit faire l'objet d'une audience, le président désigne un ou trois commissaires qui feront partie du comité qui entendra la preuve et les exposés des parties, et déterminera si la *Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É. a été enfreinte et, le cas échéant, la solution qui sera ordonnée.

Présidente de la Commission - Anne Nicholson

Anne Nicholson, de St. Andrews Point, Lower Montague, est née à Montréal (Québec) et s'est installée à l'Île-du-Prince-Édouard en 1975.

Mme Nicholson a été nommée à la Commission le 19 mai 2004, et son mandat a été renouvelé le 3 avril 2007. Elle est devenue présidente intérimaire en mai 2009 et a été nommée présidente en avril 2010. En 2013, son mandat de présidente a été renouvelé.

À titre de consultante, elle a travaillé avec des groupes communautaires et des instances gouvernementales sur des questions concernant l'égalité, la santé, la culture, la prévention de la violence dans les relations, la prévention de la violence envers les aînés et la justice sociale, entre autres.

Diplômée de l'Université de l'Î.-P.-É., Mme Nicholson a dirigé le Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É., a été directrice du PEI Rape and Sexual Assault Centre et agente de projet pour la Community Legal Information Association, et a fait partie du Comité d'action du premier ministre pour la prévention de la violence familiale, de la Community Foundation of PEI et de Family Violence Prevention Services Inc.

Elle est mariée à David Bergmark et le couple a trois enfants adultes, Dylan, Lukas et Chloe.

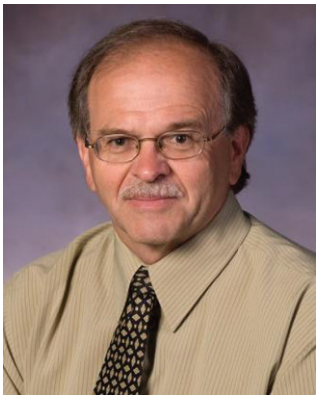
John G. Rogers, commissaire

John Rogers, de Brae, a été nommé à la Commission en 2008 et son mandat a été renouvelé en 2011 et en 2014. M. Rogers est titulaire d'un B.A. et d'un B.Ed. de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et d'une M.Ed. de l'Université d'Ottawa. Il a pris sa retraite du système scolaire public en 2005, après avoir occupé les fonctions d'enseignant, de directeur adjoint et de directeur d'école. Depuis sa retraite du système scolaire public, M. Rogers travaille comme chargé de cours à temps partiel pour la faculté d'éducation de l'Université de l'Î.-P.-É. Il consacre aussi du temps à la ferme familiale de Brae. M. Rogers a fait partie de nombreuses organisations locales et provinciales. Il est actuellement un des directeurs du Canadian Potato Museum d'O'Leary et est vice-président du projet environnemental de l'étang de Leard. M. Rogers croit fermement au principe fondamental que « tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits » (préambule, *Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É.). Il estime que tous les membres de la société doivent être traités de façon juste et équitable.

George A. Lyle, commissaire

George Lyle, de Summerside, a été nommé commissaire le 16 avril 2009, et son mandat a été renouvelé le 17 avril 2012. Maintenant à la retraite, M. Lyle a exercé le droit en tant qu'avocat généraliste entre 1978 et 2014, à l'Île-du-Prince-Édouard. Auparavant, il a occupé différents postes pour Guaranty Trust Company of Canada. Il est diplômé de la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et titulaire d'un certificat en activités fiduciaires de l'Université Queens. Au cours de la période où il exerçait en cabinet privé, il a occupé la fonction de président du Conseil des relations de travail de l' Î.-P.-É. et a été président de la Law Society of Prince Edward Island ainsi que de la division de l'Î.-P.-É. de l'Association du Barreau canadien. M. Lyle a siégé sur divers conseils et son engagement communautaire à Summerside est indéniable.

Alcide J. Bernard, commissaire



Alcide Bernard, de Wellington, a été nommé commissaire en avril 2011 et son mandat a été renouvelé en 2014. M. Bernard est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'Université de Moncton. Il a pris sa retraite d'Old Dutch Foods Inc. en mars 2011, ayant occupé divers postes de gestion au fil de ses 25 années de carrière dans le secteur de la croustille. Après trois années de service en tant qu'agent de développement du tourisme pour l'Î.-P.-É. à la Commission du tourisme acadien du Canada atlantique, M. Bernard a maintenant pris sa retraite. Il est actuellement président de la communauté incorporée de Wellington et fait partie de divers autres organismes bénévoles au sein de la communauté acadienne de l'Île-du-Prince-Édouard.

