

**ANNUAL
REPORT**

**RAPPORT
ANNUEL**

**NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION**

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

2002-03

Rapport annuel 2002-2003
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

Septembre 2003

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-070-X

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 2003. 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.

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 2003, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

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

Patrick Malcolmson
Président

Table des matières

Vision, mission et objectifs de la Commission	1
Profils des membres de la Commission	3
Aperçu de la Loi sur les droits de la personne	
Nature et portée.....	8
Protection contre la discrimination et le harcèlement.....	8
Exceptions et limites.....	9
Modalités de mise en vigueur	10
Mandat lié à l'éducation	11
Mot du président.....	12
Mot de la directrice.....	14
Direction du traitement des plaintes	
Objectifs.....	16
Plaintes non officielles.....	16
Traitement des plaintes	16
Plaintes officielles.....	17
Aiguillages.....	20
Commissions d'enquête	20
Direction de l'éducation et du développement	
Objectifs.....	21
Célébrations du 35 ^e anniversaire.....	21
Initiatives nationales et internationales.....	23
Prix des droits de la personne	24
Site Web.....	25
Services aux intervenants.....	26
Développement communautaire	26

Emploi	27
Éducation du public	27
Lignes directrices.....	28
Ateliers et colloques	28
Kiosques	29
Relations avec les médias	29
Programmes spéciaux	30

Annexes

A. Organigramme	31
B. Graphique d'acheminement des plaintes	32
C. Statistiques relatives aux plaintes	33
D. Résumé des dépenses.....	36
E. Nos publications et vidéos	38
F. Nos coordonnées.....	40

Bâtir pour le XXI^e 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^e 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 2003)

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, membre fondateur de l'atelier La Fabrique, à Tracadie, et siège présentement au conseil d'administration des résidences communautaires Lynne Ferguson Inc.

Mme Curry est aussi active avec le comité de la Fondation canadienne du rein, chapitre de la Péninsule acadienne, ainsi que le comité d'éducation médicale du Nouveau-Brunswick. Elle est à la retraite depuis juin 2000. Mme Curry 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.

Le 3 février 2003, M. Harris a accepté un mandat de trois ans en tant que membre de la Commission de police de la ville de Saint John. Il est aussi membre du comité de la sauvegarde du patrimoine de la ville de Saint John. 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 aînés 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 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 handicapées.

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 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 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, telles que la radiodiffusion, 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 effectif. 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 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.

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. 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.

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).

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.

Mot du président

Patrick Malcolmson

L'année dernière marquait le 35^e anniversaire de la Commission des droits de la personne. Pour commémorer cet événement important, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déclaré le 15 septembre Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

La Commission a célébré cet anniversaire en décernant le Prix des pionniers des droits de la personne à trois personnalités néo-brunswickoises : l'ancien premier ministre, l'honorable Louis J. Robichaud; l'ancien président de la Commission canadienne des droits de la personne, Gordon Fairweather, et l'ancien président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, le sénateur Noël Kinsella. Au cours des prochaines années, la Commission attribuera le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick lors de la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Actuellement, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et celles de l'ensemble du Canada font face aux mêmes difficultés. Heureusement, la Commission affronte directement ces difficultés. L'année dernière a été marquée par un progrès soutenu dans le développement d'un nouveau plan stratégique et dans l'implantation de nouvelles procédures afin de mieux répondre aux besoins du public.

En 2002, la Commission a lancé un processus de planification stratégique. Elle a élaboré un court document de consultation et un sondage au sujet de ses priorités, de ses procédés et de sa législation. Intitulé *Trente-cinq ans et toujours de l'avant*, le document a été distribué à grande échelle.

Une journée d'étude a été organisée en octobre 2002 au cours de laquelle le document de consultation a été présenté et commenté. Des consultations communautaires ont aussi eu lieu partout dans la province en 2002 et en 2003. Ce processus de consultation était une étape essentielle dans l'élaboration du nouveau plan stratégique de la Commission et du plan de travail pluriannuel s'y rattachant. Un rapport sur les consultations devrait paraître prochainement.

Pour faire suite à son processus de planification interne, la Commission a entrepris l'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas et de l'information. Ce système a été mis à l'essai et sera entièrement en ligne l'année prochaine. La Commission s'attend à ce que le nouveau système réduise le volume des plaintes en retard et en accélère le processus.

Répondre aux plaintes de plus en plus nombreuses et complexes portant sur la discrimination fondée sur l'incapacité est le plus gros défi que doit relever la Commission. Ces dernières années, les tribunaux ont décidé que l'obligation de composer avec les personnes ayant une incapacité physique ou mentale doit être respectée dans la mesure où elle ne cause pas une contrainte excessive à la personne procédant à l'adaptation. La Commission doit donc sensibiliser davantage les employeurs et les fournisseurs de services quant à leurs tâches à cet égard.

La Commission s'efforce d'accroître sa notoriété et son accessibilité auprès des Néo-Brunswickois et des Néo-Brunswickoises.

De mémoire d'homme, l'année dernière a été l'une des plus actives de la Commission. J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier les membres de la Commission des droits de la personne ainsi que son personnel dévoué et professionnel pour ses efforts dans la promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Mot de la directrice

Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 2002-2003, le personnel a eu approximativement 2 463 contacts (à part les visites au site Web) avec le public, comprenant :

- 80 ateliers ou séances d'information
- 53 activités de développement communautaire
- 42 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 848 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 245 plaintes officielles
- 709 aiguillages
- 410 demandes de publications
- 58 exemplaires de nos bandes vidéos ont été prêtés
- 34 communiqués de presse, articles et entrevues

Sur les 2 429 demandes adressées à la Commission, 1 720 relevaient du champ d'application de la *Loi*. La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 245 plaintes déposées en vertu de la *Loi*.

Cette année, à la suite d'un changement de politique, un formulaire de plainte doit être rempli dans chaque cas. Donc, toutes les plaintes sont des plaintes officielles. Dans le passé, on ne remplissait pas un formulaire s'il semblait que le conflit pourrait être réglé promptement. Il s'agissait de plaintes dites plaintes non-officielles.

Peu de changements de personnel ont eu lieu au cours de la dernière année financière. Le conseiller juridique spécial, Charles Ferris, a pris un congé prolongé et Christian Whalen a continué d'agir à titre de conseiller juridique par intérim. Durant sa deuxième année de stage, Sarina McKinnon a continué d'agir à titre de conseillère juridique adjointe. Il nous a fait plaisir d'accueillir Jennifer (Smith) Leblanc à titre d'agente des droits de la personne pour la région de Moncton. Michael Logan, agent des droits de la personne au bureau de Campbellton, a pris un congé de courte durée pour se consacrer à plein temps aux Jeux d'hiver du Canada 2003 qui se sont tenus dans la région de Campbellton-Dalhousie-Bathurst.

