



Trente-cinq ans et toujours de l'avant!

Sommaire des commentaires et des
mémoires relatifs au renouvellement des
droits de la personne au
Nouveau-Brunswick



Table des matières

INTRODUCTION.....	2
RÉSUMÉ	3
RÉPONSES ET RECOMMANDATIONS	5
LANGUE	5
CONDITION SOCIALE	5
ÉTAT DE PERSONNE GRACIÉE, CONVICTIONS POLITIQUES, CITOYENNETÉ ET SITUATION DE FAMILLE	6
CHARTRE DES DROITS DE LA PERSONNE	76
PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES.....	8
ÉDUCATION ET PROMOTION EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE	9
ACTIVITÉS ÉDUCATIVES	10
AUTONOMIE ET POUVOIR	10
PROFIL DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET IMPORTANCE DES DROITS DE LA PERSONNE AU NOUVEAU-BRUNSWICK.....	11
COMMENTAIRES GÉNÉRAUX	12
CONCLUSION	13
RECOMMANDATIONS DES PARTICIPANTS.....	14
ANNEXES	16
ANNEXE A – LIEU DES RÉUNIONS PUBLIQUES	17
ANNEXE B – MÉMOIRES	18

Introduction

Dans le cadre de sa planification stratégique de 2003 à 2008, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a publié, en octobre 2002, le document de discussion stratégique *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* pour encourager le public à participer à l'évolution de la commission, de ses programmes, de ses services et de la loi qu'elle administre par un processus ouvert de consultation. Le document de discussion a été publié dans le site Web de la commission et a fait l'objet d'une grande diffusion. Le processus a comporté des réunions publiques et des mémoires. Une conférence d'une journée a également eu lieu en octobre 2002.

Le présent rapport résume les commentaires les plus importants ou les plus souvent mentionnés lors de ces réunions et dans ces mémoires. Il n'est pas possible d'inclure toutes les réponses au document de discussion dans ce bref sommaire. Les commentaires au sujet de deux projets de lignes directrices qui ont été émis dans le cadre d'un processus de consultation distinct ne sont pas compris dans le présent document, mais nous en avons tenu compte dans la révision des projets de lignes directrices.

Les points de vue dans ce rapport n'ont pas été exprimés par la commission. Ils sont plutôt ceux qu'ont donnés le public et les divers intervenants.

Résumé

Dans le cadre de sa planification stratégique de 2003 à 2008, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a publié, en octobre 2002, le document de discussion stratégique *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* pour encourager le public à participer à l'évolution de la commission, de ses programmes, de ses services et de la loi qu'elle administre par un processus ouvert de consultation. Le document de discussion a été publié dans le site Web de la commission et a fait l'objet d'une grande diffusion. Le processus a comporté des réunions publiques et des mémoires. Une conférence d'une journée a également eu lieu en octobre 2002.

Un grand nombre de recommandations et de points de vue ont été exprimés lors des réunions publiques qui se sont déroulées au Nouveau-Brunswick de décembre 2002 à février 2003. En outre, la commission a reçu des mémoires de divers groupes représentant les travailleurs, le milieu religieux, les femmes, les médecins et des organismes communautaires.

Les points de vue dans ce rapport n'ont pas été exprimés par la commission. Ils sont plutôt ceux qu'ont donnés le public et les divers intervenants. Vingt-neuf recommandations ont été formulées, dont voici les principales :

1. Inclure six nouveaux motifs de distinction illicite (condition sociale, convictions politiques, langue, état matrimonial, citoyenneté et état de personne graciée).
2. Remplacer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick par une charte des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
3. Rendre la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick autonome et la faire relever d'un comité de l'Assemblée législative composé de représentants de tous les partis.
4. Accroître le nombre de membres du personnel responsables de l'observation pour réduire le délai allant du dépôt à la résolution des plaintes.

5. Accroître le nombre de membres du personnel pour augmenter les activités d'éducation et de promotion.
6. Augmenter le financement destiné à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et à ses activités.

Ces six recommandations sont mentionnées constamment dans divers mémoires et tout au long des réunions publiques.

