

2001-02  
Rapport annuel

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

**Rapport annuel 2001-2002**  
**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

Mai 2003

**Couverture :**

Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure :**

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-133-1  
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
L'honorable Marilyn Trenholme Counsell  
Lieutenante-gouverneure de la  
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

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 2002. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veillez agréer, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'hommage de mon profond respect.

Norman McFarlane  
Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,  
Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne

---

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

Monsieur le 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 2002, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

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

Patrick Malcolmson  
Président

# Table des matières

|  |          |
|--|----------|
| <b>Vision, mission et objectifs de la Commission</b> ..... | <b>1</b> |
| <b>Profils des membres de la Commission</b> .....          | <b>2</b> |
| <b>Aperçu de la Loi sur les droits de la personne</b>      |          |
| Nature et portée .....                                     | 4        |
| Protection contre la discrimination et le harcèlement..... | 4        |
| Exceptions et limites .....                                | 5        |
| Modalités de mise en vigueur.....                          | 5        |
| <b>Mot du président</b> .....                              | <b>7</b> |
| <b>Mot de la directrice</b> .....                          | <b>8</b> |
| <b>Direction du traitement des plaintes</b>                |          |
| Objectifs .....  | 9        |
| Traitement des plaintes.....                               | 9        |
| Délégation des fonctions de traitement des plaintes.....   | 9        |
| Plaintes non officielles .....                             | 10       |
| Plaintes officielles .....                                 | 11       |
| Aiguillages .....  | 13       |
| Commissions d'enquête .....                                | 13       |
| <b>Direction de l'éducation et du développement</b>        |          |
| Objectifs .....  | 15       |
| Initiatives nationales et internationales.....             | 15       |
| Initiatives en milieu de travail.....                      | 15       |
| Initiatives en matière d'éducation .....                   | 15       |
| Prix des droits de la personne.....                        | 16       |
| Publications .....   | 17       |
| Site Web .....   | 17       |
| Ateliers et colloques .....                                | 17       |
| Développement communautaire.....                           | 18       |
| Programmes spéciaux.....                                   | 18       |
| Autres réalisations .....                                  | 18       |

## Annexes

|  |    |
|--|----|
| A. Organigramme .....                                    | 20 |
| B. Graphique d'acheminement des plaintes .....           | 21 |
| C. Statistiques relatives aux plaintes de 2001-2002..... | 22 |
| D. Nos publications .....                                | 25 |
| E. Nos coordonnées .....                                 | 27 |



# Bâtir pour le XXI<sup>e</sup> siècle

## Vision, mission et objectifs de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

### Vision

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne.

### Mission

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer *la Loi sur les droits de la personne*. Par l'application de la *Loi* et par l'éducation en matière des droits et responsabilités de la personne, la Commission fait la promotion des principes d'égalité, tente d'éliminer les pratiques discriminatoires et contribue à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

### Objectifs

La Commission continuera à servir la population du Nouveau-Brunswick au XXI<sup>e</sup> siècle :

- en exerçant un leadership et en formulant une vision relativement aux questions des droits de la personne tant au pays que dans la province;
- en favorisant la compréhension de la *Loi sur les droits de la personne*;
- en s'assurant que chaque plainte de discrimination sera réglée promptement et de façon compétente et efficace;
- en établissant des partenariats avec les ministères, les établissements du secteur privé, les organismes communautaires et bénévoles, de même que les médias, pour favoriser le développement d'une culture des droits de la personne qui fera disparaître les préjugés et la discrimination;
- en affirmant un rôle proactif dans l'éducation en matière des droits de la personne pour favoriser un environnement fondé sur l'inclusion, la justice, l'égalité et la dignité de tous les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises;
- en faisant appel aux technologies d'information avancées et au multimédia, ainsi qu'aux publications et aux conférenciers, pour faire la promotion de sa mission et de son mandat auprès du plus grand auditoire possible;
- en continuant de servir de ressource attitrée auprès des secteurs privé et public, y compris des établissements scolaires et communautaires, qui tentent d'élaborer des directives et des modalités internes sur les droits de la personne;
- en étant attentive aux besoins de perfectionnement des membres et du personnel de la Commission;
- en contribuant d'une manière positive et constructive au processus d'édification de la province et de la nation.

## Profils des membres de la Commission

(au 31 mars 2002)

### 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.

### 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 aînés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau 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 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., un B.Ed. et un doctorat honorifique en droit civil de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. Il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York.

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). En plus, il a été président du Comité d'étude du Nouveau-Brunswick qui a produit en 1984 le rapport intitulé *Construire un avenir meilleur pour les adultes déficients mentaux en leur permettant de s'épanouir au travail et dans la société*. 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 a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

## Aperçu de la 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 diverses activités 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, telles que la radio-diffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, les conseils de bande 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*.

### 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, telles que la race, le sexe ou la religion.

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 caractérise 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, la retraite obligatoire est autorisée par l'alinéa 3(6)(a) quand elle est prévue par un régime de retraite. En outre, des préférences ou des restrictions normalement prohibées peuvent être permises par l'article 13 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 de 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, 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. Le personnel fournit de l'aide à ceux qui désirent compléter un formulaire de plainte.

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 ont deux semaines pour répondre 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. Si la preuve n'est pas suffisante pour étayer la plainte, la Commission rejette la plainte. Si la preuve suffit à étayer la plainte, la Commission charge l'agent de tenter de négocier un accord à l'amiable qui satisfait les deux parties.

Si la tentative d'accord à l'amiable échoue, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'un tribunal examine la plainte. Dans ce 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 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.

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).

## Mot du président

### Patrick Malcolmson

En raison des événements tragiques du 11 septembre et de tout ce qui en a découlé, la dernière année pourrait bien s'avérer un tournant décisif dans le domaine des droits de la personne. En effet, le terrorisme entraîne la nécessité d'établir un équilibre entre, d'une part, le droit à la vie privée et à un traitement équitable en vertu de la loi et, d'autre part, la sécurité et le droit fondamental à la vie. C'est une situation délicate dans laquelle se trouvent actuellement les commissions des droits de la personne de partout au monde.

Les droits de la personne font partie du domaine de l'ordre public où il faut faire preuve de vigilance et d'innovation sur le plan éducatif afin que chaque génération puisse vivre dans une société qui respecte nos principes fondamentaux. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick continue de travailler fort pour que ces principes soient véritablement tissés dans notre vie civique au Nouveau-Brunswick. Afin d'atteindre cet objectif, la Commission a jeté les bases d'un processus pour l'analyse, l'introspection et le renouvellement de l'organisme qui comprendra l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour les années à venir.

Au cours de la dernière année, la Commission des droits de la personne a poursuivi son travail en vue de sensibiliser la population du Nouveau-Brunswick aux droits de la personne et aux responsabilités découlant de la loi. L'apport de modifications importantes au droit canadien quant à l'obligation d'accommodement a créé un défi important dans le domaine de l'éducation en matière des droits de la personne. C'est pourquoi la Commission compte maintenant parmi ses priorités les plus pressantes la sensibilisation à l'importance de tenir compte de façon adéquate de la situation des personnes ayant une incapacité de sorte qu'elles ne fassent pas l'objet de discrimination.

Pour ce qui est de l'application de la loi, la priorité de la Commission demeure le prompt règlement des plaintes de discrimination et de harcèlement. À cette fin, la Commission a lancé un certain nombre de projets visant l'amélioration de sa capacité de gestion de cas. Elle a entrepris des consultations avec des commissions des droits de la personne d'autres provinces afin de désigner les pratiques optimales. Elle a également élaboré un projet pilote sur le règlement extrajudiciaire de différends (RED) en vue de diriger vers une médiation anticipée les cas ayant de grandes chances d'être réglés, et ce, à l'étape de l'enquête préliminaire. La Commission a aussi poursuivi ses efforts pour l'élaboration d'un nouveau système informatisé de renseignements sur les droits de la personne à fonctionnalité accrue avec une meilleure capacité pour la production de rapports. De plus, elle a lancé un projet pour centraliser la préparation des ébauches de plaintes et pour fournir de l'aide aux plaignants dans la préparation et le dépôt de leurs plaintes.

