

**ANNUAL
REPORT**

**NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

**RAPPORT
ANNUEL**

**COMMISSION DES
DROITS DE LA
PERSONNE DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**

2003-04

Rapport annuel 2003-2004
Commission des droits de la personne

Publié par :

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Octobre 2004

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-561-2

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herméngilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2004. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'hommage de mon profond respect.

Margaret-Ann Blaney
La ministre de la Formation et du Développement de l'emploi
La ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2004, en vous demandant de le soumettre au représentant de sa Majesté, le Lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick.

Veillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Patrick Malcolmson
Président

Table des matières

Mot du président	1
Profils des membres de la Commission	4
Aperçu	
Remarques	9
La Loi sur les droits de la personne	9
Direction du traitement des plaintes	
Traitement des plaintes	14
Plaintes officielles	14
Aiguillages.....	16
Commissions d'enquête	16
Direction de l'éducation et du développement	
Initiatives nationales et internationales.....	18
Conférence Facilitons le retour au travail.....	19
Prix des droits de la personne	19
Publications	20
Site Web.....	20
Relations avec les médias	20
Ateliers et colloques	21
Relations avec les employeurs.....	21
Coopération	22
Relations communautaires.....	22
Annexes	
A. Plan stratégique 2003-06	24
B. Organigramme	25
C. Graphique d'acheminement des plaintes.....	26

D. Statistiques relatives aux plaintes.....	27
E. Résumé des dépenses.....	30
F. Nos publications et vidéos.....	31
G. Nos coordonnées.....	33

Mot du président

Patrick Malcolmson

La Commission des droits de la personne a été exceptionnellement occupée au cours de la dernière année. En plus des activités courantes associées au traitement des plaintes, elle a consacré beaucoup de temps à l'élaboration d'un nouvel énoncé de mission, d'un plan stratégique, d'un plan de communications et d'un plan d'éducation. Tous les membres et le personnel de la Commission ont participé à ces activités.

La Commission a également terminé son examen en profondeur de deux ans de la *Loi sur les droits de la personne* et a soumis ses recommandations sur les modifications à la *Loi* à la ministre dans son *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau Brunswick* (disponible sur son site Web).

Les efforts consacrés par la Commission à l'établissement de son plan stratégique se traduisent par une orientation claire et un ensemble bien défini d'objectifs. La Commission a également remanié son mode d'administration, qui comporte une plus grande responsabilisation et un système de planification du travail plus efficace.

Quant à ses responsabilités associées aux plaintes, la Commission a amorcé un examen de son processus de traitement. Elle entend réduire considérablement le délai qui s'écoule avant qu'une décision soit rendue sur une plainte déposée auprès d'elle. Des modifications ont été mises en œuvre en 2003-2004, mais l'examen et le changement se poursuivent, la Commission s'étant engagée à utiliser les pratiques exemplaires des autres instances et à mettre l'accent sur la médiation tout au long du processus.

Le plan d'éducation est axé sur deux priorités : informer les employeurs et les organisations d'employeurs de leur obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité; et expliquer la rentabilité des droits de la personne.

La Commission a établi également des relations de travail plus étroites avec le Bureau de l'ombudsman, le Commissaire aux langues officielles, les conseils consultatifs du premier ministre, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, ainsi qu'avec le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi. Finalement, elle est représentée par un conseil solide de membres nommés.

Le Nouveau-Brunswick a été l'une des premières provinces au Canada à adopter une loi sur les droits de la personne et à établir une commission des droits de la personne. Cette loi a bien servi la province; elle n'a donc pas nécessité de transformations fondamentales. Les réformes périodiques du régime des droits de la personne au Nouveau-Brunswick sont venues de la nécessité de répondre aux demandes de l'heure et de suivre le rythme du changement dans la société.

Une proposition portant sur des modifications significatives à la *Loi sur les droits de la personne* a été présentée en 1989 dans le rapport de la commission gouvernementale qui était chargée de la réforme des droits de la personne intitulé,

*Pour faire du monde notre famille*². Parmi les 150 recommandations figuraient l'adoption d'une charte des droits et libertés du Nouveau-Brunswick, des changements à la structure de gouverne de la Commission et l'ajout de motifs de discrimination illicites. Ces recommandations ont reçu un certain appui du gouvernement, mais seulement quelques unes ont mené à des réformes législatives.

Depuis 1967, la législation sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick a été révisée et a fait l'objet d'ajouts importants :

- Les motifs de discrimination ont été étendus pour arriver à suivre l'acceptation du public en évolution à l'égard des principes des droits de la personne et les changements dans le droit en matière de droits de la personne. Il y a donc eu ajout des motifs suivants : sexe, état matrimonial, âge, incapacité physique, incapacité mentale, harcèlement sexuel et orientation sexuelle;
- La Commission des droits de la personne s'est vue attribuer la charge des plaintes;
- La Commission du travail et de l'emploi était habilitée à siéger comme commission d'enquête des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne croit que nous sommes arrivés à nouveau à un point où il y a lieu d'apporter un nombre important de modifications au *Code des droits de la personne*. Les changements dans le droit international, l'évolution du droit en matière de droits de la personne au Canada, le changement de point de vue des gens du Nouveau-Brunswick sur la nécessité de prévoir de nouvelles protections juridiques viennent tous confirmer qu'il faut recommander ces modifications.

En se fondant sur deux années de recherche et de consultation auprès du public, des fonctionnaires, d'autres agences et organismes des droits de la personne, et des principaux groupes d'intervenants, la Commission est d'avis qu'il est temps de procéder à une réforme de la *Loi*.

Les recommandations de la Commission des droits de la personne sur les modifications à la *Loi sur les droits de la personne* comprennent l'ajout des motifs de discrimination illicites suivants :

- La condition sociale;
- Les convictions ou l'activité politique;
- La situation de famille;
- La langue.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick recommande d'être aussi indépendante que le Bureau de l'ombudsman ou le Commissaire aux langues officielles, pour éviter qu'il y ait perception possible d'une influence

² *Pour faire du monde notre famille, rapport et recommandations sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick* (Rapport Ferris), Charles Ferris, (Fredericton, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 1989, 284 p.) Voir le sommaire et la liste des recommandations au <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/ferris2f.htm>

ministérielle directe. Ainsi, la Commission relèverait directement de l'Assemblée législative et son budget serait déterminé par un comité législatif. Les membres de la Commission continueraient d'être nommés par le Lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation du comité législatif.

Pour ce qui est de la retraite obligatoire, la Commission recommande la suppression dès que possible de la *Loi* de l'exemption précise à la discrimination fondée sur l'âge en ce qui a trait aux régimes de retraite et de pension.

Les autres modifications proposées se rapportent aux qualifications professionnelles réellement requises et aux qualifications réellement requises. Simplement, elles permettraient d'accorder des dispenses aux dispositions de la *Loi* dans des cas spéciaux (p. ex. : autoriser des logements pour les aînés même si on peut soutenir qu'il s'agit de discrimination fondée sur l'âge).

C'est ma dernière année à la présidence de la Commission des droits de la personne. Cela a été un honneur pour moi de remplir les fonctions de président au cours des quatre dernières années. Durant ces années, la Commission a élaboré un meilleur énoncé de mission, mieux ciblé, ainsi qu'un plan stratégique bien formulé, un plan d'activité ou de travail détaillé, ainsi que des plans d'éducation et de communications à long terme. Nous avons réalisé également un examen en profondeur de la *Loi sur les droits de la personne* et formulé des recommandations au gouvernement sur les modifications à la *Loi*.