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.

Au cours des dernières années, nous avons travaillé avec la Direction des services de technologie de l'information du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi afin d'élaborer un système électronique nous permettant de suivre tous les contacts avec la Commission des droits de la personne, d'aider les agents de traitement des plaintes à

monter leurs dossiers, d'aider les agents de la direction de l'éducation dans leur repérage, et par la suite de fournir des rapports sur toutes les activités entreprises par le personnel de la Commission. La première phase du système sera en ligne au début de la prochaine année financière et nous prévoyons qu'il sera possible de produire des lettres et des rapports en ligne peu de temps après. Nous remercions les employés de la Direction des services de technologie de l'information pour leur aide et leur patience pendant l'élaboration de ce système.

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.

Plaintes non officielles

Dans le cadre de ses efforts continus en vue d'améliorer le service à ses clients, la Commission a mis fin, au début de 2002, à sa pratique de classer les plaintes comme officielles et non officielles. Elle a commencé à reconnaître toutes les plaintes comme officielles. Dorénavant, un formulaire de plainte est complété et signé dans chaque cas.

Ce changement ne modifie aucunement la priorité accordée par la Commission au règlement des plaintes le plus rapidement possible, à la satisfaction de toutes les parties en cause.

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.

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 2002-2003. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a traité 245 plaintes officielles, comparativement à 146 l'année précédente.
- Dans l'ensemble, les motifs de discrimination les plus fréquents étaient l'incapacité physique (70), l'incapacité mentale (40), le sexe (32) et le harcèlement sexuel (27).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 187.
- Des 187 cas relatifs à l'emploi, 86 (46 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- Parmi les motifs de discrimination en matière d'emploi, la discrimination sexuelle (27 plaintes) et le harcèlement sexuel (24 plaintes) étaient ensuite les plus souvent cités. Ainsi, 51 plaintes se rapportaient à une forme de discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi. Les autres plaintes de discrimination en matière d'emploi étaient réparties entre les autres motifs.
- Le bureau de la Commission à Fredericton a traité 83 plaintes officielles, tandis que les bureaux de Moncton, Campbellton et Saint John ont traité 66, 56 et 40 plaintes respectivement.
- À peu près 149 dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.
- On a réglé 33 plaintes en 2002-03.

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

1. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué que son employeur avait exercé de la discrimination à son endroit à cause de son incapacité physique – sclérose en plaques – en refusant de l'embaucher. Il avait travaillé pour son ancien employeur pendant environ un an et demi dans la section de la TI comme concepteur de logiciels. Le mois avant la cessation d'emploi du plaignant, l'employeur a décidé de fermer sa section de TI et de vendre son service à une autre entreprise. Tous les employés ont été mis à pied lorsque l'entreprise a été vendue et ils ont été par la suite réembauchés par les nouveaux propriétaires. Au moment de la mise à pied, le plaignant était en congé de maladie en raison de sa sclérose en plaques. Le nouvel employeur intimé a offert à tous les employés de la section de TI de l'ancien employeur un emploi à temps plein, sauf au plaignant.

L'intimé a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit du plaignant en raison de son incapacité physique. Il a indiqué

que le plaignant avait été embauché par les nouveaux propriétaires en vertu d'un contrat de travail. De plus, ceux-ci ont fait plus que le nécessaire pour accommoder le plaignant. L'intimé a soutenu que la seule question en litige était les avantages sociaux et que ceux-ci n'étaient pas un enjeu car leur prélèvement aurait compromis la situation fiscale du plaignant comme entrepreneur. (Selon le contrat de travail que lui offraient les nouveaux propriétaires, le plaignant aurait été considéré comme un entrepreneur et non comme un employé de l'entreprise.)

Après une longue enquête et des tentatives de règlement, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement. Lorsqu'il a été avisé de la décision de la Commission, l'intimé a informé celle-ci qu'il n'était pas prêt à négocier le règlement de cette plainte. Lorsqu'il est devenu évident que l'intimé ne négocierait pas un règlement, la Commission a recommandé que le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi, qui est aussi ministre responsable des droits de la personne, nomme une commission d'enquête pour entendre cette cause.

Avant le début des audiences de la commission d'enquête, un règlement a été négocié et exprimé par écrit, à la satisfaction des deux parties en cause. La commission d'enquête a été abolie et elle a accepté le retrait de la plainte. Le règlement comprenait une renonciation signée et une somme d'argent. Le dossier est clos.

2. Sexe (grossesse) / Emploi

Deux plaintes distinctes ont été déposées à quelques mois d'intervalle contre le même intimé – un restaurant-minute. Les plaignantes ont allégué qu'elles avaient été mises à pied par l'intimé parce qu'elles étaient enceintes.

La première plaignante a allégué qu'elle avait commencé à travailler comme surveillante de quart dans un nouveau restaurant-minute. À l'ouverture du restaurant, elle était enceinte mais, pour des raisons personnelles, elle et son mari avaient décidé de ne pas en parler avant que la grossesse soit plus avancée. Lorsque la plaignante a annoncé à l'intimé qu'elle était enceinte, elle a mentionné qu'elle prendrait un congé de six semaines seulement. L'intimé aurait indiqué que cette situation était très désavantageuse pour lui car la plaignante serait absente pendant une période très occupée. Il aurait dit à la plaignante qu'il trouverait une autre surveillante, qu'il jugeait qu'elle n'était pas fiable et qu'elle ne reprendrait pas son travail comme il était prévu. L'horaire de travail de la plaignante a immédiatement été modifié.

L'intimé a indiqué qu'il savait que la plaignante était enceinte lorsqu'il l'a embauchée et qu'elle avait été affectée précisément comme surveillante du quart de nuit, afin qu'elle ne soit pas obligée de travailler le jour. Elle n'a toutefois pas pu respecter l'horaire de travail prévu. L'intimé a aussi allégué que la plaignante avait bien fait son travail pendant quelques semaines et qu'elle a alors commencé à se plaindre de son horaire qui, selon elle, ne lui convenait pas.

La deuxième plaignante a allégué qu'elle avait été victime de discrimination sexuelle. Peu de temps après avoir avisé son employeur qu'elle était enceinte, il a été mis fin à son emploi. L'intimé a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit de la plaignante à cause de sa grossesse. Il a indiqué que la plaignante a été mise à pied en raison de son rendement médiocre.

À la suite de longues enquêtes, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter ces deux cas et a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement dans les deux cas. L'agent a enfin réussi à résoudre les deux plaintes à la satisfaction des parties. Les règlements comportaient des renonciations signées et une somme d'argent. Les deux dossiers sont

clos.