Maurice H. J. Rio, commissaire

Maurice Rio a été nommé commissaire le 17 avril 2012. Il s'agissait de la deuxième nomination de M. Rio puisqu'il avait déjà siégé à la Commission entre 2006 et 2009. Il est revenu à l'Île après 22 années à travailler sur des enjeux nationaux pour le ministère du Solliciteur général du Canada. Il a étudié à l'Université Dalhousie, à l'Université Memorial et à l'Université de Regina. M. Rio habite actuellement à Summerside. Il est un défenseur de la « justice naturelle » et est heureux de continuer à servir dans le cadre de son travail sur les droits de la personne au sein de la Commission.

Robert A. Acorn, commissaire

Robert (Bob) Acorn est né et a grandi à Souris (Île-du-Prince-Édouard). Il a été nommé commissaire le 17 avril 2012. Il est titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université Dalhousie ainsi que d'un diplôme en administration publique de l'Université de Île-du-Prince-Édouard. Il a travaillé pour la PEI Housing Corporation, l'Université de l'Alberta, le gouvernement de l'Alberta et, plus récemment, comme conseiller en gestion pour l'entreprise George May International d'Edmonton. M. Acorn habite actuellement à Charlottetown avec son épouse, Thelma (Walsh) Acorn. Il a également deux enfants, Kim et Rick.

Carmen de Pontbriand, commissaire

Carmen de Pontbriand a été nommée à la Commission le 2 mai 2014. Elle est originaire de Montréal, mais habite actuellement à Charlottetown. Sur le plan professionnel, Mme De Pontbriand possède une vaste expérience des administrations municipales et locales, en plus d'être membre permanente du Tribunal des anciens combattants (révision et appel). Elle possède des certificats en administration des tribunaux, en journalisme et en entrepreneuriat. Elle est une membre active de sa communauté, faisant partie de deux chorales et de divers organismes communautaires.

Hon. Ellen M. Macdonald, commissaire

L'hon. Ellen Macdonald B.A., L.L.B., L.L.D. (distinction), a été nommée commissaire en mai 2014. Elle s'est jointe à la Commission après avoir pris sa retraite de la Cour supérieure de justice (Ontario).

Mme la juge Macdonald est née et a grandi à Souris (Île-du-Prince-Édouard), et elle y habite actuellement. Elle est diplômée de l'école Souris High (1966), de l'Université de l'Î.-P.-É. (1970) et de la faculté de droit de l'Université McGill (1973). Mme la juge Macdonald a été admise au Barreau de l'Ontario en 1975 et a exercé le droit à Toronto de 1975 à novembre 1991, alors qu'elle fut nommée à la Cour supérieure.

Elle a joué un rôle important dans la formation continue obligatoire pour la magistrature ainsi que dans l'Association canadienne des juges des cours supérieures et le Programme de consultation pour la magistrature. Elle est membre du conseil d'administration des 4H, y compris du Canadian Council of 4H Clubs, et a été membre de la direction de l'Ontario Advocates' Society et du Dellcrest Childrens' Center, un centre de santé mentale pour enfants sans but lucratif de Toronto. En novembre 2001, Mme la juge Macdonald a reçu le Distinguished Alumni Award de l'Université de l'Î.-P.-É.

Mme Macdonald a pris sa retraite comme juge en août 2013. Elle est mariée et a une fille.

Personnel (2014-2015)

Le personnel de la Commission s'occupe des activités courantes de l'organisme, y compris le traitement, la médiation, l'instruction et le règlement des plaintes. Il est également impliqué dans la présentation des dossiers au moment des audiences du Comité. Les avocats de la Commission comparaissent devant la Cour suprême et la Cour d'appel. L'éducation joue un rôle important pour l'ensemble du personnel qui est souvent appelé à répondre aux questions de la population à propos des droits de la personne. Tous les membres du personnel participent à la préparation de matériel documentaire écrit ou publié en ligne ainsi qu'à la présentation d'exposés éducatifs sur les droits de la personne.

Brenda J. Picard, c.r., directrice générale

Brenda Picard, c.r., est directrice générale de la Commission depuis août 2013.