Ces initiatives visent à accroître l'accès aux recours de la Commission, à réduire l'attente pour le traitement des plaintes ainsi qu'à améliorer la qualité des enquêtes sur les plaintes, des rapports et du processus de prise de décision.

La Commission des droits de la personne a connu quelques nouveaux départs au cours de la dernière année, et si nous voulons continuer à bien protéger les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, il nous faudra d'autres innovations dans les années à venir. Je tiens à remercier les membres et le personnel de la Commission pour leur dévouement et leur ouverture d'esprit dans le contexte de ce processus de renouvellement.

## Mot de la directrice

### Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 2001-2002, le personnel a eu approximativement 3657 contacts (à part les visites au site Web) avec le public, comprenant :

- 61 ateliers
- 54 activités de développement communautaire
- 198 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 853 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 206 plaintes non officielles
- 146 plaintes officielles
- 1 135 aiguillages
- 4 programmes spéciaux étudiés
- 898 demandes de publications
- 85 exemplaires de nos bandes vidéos ont été distribués
- 17 communiqués de presse, articles et entrevues

Sur les 3 640 demandes adressées à la Commission, 2 505 relevaient du champ d'application de la *Loi*.

La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 352 plaintes déposées en vertu de la *Loi*, dont 206 qui ont fait l'objet d'une résolution rapide avant l'établissement d'une formule de plainte. La Commission a traité 146 plaintes officielles. Même si elles sont moins nombreuses, les plaintes officielles sont habituellement plus complexes et plus laborieuses.

Au cours de la dernière année financière, il y a eu des changements de personnel. Notre conseiller juridique, Charles Ferris, a passé la plus grande partie de son temps à faire de la médiation et de la conciliation, alors que Christian Whalen est devenu conseiller juridique par intérim. Grâce au Programme de stages dans les services publics, nous avons pu embaucher Sarina McKinnon à titre de conseillère juridique adjointe. L'agent des droits de la personne en poste à Moncton nous a quitté afin d'accepter un emploi avec le gouvernement fédéral. Karen Taylor poursuit son détachement à l'Université St. Thomas à titre de directrice de la programmation internationale.

Les questions liées aux droits de la personne continuent d'évoluer et sont de plus en plus difficiles et nécessitent plus de temps et de ressources pour les régler. Le personnel et la Commission continue de chercher des approches nouvelles et meilleures durant ces moments difficiles pour assurer qu'il offre le meilleur service possible aux clients dans un délai raisonnable.

Il faut encore souligner que le volume de travail accompli par la Commission est assurément le fruit des efforts assidus et de l'ardeur du personnel de la Direction du traitement des plaintes et de la Direction de l'éducation, et je tiens à le remercier pour sa collaboration et son soutien.

## Direction du traitement des plaintes

### Objectifs

La Direction vise à s'assurer que toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois sont égaux en dignité et en droits, comme l'établit la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par les moyens suivants :

- examen et règlement des plaintes en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- recours, au besoin, à tous les pouvoirs conférés à une commission d'enquête conformément à l'article 20 de la *Loi*;
- prestation de conseils et de services juridiques aux membres et au personnel de la Commission.

### 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.

L'an dernier, la Commission a changé la façon de faire remplir les formules de plainte officielle. Au lieu de les faire remplir par le plaignant avec l'aide d'un agent des droits de la personne, nous avons embauché une agente d'accueil / agente des plaintes dont la fonction est de les remplir d'après les renseignements fournis par les plaignants. Cette nouvelle approche libère les agents des droits de la personne, ce qui leur donne plus de temps afin de mener les enquêtes et de travailler à un règlement à l'amiable.

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

### Délégation des fonctions de traitement des plaintes

En mars 1997, la Commission des droits de la personne a adopté une ligne directrice intitulée « Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement des plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* » comme le prévoit le paragraphe 19.2(1) de la *Loi sur les droits de la personne*, qui se lit comme suit :

La Commission peut, par écrit, déléguer à un de ses employés, les fonctions et les pouvoirs conférés à la Commission en application des paragraphes 18(1) et (2).

La Commission a modifié et a adopté de nouveau la ligne directrice le 29 novembre 2001 dans le cadre d'une démarche visant à affermir sa fonction de gestion de cas.

La ligne directrice donne au directeur de la Commission, en consultation avec l'agent des droits de la personne et le conseiller juridique de la Commission, le pouvoir de fermer le dossier d'une plainte si les critères établis dans la ligne directrice sont observés. Une telle décision est soumise au droit du plaignant ou de l'intimé mécontent de la décision de présenter une demande de révision par écrit à la Commission.

Comme le prévoit la ligne directrice, la décision de fermer un dossier peut être prise dans les cas suivants :

- a) la plainte a été réglée à la satisfaction du plaignant et de l'intimé, ce qu'ils ont confirmé par écrit;
- b) le plaignant a demandé par écrit le retrait de la plainte;
- c) la plainte est fondée sur des actes qui sont survenus en dehors du délai prescrit d'une année pour le dépôt d'une plainte, sauf si les circonstances commandent une prolongation du délai conformément au paragraphe 17.1(2) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- d) il est impossible de déterminer les coordonnées du plaignant ou de l'intimé, malgré les efforts documentés du personnel de la Commission (c.-à-d., courrier recommandé) pour retracer la partie en cause pendant une période de trois mois (90 jours);
- e) le plaignant n'est pas une personne lésée au sens de la *Loi sur les droits de la personne*;
- f) la plainte n'est clairement pas du ressort de la Commission;
- g) la plainte est clairement non-fondée;
- h) la plainte a fait l'objet d'un règlement où le plaignant a librement et volontairement signé une renonciation;
- i) le plaignant confirme que, à partir des mêmes faits, il entend obtenir la même réparation en se prévalant d'une procédure autre que celle prévue par la *Loi sur les droits de la personne*;
- j) la plainte est clairement frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;
- k) dans toute autre circonstance que détermine la Commission.

La plupart du temps, cette ligne directrice permettra de fermer les dossiers qui ont fait l'objet d'un règlement avant que la Commission ne statue ou qui ont été réglés après avoir été renvoyés pour règlement par la Commission. Grâce à ce mécanisme, les parties n'auront plus à attendre une réunion de la Commission pour faire fermer leur dossier. Toutefois, il convient de mentionner que la Commission est mise au courant de tous les dossiers fermés à chacune de ses assemblées ordinaires.

Le texte complet de la ligne directrice se trouve à l'adresse :  
<http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/gdelegaf.htm>

## Plaintes non officielles

Au cours des dernières années, la Commission a souvent eu recours à ce qu'on appelle des « plaintes non officielles » afin de résoudre rapidement les plaintes et elle a constaté que cela était très efficace. Le personnel se sert de cette méthode pour essayer de résoudre les différends avant qu'une plainte officielle ne soit déposée. Durant l'année, le personnel a traité 206 plaintes non officielles en plus des plaintes officielles.

La majorité de ces plaintes non officielles traitent de questions d'emploi, comme c'est le cas aussi pour la plupart des contacts avec la Commission. Voici des exemples de cas qui ont été traités suivant l'approche informelle :

### 1. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a déclaré avoir commencé à travailler pour l'employeur intimé en 1984 et avoir pris un congé de maladie en raison de blessures au dos en janvier 2001. Le plaignant a épuisé toutes ses prestations d'invalidité de courte durée en août 2001, et on a refusé de lui verser des prestations d'invalidité de longue durée car il était capable de retourner au travail pour effectuer des tâches légères. Toutefois, l'intimé a refusé d'accommoder le plaignant. Il lui a déclaré ne pouvoir lui offrir aucune tâche légère et il lui a indiqué qu'il ne pouvait rien faire pour lui jusqu'à ce qu'il reprenne son ancien travail sans restriction.