Je pars en sachant que la Commission a beaucoup accompli, mais qu'il reste beaucoup à faire. J'ai l'assurance que ce travail se poursuivra, notamment dans le domaine de la réforme des droits de la personne et de l'intégration adéquate de la Commission dans l'appareil gouvernemental. J'ai l'assurance également que les orientations stratégiques et les options de réforme ont été bien exposées et que l'avenir de la Commission sera entre bonnes mains.

Profils des membres de la Commission

(en date du 31 mars 2004)

Le professeur Patrick N. Malcolmson Président

Patrick Malcolmson a reçu un B.Ed. et une M.A. de l'University of Alberta. Il a poursuivi des études doctorales à l'University of Toronto, où il a obtenu une bourse d'études supérieures de l'Ontario, de même qu'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a terminé ses études de doctorat en sciences politiques en 1992.

M. Malcolmson a travaillé au service de recherches de l'assemblée législative de l'Ontario de 1985 à 1987 et il a enseigné les sciences politiques à l'University of Alberta de 1987 à 1990. Il s'est ensuite joint à la faculté de St. Thomas University, à Fredericton, où il est professeur agrégé et directeur du département des sciences politiques. Il a également rempli les fonctions d'adjoint au vice-recteur (affaires universitaires) et de directeur du programme des droits de la personne. Il siège actuellement au conseil des gouverneurs de St. Thomas University.

M. Malcolmson est l'auteur d'articles scientifiques et critiques de livres sur la politique canadienne, la théorie légale et politique, la loi naturelle et les droits. Il est le coauteur, avec Richard Myers, du livre *Le Régime politique canadien*. En 2000, M. Malcolmson a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Rose-Marie Curry

Originaire de Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry a oeuvré pendant plus de 29 ans auprès des enfants à besoins spéciaux, comme enseignante-ressource, chef de secteur et directrice du centre d'apprentissage, L'Éveil.

Elle a contribué à l'élaboration de divers programmes en éducation spéciale et surtout à l'implantation de l'intégration scolaire dans les écoles du Nouveau-Brunswick. Elle a été membre de l'Institut en adaptation scolaire et membre fondateur de l'atelier La Fabrique, à Tracadie.

Mme Curry est active avec le comité de la Fondation canadienne du rein, chapitre de la Péninsule acadienne. Elle est aussi la présidente de la Corporation du Développement des Deux Rivières de Tracadie Inc. (comité à but non lucratif qui a pour but de promouvoir le développement touristique et économique de la région de Tracadie-Sheila). Elle est à la retraite depuis juin 2000. Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2003.

Malcolm Harris

Malcolm Harris, B.A.A., de Saint John, a pris sa retraite en 2000 après environ 25 ans au service de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

De 1992 à 2000, il a été gestionnaire de cas responsable d'élaborer et de mettre en œuvre des plans individuels visant le retour au travail des travailleurs accidentés. Avant, il avait été agent des appels, agent de mise en œuvre et représentant des usagers, superviseur d'unité et agent des réclamations. De 1965 à 1969, M. Harris était agent de la Gendarmerie royale du Canada. En plus de ses responsabilités courantes à titre d'agent, il a été membre du Carrousel de la GRC.

M. Harris est le vice-président de la Commission de police de la ville de Saint John. Il est aussi le président du comité de la sauvegarde du patrimoine de la ville de Saint John. De plus, M. Harris est conseiller bénévole auprès des amputés et est un membre actif de l'église St. Mark's à Saint John. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, de Grand-Sault, a travaillé dans les domaines de l'édition, du service après-vente, de la radio et des journaux. Il possède des compétences en service à la clientèle et des qualifications pour plusieurs applications informatiques.

Il est président de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et membre du bureau de direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Association pour l'intégration communautaire de Grand-Sault.

M. Jalbert a été membre du conseil d'administration du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées de 1998 à 2000. Il a représenté le Canada aux congrès mondiaux de l'organisme Inclusion International de 1998 et de 2002. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc a fréquenté le Collège Saint-Joseph, à Memramcook au Nouveau-Brunswick, et a obtenu un certificat en administration publique de l'Université de Moncton qui a remplacé le Collège. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant des cours de relations publiques et de marketing dans d'autres établissements d'enseignement dont l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 1950, après avoir rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches, M. LeBlanc a commencé une longue et remarquable carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick, où il a occupé divers postes au sein de la division des services à la clientèle, notamment en surveillance. Il a joué un rôle instrumental dans l'expansion d'Énergie NB pour les localités de Moncton et de Grand-Sault. Il a pris sa retraite en 1988.

M. LeBlanc a eu divers titres au sein de conseils et d'associations, dont celui de directeur de la Caisse populaire et du magasin Co-op de Cap-Pelé. Il est actif dans sa localité à titre de directeur du club de curling Beauséjour et du Club d'âge d'or du Christ-Roi, situés à Moncton. Il a également joué un rôle dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens âgés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau en 2002.

Alanna Palmer

Alanna Palmer, B.A.A., B.Ed., de Fredericton, est directrice d'ATHENE, le service de formation de l'Institut de Memramcook. Plus de 50 professionnels travaillent partout dans la province pour ce service qui produit des recettes annuelles de deux millions de dollars. Elle a négocié avec succès des ententes de privatisation, d'impartition et de contrats de formation. Elle est conseillère et formatrice agréée dans les domaines du changement organisationnel et de la gestion des transitions.

En 2001, Mme Palmer a reçu un prix national à titre de bénévole de l'année en reconnaissance de son engagement auprès d'une œuvre nationale de bienfaisance enregistrée. Elle en a été présidente de la section du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et a été membre du conseil d'administration national ainsi que présidente du comité de régie à l'échelle nationale.

Mme Palmer a rédigé le code de conduite et la politique sur la discipline d'un organisme sportif national et a été consultante pour le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Elle est actuellement vice-présidente de la Fondation des arts du Nouveau-Brunswick. Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2002.

David Peters CCdC

David Peters était superviseur des services d'alimentation au Centre correctionnel régional de Saint John avant sa retraite en 2002. Au cours de sa vie professionnelle, il a travaillé dans les domaines de l'éducation, de l'accueil et de la restauration. M. Peters détient un diplôme international de chef cuisinier, un certificat d'enseignant et plusieurs autres certificats. Il est aussi animateur certifié des cours de dynamique de la vie.

M. Peters est le coélaborateur original et il était le surveillant administratif de tous les cours d'accueil du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, créés en 1961 à Moncton et à Saint John : service de table; cuisine commerciale; gestion de l'accueil; et formation avancée de chef de cuisine. Il était directement associé également aux cours du campus de Saint Andrews.

M. Peters est membre actif de la collectivité noire de Saint John. Il a été cofondateur de PROBE (un regroupement noir au Nouveau-Brunswick), de PRUDE (un autre regroupement noir), de MALSK (l'association des animateurs certifiés

des cours de dynamique de la vie des Maritimes) et de l'association des chefs du Nouveau-Brunswick. Il est membre de PRUDE et ancien membre de l'association nationale des éducateurs noirs et du comité consultatif du ministre sur l'immigration et le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick ainsi que de nombreux autres groupes. M. Peters était chef propriétaire des « Iron Duke Dining Rooms » et son restaurant a fait l'objet d'une recommandation dans *Where To Eat In Canada* en 1978, un an seulement après son ouverture.