Réponses et recommandations

Langue

« Une charte néo-brunswickoise devrait-elle inclure la langue comme motif de distinction illicite? »

La majorité des participants au processus de consultation appuient, dans l'ensemble, l'inclusion de la langue comme motif de distinction illicite.

Ils ont lancé une mise en garde à plusieurs reprises au sujet de la langue, notamment en ce qui a trait à la nature délicate et complexe des questions linguistiques au Nouveau-Brunswick. Par exemple, l'inclusion de ce motif exigerait-elle de l'ensemble des entreprises et des professionnels d'offrir des services dans les deux langues officielles?

Des participants ont soutenu qu'il serait plus avantageux pour la province de mener plus d'activités d'éducation au sujet des droits de la personne que d'adopter une autre loi sur la langue, tandis que d'autres ont fait part de leurs préoccupations quant au traitement équitable des personnes qui ne parlent pas français, surtout concernant les possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Un groupe a affirmé que l'ajout de la langue exigerait de faire du bilinguisme l'objectif clé du système d'éducation. Quelques participants ont préconisé l'inclusion de langues autres que l'anglais et le français pour offrir une protection aux immigrants.

Dans l'ensemble, l'inclusion de la langue comme motif de distinction illicite a recueilli la faveur des participants.

Condition sociale

« Le Nouveau-Brunswick est le seul territoire au Canada où le Code des droits de la personne n'interdit aucune forme de discrimination contre les pauvres. Comment le code du Nouveau-Brunswick devrait-il traiter ce genre de discrimination? »

Les participants appuient avec réserve l'inclusion de la condition sociale et de la source de revenu comme motif de distinction illicite.

Des participants ont soutenu que l'inclusion de la condition sociale dans le *Code des droits de la personne* ne réglait pas les problèmes fondamentaux qui sont à l'origine de la condition comme le chômage, le faible salaire minimum et la montée en flèche du coût de l'enseignement supérieur. Une personne a avancé que l'inclusion de la condition sociale dans le *Code des droits de la personne* était un moyen de reconnaître notre acceptation de la pauvreté plutôt que notre engagement à enrayer la pauvreté. Des participants ont soulevé des questions se rapportant aux paiements de l'aide sociale et aux règles applicables, comme la réduction ou l'élimination des paiements d'aide sociale si les bénéficiaires cohabitent. On a également suggéré que la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick établisse une relation de collaboration avec les groupes de lutte contre la pauvreté et travaille avec eux à enrayer la pauvreté.

Dans l'ensemble, l'inclusion comme motif de distinction illicite de la condition sociale, définie de façon générale, obtient un appui important.

État de personne graciée, convictions politiques, citoyenneté et situation de famille

« D'autres motifs de distinction illicite dans certaines lois sur les droits de la personne ailleurs au Canada, mais pas au Nouveau-Brunswick, incluent le casier judiciaire et l'état de personne graciée (personne graciée après avoir été reconnue coupable d'une infraction), les convictions politiques, la citoyenneté et la situation de famille (p. ex. : avoir des enfants). Certains de ces motifs devraient-ils être considérés comme illicites au Nouveau-Brunswick? »

L'inclusion comme motif de distinction illicite de l'état de personne graciée, de la citoyenneté et de la situation de famille a obtenu l'appui des participants.

Un groupe a également recommandé d'inclure d'autres motifs comme les accusations au criminel, le dossier de la condamnation, le lieu de résidence et la saisie de paie.

Les participants sont en faveur d'interdire la discrimination politique, mais recommandent d'utiliser « appartenance politique » au lieu de « convictions politiques » pour désigner le nouveau motif.

Charte des droits de la personne

« *Notre Code des droits de la personne devrait-il être remplacé par une charte plus complète?* »

Les participants sont largement en faveur de remplacer le *Code des droits de la personne* du Nouveau-Brunswick par une *Charte des droits de la personne*.