L'agent est entré en contact avec le directeur du personnel et a discuté avec lui de la question de « l'obligation d'accommodement ». Il a été convenu d'organiser une rencontre entre le plaignant, le dirigeant de l'entreprise et le directeur du personnel pour tenter de dénouer l'impasse. Un certain temps après la rencontre, l'agent a communiqué avec le plaignant pour faire le point au sujet de la situation. Le plaignant a indiqué à l'agent qu'il avait recommencé à travailler progressivement en effectuant des tâches légères. À ce moment-là, il était affecté à des tâches légères pendant 40 heures par semaine. Le plaignant a demandé que son dossier soit fermé et que la Commission des droits de la personne ne prenne aucune autre mesure dans son cas. Dossier fermé.



## 2. Incapacité mentale / Emploi

La plaignante s'est adressée à la Commission parce qu'elle prétendait avoir été victime de discrimination de la part de son employeur. Elle a déclaré avoir été congédiée de son poste dans une entreprise de nettoyage en raison de son incapacité mentale (difficultés d'apprentissage). L'employeur intimé a réfuté ces allégations et a attribué son congédiement non seulement à de légers problèmes de rendement, mais surtout à la perte d'un contrat et à une question d'ancienneté. Toutefois, une solution avantageuse a été trouvée après une séance de médiation fructueuse. La plaignante a accepté de retirer sa plainte et l'intimé s'est engagé à communiquer avec elle dès qu'un poste serait disponible pour le lui offrir.

## 3. Sexe / Services

Une plaignante s'est adressée à la Commission pour se plaindre d'avoir été l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part d'une boîte de nuit locale. Elle étudiait dans une école d'informatique. Après la cérémonie de remise des diplômes, elle s'est rendue faire la fête dans une boîte de nuit locale. La plaignante s'était fait raser les cheveux dans le cadre d'une levée de fonds pour la recherche sur le cancer, et elle portait toujours un foulard. Lorsqu'elle a voulu entrer dans la boîte de nuit, on lui a demandé d'enlever son foulard en raison des règles de la maison en matière de couvre-chefs. La plaignante s'est rendue à la demande, mais non sans indiquer au portier qu'elle pensait que cela entraînerait des problèmes.

Au cours de la soirée, la plaignante et une amie se sont rendues aux toilettes. Selon la plaignante, entre 20 et 25 femmes se trouvaient aux toilettes. Croyant avoir affaire à un homme, quelqu'un lui aurait demandé ce qu'elle faisait là. Une autre employée s'est approchée et lui a demandé ce qu'elle faisait à cet endroit sans s'apercevoir que la plaignante est une femme. Selon la plaignante, ces choses, qui ont été dites à voix très forte, l'ont embarrassée et l'ont mise mal à l'aise. La plaignante a quitté les lieux en larmes. Après avoir discuté de la situation avec l'agent des droits de la personne, la plaignante a conclu qu'elle ne désirait pas poursuivre l'affaire. Dossier fermé.

## 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 C pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles traitées en 2001-2002. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a traité 146 plaintes officielles, comparativement à 115 l'année précédente.
- Dans l'ensemble, les motifs de discrimination les plus fréquents étaient l'incapacité physique (53), l'incapacité mentale (27) et le sexe / harcèlement sexuel (26).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 122.
- Des 122 cas relatifs à l'emploi, 69 (57 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale, comparativement à 33 l'année précédente. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- Parmi les motifs de discrimination en matière d'emploi, la discrimination sexuelle (11 plaintes) et le harcèlement sexuel (15 plaintes) étaient ensuite les plus souvent cités. Ainsi, 26 plaintes se rapportaient à une forme de discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi, soit une baisse par rapport à 33 pour l'année dernière. Les autres plaintes de discrimination en matière d'emploi étaient réparties entre les autres motifs.
- Les bureaux de la Commission à Campbellton a traité 52 plaintes officielles, tandis que les bureaux de Fredericton, Saint John et Moncton ont traité 38, 30 et 26 plaintes respectivement.
- À peu près 122 dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.
- On a réglé 45 plaintes en 2001-02.

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

### **1. Incapacité physique / Emploi**

La plaignante a prétendu que l'employeur intimé a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son incapacité physique (allergie aux produits parfumés) et qu'il n'a pas pris des mesures d'adaptation en rapport à cette incapacité. Au cours de l'année qui a précédé le dépôt de sa plainte à la Commission, la plaignante aurait eu des réactions allergiques graves à une eau de Cologne odorante que portait un collègue de travail. Elle a dû prendre un congé de maladie à cause de ses réactions allergiques. Étant donné qu'elle ressentait les mêmes symptômes plusieurs jours plus tard, la plaignante aurait demandé à son collègue de travail de se tenir éloigné de son poste de travail. Apparemment, son collègue aurait refusé. La plaignante a dû prendre des congés de maladie additionnels pour se remettre de ses réactions.

Selon la plaignante, il s'est produit plusieurs autres incidents au cours des semaines qui ont suivi et son collègue de travail a continué de s'asperger d'eau de Cologne, même après qu'elle lui a demandé de s'abstenir d'en porter. La plaignante a déclaré qu'elle a donc dû prendre un congé de maladie prolongée. Quand elle est retournée au travail sur l'ordre de son médecin, elle a commencé à travailler aux deux jours. Selon la plaignante, l'employeur n'a jamais installé d'affiche interdisant les produits parfumés au travail.

D'après la plaignante, les surveillants de son collègue de travail lui ont demandé de s'abstenir de porter de l'eau de Cologne, mais il aurait continué à le faire. La plaignante a indiqué que son surveillant a transmis tous les renseignements nécessaires aux surveillants de son collègue de travail, mais que l'employeur intimé a omis de prendre les mesures nécessaires pour corriger le problème ou pour protéger sa santé.

L'employeur et le collègue de travail intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité physique de la plaignante. Le collègue de travail intimé a nié avoir porté de l'eau de Cologne et il a déclaré avoir cessé d'utiliser des shampoings, des savons, des détergents et des désodorisants parfumés et avoir commencé à employer des produits non parfumés quand il a appris que la plaignante souffrait d'allergies.

L'employeur intimé a déclaré avoir pris au sérieux la question de l'incapacité physique de la plaignante et avoir agi rapidement pour résoudre le problème. L'employeur a ajouté qu'il avait tenté d'accommoder la plaignante de diverses façons.

À la suite d'une enquête approfondie, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent d'essayer de trouver un terrain d'entente entre les parties. Avec les temps, les parties ont conclu une entente à l'amiable. Dossier fermé.

### **2. Incapacité physique / Emploi**

Le plaignant affirme qu'il a été victime de discrimination de la part de l'employeur intimé qui aurait mis fin à son emploi en raison de son incapacité physique (maux de dos). Le plaignant a occupé divers postes au sein de l'entreprise intimée pendant 21 ans avant d'être renvoyé. Le plaignant a déclaré qu'il était rétabli de ses maux de dos chroniques au moment où il a été congédié et qu'il pouvait travailler ce jour-là. Le plaignant prétend que l'intimé n'a pas pris les mesures d'adaptation qui s'imposaient à l'égard de son incapacité.

L'employeur intimé a nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité physique à l'endroit du plaignant. Selon l'intimé, le plaignant a été congédié parce qu'il n'a pas fourni à l'employeur une attestation médicale montrant qu'il était apte à reprendre son ancien poste ou à occuper, au sein de l'entreprise, un autre poste pour lequel il avait les qualités requises. L'employeur intimé a déclaré qu'aucune autre attestation médicale ne lui a jamais été présentée. Par conséquent, l'employeur intimé a mis fin à ses relations avec le plaignant.