3. Orientation sexuelle & sexe / Logement

Un couple du même sexe a déposé une plainte alléguant qu'il avait été victime de discrimination en raison de son orientation sexuelle et de son sexe car on a refusé de lui louer un appartement.

Donnant suite à une annonce dans un journal, les plaignants ont rencontré les intimés à l'appartement. Ils ont indiqué qu'ils affichaient ouvertement leur homosexualité et qu'ils n'essaient pas de se cacher. Ils ont allégué que, d'après l'attitude négative des intimés et leurs efforts visant à les décourager de louer l'appartement, les plaignants ont compris que leur orientation sexuelle rendait les intimés mal à l'aise.

Les intimés auraient dit clairement qu'ils ne voulaient pas louer l'appartement à des hommes. Ils auraient aussi dit que tous les hommes ne sont pas propres, ne veulent pas poser de rideaux et ont tendance à faire trop de bruit. Les plaignants ont invité les intimés à visiter leur appartement actuel afin de prouver le contraire.

Les intimés ont posé des questions comme sur la nature de leur travail et ont demandé des références. Les plaignants ont répondu en laissant entendre que, si les intimés demandaient des références, ils en demanderaient eux aussi. Puisque les intimés ont refusé de louer l'appartement aux plaignants, ceux-ci n'ont pas eu l'occasion de fournir les références. Les plaignants soutiennent que la seule raison du refus était leur orientation sexuelle.

Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit des plaignants en raison de leur orientation sexuelle. Ils louent leurs appartements depuis de nombreuses années et ils ont appris par expérience que la location à des hommes mène tout droit à la catastrophe. Ils ont constaté que les hommes n'entretiennent pas leur appartement et qu'ils sont habituellement très tapageurs. Les intimés préfèrent louer à des couples. Ils estiment aussi que la présence d'hommes dans l'appartement pourrait poser un problème pour les autres locataires de l'immeuble.

Les intimés ont indiqué qu'ils n'avaient pas reconnu les plaignants comme des homosexuels et qu'ils les avaient traités comme des locataires potentiels comme tout autre locataire éventuel. Les intimés ont posé des questions sur le travail des plaignants et demandé des références de propriétaires précédents. Ils ont indiqué que, lorsque les plaignants ont refusé de fournir des références, ils ont décidé de ne pas leur louer l'appartement. Les intimés ont aussi mentionné que, s'ils avaient su que les plaignants formaient un couple du même sexe, cette situation aurait été favorable car en fait, ils constituaient un couple. Ils nient avoir fait preuve de discrimination à l'endroit des plaignants en raison de leur orientation sexuelle et de leur sexe.

Après avoir examiné la plainte, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas prête à rejeter la plainte et elle a demandé à l'agent de tenter d'obtenir un règlement. La plainte a fini par être résolue à la satisfaction de toutes les parties. Une renonciation et une lettre d'excuse ont été présentées. Le dossier est clos.

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 2002-2003, 709 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 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.

Durant l'année financière 2002-2003, deux commissions d'enquête étaient en cours et quatre nouvelles plaintes ont été renvoyées à une commission d'enquête. Aucune décision n'a été prise dans les affaires qui ont été renvoyées à une commission durant l'année. Des audiences ont été tenues et il y a eu conclusion de l'audience dans une affaire en mars 2003 (voir le paragraphe suivant). Des audiences devaient se tenir pour entendre les autres plaintes à une date ultérieure. Ainsi, six commissions d'enquête étaient en cours le 31 mars 2003.

En mars 2003, la Commission a conclu l'audience et les délibérations relativement à une plainte de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans la prestation de services d'éducation, dans l'affaire *Cudmore c. Ministère de l'Éducation*. L'audience, d'une durée de 27 jours, a comporté des témoignages et des arguments, et elle a soulevé des questions concernant la responsabilité du ministère de fournir un milieu scolaire spécialisé distinct aux élèves ayant des besoins spéciaux dans les cas appropriés, et, en l'absence d'un tel milieu, de financer l'instruction des élèves dans un milieu scolaire privé spécialisé.

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.

Objectifs

Les responsabilités de cette direction sont définies dans l'article 12 de la *Loi sur les droits de la personne* :

- a) de mettre en oeuvre le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits, sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle ou de sexe;
- b) de favoriser la compréhension, l'acceptation et l'observation de la présente loi; et
- c) d'élaborer et de diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires fondées sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou le sexe.

Bref, cette direction de la Commission élabore des programmes et des produits destinés à promouvoir les droits de la personne. Elle aide aussi les intervenants à adopter des mesures leur permettant de donner suite à leurs obligations découlant de la *Loi sur les droits de la personne*.

Célébrations du 35^e anniversaire

La Commission a franchi une étape importante en 2002, alors qu'elle célébrait son 35^e anniversaire. Elle a entrepris plusieurs initiatives pour mettre son travail en valeur dans les collectivités partout au Nouveau-Brunswick.

Déclaration de la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Le premier ministre du Nouveau-Brunswick, Bernard Lord, a déclaré le 15 septembre Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette date marque le 35^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

La déclaration se lit comme suit :

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde; et

ATTENDU QUE les hommes, les femmes et les institutions ne demeurent libres que dans la mesure où la liberté s'inspire du respect des valeurs morales et spirituelles ainsi que du règne du droit; et

ATTENDU QUE le Nouveau-Brunswick est fier de sa contribution à l'avancement des droits de la personne, notamment de celle de John Peters Humphrey, rédacteur principal de la Déclaration universelle des droits de l'homme; et

ATTENDU QU'UNE vigilance continue est nécessaire pour assurer la protection des droits et des libertés dont jouit présentement la population néo-brunswickoise; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick est déterminé à encourager la tolérance et le respect des différences individuelles, et à favoriser l'avancement des droits de la personne et l'égalité des chances pour tous les Néo-Brunswickois et toutes les Néo-Brunswickoises; et

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est engagé à assurer, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies, le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales; et

ATTENDU QUE le 15 septembre 2002 marque le 35^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

PAR CONSÉQUENT, je, Bernard Lord, premier ministre de la province du Nouveau-Brunswick, déclare, par la présente, le 15 septembre de chaque année :

*« JOURNÉE DES DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK »*

Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Le 15 septembre 2002, à l'occasion de la première Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la lieutenante-gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a décerné un prix unique et spécial à trois pionniers distingués du Nouveau-Brunswick, en reconnaissance de leur contribution historique à l'avancement des droits de la personne au Canada. Il s'agit du Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Ce prix a été remis à M. R. Gordon L. Fairweather, président fondateur de la Commission canadienne des droits de la personne, à M. Noël A. Kinsella, président fondateur de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, et à M. Louis J. Robichaud, ancien premier ministre du Nouveau-Brunswick, pour leur dévouement au service du public et leur participation au fondement et à l'enchâssement de la protection des droits de la personne dans les lois de notre province et de notre pays.