Après l'obtention de son diplôme de l'école Kensington Intermediate Senior High (1979), Brenda a fréquenté l'Université Dalhousie où elle a obtenu un baccalauréat ès arts (1982) et un baccalauréat en droit (1985). Elle a été admise à la Nova Scotia Barristers Society (1986) et a exercé le droit à Stellarton.

De retour à l'Île en 1990, Brenda a d'abord été coordonnatrice des services de transition et de soutien à Summerside. Elle a été admise à la Law Society of PEI en 1992. Elle était un des associés du cabinet d'avocats Craig and Picard avant d'entreprendre sa longue carrière à l'Aide juridique de l'Î.-P.-É., juste avant d'occuper son poste actuel. Brenda a été nommée conseillère de la reine en 2007.

Brenda fait régulièrement du bénévolat pour son église ainsi qu'auprès de nombreux organismes provinciaux et nationaux liés à la prévention de la violence familiale, à la justice réparatrice et à la résolution de conflits. Brenda habite à Charlottetown avec son conjoint Rick et son fils Micah.

Wendy Marie Baker, agente des droits de la personne

Wendy Marie Baker est née à Halifax et a grandi dans le village de Spanish Ship Bay (Nouvelle-Écosse). Elle a habité et travaillé à de nombreux endroits au Canada, mais elle est fière de dire que Charlottetown est sa ville depuis 2008. Wendy s'est jointe à la Commission à titre d'agente des droits de la personne en septembre 2010. Elle est atteinte d'une déficience physique. Elle a prôné l'équité et l'égalité toute sa vie, et croit au concept de promotion de l'égalité par l'éducation. Wendy a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Saint Mary's en 1997 et un diplôme en étude des médias (technologie de diffusion) de l'Atlantic Media Institute en 1999. Elle a travaillé pour l'Institut national canadien pour les aveugles pendant plusieurs années, avant de retourner à l'université. Elle a obtenu son baccalauréat en droit de l'Université de Victoria en 2006. Wendy a occupé des postes dans le domaine juridique, à la fois dans le secteur public et le secteur privé, et est membre de la Law Society of Newfoundland and Labrador ainsi que de la Law Society of Prince Edward Island.

B. Lorraine Buell, médiatrice/agente d'information

Lorraine Buell est la médiatrice et l'agente d'information de la Commission. Elle fait partie de l'équipe de la Commission depuis 1998. Lorraine est née à l'Île et habite à Stratford. Elle est membre de l'Association canadienne de la paie et du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Elle est commissaire aux serments et greffière durant les audiences du Comité concernant les droits de la personne. Lorraine a reçu sa formation en administration de Career Skills, en administration de bureau de direction au collège Holland et en résolution de conflits à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a trois enfants, Scott (Amanda), Nick (Shalin) et Amanda (Ben), et trois petites-filles, Maxine, Emilyn et Everly.

Thomas V. Hilton, agent de projet pédagogique

Thomas Hilton est né à Charlottetown et est titulaire d'un B.A. du Bowdoin College (Brunswick, ME) ainsi que d'une maîtrise en éducation de UPEI. En mai 2014, il a reçu la Médaille d'or du Gouverneur général pour sa recherche intitulée « Schooling and the Practices of Freedom of Out Queer Youth on PEI ». Tom a travaillé avec la Commission sur des projets d'éducation publique depuis 2011. Depuis décembre 2013, il a travaillé sur le projet *Made in PEI: Rights, Responsibilities, Relationships and Resources (The 4Rs)*. Tom remercie la Law Foundation of PEI et les partenaires du projet pour le soutien constant qu'ils ont offert au projet *4R* (pour obtenir de plus amples renseignements sur le projet *4R*, consultez la section Éducation). Tom a été président du conseil de la PEI Literacy Alliance, un organisme consacré au développement d'une culture de la littératie, de l'apprentissage et de la prospérité à l'Île-du-Prince-Édouard.

États financiers

31 mars 2015

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION

Financial Statements
March 31, 2015

Management's Report

Management's Responsibility for the Financial Statements

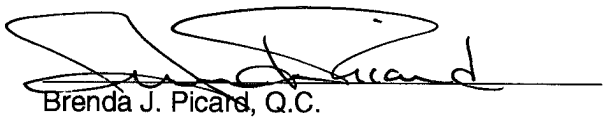
The financial statements have been prepared by management in accordance with Canadian public sector accounting standards and the integrity and objectivity of these statements are management's responsibility. Management is responsible for the notes to the financial statements and for ensuring that this information is consistent, where appropriate, with the information contained in the financial statements.