Compte tenu des renseignements recueillis par l'agent au cours de l'enquête, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent d'essayer de trouver un terrain d'entente entre les parties. Au début, les parties n'arrivaient pas à s'entendre et la plainte allait être confiée à une commission d'enquête. Toutefois, un règlement satisfaisant pour toutes les parties concernées a finalement été conclu. Dossier fermé.

### **3. Sexe (grossesse) / Emploi**

La plaignante a déclaré avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe (grossesse) de la part de l'employeur intimé. Celui-ci l'a renvoyée après l'avoir eue à son service pendant 10 mois et demi. La plaignante prétend qu'elle a été congédiée parce qu'elle était enceinte. Elle a ajouté que son rendement et son travail n'avaient jamais été remis en question avant qu'elle

annonce à son supérieur qu'elle était enceinte.

L'intimé a nié avoir fait preuve de discrimination fondée sur le sexe à l'égard de la plaignante. L'intimé a déclaré que le congédiement de la plaignante était justifié. En effet, l'employeur reprochait à la plaignante son manque d'assiduité au travail bien avant qu'il prenne connaissance de sa grossesse. L'intimé a ajouté que cinq de ses employées avaient repris leur poste après un congé de maternité.

Compte tenu des renseignements recueillis par l'agent au cours de l'enquête, la Commission a statué qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte et a demandé à l'agent de tenter la conciliation avec les parties. Un règlement satisfaisant pour toutes les parties concernées a finalement été conclu.

## Aiguillages

La Commission a reçu 1 135 demandes qui ne relèvent pas de la *Loi sur les droits de la personne* au cours de l'année à l'étude. Étant donné que beaucoup d'appelants ne savent pas quel organisme peut leur fournir les renseignements ou l'aide dont ils ont besoin, les employés de la Commission jouent le rôle d'agents d'orientation et dirigent les appelants vers les organismes qu'ils cherchent. Voici des exemples des appels que la Commission a reçus et qu'elle a dirigés vers l'organisme concerné.

1. Une dame s'est adressée au bureau de la Commission pour se plaindre d'avoir été injustement écartée d'un poste administratif au service de son employeur. Après avoir obtenu des renseignements complémentaires de la part de la dame en question, l'agent a déterminé que les motifs qu'elle invoquait ne relevaient pas de la *Loi sur les droits de la personne*. Il l'a donc renvoyée à son syndicat.

2. Une dame s'est adressée au bureau de la Commission pour dénoncer la violence physique, psychologique et sexuelles infligée aux jeunes qui travaillaient pour la franchise locale d'une chaîne de restauration rapide. L'une des victimes présumées était la fille de la plaignante, et les autres lui étaient apparentées. Les jeunes employés avaient fait l'objet de menaces physiques et certains avaient été empoignés au collet et menacés verbalement. Après avoir obtenu des renseignements additionnels de la dame et avoir conclu que le cas ne relevait pas de la *Loi sur les droits de la personne*, l'agent lui a conseillé de communiquer avec le service de police local, la Direction des normes d'emploi, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et les Services familiaux et communautaires.

3. Une dame qui avait reçu un avis de licenciement a appelé la Commission. Elle désirait obtenir des renseignements au sujet de l'avis de licenciement. Elle a été orientée vers la Direction des normes d'emploi du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

4. Une dame a appelé au bureau de la Commission et a parlé avec un agent. Elle a affirmé qu'elle avait loué un logement et qu'elle éprouvait des difficultés à obtenir le branchement au réseau d'Énergie NB. Selon elle, le locataire précédent n'avait pas payé son compte et l'approvisionnement en électricité avait été interrompu. Après avoir obtenu des renseignements additionnels de la dame et avoir conclu que le cas ne relevait pas de la *Loi sur les droits de la personne*, l'agent lui a conseillé de communiquer avec la direction d'Énergie NB et de déposer ensuite une plainte au Bureau de l'ombudsman si elle n'était pas satisfaite des mesures prises.

## Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit examinée 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.

Le tribunal entend les témoignages et les représentations des deux parties lors d'une audience publique. S'il conclut qu'il n'y a pas violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il juge qu'il y a violation, il peut notamment ordonner que la discrimination cesse, que l'employé congédié soit réintégré dans ses fonctions avec arrérages de salaire, qu'un logement soit offert à une personne à laquelle on avait refusé de louer ou que la victime reçoive un dédommagement en contrepartie des dépenses qu'elle a engagées et des souffrances émotionnelles qu'elle a subies.

Six affaires étaient en instance au début de l'exercice 2001-02, mais aucune nouvelle plainte n'a été renvoyée à une commission d'enquête pendant l'année. À ce titre, la Commission des droits de la personne a réglé trois cas de façon satisfaisante sans audience. Une audience était prévue pour deux des autres cas, et une décision a été rendue relativement à une de ces affaires pendant l'exercice en question. Ainsi, deux affaires étaient toujours en instance en date du 31 mars 2002.

Dans une décision rendue le 29 novembre 2001 concernant l'affaire *David Lloyd Green* contre *le ministère de l'Éducation à titre de successeur de la Saint John School of Nursing*, le président de la commission d'enquête, Eugene McGinley, c.r., a rejeté la plainte de discrimination sexuelle dans la prestation de services déposée par le plaignant. Cette décision a également confirmé la position prévue de la Commission des droits de la personne, c'est-à-dire que l'avocat de la Commission peut conserver la charge de l'affaire même si le plaignant a retenu les services de son propre avocat et que la Commission peut déterminer l'étendue de son implication dans l'instance. La commission d'enquête a tout de même fait remarquer que devant une telle situation, la commission d'enquête doit être prudente afin d'éviter l'apparence d'un avantage procédural inéquitable pour l'une ou l'autre des parties.

## Direction de l'éducation et du développement

### Objectifs

Les projets éducatifs de la Commission des droits de la personne visent l'élaboration de programmes et de produits de qualité qui favorisent l'égalité et l'observation de la *Loi sur les droits de la personne*. Ces objectifs sont atteints grâce à diverses approches proactives de promotion et d'éducation. Voici quelques-unes des activités réalisées par la Direction de l'éducation et du développement durant l'année.

### Initiatives nationales et internationales

- La Commission est membre du réseau Partenaires en éducation publique et populaire, qui est composé de représentants des personnes chargées de l'éducation des commissions et conseils des droits de la personne au Canada. En 2001-2002, le groupe a mené une enquête sur les lacunes existantes en termes d'éducation aux droits de la personne. Les représentants ont dépouillé toutes les recherches et les publications en éducation que leur organisme avait effectuées lors des cinq dernières années. Cette enquête servira à déterminer les écarts dans les programmes d'éducation aux droits de la personne au Canada et à évaluer l'efficacité de ces programmes.
- La directrice a participé à l'assemblée annuelle de 2001 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, ainsi qu'à la séance de travail tenue à cette occasion à Whitehorse, Yukon. Il s'agit de l'organisme national représentant les commissions et conseils des droits de la personne du Canada.
- Des membres du personnel de la Commission ont rassemblé des documents en vue de formuler la réponse du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi au questionnaire du Haut-Commissariat aux droits de l'homme portant sur l'éducation en matière de droits de la personne dans le système d'enseignement régulier. La réponse au questionnaire et les documents d'accompagnement ont été envoyés au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).