Trente-cinq ans et toujours de l'avant!

En octobre 2002, les membres de la Commission des droits de la personne ont publié *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* Il s'agit d'un document de consultation publique sur la direction stratégique future des droits de la personne au

Nouveau-Brunswick. Ce document traite de l'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick et du besoin de revoir les priorités et les programmes futurs de la Commission.

Le document a été largement distribué à l'échelle de la province dans un processus de consultation qui s'inscrit dans le plan stratégique de la Commission. Des consultations publiques ont ensuite eu lieu à Moncton, Miramichi, Grand-Sault, Saint John et Fredericton. Plusieurs mémoires ont été présentés à la Commission.

Les droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Le passé, le présent et l'avenir

Cette conférence et consultation d'une journée a eu lieu le lundi 21 octobre 2002, à Fredericton. L'activité a été organisée par le Atlantic Human Rights Centre, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et la Section du droit constitutionnel et des droits de la personne de l'Association du Barreau canadien.

Patrick Malcolmson, le sénateur Noël Kinsella et Constantin Passaris, l'actuel et les anciens présidents de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, ont parlé de l'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick depuis 1967 et de leurs perspectives d'avenir.

Les tables rondes ont cherché à obtenir les commentaires du public sur le nouveau document de consultation *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!* et sur les projets de lignes directrices de la Commission sur la discrimination dans le secteur du logement et sur les tests de dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail. Une autre table ronde s'est penchée sur les questions soulevées par les attentats du 11 septembre en matière de sécurité et de droits de la personne. La conférence du midi a porté sur l'équité salariale.

La conférence s'est terminée par un exposé sur la façon dont la diversité des lois sur les droits de la personne au Canada a agi sur la capacité de notre pays à donner suite à ses obligations internationales en matière des droits de la personne.

Initiatives nationales et internationales

Le président de la Commission et deux membres du personnel ont pris part à la réunion annuelle de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP) à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. La réunion a porté sur les questions associées à l'emploi, par exemple les milieux de travail diversifiés, les femmes au travail, les populations autochtones, la médiation des conflits en matière des droits de la personne, le coût des mesures d'adaptation, les avantages sociaux pour les partenaires du même sexe et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées. D'autres sujets qui ont été traités sont la discrimination à l'égard des convictions politiques, les nouveaux développements en matière du droit sur les droits de la personne, la discrimination fondée sur l'âge et les nouveaux enjeux concernant le vieillissement de la population, le dépistage des drogues et de l'alcool et la protection de la vie privée et le rôle du Canada sur la scène internationale des droits de la personne.

Un membre du personnel s'est rendu à Paris pour assister à la réunion fondatrice d'un réseau international de commissions francophones des droits de la personne, appelé l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme.

Des membres du personnel ont rencontré Jean-Clément Bagré, du Mouvement burkinabé des droits de l'homme et des peuples, et Donna Malone, de CUSO. M. Bagré a visité plusieurs provinces pour accroître la sensibilisation aux questions de droit de la personne au Burkina Faso avant d'assister au sommet du G8 à Kananaskis, en Alberta.

Un agent d'éducation a été nommé pour représenter la Commission des droits de la personne au comité des Partenaires en éducation publique et populaire (PEP) de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP). Ce groupe comprend un représentant du personnel chargé de l'éducation de chaque organisme canadien des droits de la personne. Le PEP visait, entre autres, à cerner les lacunes relatives à l'éducation en droits de la personne au Canada et à aider les organismes des droits de la personne à évaluer leurs programmes éducatifs. Un sondage a fourni une description des activités éducatives entreprises par chaque organisme au cours des cinq dernières années, ainsi que des activités en cours et à venir. Il a aussi fait ressortir la recherche effectuée au cours des cinq dernières années pour élaborer de nouveaux programmes éducatifs. Ce sondage sera mis à jour annuellement.

La Commission a fourni à Arjun Singh, de Kamloops, en Colombie-Britannique, des renseignements et des ressources sur les activités motivées par la haine au Canada. M. Singh est en train d'élaborer un protocole d'intervention en cas d'événement critique pour lutter contre les activités motivées par le racisme et la haine dans sa collectivité.

Plusieurs activités ont été organisées pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée internationale de la femme.

Des exemplaires des publications de la Commission ont été remis à la ASEN, un groupe étudiant du London School of Economics and Political Science, en vue d'une exposition montée dans le cadre d'une conférence sur le nationalisme et les droits de la personne, à Londres, en Angleterre.

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 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, la lieutenant-gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a présenté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à la Multicultural Association of Fredericton Inc. Le président de l'association, Ashraf Ghanem, a accepté le prix de la lieutenant-gouverneure lors d'une cérémonie à l'Ancienne résidence du Gouverneur, à Fredericton.

La Multicultural Association of Fredericton a été créée en 1974 pour faciliter la communication et favoriser la compréhension entre des personnes d'origines culturelles variées. Elle fournit des services et des renseignements aux nouveaux arrivés dans la région, aux immigrants et à l'ensemble de la population.

L'association offre un service de présentation et elle trouve des personnes-ressources dans la communauté multiculturelle pour ceux qui ont besoin de consulter cette communauté. Elle fournit aussi divers services aux nouveaux arrivés, comme des cours de langue seconde, des services d'accueil aux nouveaux arrivés, un programme bénévole, une aide pour la re-

cherche d'emploi, un service de placement pour les étudiants, un club d'entraide pour les devoirs à l'intention des enfants ainsi qu'une formation en informatique. Depuis 1994, l'association offre aux enfants de 6 à 11 ans un camp de jour multi-culturel.

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. Par conséquent, la Direction de l'éducation consacre une part importante de ses ressources à l'expansion, à l'amélioration et au maintien du site Web de la Commission.

Le site comprend présentement un formulaire de recherche, un plan du site, une FAQ et une page « Quoi de neuf? ». 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. Les liens sont clairement indiqués et sont vérifiés régulièrement.

En 2002-2003, le plan du site, ainsi que les versions préliminaires ou finales de toutes les lignes directrices de la Commission, ont été ajoutés.

Des renseignements détaillés concernant les Prix des droits de la personne ont aussi été ajoutés. Pour la première fois, l'information ajoutée a permis à la Commission de solliciter des candidatures en utilisant principalement le courriel au lieu de la poste. Une page consacrée au récipiendaire du Prix 2002 a également été insérée.

De plus, une page de consultation a été publiée en 2002. Elle comprend le document de consultation stratégique de la Commission, la version préliminaire des lignes directrices et un résumé du rapport Ferris. Cette page a été utile pour diffuser rapidement l'information complète concernant les réunions de consultation stratégique qui ont eu lieu en 2002-03.