M. Peters a présenté plusieurs conférences sur l'histoire de la collectivité noire dans les écoles et les universités ainsi qu'aux clubs philanthropiques et aux membres de la fonction publique. Il a animé une série d'émissions à la télévision locale sur l'histoire des noirs et les questions d'intérêt pour cette collectivité. Il a récemment fait partie de la première édition de *Who's Who in Black Canada* (Qui est qui au Canada noir), une compilation nationale commencée en juin 2001. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter possède un B.A. et un B.Ed. de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. En plus, il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les pratiques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération régionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur-stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires en 1995 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000 et une M.Ed. en 2001.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiac School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, puis de nouveau en 2003.

Aperçu

Remarques

Au cours de la dernière année, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a mené un exercice de planification stratégique et a entrepris d'examiner et d'apporter des changements à son processus de traitement des plaintes.

Afin de concrétiser sa vision d'« être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et de contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes », la Commission s'est consacrée à :

- offrir un meilleur service en améliorant le processus de traitement des plaintes;
- fixer des priorités claires pour son mandat d'éducation;
- améliorer sa relation de travail avec d'autres groupes de revendication des droits.

Les deux priorités fixées pour l'éducation sont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité et la rentabilité des droits de la personne. Au cours des prochains mois, des exposés seront donnés sur ces sujets à divers groupes et organismes de la province.

Dans l'ensemble du Canada, les commissions des droits de la personne ont un nombre de dossiers qui continue de s'accroître. Au Nouveau-Brunswick, bon nombre de nos plaintes remontaient à plus d'un an en 2003-2004. Notre objectif est de rationaliser le processus afin de donner suite convenablement et efficacement à toutes les plaintes

Plus de ressources ont été affectées à la fonction du traitement des plaintes pour régler certaines des plaintes plus vieilles qui se sont accumulées. L'accent est maintenant mis sur le tri rapide des plaintes et la médiation. Nous sommes en train d'examiner le processus de traitement des plaintes des autres commissions et nous adopterons leurs pratiques exemplaires.

La Commission s'emploie également à améliorer sa relation avec les autres groupes en échangeant des renseignements et en tenant conjointement des ateliers et des séances d'information.

Loi sur les droits de la personne

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur douze

caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur douze motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, et qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de leurs caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se carac-

térise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsque ceci est autorisé par une loi. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

De plus, la *Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et, des activités de développement communautaire. et la surveillance des plans d'action positive.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

Un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties peuvent soumettre une réponse par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion.

La Commission a une fonction de contrôle. Elle doit déterminer à la première étape si la plainte relève de sa compétence et si son agent doit chercher à en arriver à un règlement de la plainte. Elle peut également rejeter une plainte à cette étape. Si la plainte n'est pas rejetée, l'agent cherche à régler le conflit.

Si en fin de compte les efforts de conciliation ne réussissent pas à en arriver à un règlement à l'amiable à la satisfaction des deux parties, la Commission doit déterminer si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette deuxième étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi qui nomme la commission d'enquête. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne [ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne] constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Pour arriver plus rapidement au règlement d'une plainte, la Commission des droits de la personne favorise la médiation et la conciliation précoces des plaintes, parfois alors que le tout n'est pas encore officiel, avant même que le plaignant n'ait ébauché sa plainte.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Direction du traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

Voir à l'annexe « C » le graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*.

Veuillez consulter l'annexe D pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles reçues en 2003-2004. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a reçu 171 plaintes officielles, dont 59 concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples (par ex. la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel). Compte tenu des motifs multiples, ces 171 plaintes représentaient 282 allégations de discrimination.
- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (60), l'incapacité mentale (47) et le sexe (31).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 72 p.cent.
- Des 202 cas relatifs à l'emploi, 78 (39 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- On a fermé 136 dossiers de plaintes officielles en 2003-04.
- Deux cent trente dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

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

1. Incapacité mentale / Emploi

Un employé s'est plaint qu'il avait été harcelé et qu'on avait mis fin à son emploi de 10 ans à cause de sa dépression. Il a allégué que, durant son congé de maladie, son employeur l'avait harcelé afin qu'il lui donne une date de retour au travail. De même, l'un des gestionnaires lui a envoyé un courriel malveillant qui contenait diverses cartes de souhaits comme : « I just want you to know that I'm sorry for what happened, especially since you survived » (je veux que tu saches que je suis désolé de ce qui est arrivé, compte tenu du fait surtout que tu as survécu). Après deux ans, l'employé est retourné travailler dans le cadre d'un programme de retour au travail progressif, mais il a manqué un jour et demi à cause d'une urgence et un jour pour cause de maladie. L'employeur a mis fin à son emploi, invoquant l'incapacité du plaignant de se présenter au travail de façon régulière.

L'employeur a nié avoir exercé une discrimination quelconque, et l'expéditeur du courriel a affirmé qu'il s'agissait d'une blague seulement et non de harcèlement.

Après une enquête et des tentatives de règlement à l'amiable continues, la Commission des droits de la personne a déterminé qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent des droits de la personne de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable. Peu de temps après, l'agent a réussi à régler la plainte à l'amiable à la satisfaction de toutes les parties. Cela consistait en un dédommagement pour la perte d'emploi de l'employé et en un atelier de formation sur les droits de la personne par l'un des membres du personnel de la Commission.

2. Incapacité physique / Emploi

Une employée s'est plainte d'avoir été congédiée à cause de troubles hypothyroïdiens. Elle a indiqué qu'elle n'avait connu aucun problème à son travail jusqu'au moment où elle avait informé son employeur de son incapacité physique et lui avait demandé de travailler moins d'heures. Son employeur a ensuite soutenu qu'il était insatisfait de son rendement au travail et lui a offert une rétrogradation. Comme elle ne lui avait pas donné de réponse, elle aurait été congédiée.

L'employeur a nié avoir congédié l'employée et a déclaré que l'incapacité de la plaignante n'avait rien eu à voir avec la décision de la rétrograder. C'est son rendement au travail qui avait motivé sa décision.

Grâce à la collaboration des deux parties, la Commission est arrivée à un règlement à la satisfaction de tous dans les six semaines suivant la réception de la formule de plainte signée. Le règlement comprenait un dédommagement pour la perte de l'emploi, une lettre de référence et un atelier de formation sur les droits de la personne par la Commission.

3. Incapacité mentale et incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué que son employeur avait exercé de la discrimination à son endroit à cause de son incapacité mentale (le stress) et de son incapacité physique (le diabète). Son médecin lui avait ordonné de prendre un congé de trois mois au départ, puis un autre congé de deux mois et, finalement, un autre congé de deux mois. L'employeur a alors mis fin à son emploi à temps plein et lui a offert un contrat d'une durée déterminée.