### Initiatives en milieu de travail

La Direction de l'éducation et du développement continue de se concentrer sur la promotion du respect en milieu de travail. Voici quelques-unes des activités qu'elle a réalisées durant l'année 2001-2002 :

- Le personnel de la Commission a répondu à 198 demandes d'employeurs pour des renseignements et une aide à l'élaboration de politiques et à l'application de la *Loi sur les droits de la personne*. Les demandes de renseignements traitaient principalement de problèmes et de politiques en matière de harcèlement sexuel et personnel, de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, des programmes d'équité en matière d'emploi, des examens médicaux de préembauchage, des codes relatifs à la tenue vestimentaire et à l'apparence, des formulaires de demande d'emploi, et du dépistage des drogues.
- Plusieurs employeurs ont demandé une formation sur les droits de la personne en milieu de travail, particulièrement sur le harcèlement au travail. Des membres du personnel de la Commission ont fait plusieurs présentations et aidé les employeurs à élaborer des politiques contre le harcèlement.

### Initiatives en matière d'éducation

- Vu que la Fondation d'éducation des provinces atlantiques a établi un nouveau cadre pour les résultats d'apprentissage essentiels à l'obtention d'un diplôme dans les écoles des provinces atlantiques, la Commission a communiqué avec le ministère de l'Éducation et les administrateurs scolaires afin de les inciter à mettre davantage l'accent sur les droits de la personne dans l'application du cadre de travail.

- En août 2001, le président et un membre du personnel de la Commission des droits de la personne ont prononcé des conférences lors d'un stage d'été qui vise à familiariser le personnel enseignant avec les droits de la personne et les moyens de les intégrer en milieu scolaire. Il s'agit d'un programme mené par l'université St-Thomas à Fredericton.
- La Commission des droits de la personne est un membre actif du comité de ressources du Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire (PÉCPPA), un projet du Groupe de recherche en éducation pour une perspective mondiale (G.R.É.P.M), qui est établi à l'Université de Moncton. Conjointement avec Héritage Canada, le PÉCPPA a offert un cours d'été à l'Université de Moncton en août 2001. Ce cours crédité d'une semaine, intitulé « La construction d'une culture de paix dans nos écoles...de soi vers l'autre » mettait l'accent sur l'éducation aux droits de la personne, la solidarité et le développement international, l'éducation interculturelle et l'éducation en matière d'environnement. Des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et des enseignants étaient invités à y assister. La Commission avait installé un stand pour la présentation de ses publications. Un membre du personnel a assisté au cours.
- Les ateliers du New Brunswick Teachers Association's Elementary Council ont eu lieu au printemps à Fredericton, et un membre du personnel a fait une présentation au sujet des droits de la personne et de l'environnement scolaire total devant des enseignants d'écoles primaires et intermédiaires.
- Des membres du personnel ont offert des séances d'information à quelques 120 participants au programme d'orientation à la carrière pendant un séminaire de formation de quatre jours complets tenu à Fredericton et à Moncton. Le Programme d'orientation à la carrière du ministère de l'Éducation offre aux élèves des écoles secondaires intéressés à une carrière la possibilité d'acquérir une expérience de travail et une formation professionnelle spécialisée. Il représente une approche innovatrice à la préparation de carrière dans une économie en progression rapide, reposant de plus en plus sur la technologie et de plus en plus mondialisée. Durant une période de deux stages d'été rémunérés, les élèves améliorent leur employabilité et leurs compétences professionnelles spécialisées, traçant ainsi leur voie vers d'autres études postsecondaires et/ou un emploi.
- Un membre du personnel de la Commission a rencontré le directeur et les enseignants d'une école intermédiaire préoccupés par le fait que, peu après le 11 septembre, ils avaient noté une augmentation du nombre de graffitis et d'injures faits par les élèves, tant dans la cour d'école que dans les classes. Les élèves utilisaient des termes racistes et homophobes et dessinaient des croix gammées (svastikas) sur les livres et les pupitres. Le problème persistait même si un grand nombre d'élèves avaient déjà été suspendus conformément à la directive sur un milieu propice à l'apprentissage. Tous conviennent que l'éducation est la meilleure façon d'aborder ce problème. Des discussions ont eu lieu au sujet des activités, conférenciers, films et autres matériels éducatifs disponibles en dehors de l'école. La Commission a offert de l'aide et fourni des ressources audiovisuelles et imprimées, y compris des adresses Internet, des ressources éducatives et des rapports émanant du ministère de l'Éducation et d'autres autorités.
- Le personnel a donné 28 ateliers sur diverses questions touchant les droits de la personne devant les élèves des écoles et les étudiants des collèges et des universités. D'autres présentations ont été faites devant des jeunes participant à des programmes de formation ou d'orientation à la carrière.

## Prix des droits de la personne

Chaque année, la Commission présente le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour souligner la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre. Ce prix 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. Environ 600 troupes ont été postées afin d'obtenir des nominations pour le prix de 2001.

La récipiendaire du Prix des droits de la personne 2001 était Alida Léveillé-Brown de Campbellton. Enseignante de profession, elle a joué un rôle clé dans l'amélioration de l'accessibilité à l'éducation pour tous les membres des collectivités anglophones, francophones et autochtones par l'entremise de cours de perfectionnement leur permettant de poursuivre leur formation tout en demeurant dans leur région. Mme Léveillé-Brown a exercé des pressions en faveur de l'équité salariale, du congé de maternité et de l'établissement de garderies et de maisons de transition dans la région. De plus, lorsqu'elle était directrice d'école, elle défendait le droit des étudiants handicapés de recevoir une éducation de qualité et de participer activement aux activités dans leur localité.

Parmi les maintes distinctions qu'on lui a décernées, le club Rotary de Campbellton l'a nommée membre Paul Harris en raison de son engagement exceptionnel aux causes humanitaires et au bénévolat. De plus, elle a reçu le prix du centenaire de la ville

de Campbellton pour sa contribution remarquable au progrès dans la ville et à l'amélioration de la vie des membres de sa localité.

Le Prix des droits de la personne a été remis à Mme Léveillée-Brown par la lieutenant-gouverneure, l'honorable Marilyn Trenholme Counsell, lors d'une cérémonie qui a eu lieu le 8 décembre 2001 à Campbellton. La chorale Ars Musica a donné un concert. Environ 125 personnes ont assisté à la cérémonie qui a été suivie d'une réception.

## Publications

- Au cours de l'année, la Commission a distribué un exemplaire du guide d'enseignement intitulé *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs* à toutes les écoles intermédiaires de la province. Il s'agit d'un livre d'activités de 157 pages pour les élèves de la 4<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année. Le guide comporte 27 activités destinées à aider les élèves à se familiariser avec les droits de la personne, la diversité culturelle, les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. Il comprend divers documents d'information et le texte intégral de certains des principaux documents des droits de la personne. La Commission et le secteur francophone du ministère de l'Éducation ont entamé des négociations en vue de diffuser conjointement cet ouvrage à tous les enseignants en sciences humaines de la 4<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année, dans les districts scolaires francophones, pour l'année scolaire 2002-2003.
- Le travail se poursuit concernant l'unité 1 de la trousse d'outils sur les droits de la personne, qui explique les principes de base des droits de la personne. L'unité a été essayée et revue par plusieurs enseignants.
- Une autre unité intitulée *Guide sur la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et sur la jurisprudence connexe*, est près d'être achevée. Elle s'adresse aux professionnels en ressources humaines.

## Site Web

Le site Web de la Commission a été enrichi d'une page offrant de nombreux liens vers d'autres sites. Ces liens mènent à plusieurs groupes et ressources au Nouveau-Brunswick, aux autres commissions et conseils des droits de la personne au Canada, aux organismes fédéraux qui revendiquent l'égalité et à d'importants sites Web du monde entier traitant des droits de la personne.

Les rapports annuels de la Commission pour les années 1999-2000 et 2000-2001 sont affichés sur le site Web de la Commission en formats PDF et MS Word.

Le site Web fournit de l'information sur le harcèlement sexuel, sur le racisme, sur les demandes de renseignements avant l'embauche ainsi que sur la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et John Humphrey, le Néo-Brunswickois qui en fut l'auteur principal. On y trouve aussi de l'information sur les personnes-ressources, une liste des publications, la mission de la Commission et les biographies de ses membres, le texte entier et un aperçu de la *Loi sur les droits de la personne*, une page de questions et réponses en plus d'un formulaire de recherche.