La page « Dites non au racisme! » a été révisée pour mettre davantage en évidence le racisme institutionnel et le racisme culturel. Des nouveaux liens ont aussi été ajoutés.

En 2003, des renseignements au sujet de la conférence « Facilitons le retour au travail » ont été publiés dans le site. On y trouve notamment les formalités d'inscription et un programme détaillé.

Présentement, le site Web est constitué de 31 pages d'information et de 11 documents, tous en français et en anglais. 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*. En plus des renseignements mentionnés ci-dessus, le site Web contient :

- « Vision, mission et objectifs »;
- Biographies des membres de la Commission;
- « Comment pouvons-nous vous rendre service? »;
- Coordonnées de la Commission;

- Publications et vidéos;
- Descriptions et renseignements pour obtenir certaines publications;
- Rapports annuels (depuis 1999);
- Aperçu de la *Loi sur les droits de la personne* à l'intention des chercheurs;
- « Glossaire des droits de la personne » (3 pages);
- « Occasions de promouvoir l'égalité »;
- « John Humphrey et la Déclaration universelle des droits de l'homme » (4 pages);
- « Dites non au racisme! »;
- « Harcèlement sexuel en milieu de travail »;
- Renseignements au sujet des formulaires de demande d'emploi et des entrevues de sélection.

Services aux intervenants

La Commission traite avec de multiples intervenants auxquels elle offre un grand nombre de services éducatifs.

Elle a fourni des renseignements et des services concernant le harcèlement, la discrimination fondée sur l'âge dans le secteur de l'assurance automobile, l'intimidation dans la cour d'école et le milieu de travail, la discrimination fondée sur l'âge et la retraite obligatoire, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les personnes ayant des besoins spéciaux, ainsi que d'autres services prévus par la *Loi sur les droits de la personne*.

Développement communautaire

Les membres du personnel chargé de l'éducation ont participé aux activités suivantes :

- Lever du drapeau à l'hôtel de ville de Moncton le 19 juin pour souligner la fierté des lesbiennes et des gais
- Révision de la section de la ligne directrice sur le VIH/sida de SIDA Nouveau-Brunswick portant sur les droits de la personne
- Consultation sur les services aux victimes d'actes criminels, organisée par Justice Canada et le ministère de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick
- Une présentation a été faite à la table ronde du gouvernement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes.
- Activités pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées
- Consultation organisée par le comité du bureau de bénévoles de Moncton pour discuter de la réinsertion sociale des ex-délinquants dans la région de Moncton
- Entrevue avec Connie Tanaka et Cynthia Baker pour un rapport du ministère du Patrimoine canadien sur l'état du multiculturalisme au Nouveau-Brunswick
- Forum de discussion public organisé par le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, Guliano Zaccardelli, et le Comité consultatif sur les minorités visibles

Plusieurs représentants de la Commission participent activement à divers comités :

- Comité consultatif sur la sécurité publique de la ville de Moncton
- SAIN ET SAUF (programme d'extension et de soutien à l'intention de la jeunesse lesbienne, gaie, bisexuelle et transsexuelle du Nouveau-Brunswick)
- Comité du Conseil exécutif sur la mise à jour des protocoles relatifs aux femmes et aux enfants victimes de mauvais traitements
- 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
- Comité permanent des relations interraciales de la Fédération canadienne des municipalités
- Sous-comité de la Stratégie sur les personnes âgées du Comité sur la sécurité routière du Nouveau-Brunswick

Emploi

Une aide sous différentes formes est fournie aux employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'élaboration de politiques, la formation, l'emploi, les formulaires de demande d'emploi, le processus préalable à l'emploi et les questions de droit de la personne dans le secteur de l'emploi.

Cette année, les employeurs ont recherché de l'aide dans les secteurs suivants : processus préalable à l'emploi, tests de dépistage des drogues et de l'alcool, programmes spéciaux, qualifications réellement requises, harcèlement, formulaires de demande d'emploi, politiques contre le harcèlement et la discrimination, obligation de prendre des mesures d'adaptation envers les employés, discrimination fondée sur la situation de famille, empoisonnement du milieu de travail et casiers judiciaires.

Plusieurs ateliers et séances de formation ont été organisés à l'intention des gestionnaires et du personnel, certains initiés par l'employeur, d'autres découlant du règlement de plaintes.

Les membres du personnel ont rencontré les représentants d'organismes gouvernementaux et d'une entreprise du secteur privé offrant un programme d'emploi financé par le gouvernement pour leur fournir de l'aide concernant les enquêtes sur les plaintes internes et pour travailler à l'établissement d'un protocole assurant la conformité à la *Loi sur les droits de la personne*.

Éducation du public

La Commission des droits de la personne a établi un partenariat avec le secteur francophone du ministère de l'Éducation pour le coût et la distribution du guide *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs*. Ce guide pédagogique de la Commission a été distribué à 650 enseignants des sciences humaines dans toutes les écoles intermédiaires des districts scolaires francophones.

Un atelier sur la création d'un environnement d'apprentissage respectueux a été organisé à l'intention des conseillers

d'orientation professionnelle des districts scolaires 15 et 16.

Un représentant de la Commission a assisté aux réunions d'un comité du district scolaire 01 qui travaille à un projet contre l'intimidation. Il lui a aussi fourni des ressources. Ce comité a produit un guide pédagogique intitulé *Projet de qualité vie*, qui a été distribué aux enseignants au cours d'une séance de formation sur l'intimidation. Une semaine de l'année scolaire a été consacrée à des activités éducatives sur le sujet à l'intention des parents, du personnel enseignant et du personnel scolaire.

Un agent d'éducation de la Commission des droits de la personne a participé à un forum sur les écoles sécuritaires et harmonieuses, organisé par le district scolaire 02. Les parents, les organismes communautaires, les enseignants, les élèves, les conseillers scolaires et les représentants gouvernementaux ont été invités à se pencher sur trois grandes questions : les points associés aux écoles sécuritaires et harmonieuses, les éléments essentiels d'un code de conduite de district, la façon de faire participer les familles et la collectivité à la solution des problèmes de comportement.

Une séance d'information sur les ressources éducatives de la Commission a été offerte aux enseignants des écoles intermédiaires du district 08 lors d'un atelier d'une journée sur les limites de la discrimination : qu'est-ce qui constitue et qu'est-ce qui ne constitue pas de la discrimination?

Le conseiller juridique de la Commission des droits de la personne a aidé les représentants des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick à élaborer une politique sur un environnement d'apprentissage englobant.

Lignes directrices

Deux projets de lignes directrices ont été publiés dans le site Web de la Commission des droits de la personne et largement distribués afin d'obtenir une rétroaction. Ils s'intitulent :

- Projet de lignes directrices sur la discrimination dans le secteur du logement
- Projet de lignes directrices sur les tests de dépistage d'alcool et de drogues

Ces documents figurent au site Internet de la Commission. Des exemplaires imprimés sont également disponibles.