L'employeur a nié avoir exercé une discrimination quelconque. Il a soutenu que l'employé ne lui avait pas fourni d'information adéquate sur son état de santé, tout en admettant qu'il n'avait pas contacté l'employé non plus. Il a affirmé également que l'employé avait épuisé ses congés de maladie et que rien ne l'obligeait à payer ce dernier durant ses absences.

La Commission des droits de la personne a décidé de ne pas rejeter la plainte. Lorsque les tentatives de conciliation ont échoué, une commission d'enquête sur les droits de la personne a été nommée. Toutefois, le conseiller juridique a réussi à régler la plainte avant l'audience. L'employé a été indemnisé pour la perte de son emploi.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue, dans la prestation de ses services à tous les appelants, de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2003-2004, 675 appelants ont été dirigés. Les types d'appels demeurent les mêmes – Bureau de l'ombudsman, Normes d'emploi, Commission canadienne des droits de la personne et divers autres organismes et ministères du gouvernement susceptibles de mieux répondre aux demandes des appelants.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit entendue par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Six affaires étaient en cours devant une commission d'enquête au début de l'année financière 2003-2004. Deux affaires ont été réglées avant la nomination de la commission d'enquête ou la conclusion de l'audience; deux décisions ont été rendues au sujet de deux autres plaintes et, à la fin de l'année financière, des décisions étaient toujours en instance par rapport aux deux autres.

Sept nouvelles affaires ont été renvoyées à une commission d'enquête au cours de la dernière année financière. Deux ont été réglées, l'audience a pris fin relativement à la troisième affaire et les quatre autres seront entendues au cours de l'année 2004-2005. Donc, sept affaires étaient en cours devant une commission d'enquête le 31 mars 2004.

De plus, durant l'année 2003-2004, la Commission des droits de la personne a demandé à la cour de réviser les décisions de deux commissions d'enquête, et les parties ont contesté les décisions de la commission d'enquête dans deux autres affaires. Trois de ces affaires sont en instance; la Commission des droits de la personne a eu gain de cause dans la quatrième révision judiciaire.

Cela représente plus du double des activités ayant trait aux commissions d'enquête et au tribunal comparativement aux dernières années. Cette situation est attribuable à plusieurs facteurs : 1) la hausse du nombre de plaintes officielles, qui a

doublé durant l'année financière précédente; 2) la récente jurisprudence clarifiant le seuil et la norme de révision applicables à la Commission des droits de la personne pour ce qui est de déterminer quelles plaintes doivent faire l'objet d'une audience formelle et 3) le propre désir de la Commission d'accélérer le traitement des plaintes et de renvoyer rapidement les affaires valables à une commission d'enquête.

Durant l'année 2003-2004, deux commissions d'enquête ont rendu des décisions, dans les affaires *Daigle* et *Price*.

Dans l'affaire *Daigle c. Griffins Pub*, la commission d'enquête a reconnu la jurisprudence qui énonce que la discrimination fondée sur l'incapacité physique englobe les cas où les personnes non invalides souffrent parce que leur employeur les perçoit comme étant invalides. Néanmoins, elle a soutenu qu'il était possible de mettre fin à l'emploi de Mme Daigle tant que le malaise perçu était un « malaise normal », comme des crampes d'estomac, et non une incapacité physique au sens du Code.

Dans l'affaire *Price c. Fredericton (Ville)*, la commission d'enquête a affirmé qu'un employeur pouvait se fier au conseil de la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents au travail pour déterminer l'employabilité de l'employé. Il n'était pas nécessaire d'obtenir une évaluation indépendante d'un conseil indépendant de médecins.

La Commission des droits de la personne va demander une révision judiciaire de ces deux décisions. Durant l'année 2003-2004, la Commission des droits de la personne est intervenue dans les audiences de trois autres commissions d'enquête, dans les affaires *Sahyoun, A.A., B.B. et C.C.* et *Manuel*.

Dans l'affaire *Sahyoun c. l'Atlantic Colleges Athletic Association, l'Association canadienne du sport collégial et l'UNBSJ*, la Commission des droits de la personne s'est opposée à une directive de l'Association canadienne du sport collégial qui limite le nombre d'étudiants non canadiens qui peuvent jouer dans les équipes de sport collégial. M. Sahyoun était un étudiant à l'UNBSJ qui, malgré ses habilités démontrées comme joueur de soccer, s'était fait refuser une place dans l'équipe de soccer de l'université à cause de la règle applicable aux joueurs non canadiens. L'UNBSJ a reconnu que la règle était discriminatoire, mais les conférences régissant le sport ont maintenu qu'elle ne l'était pas. Les audiences ont pris fin en février 2004.

Dans l'affaire *A.A., B.B. et C.C. c. le ministère des Services familiaux et communautaires et le ministère de la Santé et du Mieux-être*, les plaignantes ont contesté les dispositions de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* et de la *Loi sur les services à la famille* qui empêchent un conjoint de même sexe d'adopter l'enfant de l'autre conjoint ou d'enregistrer l'enfant à la naissance sous le nom du parent non biologique. Le gouvernement provincial ne s'est pas opposé au bien-fondé de la plainte, mais plutôt à la compétence de la commission d'enquête. Les audiences ont pris fin en mai 2004.

Finalement, dans l'affaire *Manuel c. Nouveau-Brunswick*, une commission d'enquête a été nommée pour entendre une plainte de discrimination déposée par les parents d'un enfant autiste à qui on avait refusé d'offrir la thérapie d'analyse appliquée du comportement pour traiter ses troubles, en fonction des directives du gouvernement en place.

Direction de l'éducation et du développement

La Direction de l'éducation et du développement est représentée par trois agents qui relèvent directement de la directrice de la Commission des droits de la personne.

En 2003-2004, la Commission des droits de la personne a adopté un plan d'éducation qui précisait deux objectifs clés :
1) établir un lien entre les droits de la personne et la prospérité (l'analyse de rentabilisation des droits de la personne) et
2) expliquer l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité.

Des ateliers et des ressources complémentaires ont été élaborés sur les deux sujets et ont été présentés à divers auditoires.

De plus, la Direction de l'éducation s'est livrée aux activités suivantes :

Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les commissions et conseils des droits de la personne dans l'ensemble du Canada. Un agent de la Direction de l'éducation représente la Commission au comité des Partenaires d'éducation publique (PEP) de l'ACCCDP, qui tient des conférences téléphoniques chaque mois. L'un des objectifs des PEP est d'échanger de l'information et des idées utiles et de cerner les possibilités de coopération entre les commissions des droits de la personne au Canada dans l'éducation relative aux droits de la personne. Le comité des PEP tient un inventaire des activités en matière d'éducation relative aux droits de la personne au Canada; il a été mis à jour cette année.

La Commission est membre également de l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme, un réseau international de commissions francophones des droits de la personne. L'organisme a été établi en 2002 pour favoriser la coopération entre les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux qui font la promotion des droits de la personne dans les pays francophones.

La Commission a continué de participer à un groupe interministériel de fonctionnaires qui voit à la rédaction de rapports d'étape qui seront soumis aux Nations Unies en vertu de plusieurs traités internationaux sur les droits de la personne. Le comité a examiné également de nouveaux instruments soumis aux fins de ratification.

Le 23 juin, la Commission des droits de la personne a pris part à une séance de consultation sur le Plan d'action national pour les enfants. Ce plan est basé sur la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant.