## Ateliers et colloques

On a offert 61 ateliers à des groupes faisant partie des secteurs public, privé et sans but lucratif, comme des écoles, des collèges et des universités, des classes de formation à l'intention de jeunes, des employeurs et des associations d'affaires.

Les présentations ont porté sur divers sujets, comme le harcèlement sexuel, les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, le respect en milieu de travail, le racisme, le respect des différences après le 11 septembre, les droits de la personne en milieu de travail, les programmes spéciaux, les droits de la personne et l'emploi, le respect dans le milieu d'apprentissage et le respect des autres.

Durant l'année 2001-2002, la Commission a commencé à donner un grand nombre d'ateliers en utilisant le logiciel de présentation PowerPoint.



Le personnel enseignant de la Commission a travaillé au développement de plusieurs ateliers normalisés ou clé en main sur divers sujets.

## Développement communautaire

À la suite de l'incident d'une croix en flammes à Moncton, un membre du personnel a contacté un conseiller municipal de la ville de Moncton pour offrir une aide pédagogique pour traiter de haine et de discrimination fondées sur la race. La Commission a remis aux parties intéressées de l'information sur la *Loi sur les droits de la personne* et du matériel éducatif concernant les actes haineux.

## Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que « la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne, approuver un programme qu'une personne entreprend en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes. »

En 2001-2002, la Commission des droits de la personne a approuvé, renouvelé ou révisé les programmes suivants :

### 1. Université de Moncton

Emploi / Sexe, ascendance, origine nationale, lieu d'origine, race, couleur, incapacité physique ou mentale

*Renouvelé pour trois ans le 22 juin 2001*

*Modifié le 27 septembre 2001*

Préférence accordée aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux femmes (et aux hommes, où ils sont sous-représentés) et aux Autochtones, lorsqu'il n'y a pas un autre candidat nettement plus qualifié.

### 2. Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du Nouveau-Brunswick

Services / Ascendance, race, couleur, incapacité physique, incapacité mentale

*Approuvé pour un an le 21 juin 2001*

On réserve 14 places pour les personnes handicapées et les Autochtones dans un programme de formation de 12 semaines à Moncton

### 3. Ministère des Finances et ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.

Emploi/Sexe

*Modifié le 29 novembre 2001*

*Réexaminé le 29 janvier 2002*

Cinquante et un postes de mentorat d'été seront réservés chaque année aux étudiantes.

### 4. Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.

Services / Incapacité physique, incapacité mentale

*Approuvé pour trois ans le 21 mars 2002*

On réserve 14 places pour les personnes handicapées dans un programme de formation de 12 semaines à Moncton

## Autres réalisations

- Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a fourni des services d'aiguillage vers des organismes compétents lorsque les demandes n'étaient pas de son ressort. Ce genre de service a été fourni à 1 135 personnes.
- Un total de 853 personnes ont reçu des renseignements généraux et des troussees éducatives.
- Des publications ont été distribuées à 898 personnes.
- On a distribué 85 exemplaires du matériel audiovisuel de la Commission.
- La direction a entrepris 54 projets de développement communautaire.