Ateliers et colloques

Le personnel a animé 80 ateliers ou séances d'information, leur durée variant d'une heure et demie à une pleine journée. Ils ont porté sur les thèmes suivants : les droits de la personne au Nouveau-Brunswick (examen de la discrimination, du harcèlement et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation); création d'un environnement d'apprentissage respectueux; droits de la personne et emploi; discrimination et harcèlement au travail; droits de la personne au Nouveau-Brunswick; harcèlement sexuel au travail; rôle de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; obligation de prendre des mesures d'adaptation; vie privée comme question des droits de la personne; harcèlement sexuel en milieu social; droits de la personne et VIH/sida; examen de la discrimination et du harcèlement et des causes et effets sous-jacents.

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.

La Commission a travaillé en collaboration avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick pour organiser des séances d'information à l'intention des employeurs de Saint John, Fredericton, Miramichi, Bathurst et Grand-Sault. La présentation de la Commission portait sur l'interprétation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Kiosques

- Salon de l'emploi 2002 organisé par la Main Street Business Development Association et le Downtown Fredericton Business Network, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Par la suite de ce kiosque, plusieurs formulaires de demande d'emploi ont été soumis à l'examen de la Commission.
- Salon professionnel – assemblée générale et salon professionnel de l'Union des municipalités du Nouveau-Brunswick.

Relations avec les médias

Le président de la Commission et les membres du personnel ont donné des entrevues à la radio et à la télévision sur divers sujets : graffitis racistes à Marysville; commentaires et graffitis racistes constituant un crime motivé par la haine; discrimination à l'égard des locataires ayant des enfants; annonces de logements réservés aux adultes; projets de lignes directrices sur la discrimination dans le secteur du logement et sur les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail.

Des communiqués ont été émis pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée des droits de la personne.

Une conférence de presse a été tenue pour annoncer la diffusion du document de planification stratégique de la Commission et des deux nouveaux projets de lignes directrices.

Le président a fait paraître une lettre d'opinion dans plusieurs journaux concernant les logements réservés aux adultes.

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 2002-2003, la Commission des droits de la personne a renouvelé le programme suivant :

Bureau des ressources humaines et Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du N.-B.

Emploi/Sexe

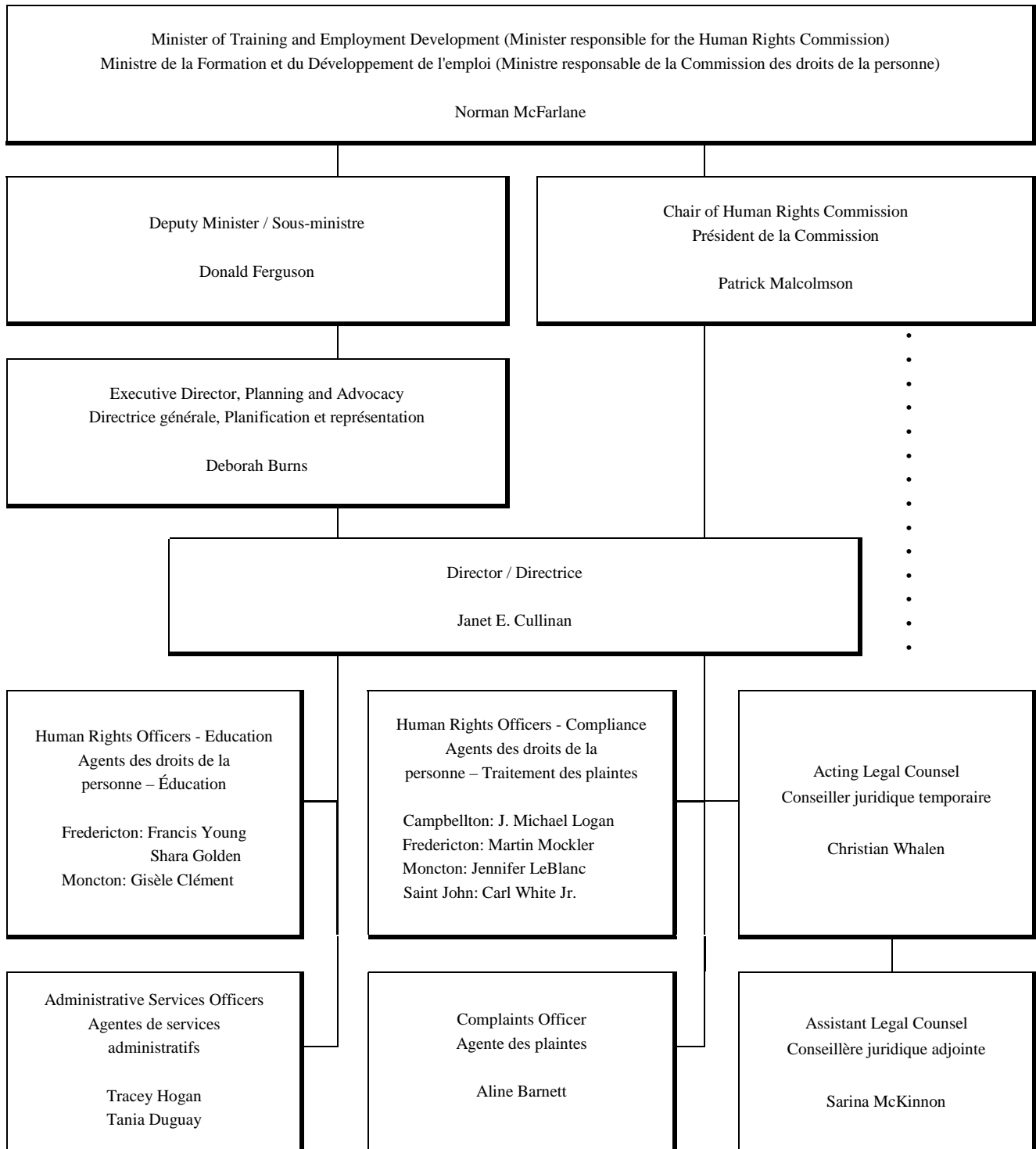
Renouvelé pour deux ans le 10 décembre 2002

Cinquante et un postes de mentorat d'été d'une durée maximale de 15 semaines seront réservés chaque année aux étudiantes.