Les participants ont indiqué qu'une nouvelle charte provinciale aurait pour effet de renforcer les droits actuels conférés par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Toutefois, des participants se souciaient plus de l'efficacité de la commission que de sa forme, de sa structure ou de la loi qui l'appuie. Un employeur a dit en guise de mise en garde que l'adoption d'une charte nécessiterait absolument que la commission ait des ressources humaines et matérielles additionnelles. Un participant, avocat, s'est interrogé sur la logique derrière cette question, soutenant que cela prendrait des années aux avocats de droit constitutionnel à déterminer les avantages et les désavantages d'un code comparativement à une charte; donc comment la commission pouvait-elle s'attendre à ce que le public se prononce sur la question?

Un groupe a mentionné que des réformes importantes et positives avaient été réalisées au cours des dernières années, mais que le Nouveau-Brunswick devait prendre l'initiative en harmonisant sa *Loi sur les droits de la personne* avec ses obligations internationales. Des participants ont recommandé que la charte provinciale aille au-delà de la charte canadienne et incorpore des droits économiques, sociaux et culturels. Certains ont également mentionné qu'elle pourrait inclure des droits relatifs au développement et éventuellement des droits en matière d'environnement et des droits relatifs à l'eau, ainsi que des droits relatifs à l'autonomie gouvernementale des Autochtones.

Un participant voulait s'assurer que la charte proposée reconnaît toutes les familles, dont les familles monoparentales et les couples de même sexe, tandis qu'un autre s'opposait à la reconnaissance des couples de même sexe. On a également suggéré que la charte inclue un article garantissant l'égalité des hommes et des femmes

On a aussi recommandé que la charte inclue le droit de former un syndicat, de mener des négociations collectives, de faire la grève, de piqueter, de boycotter et de conclure une première convention collective.

Les fonctionnaires et les travailleurs occasionnels devraient avoir le même droit à la négociation collective que les autres travailleurs, tandis que les briseurs de grève devraient être interdits.

Des participants ont recommandé de présenter la charte dans un langage simple. En outre, des participants ont suggéré que tous les nouveau-nés et les nouveaux immigrants reçoivent une version conviviale de la *Loi sur les droits de la personne*.

Les participants ont recommandé d'établir un fonds en vertu d'une nouvelle charte pour financer les causes types qui contestent les lois et les programmes provinciaux qui pourraient être non conformes à une nouvelle charte provinciale.

Il y a un appui général pour remplacer le *Code des droits de la personne* du Nouveau-Brunswick par une charte des droits de la personne.

Processus de traitement des plaintes

« Les plaintes en matière des droits de la personne à tous les niveaux de compétence peuvent entraîner de longues procédures, tant avant qu'après le renvoi à une commission d'enquête. Quelle a été votre expérience relativement au processus de traitement des plaintes par la commission? Les interventions ont-elles été opportunes et efficaces? »

L'importance des mécanismes relatifs aux droits de la personne comme le *Code des droits de la personne* a été reconnue, mais de nombreux participants voient le processus de traitement des plaintes d'un œil désapprobateur.

Divers participants ont indiqué que le processus était intimidant, déroutant et long. De nombreux participants ont suggéré de réduire de façon considérable la longueur du processus de traitement des plaintes en plus d'augmenter le nombre de membres du personnel pour aider les plaignants et les intimés.

Un groupe jugeait que le nombre de plaintes présentées était faible et le taux d'abandon des plaintes élevé, tandis que le nombre de renvois aux commissions d'enquête sur les droits de la personne était limité.

On a indiqué que trop de temps était dévoué aux plaintes frivoles. Divers participants ont parlé d'un mandat proactif d'observation, en vertu duquel la commission lancerait des enquêtes de son propre chef sans la

participation directe du plaignant. Il s'agirait d'une solution à la perception de nombreux participants voulant que des personnes ne déposent pas de plaintes contre leur employeur, par exemple, de crainte de subir des représailles. C'est également pour cette raison qu'un groupe a indiqué que les groupes devraient être capables de présenter une plainte. On a également indiqué que la possibilité pour la commission d'entamer des plaintes de son propre chef serait un meilleur moyen de promouvoir un changement systémique dans les cas de discrimination systémique.