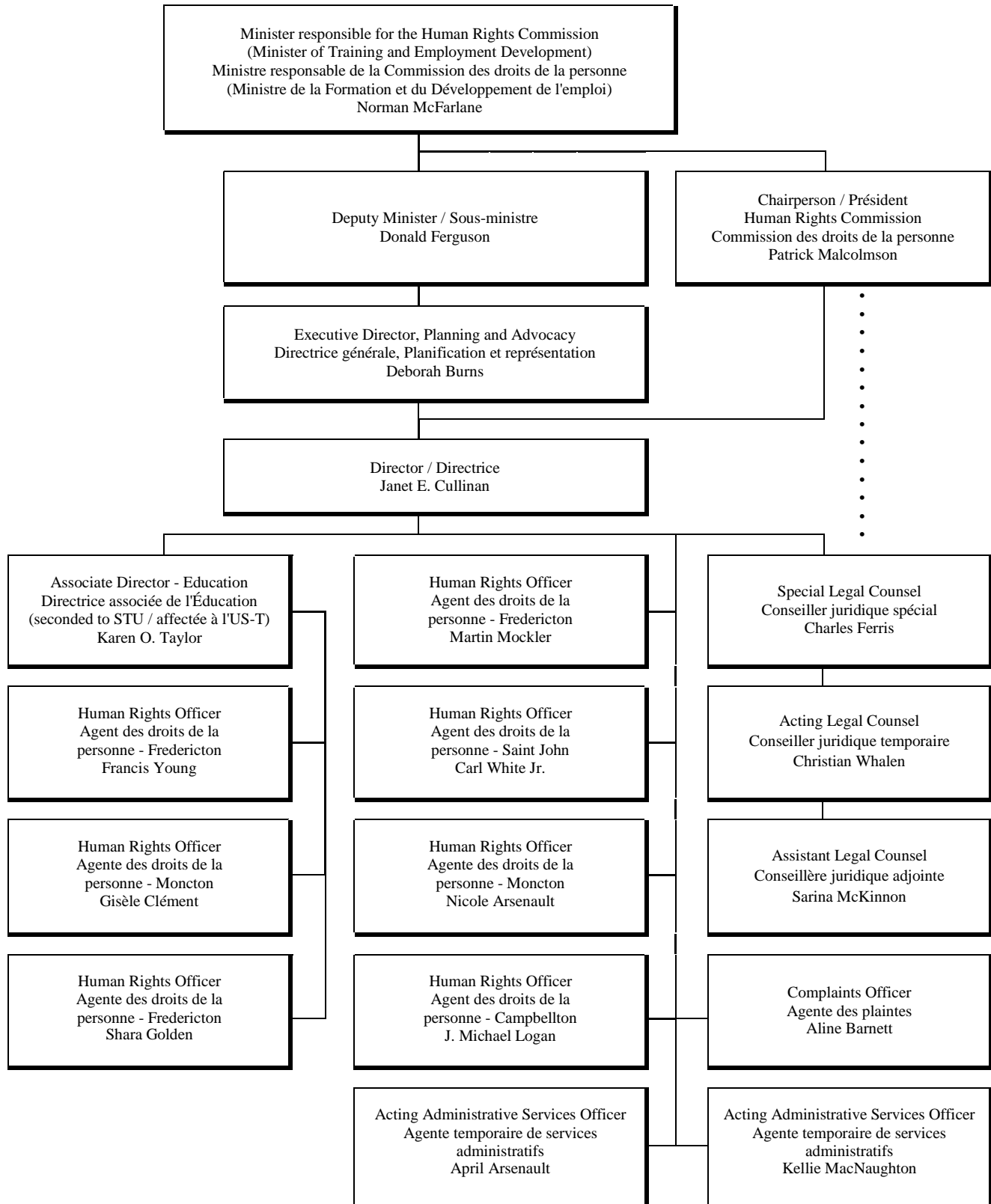


- 17 communiqués de presse, articles et entrevues

## Annexe A

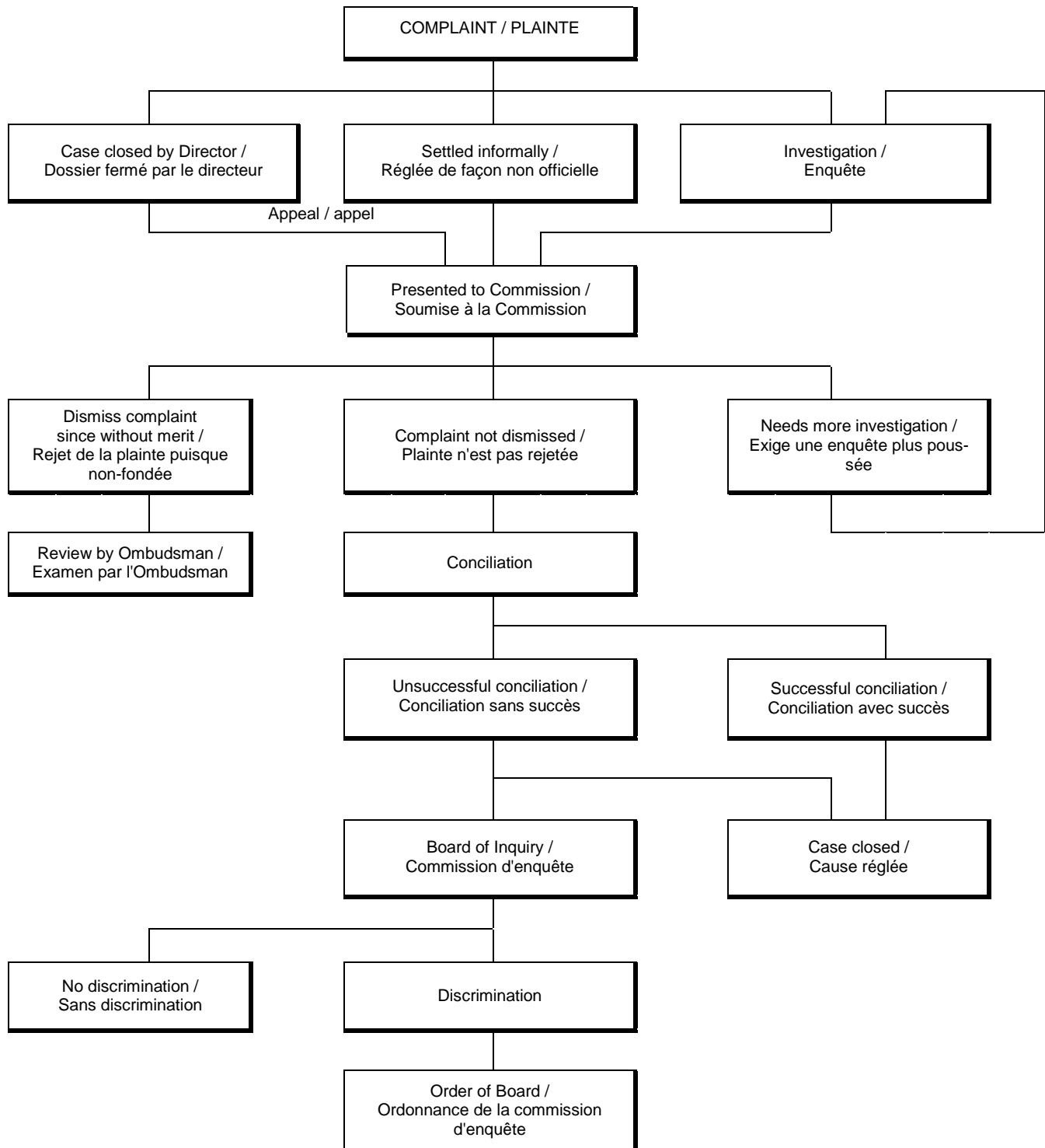
# Organigramme

Le 31 mars 2002



## Annexe B

### Acheminement des plaintes

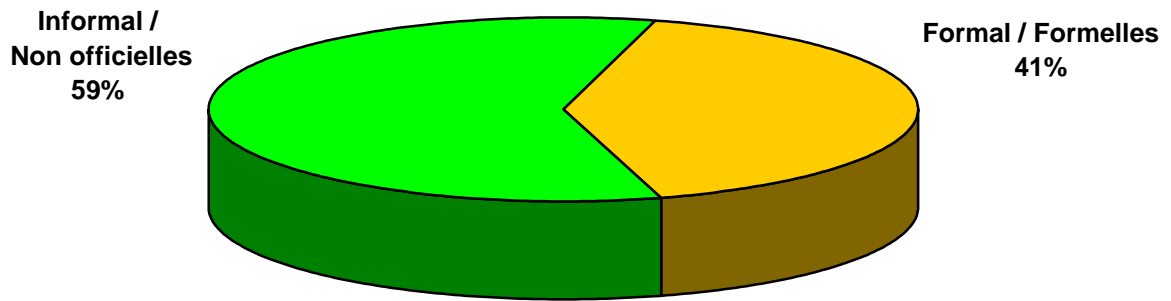


## Annexe C

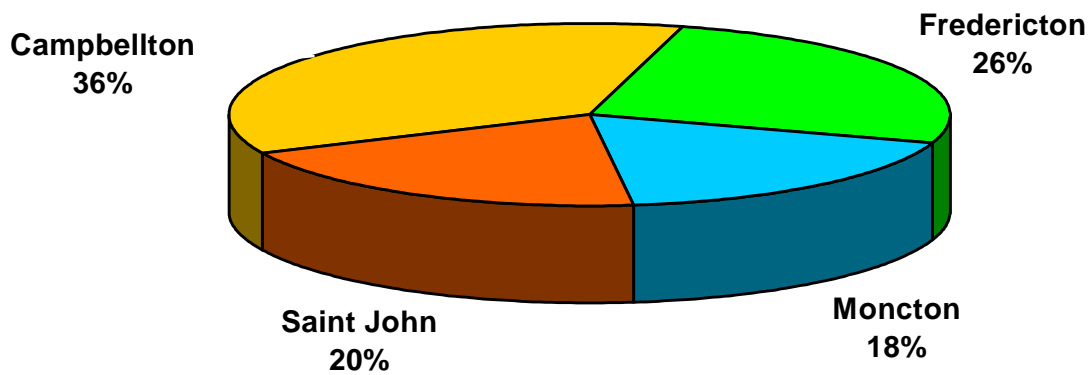
### Statistiques relatives aux plaintes officielles 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 mars 2002

|  | Employment<br>Emploi | Housing<br>Habitation | Services<br>Services | Publicity<br>Publicité | Associations<br>Adhésion | Total<br>Total |       |
|--|----------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|--------------------------|----------------|-------|
| Race / Race                                  | 3                    | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 3              | (2%)  |
| Sex / Sexe                                   | 11                   | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 11             | (8%)  |
| Religion / Croyance                          | 0                    | 0                     | 1                    | 0                      | 0                        | 1              | (1%)  |
| Place of Origin /<br>Lieu d'origine          | 0                    | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 0              | (0%)  |
| Marital Status /<br>État matrimonial         | 2                    | 0                     | 3                    | 0                      | 0                        | 5              | (3%)  |
| Mental Disability /<br>Incapacité mentale    | 22                   | 1                     | 4                    | 0                      | 0                        | 27             | (18%) |
| Colour / Couleur                             | 0                    | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 0              | (0%)  |
| Age / Âge                                    | 8                    | 1                     | 2                    | 0                      | 0                        | 11             | (8%)  |
| Ancestry /<br>Ascendance                     | 2                    | 0                     | 2                    | 0                      | 0                        | 4              | (3%)  |
| National Origin /<br>Origine nationale       | 0                    | 0                     | 1                    | 0                      | 0                        | 1              | (1%)  |
| Physical Disability /<br>Incapacité physique | 47                   | 3                     | 3                    | 0                      | 0                        | 53             | (36%) |
| Sexual Harassment /<br>Harcèlement sexuel    | 15                   | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 15             | (10%) |
| Sexual Orientation /<br>Orientation sexuelle | 1                    | 0                     | 2                    | 0                      | 0                        | 3              | (2%)  |
| Reprisal / Représailles                      | 2                    | 0                     | 0                    | 0                      | 0                        | 2              | (1%)  |
| More than one ground /<br>Plus d'un motifs   | 9                    | 0                     | 1                    | 0                      | 0                        | 10             | (7%)  |
| <b>Total</b>                                 | <b>122</b>           | <b>5</b>              | <b>19</b>            | <b>0</b>               | <b>0</b>                 | <b>146</b>     |       |
|  | <b>(84%)</b>         | <b>(3%)</b>           | <b>(13%)</b>         | <b>(0%)</b>            | <b>(0%)</b>              | <b>(100%)</b>  |       |