Annexe A

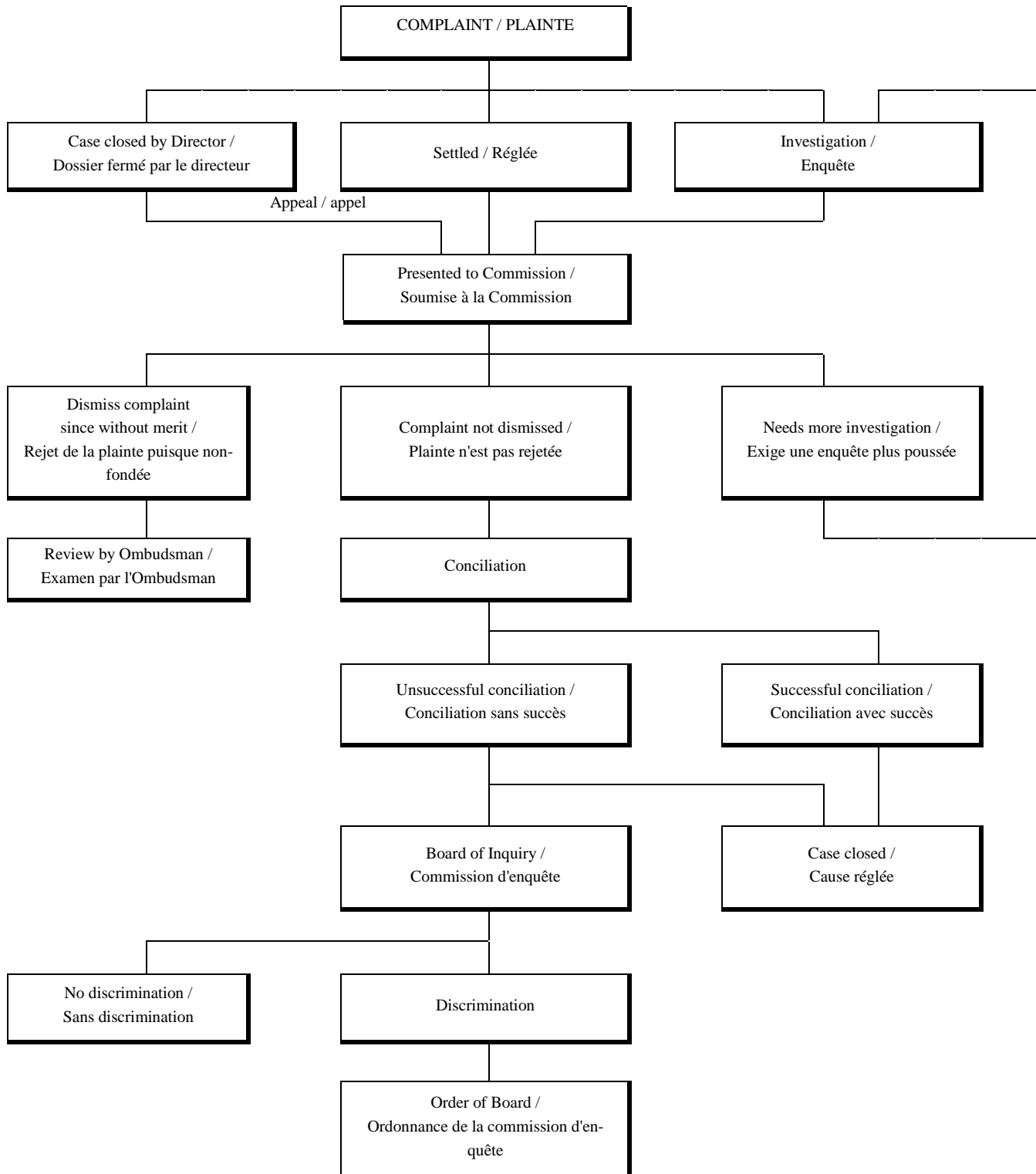
Organigramme

Le 31 mars 2003



Annexe B

Acheminement des plaintes

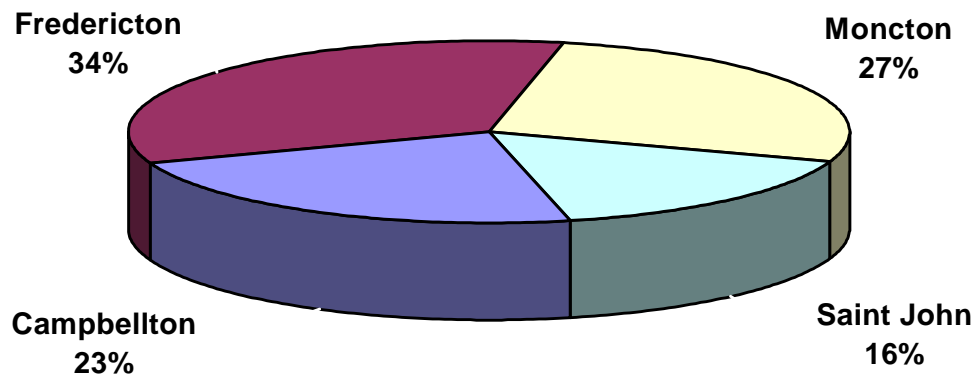


Annexe C

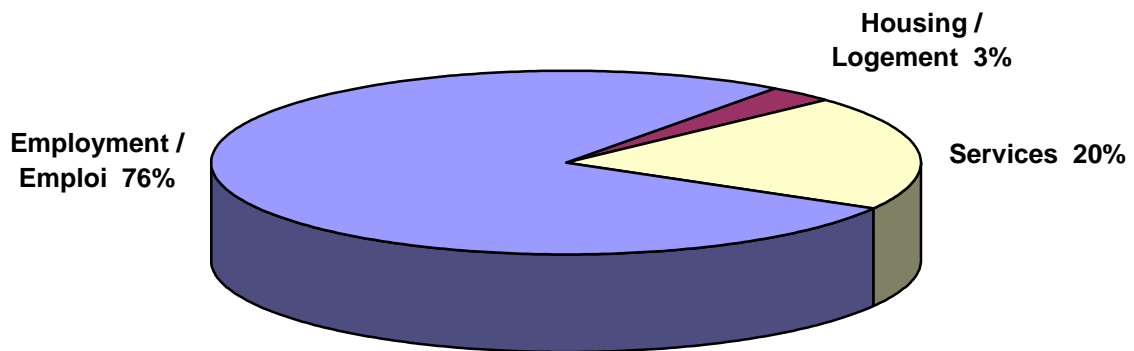
Statistiques relatives aux plaintes officielles 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésion	Total Total	
Race / Race	5	2	4	0	0	11	(4%)
Sex / Sexe	27	0	5	0	0	32	(13%)
Religion / Croyance	0	0	1	0	0	1	(0%)
Place of Origin / Lieu d'origine	0	0	0	0	0	0	(0%)
Marital Status / État matrimonial	7	0	3	0	0	10	(4%)
Mental Disability / Incapacité mentale	33	0	7	0	0	40	(16%)
Colour / Couleur	2	2	2	0	0	6	(2%)
Age / Âge	15	1	4	0	0	20	(8%)
Ancestry / Ascendance	4	1	1	0	1	7	(3%)
National Origin / Origine nationale	1	0	0	0	0	1	(0%)
Physical Disability / Incapacité physique	53	1	16	0	0	70	(26%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	24	0	3	0	0	27	(11%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	7	0	2	0	0	9	(4%)
Reprisal / Représailles	1	0	0	0	0	1	(0%)
Multiple Grounds / Motifs multiples	8	0	2	0	0	10	(4%)
Total	187	7	50	0	1	245	
	(76%)	(3%)	(20%)	(0%)	(0%)	(100%)	