Conférence « Facilitons le retour au travail »

En partenariat avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), la Commission des droits de la personne a organisé une conférence axée sur l'élimination des divers obstacles au retour au travail des travailleurs blessés. Les autres partenaires étaient la Société médicale du Nouveau-Brunswick et l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick.

La conférence a mis beaucoup l'accent sur l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs blessés en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, le rôle du médecin dans la facilitation du retour au travail et le processus de gestion de l'invalidité de la CSSIAT. Le discours programme a été prononcé par le Dr Fred McGinn, coordonnateur fondateur du programme menant à l'obtention d'un diplôme en gestion de l'invalidité de l'Université Dalhousie.

L'une des tables rondes a donné des commentaires sur la version préliminaire des *Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail*.

La conférence, qui s'est tenue le 5 avril 2003 à Fredericton, a attiré des employeurs, des représentants syndicaux, des professionnels de la santé et des avocats. On prévoit organiser une autre conférence à titre de suivi.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

Le 14 septembre 2003, la lieutenant-gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a présenté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à Eugène LeBlanc de Memramcook lors d'une cérémonie à l'Ancienne résidence du Gouverneur, à Fredericton.

Eugène LeBlanc a consacré de nombreuses années à créer des possibilités sociales et professionnelles pour les Néo-Brunswickois qui ont une maladie mentale.

En dépit de ses propres défis, il a dirigé sans relâche un centre d'activités des clients à Moncton, le Groupe de support émotionnel Inc. Il est également l'éditeur et le rédacteur de *Our Voice / Notre Voix*, publication respectée, distribuée partout dans le monde, qui permet aux personnes touchées par les questions psychiatriques de donner leur point de vue.

M. LeBlanc a travaillé sans compter pour favoriser la reconnaissance des questions touchant la santé mentale et les maladies mentales. Par ses efforts, il a réussi à transformer et à améliorer la vie de nombreux Néo-Brunswickois.

Publications

En octobre 2003, la Commission adopté des lignes directrices concernant les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail. Diverses autres lignes directrices sont en voie d'élaboration.

En juillet 2003, la Commission a adopté un énoncé révisé de vision et de mission qui comporte des résultats et des buts stratégiques. Cet énoncé est reproduit à l'annexe A du présent rapport.

Elle a également publié un sommaire des consultations publiques qui se sont déroulées en 2002 et en 2003 sur les nouvelles orientations des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

En février 2004, elle a aussi publié les recommandations visant à modifier la Loi sur les droits de la personne dans son *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau Brunswick*. Plus de renseignements au sujet des recommandations de la Commission sont présentés dans le mot du président.

Il est possible d'obtenir des exemplaires des publications ci-dessus auprès de la Commission. Elles sont également accessibles à partir du site Web de la Commission.

Pour obtenir une liste complète des publications de la Commission, veuillez consulter l'annexe F.

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) constitue un élément-clé de son programme éducatif.

On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés. Afin d'améliorer la navigation les liens sont clairement indiqués et le site comprend un formulaire de recherche, un plan du site et une page « Quoi de neuf? ».

Présentement, le site Web présente les rapports annuels les plus récents de la Commission, toutes ses lignes directrices, ainsi que plusieurs autres pages d'information. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*.

Relations avec les médias

Les relations avec les médias sont l'une des composantes de la stratégie de communications de la Commission. Le président de la Commission et les membres du personnel ont donné des entrevues à la radio et à la télévision sur divers sujets.

Des déclarations, des communiqués et des opinions ont été publiés sur les sujets suivants :

- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- la Journée des droits de la personne du Nouveau Brunswick;
- la Journée internationale de la femme;
- la Journée internationale des personnes handicapées;
- un appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne;
- l'annonce du récipiendaire du Prix des droits de la personne;
- la publication du rapport annuel;
- le numéro sans frais de la Commission;
- le mariage de personnes de même sexe;
- les avis sur l'épuration raciale à l'UNB;
- les rôles du Parlement et des tribunaux dans les droits de la personne.

Ateliers et colloques

Le personnel a animé 58 ateliers ou séances d'information.

Les clients comprenaient des organisations syndicales, des universités, des écoles secondaires, des écoles privées, des enseignants, des conseillers en orientation, des collèges communautaires, des programmes pour les jeunes, des employeurs, des professionnels des ressources humaines, des ministères et organismes du gouvernement, des associations professionnelles et des organismes sociaux et communautaires.

Voici des exemples des thèmes des ateliers :

- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- la rentabilité des droits de la personne;
- les droits de la personne et l'emploi;
- ce que doivent connaître les enseignants au sujet des droits de la personne;
- le harcèlement au travail;
- l'intimidation au travail;
- les procédures relatives aux plaintes;
- les droits des la personne dans les écoles;
- la retraite obligatoire.

Relations avec les employeurs

Plusieurs ateliers et séances de formation ont été organisés à l'intention des gestionnaires et du personnel, dont certains découlaient du règlement de plaintes.

Une aide a été fournie aux employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'élaboration de politiques, la formation et diverses questions de droit de la personne dans le secteur de l'emploi. Voici quelques exemples de questions au sujet desquelles des conseils ou une aide ont été fournis :

- formulaires de demande d'emploi et avis de concours;
- obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- programmes d'équité en matière d'emploi;
- qualifications professionnelles réellement requises;
- retraite obligatoire;
- travail le jour du Shabbat.

Coopération

- Prestation de certains des ateliers et des classes lors de l'institut sur les droits de la personne qui est organisé chaque été par l'Atlantic Human Rights Centre;
- Comité du Conseil exécutif sur la mise à jour des protocoles relatifs aux femmes et aux enfants victimes de mauvais traitements;
- Comité consultatif sur la sécurité publique de la ville de Moncton;
- Groupe consultatif spécial sur l'établissement du Conseil consultatif des aînés du Nouveau-Brunswick;
- Comité permanent des relations interraciales de la Fédération canadienne des municipalités;
- Projet de la grande région de Saint John, soit les Initiatives civiques pancanadiennes visant à la création d'une collectivité inclusive;
- Comité sur l'inconduite sexuelle du diocèse anglican de Fredericton;
- Comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick de la GRC.