Management is responsible for implementing and maintaining a system of internal control to provide reasonable assurance that reliable financial information is produced.

The Board of Commissioners is responsible for ensuring that management fulfills its responsibilities for financial reporting and internal control. The Board reviews internal financial reports on a regular basis and externally audited financial statements annually.

The Auditor General conducts an independent examination, in accordance with Canadian generally accepted auditing standards and expresses her opinion on the financial statements. The Auditor General has full and free access to financial information and management of the Prince Edward Island Human Rights Commission to meet as required.

On behalf of the Prince Edward Island Human Rights Commission



Brenda J. Picard, Q.C.
Executive Director

May 28, 2015

Prince Edward Island | Île-du-Prince-Édouard

Office of the
Auditor General

PO Box 2000, Charlottetown PE
Canada C1A 7N8

Bureau du
vérificateur général

C.P. 2000, Charlottetown PE
Canada C1A 7N8

INDEPENDENT AUDITOR'S REPORT

To the Commissioners of the
Prince Edward Island Human Rights Commission

I have audited the financial statements of the **Prince Edward Island Human Rights Commission,** which comprise the statement of financial position as at March 31, 2015, and the statements of operations and accumulated surplus, changes in net financial assets, and cash flow for the year then ended and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian public sector accounting standards and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's Responsibility

My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit. I conducted the audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risk of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of significant accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

I believe that the audit evidence I have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Commission as at March 31, 2015, and the results of its operations, changes in net financial assets, and cash flow for the year then ended in accordance with Canadian public sector accounting standards.

B. Jane MacAdam

B. Jane MacAdam, CPA, CA
Auditor General

Charlottetown, Prince Edward Island
May 28, 2015

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION
Statement of Financial Position
March 31, 2015

	2015	2014
	$	$
Financial Assets		
Cash	44,292	46,280
Accounts receivable	8,619	2,008
	52,911	48,288
Liabilities		
Accounts payable and accrued liabilities (Note 3)	16,232	52,397
Net Financial Assets (Debt)	36,679	(4,109)
Non Financial Assets		
Prepaid expenses	2,255	5,745
Accumulated Surplus	38,934	1,636

(The accompanying notes are an integral part of these financial statements.)

Approved on behalf of the Prince Edward Island Human Rights Commission

Commission Chair, ~~Acting~~

Commissioner

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION

Statement of Operations and Accumulated Surplus
for the year ended March 31, 2015

	Budget 2015	2015	2014
	$	$	$
Revenues			
Grants - Province of Prince Edward Island	393,400	413,400	403,693
Other grants (Note 7)	42,000	49,500	26,550
	435,400	462,900	430,243
Expenses			
Commissioner per diems (Note 6)	43,000	18,370	30,945
Conferences and training	9,000	2,943	9,054
Equipment	2,000	575	6,310
Hearing expenses	1,500	1,575	-
Dues and fees	2,200	2,977	2,103
Miscellaneous	2,400	1,280	1,967
Office and special projects	9,300	13,153	13,916
Photocopying	4,000	3,857	3,847
Professional fees	1,000	300	400
Project - Made in PEI (Note 7)	45,000	53,822	17,301
Rent	21,500	21,500	21,500
Salaries and benefits (Note 8)	273,500	288,844	287,768
Travel - staff	5,500	4,775	3,250
- commissioners	12,500	8,858	11,399
Telephone	3,000	2,773	2,994
	435,400	425,602	412,754
Annual Surplus	-	37,298	17,489
Accumulated Surplus (Deficit), beginning of year		1,636	(15,853)
Accumulated Surplus, end of year		38,934	1,636

(The accompanying notes are an integral part of these financial statements.)

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION

Statement of Changes in Net Financial Assets (Debt)
for the year ended March 31, 2015

	Budget 2015	2015	2014
	$	$	$
Net Debt, beginning of year	(4,109)	(4,109)	(19,519)
Changes in year:			
Annual surplus	-	37,298	17,489
Prepaid expenses	-	3,490	(2,079)
Change in Net Financial Assets	-	40,788	15,410
Net Financial Assets (Debt), end of year	(4,109)	36,679	(4,109)

(The accompanying notes are an integral part of these financial statements.)