Certains se préoccupaient du fait que la commission avait seulement un agent de traitement des plaintes par bureau. Un groupe se souciait de la baisse du nombre de plaintes reçues et a demandé s'il s'agissait d'un indice du succès de la commission dans l'éducation des Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises ou de la frustration éprouvée face au processus de traitement des plaintes.

On a suggéré de communiquer plus souvent aux parties à quelle étape étaient rendue leur plainte. Des participants ont suggéré d'informer le public régulièrement au sujet des plaintes et de leur issue. Les participants ont suggéré que la commission maintienne une ligne d'appel sans frais pour que les résidents des régions rurales puissent accéder gratuitement à la commission.

Une augmentation du financement et des niveaux de dotation est la solution proposée à ce problème, combinée à un examen et à une mise à jour du plan de communications de la commission.

Éducation et promotion en matière de droits de la personne

« Comment la Commission des droits de la personne pourrait-elle améliorer sa performance concernant l'éducation en matière de droits de la personne? »

Pour ce qui est de l'éducation et de la promotion, le point de vue dominant est que les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises ne sont pas informés adéquatement au sujet des droits de la personne.

Quelques participants ont trouvé le site Web de la commission pénible et ont parlé en faveur d'augmenter la publicité dans les journaux et la participation aux salons de l'emploi, aux festivals et aux activités spéciales. Les participants ont aussi encouragé un plus grand engagement avec les écoles, les entreprises et les groupes

communautaires. On a également proposé que la commission affecte plus de personnel à la tenue d'ateliers et de formation en cours d'emploi.

Une majorité écrasante de participants ont recommandé d'augmenter le financement destiné aux activités d'éducation et de promotion. De plus, ils ont parlé en faveur d'une augmentation du nombre de membres du personnel pour appuyer les activités d'éducation et de promotion de la commission.

Activités éducatives

« Trouvez-vous que les activités et les services éducatifs actuels de la commission sont accessibles et informatifs? »

De nombreux participants n'étaient pas au courant de ces activités et services, tandis que d'autres ont fait l'éloge de services et de produits précis.

Les participants avaient peu de commentaires à faire au sujet des activités d'éducation de la commission, sauf qu'ils jugeaient que plus d'efforts devraient être déployés pour répondre de façon adéquate aux besoins d'éducation en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Un groupe a proposé d'étendre le mandat d'éducation de la commission pour englober la *Charte canadienne des droits et libertés*, ainsi que les instruments internationaux des droits de la personne.

Autonomie et pouvoir

« Comment les réformes pourraient-elles assurer une meilleure autonomie et une plus grande indépendance de la commission? »

Les participants ont suggéré que la commission soit autonome et indépendante des ministères et des ministres en vue d'éliminer la relation politique perçue entre la commission et le gouvernement.

Des participants ont indiqué que la commission devrait avoir une structure hiérarchique et financière semblable à celle du Bureau de l'ombudsman. De nombreux participants ont proposé également que la commission soit dotée de son propre budget et qu'elle relève d'un comité de l'Assemblée législative composé de représentants de tous les partis. On a recommandé également que le président de la commission soit nommé

par l'Assemblée législative et que la commission comprenne un représentant syndical.

Un plus grand engagement avec les employeurs des secteurs privé et public, les employés, les étudiants et les groupes communautaires par l'éducation et la formation sur place serait bénéfique pour toutes les parties concernées

Bref, les participants ont recommandé que la commission devienne un organisme autonome, qu'elle relève directement d'un comité de l'Assemblée législative composé de représentants de tous les partis, qu'elle reçoive un budget adéquat et soit qu'elle soit proactive plutôt que réactive.