Relations communautaires

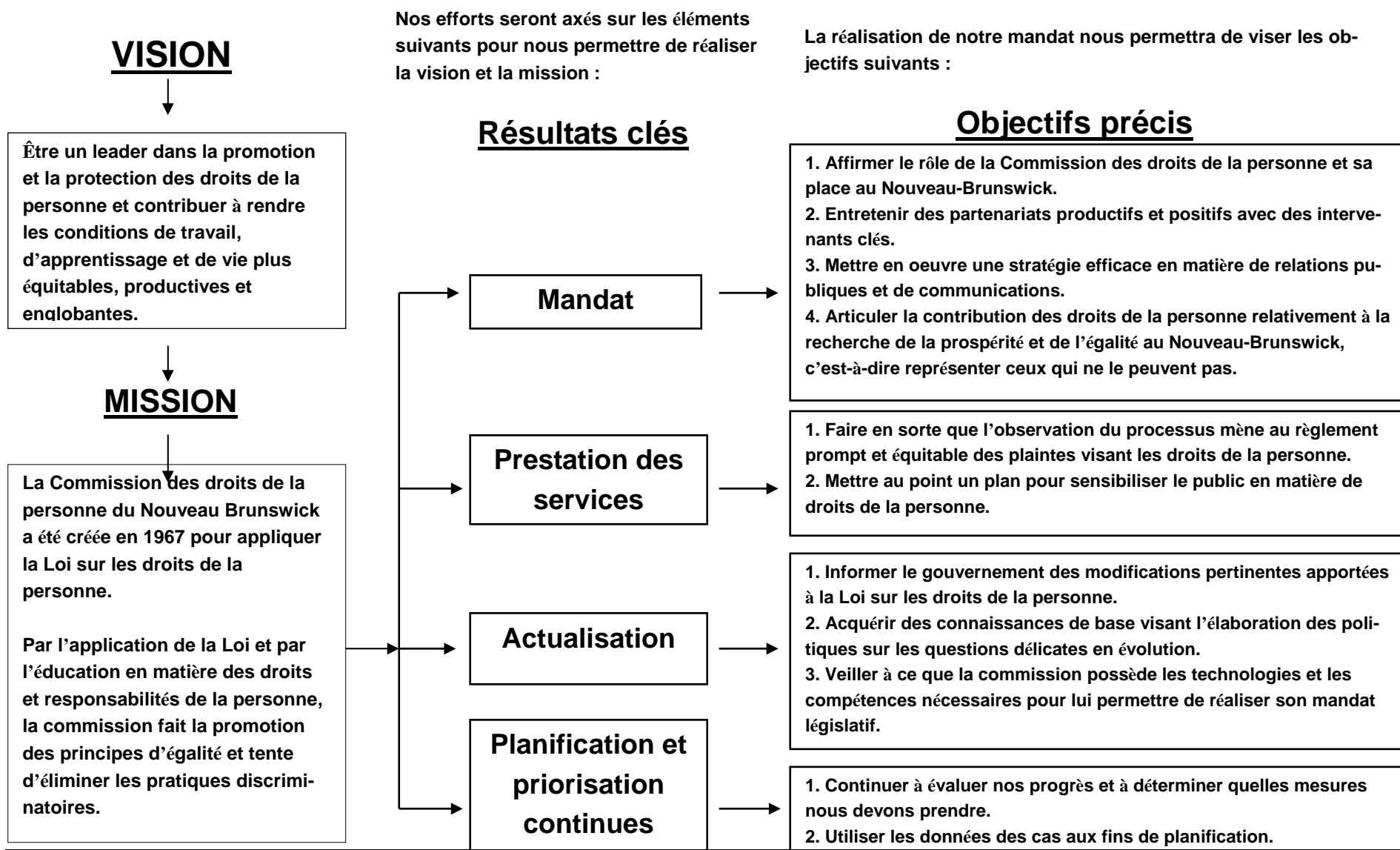
Les membres et le personnel de la Commission ont participé à diverses activités communautaires qui ont favorisé le réseautage, la coopération, le partage de renseignements et la visibilité dans la communauté des droits de la personne :

- Petit-déjeuner annuel à l'Assemblée législative à l'occasion de la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes ayant une incapacité;
- Assemblée annuelle de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick;
- Assemblée annuelle de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick;
- Présentation vidéo du comité de liaison avec les hôpitaux des Témoins de Jéhovah portant sur les questions associées aux droits de la personne en ce qui concerne les transfusions sanguines;
- Conférence annuelle Vigod sur les droits de la personne;
- Petit déjeuner à l'occasion de la Semaine de sensibilisation au sida;

- Mémorial du Jour de l'Holocauste;
- Célébrations à l'occasion du mois du patrimoine asiatique à Fredericton;
- Conférence annuelle du Dr Abdul Q. Lodhi sur les droits de la personne;
- Réception à l'occasion de la remise des prix annuels de la Fondation Muriel McQueen Fergusson à Fredericton;
- Portes ouvertes de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail;
- Lever du drapeau à l'occasion de la semaine de fierté gaie à l'hôtel de ville de Moncton, le 19 juin.

Annexe A

Aperçu du plan stratégique 2003-06



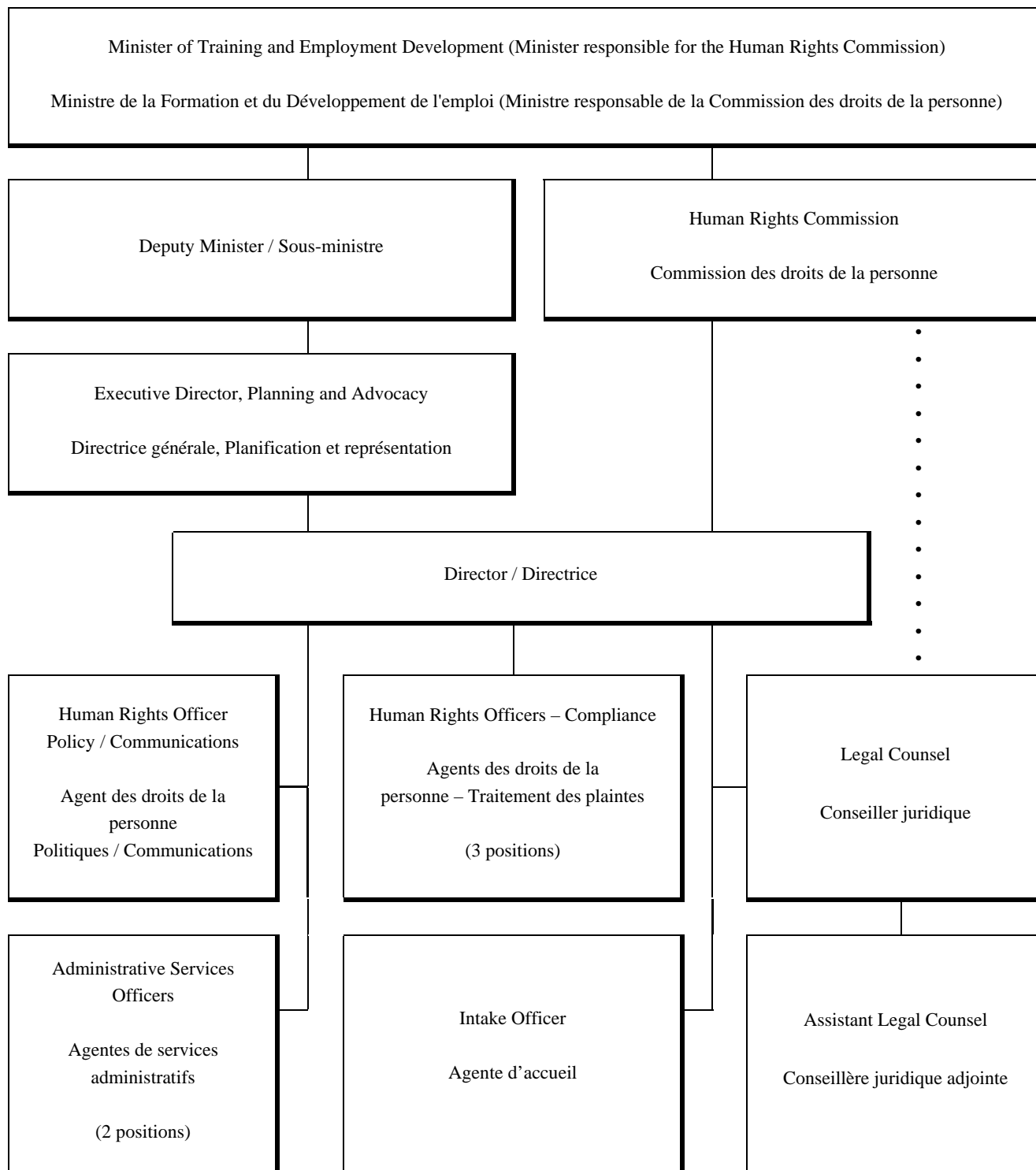
Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