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION
Statement of Cash Flow
for the year ended March 31, 2015

	2015	2014
	$	$
Cash provided (used) by:		
Operating Activities		
Annual surplus	37,298	17,489
Changes in:		
Accounts receivable	(6,611)	(1,578)
Accounts payable and accrued liabilities	(36,165)	22,551
Prepaid expenses	3,490	(2,079)
Cash provided (used) by operating activities	(1,988)	36,383
Cash, beginning of year	46,280	9,897
Cash, end of year	44,292	46,280

(The accompanying notes are an integral part of these financial statements.)

PRINCE EDWARD ISLAND
HUMAN RIGHTS COMMISSION

Notes to Financial Statements
March 31, 2015

1. Purpose of the Organization

The Prince Edward Island Human Rights Commission (the Commission) is a corporate body established under section 16(1) of the *Human Rights Act* of Prince Edward Island. The Commission is responsible for administering and enforcing the *Human Rights Act* and providing education and public information in the field of human rights. The Commission also inquires into and endeavours to effect a settlement of any complaint of a violation of the *Human Rights Act* filed with the Commission as prescribed by the Act.

The Commission is a non taxable entity under the provisions of the federal *Income Tax Act*.

2. Summary of Significant Accounting Policies

Basis of Accounting

These financial statements are prepared in accordance with Canadian public sector accounting standards. Since the Commission has no unrealized remeasurement gains or losses attributed to foreign exchange, derivatives, portfolio investments, or other financial instruments, a statement of remeasurement gains and losses is not prepared.

The following accounting policies are considered significant.

a) Cash

Cash consists of balances on deposit with a financial institution.

b) Accounts Receivable

Accounts receivable are recorded at cost less any specific provision when collection is in doubt.

c) Prepaid Expenses

Prepaid expenses are charged to expense over the periods expected to benefit.

d) Accounts Payable and Accrued Liabilities

Accounts payable and accrued liabilities are recorded for all amounts due for work performed and goods or services received during the year.

e) Tangible Capital Assets

Tangible capital assets are recorded at cost provided the threshold of $2,000 is met and are amortized on a straight-line basis over the estimated useful life. Tangible capital asset purchases that do not meet the threshold are expensed. No capital assets have been recognized because purchases did not meet the threshold for capitalization.

2. Summary of Significant Accounting Policies (continued...)

f) Revenues

Revenues from other grants are recognized in the period in which the transaction or event that gave rise to the revenue occurred. Revenues are recorded on an accrual basis, except when the accruals cannot be determined with a reasonable degree of certainty or when their estimation is impracticable.

Transfers from the Province of Prince Edward Island (revenues from non-exchange transactions) are recognized as revenue when the transfer is authorized, any eligibility criteria are met, and a reasonable estimate of the amount can be made.

g) Expenses

Expenses are recorded on an accrual basis in the period in which the transaction or event that gave rise to the expense occurred.

h) Financial Instruments

Financial instruments consist of accounts receivable, accounts payable, and accrued liabilities. They are carried at cost or amortized cost, less any provisions on accounts receivable. Provisions are calculated on a specific basis. Due to their short-term nature, the carrying value of these financial instruments approximates their fair value.

i) Use of Estimates and Measurement Uncertainty

The preparation of financial statements in conformity with Canadian public sector accounting standards requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts of assets and liabilities, the disclosure of contingent assets and liabilities at the date of the financial statements, and the reported amounts of revenues and expenses during the period. Items requiring the use of significant estimates include accrued liabilities, sick leave, and allocation of salaries and benefits to projects.

Estimates are based on the best information available at the time of preparation of the financial statements and are reviewed annually to reflect new information as it becomes available. Measurement uncertainty exists in these financial statements. Actual results could differ from these estimates and the difference could be material.

3. Accounts Payable and Accrued Liabilities

	2015 $	2014 $
Accounts payable	2,226	2,209
Accounts payable - Province of Prince Edward Island	-	37,374
Accrued salaries and benefits	5,880	4,718
Accrued vacation pay	8,126	8,096
	16,232	52,397

4. Related Party Transactions

The Commission had the following transactions with the Province of Prince Edward Island:

	2015 $	2014 $
Grants from the province	413,400	403,693

Included in salaries and benefits is salary expense of $110,252 (2014 - $69,545) and benefit expenses of $18,462 (2014 - $5,706) related to staff seconded from the province.