Profil de la Commission des droits de la personne et importance des droits de la personne au Nouveau-Brunswick

« Quelle importance accordez-vous aux considérations en matière de droits de la personne au travail? La commission a-t-elle contribué à améliorer le profil des questions relatives aux droits de la personne à votre travail ou dans les services que vous fournissez? Quelle perception avez-vous du profil de la commission et de l'importance accordée aux droits de la personne au Nouveau-Brunswick? »

Divers présentateurs ont soutenu que la commission devrait être à l'avant-garde en ce qui a trait à l'avancement et à la protection des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Un groupe a souligné que la reconnaissance du harcèlement sexuel comme une forme de discrimination par les cours de justice et par les commissions et tribunaux des droits de la personne était un important pas vers l'avant. On a également mentionné que l'adoption par de nombreux employeurs de directives contre le harcèlement était positive. Alors que le harcèlement sexuel n'a pas disparu et ne fait pas l'objet de recours adéquat, il n'est plus jugé acceptable en milieu de travail. Cependant, le groupe a été surpris de la baisse du nombre de plaintes officielles de harcèlement sexuel au cours des dernières années et s'est demandé si la situation était attribuable au recours plus fréquent au mode de résolution à l'amiable des plaintes. Un autre groupe a souligné une amélioration des droits de la personne en milieu de travail en ce qui a trait à l'équité salariale et aux relations entre les hommes et les femmes. On a recommandé d'accorder plus d'attention aux responsabilités tant des employeurs que des employés. Les participants n'ont mentionné aucun

effort que la Commission des droits de la personne avait effectivement déployé à leur lieu de travail.

De nombreux participants ont suggéré que la commission travaille plus étroitement avec l'industrie, le gouvernement et le milieu d'affaires en vue d'offrir une formation et un soutien aux employeurs et aux employés. Divers participants ont soutenu que la commission avait un parti pris en faveur de groupes d'intérêt spécial et faisait souvent la promotion des droits de quelques-uns au détriment de nombreux autres. Les participants ont applaudi l'initiative de la commission quant à ce processus d'examen et de consultation publique.

Un groupe voyait la Commission des droits de la personne comme un chef de file dans la promotion et la protection des droits de la personne tandis que certains participants jugeaient qu'elle était inefficace et influencée par le pouvoir politique; ils ont donc demandé son abolition.

Commentaires généraux

La majorité des participants ont communiqué leur appui solide et leurs louanges à l'endroit de la commission pour avoir pris l'initiative de demander le point de vue et les conseils du public dans ses efforts en vue de faire avancer les droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Toutefois, des participants à la réunion de Saint John ont critiqué le moment et le lieu choisis pour la tenue de cette réunion. Un autre participant croyait que les réunions auraient dû se tenir dans des collectivités bien plus petites dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick.

Conclusion

La Commission des droits de la personne remercie et félicite les participants de leur contribution.

Les mémoires sollicités et les consultations publiques sont clairement en faveur d'une nouvelle orientation de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Selon la perception générale, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devrait être un organisme plus efficace et autonome qui a des ressources adéquates et assume une approche proactive concernant la promotion et l'avancement des questions associées aux droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Recommandations des participants

Un grand nombre de mémoires et de consultations ont donné lieu à la présentation de recommandations à la commission. Les recommandations énumérées ci-dessous ne sont présentées dans aucun ordre précis et elles sont tirées d'une diversité de mémoires et de consultations publiques. Il s'agit de réponses et de recommandations provenant des personnes que la commission a consultées :

1. Il faudrait établir un fonds en vertu d'une nouvelle charte pour financer les causes types qui contestent les lois et les programmes provinciaux qui ne sont pas conformes à une nouvelle charte provinciale.
2. Il faudrait élaborer une politique claire pour s'assurer que les ressources de la commission sont affectées de façon équitable en vue de pallier aux inégalités existantes et futures auxquelles les femmes sont aux prises.
3. Les procédures visant à affirmer les droits de la personne devraient être plus simples et être non menaçantes pour la sécurité sociale et économique des plus vulnérables.
4. L'équité salariale devrait être clairement énoncée dans une nouvelle charte, et les employeurs devraient soumettre leurs plans d'équité salariale à une commission de l'équité salariale, de façon à soulager le fardeau associé à l'observation se rattachant aux plaintes individuelles.
5. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devrait avoir un mandat proactif d'observation.
6. Les organismes et groupes communautaires qui prennent des arrangements relatifs aux préposés aux soins personnels auprès de personnes handicapées devraient recevoir une exemption automatique lorsqu'ils doivent embaucher une personne d'un sexe défini pour aider une personne du même sexe.
7. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devrait servir de forum pour la mise en œuvre dans la province des instruments internationaux des droits de la personne, en menant des vérifications sociales périodiques par exemple.