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

Annexe B

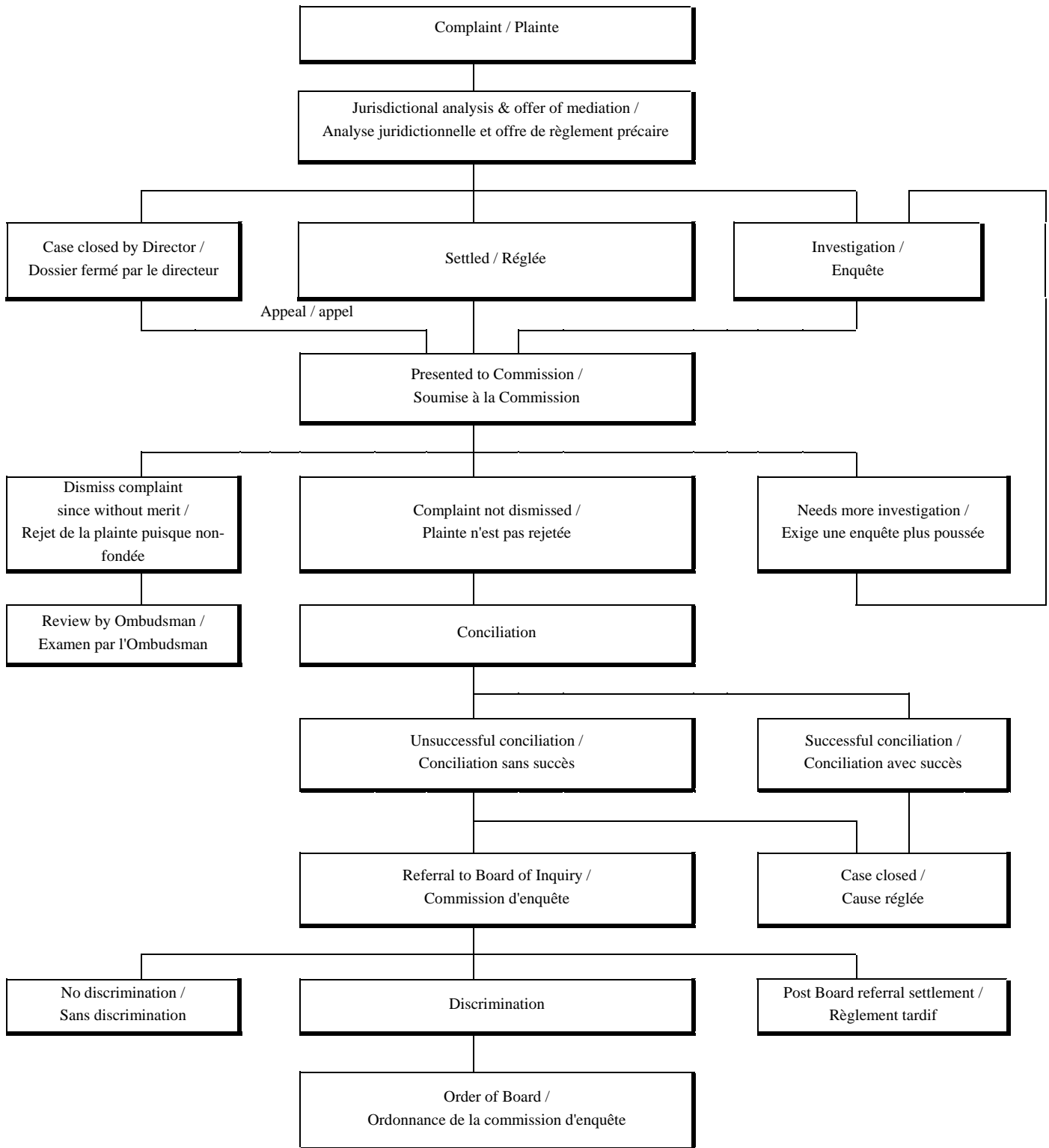
Organigramme

Le 31 mars 2004



Annexe C

Acheminement des plaintes



Annexe D

Plaintes officielles reçues par motif et activité¹

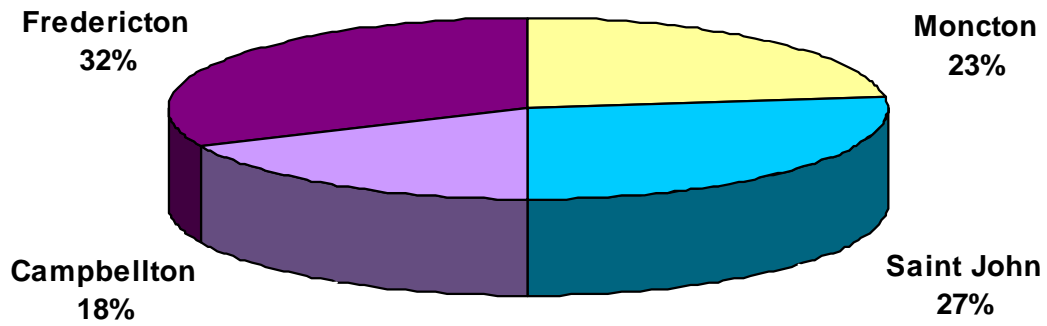
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total	
Race / Race	11	3	5	0	0	19	(7%)
Sex / Sexe	24	1	4	2	0	31	(11%)
Religion / Croyance	1	1	1	1	0	4	(1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	6	2	2	0	1	11	(4%)
Marital Status / État matrimonial	8	1	4	0	0	13	(5%)
Mental Disability / Incapacité mentale	34	1	11	0	1	47	(17%)
Colour / Couleur	6	3	2	0	0	11	(4%)
Age / Âge	15	1	3	0	1	20	(7%)
Ancestry / Ascendance	9	1	3	0	0	13	(5%)
National Origin / Origine nationale	6	3	2	0	1	12	(4%)
Physical Disability / Incapacité physique	44	3	13	0	0	60	(21%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	19	1	0	0	0	20	(7%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	19	1	1	0	0	21	(7%)
Reprisal / Représailles	0	0	0	0	0	0	(0%)
Total	202 (72%)	22 (8%)	51 (18%)	3 (1%)	4 (2%)	282² (100%)	

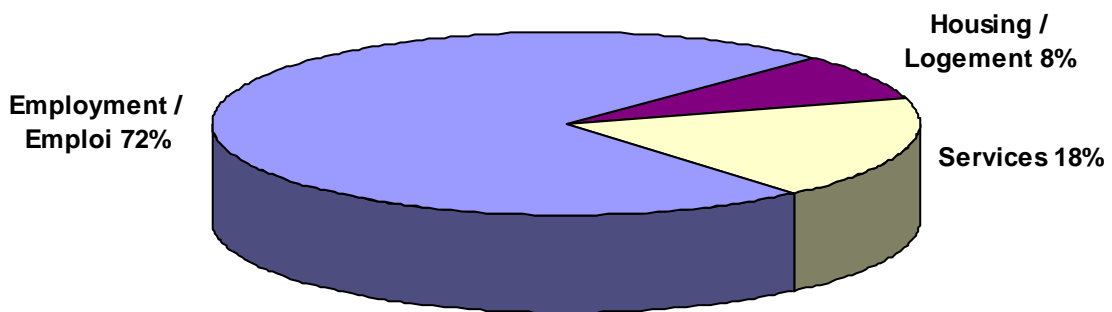
¹ Les plaintes reçues avant le 1er avril 2003 ont été omises même si elles étaient toujours actives en 2003-04. Il n'est donc pas possible de comparer ce tableau avec celui qui a paru dans le dernier rapport annuel.