5. Contractual Obligations

The Commission has entered into a number of multi-year contracts which will become liabilities in the future when the terms of the contracts are met. Disclosure relates to the unperformed portion of the contracts.

	2016 $	2017 $
Future operating lease payments	23,791	7,094

6. Commissioner Per Diems

Commissioner per diems include panels of inquiry, reviews, meetings, educational presentations, training and seminars, and other Commission business.

7. Project - Made in PEI

The Commission entered into grant agreements with the Law Foundation of Prince Edward Island to fund the project entitled "Made in PEI: Rights, Responsibilities, Relationships, and Resources". The first part of the project ran from December 1, 2013 to November 30, 2014 and the second part commenced on January 1, 2015 and ends on December 31, 2015. Revenue is recognized in accordance with the terms of the agreements. Total revenue recognized for the project during the year and included with other grants was $49,500 (2014 - $14,000). Total expenses recognized related to the project were $53,822 (2014 - $17,301).

8. Employee Benefits

a) Sick Leave

All employees are credited 1.5 days per month for use as paid absences in the year, due to illness or injury. Under existing employment agreements, employees are allowed to accumulate unused sick day credits each year up to the allowable maximum. Accumulated credits may be used in future years to the extent that the employee's illness or injury exceeds the current year's allocation. The use of accumulated sick days for sick leave compensation ceases on termination of employment and there is no obligation to settle these amounts with cash payments. A liability has not been calculated and no accrual has been recorded in these financial statements based on an analysis which indicated the liability was not significant.

b) Pension Benefits

Employees of the Commission participate in a defined contribution pension plan. The Commission makes contributions amounting to 8.09 percent on that part of the salary on which Canada Pension Plan contributions are made and 9.75 percent on salary when Canada Pension Plan contributions are not required. The employee is not required to match or contribute to the plan. These contributions are paid to a Registered Retirement Savings Plan (RRSP) or Registered Disability Savings Plan (RDSP) as selected by the employee.

During the year, the Commission incurred $20,957 (2014 - $12,750) in expenses for contributions to these plans.

c) Retirement Allowance

The Commission provides a retirement allowance to its permanent employees. The amount paid to eligible employees at retirement is equal to one week's pay for every year of service to a maximum of 30 weeks. The benefit costs and liabilities related to the allowance are the responsibility of the Commission but have been assumed by the province. Therefore, no liability has been recognized in these financial statements.

9. Financial Management

The Commission's risk exposure, as a result of the financial instruments on its statement of financial position at March 31, 2015, is limited to liquidity and credit risk. The Commission's financial instruments are not subject to significant market risk.

Liquidity Risk

Liquidity risk is the risk that the Commission will not be able to meet all its cash outflow obligations as they come due. This risk is mitigated by monitoring the level of financial assets in relation to amounts due and implementing fiscal restraint when necessary.

Credit Risk

The Commission is exposed to credit risk with respect to accounts receivable. The Commission mitigates this risk through a regular monitoring process. The Commission has no impaired accounts receivable at March 31, 2015.

10. Budgeted Figures

Budgeted figures have been provided for comparative purposes and were derived from estimates approved by the Commission.

Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard

La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est un organisme indépendant qui mène des enquêtes, tente de régler des différends et rend des décisions sur les plaintes de discrimination en vertu de la *Human Rights Act* of PEI (*Loi sur les droits de la personne* de l'Î.-P.-É.).

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous.

En personne :
53, rue Water
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1A 1A3

Par la poste :
Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.
C.P. 2000
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1A 7N8

Par téléphone :
902-368-4180 ou 1-800-237-5031 (sans frais depuis l'Î.-P.-É.)

Par télécopieur :
902-368-4236

Par courriel :
contact@peihumanrights.ca

En visitant notre site Web :
www.peihumanrights.ca

« L'Île-du-Prince-Édouard reconnaît le principe fondamental suivant lequel tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits, sans distinction d'âge, de couleur, de croyance, de déficience, d'origine ethnique ou nationale, d'état familial, d'expression de genre, d'identité sexuelle, d'état matrimonial, d'opinion politique, de race, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle ou de source de revenus. » (Préambule, *Loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.)*