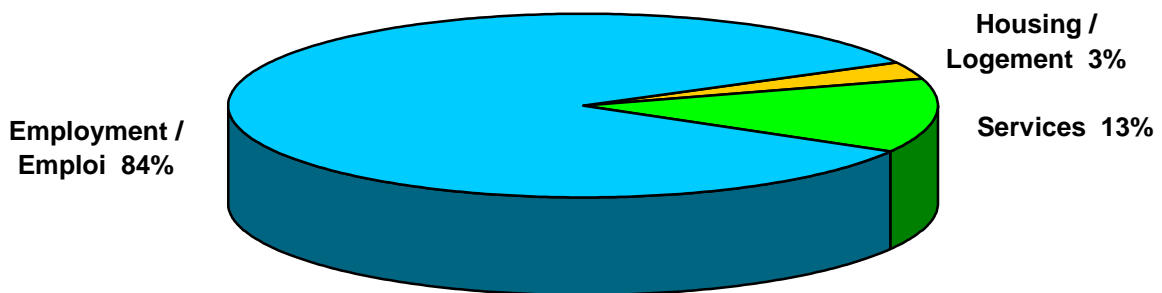
**Genres de plaintes  
2001-2002**



**Plaintes officielles par localité  
2001-2002**



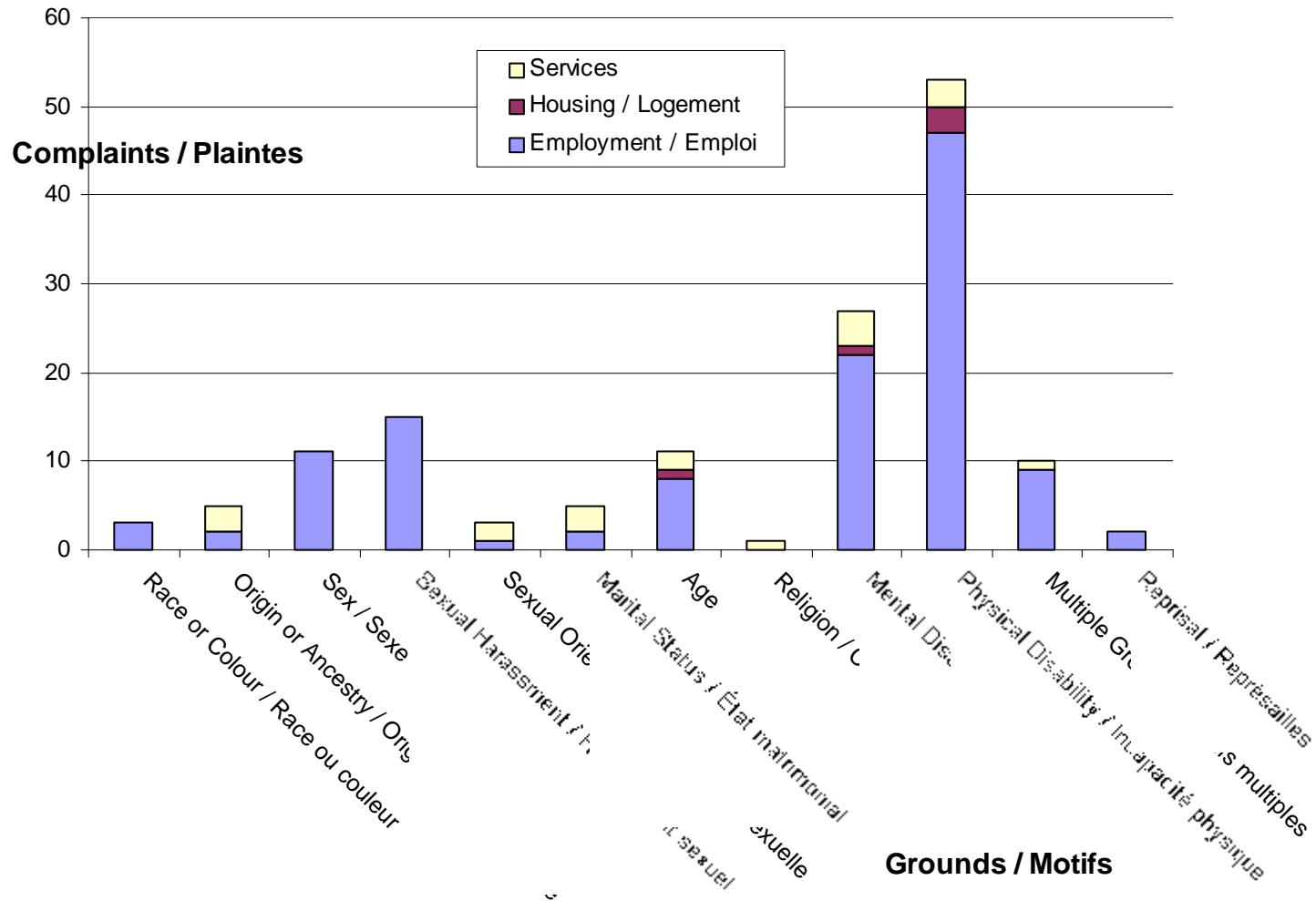
**Plaintes officielles par activité  
2001-2002**



# Formal complaints by ground and activity

## 2001-2002

### Plaintes officielles par motif et activité



## Annexe D

### Publications 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 E. Veuillez prendre note que certaines publications (non énumérées ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante : [www.gnb.ca/hrc-cdp/f/](http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/)

#### Brochures

publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne
- Notre garantie de service

#### Fiches de renseignements

disponibles aussi par courrier électronique de [hrc.cdp@gnb.ca](mailto: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 vidéos et publications importantes

- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année (157 pages)
- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (113 pages)
- Rapport annuel
- Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude
- Série vidéo Vision pour l'égalité avec guide d'étude
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (270 pages)

#### Affiches

- 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

- Ligne directrice sur les communications privilégiées  
*Adoptée le 11 décembre 1995 (3 pages)*
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte  
*Adoptée le 15 avril 1996 (1 page)*
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes  
*Adoptée le 10 mars 1997 (4 pages)*
- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA  
*Adoptés le 10 mars 1997 (3 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  
*Adoptée le 9 novembre 2000 (10 pages)*



## Annexe E

### Coordonnées de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

**Internet** : [www.gnb.ca/hrc-cdp/f/](http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/)

#### **Bureau principal** : Fredericton

Commission des droits de la personne  
751, rue Brunswick  
C.P. 6000  
Fredericton (N.-B.)  
E3B 5H1 Canada  
Téléphone : (506) 453-2301  
Télécopieur : (506) 453-2653  
ATS : (506) 453-2911  
Courriel : [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)

#### **Campbellton**

Commission des droits de la personne  
157, rue Water  
3e étage, Centre ville  
C.P. 5001  
Campbellton (N.-B.)  
E3N 3H5 Canada  
Téléphone : (506) 789-2574  
Télécopieur : (506) 789-2415

#### **Moncton**

Commission des droits de la personne  
770, rue Main  
Place de l'Assomption, 4ième étage  
C.P. 5001  
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada  
Téléphone : (506) 856-2422  
Télécopieur : (506) 869-6608

#### **Saint John**

Commission des droits de la personne  
8, rue Castle  
C.P. 5001  
Saint John (N.-B.)  
E2L 4Y9 Canada  
Téléphone : (506) 658-2414  
Télécopieur : (506) 658-3075