² La commission a reçu 171 plaintes. Les chiffres ici ne totalisent pas 171, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

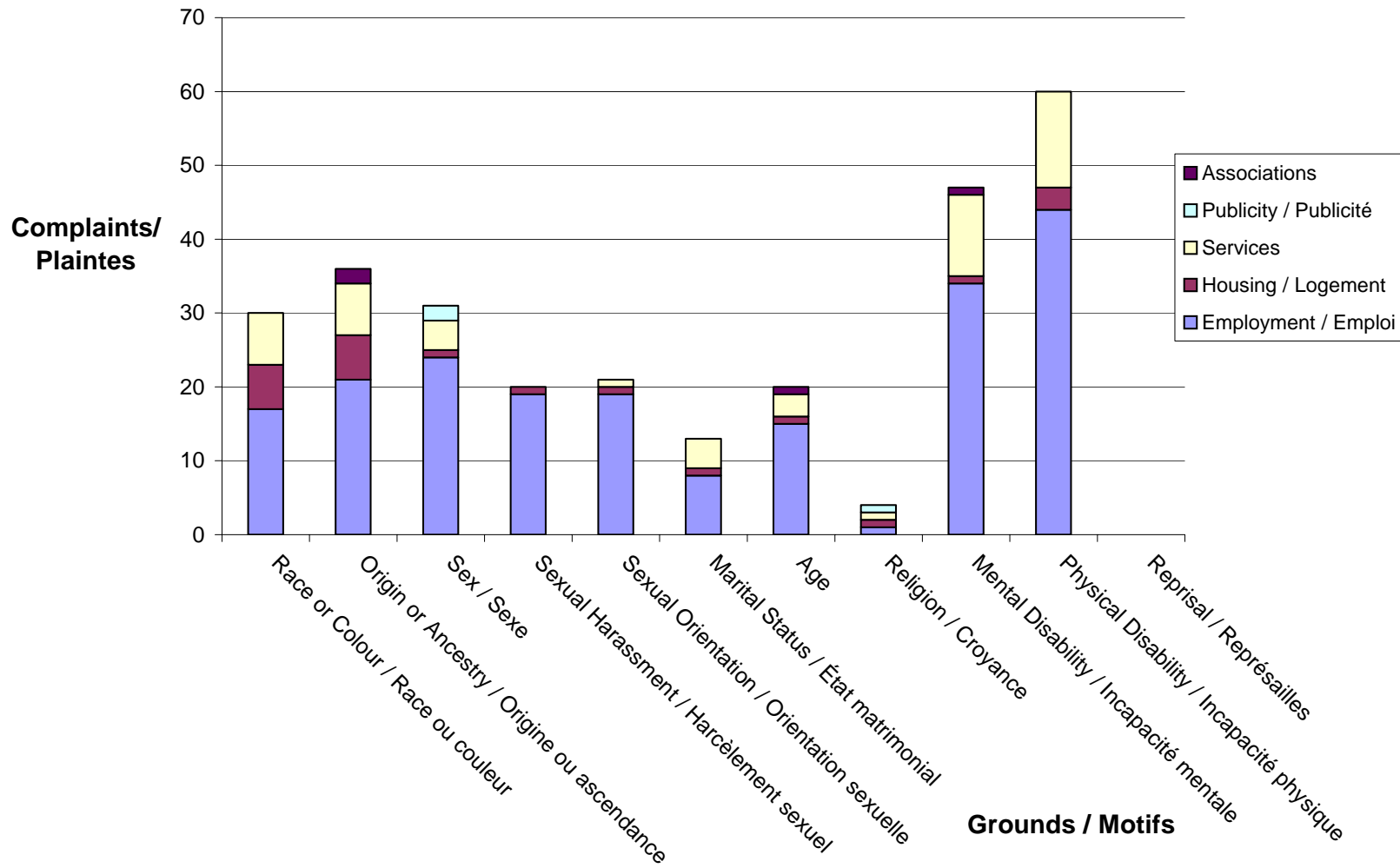
2003-2004 Plaintes officielles par localité



2003-2004 Plaintes officielles par activité



**Formal complaints by ground and activity
2003-2004
Plaintes officielles par motif et activité**



Annexe E

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2003-2004, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2002-03 Actual / Réelles	2003-04 Main Estimates / Budget principal	2003-04 Amended Budget / Budget rectifié	2003-04 Actual / Réelles	2003-04 Variance-Over / Écart-supérieur
Dispute Settlement (compliance) / Règlement des différends (traite- ment des plaintes)	\$447,536.46	\$362,677	\$380,422	\$474,480	\$94,058
Public Education / Éducation publique	\$247,489.34	\$303,120	\$312,565	\$249,812	(\$62,753)
Legal Services / Services juridiques	\$190,089.48	\$98,822	\$98,822	\$99,816	\$994
Office of the Com- mission / Le bureau de la Commission	\$41,007.09	\$26,881	\$26,881	\$44,680	\$17,799
Total	\$926,122.37	\$791,500	\$818,690	\$868,788	\$50,098

Les postes de remplacement constituent la principale raison pour laquelle la Commission a dépassé son budget de 2003-2004.

Annexe F

Publications et vidéos de la Commission des droits de la Personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe G. Veuillez prendre note que certaines publications (qui ne figurent pas ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/*

Brochures

publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne

Fiches de renseignements

disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Bandes vidéo et publications importantes

- Rapport annuel
- Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 13 pages)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (2002, 17 pages)
- 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 (2004, 19 pages)
- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4^e à la 8^e année (2000, 157 pages)

- Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (1996, 104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude (1995)
- Série vidéo Vision pour l'égalité avec guide d'étude (1997)
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (1989, 270 pages)
- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (1998, 113 pages)

Affiches

- Journée des droits de la personne du N.-B.(document du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997, 3 pages)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004, 32 pages)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003, 19 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000, 10 pages)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001, 4 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004, 21 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004, 11 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996, 1 page)
- Ligne directrice sur la retraite obligatoire (2004, 7 pages)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995, 3 pages)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004, 10 pages)

Annexe G

Coordonnées de la Commission des droits de la personne

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du N.-B.
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
(506) 453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du N.-B.
6, rue Arran (Niveau 0)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 789-2267

Moncton

Commission des droits de la personne du N.-B.
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 869-6608

Saint John

Commission des droits de la personne du N.-B.
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 658-3075