8. Il faudrait informer le public de l'issue des plaintes.
9. L'éducation en matière de droits de la personne devrait être offerte dans les premiers niveaux du système d'éducation publique.
10. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick devrait être indépendante et relever d'un comité de l'Assemblée législative composé de représentants de tous les partis.
11. Il faudrait augmenter le nombre de membres du personnel et le budget de la Commission des droits de la personne.
12. Les droits des minorités ne devraient pas empiéter sur les droits de la majorité, et l'élaboration et l'application des principes et des règles devraient être équitables.
13. Il faudrait revoir les principes fondamentaux : la prière dans les écoles et le principe démocratique qui permet la règle de la majorité, et la liberté d'exprimer ses convictions chrétiennes.
14. Il faudrait accélérer et améliorer la procédure de traitement des plaintes.
15. La commission devrait collaborer davantage avec les autres services et organismes du gouvernement comme le Bureau de l'ombudsman.
16. La Commission des droits de la personne devrait offrir une formation sur place.
17. La Commission des droits de la personne devrait rétablir le service aux Autochtones.
18. Il faudrait inclure l'utilisation du code génétique pour le clonage humain, par exemple, dans une nouvelle charte.
19. Il faudrait inclure les droits relatifs à une eau propre dans une nouvelle charte.
20. Il devrait y avoir une plus grande promotion de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et des services que celle-ci rend.
21. Il faudrait inclure un droit interdisant les briseurs de grève et la cessation des employés occasionnels.

22. Une plus grande attention devrait être accordée aux questions de discrimination se rattachant à la non-reconnaissance de la formation obtenue à l'étranger.
23. La *Loi sur les droits de la personne* devrait prévoir des modes alternatifs de règlement des conflits.
24. Il faudrait utiliser les bons offices de la Commission des droits de la personne pour résoudre les litiges communautaires.
25. Il faudrait ajouter à la *Loi sur les droits de la personne*, un article traitant explicitement de l'équité en matière d'emploi.
26. Il faudrait mettre en œuvre les recommandations du Rapport Ferris portant sur le rôle accru du Cabinet et de l'Assemblée législative dans la promotion des droits de la personne.
27. Il faudrait mettre en œuvre, dans un bref délai, des modifications à la *Loi sur les droits de la personne* et mettre l'accent sur le processus de mise en œuvre pour appliquer ces modifications.
28. La commission devrait mener une étude sur le racisme avec lequel les immigrants sont aux prises.
29. La retraite obligatoire devrait être interdite, sauf lorsqu'elle est convenue par voie de la négociation collective.

Annexes

Annexe A – Lieu des réunions publiques

Annexe B – Mémoires

Annexe A – Lieu des réunions publiques

Moncton, le 3 décembre 2002, Bibliothèque publique de Moncton

Saint John, le 15 janvier 2003, New Brunswick Community College

Grand-Sault, le 16 janvier 2003, Collège communautaire du

Nouveau-Brunswick

Miramichi, le 20 janvier 2003, New Brunswick Community College

Bathurst, le 30 janvier 2003, Collège communautaire du

Nouveau-Brunswick

Fredericton, le 12 février 2003, Centre communautaire Sainte-Anne

Annexe B – Mémoires

Mémoires de groupes

Atlantic Human Rights Centre

Canada Family Action Coalition, section de Fredericton

Christian Action Federation of New Brunswick

Collège des médecins et chirurgiens du Nouveau-Brunswick

Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick

Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick

Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick

Fredericton Anti-Poverty Organization

Institut féminin francophone du Nouveau-Brunswick

Université de Moncton

Université du Nouveau-Brunswick, Faculté de droit

Mémoires individuels

Allison Fanjoy-Ouellette

David Jory

Charles LeBlanc

J.S. Mathew

Tom Oland

Lana Poirier

David Watts

Sarah Werner