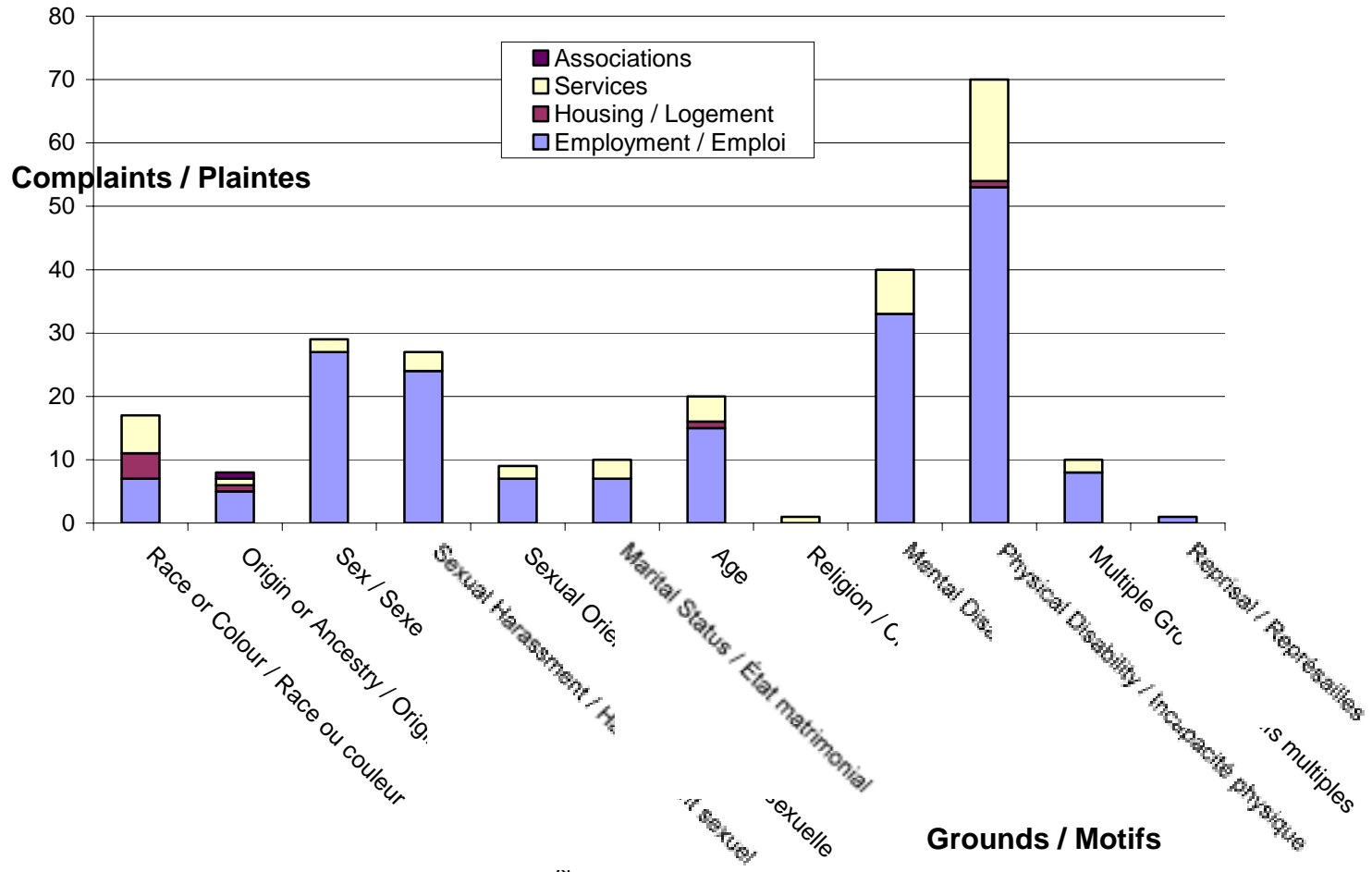
Plaintes officielles par localité 2002-2003



Plaintes officielles par activité 2002-2003



Plaintes officielles par motif et activité 2002-2003



Annexe D

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2002-2003, 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.

	2001-02 Actual / Réelles	2002-03 Main Estimates / Budget principal	2002-03 Amended Budget / Budget rectifié	2002-03 Actual / Réelles	2002-03 Variance-Over / Écart-supérieur
Dispute Settlement (compliance) / Règlement des différends (traite- ment des plaintes))	\$381,610.21	\$361,502.00	\$417,302.00	\$447,536.46	\$30,234.46 ⁽¹⁾
Public Education / Éducation publique	\$268,558.77	\$299,615.00	\$302,815.00	\$247,489.34	(\$55,325.66) ⁽²⁾
Legal Services / Services juridiques	\$185,041.32	\$94,002.00	\$129,002.00	\$190,089.48	\$61,087.48 ⁽³⁾
Office of the Com- mission / Le bureau de la Commission	\$48,758.04	\$26,881.00	\$26,881.00	\$41,007.09	\$14,126.09 ⁽⁴⁾
Total	\$883,472.34	\$782,000.00	\$876,000.00	\$926,122.37	\$50,122.37

Voir les notes qui figurent à la page suivante.

Notes :

- ¹ L'excédent de dépenses relativement au règlement de différends (traitement des plaintes) représente la part de la Commission en vue d'engager du personnel de soutien occasionnel dans les bureaux régionaux pour remplacer les employés qui ont été mutés au ministère de la Sécurité publique, ainsi que la part de la Commission pour les rénovations associées aux déménagements et à l'achat de matériel.
- ² Les dépenses moindres pour l'éducation publique sont en grande partie attribuables au détachement de la directrice associée responsable de l'éducation à la St. Thomas University. L'excédent a été utilisé pour compenser les dépassements dans d'autres secteurs du budget.
- ³ Le dépassement du budget pour les services juridiques s'explique par l'embauche d'un conseiller juridique par intérim et les dépenses connexes pour remplacer le conseiller juridique de la Commission qui, pour la majeure partie de l'exercice financier, était en congé de maladie prolongé.
- ⁴ Le bureau de la Commission a connu un dépassement de budget en raison de l'augmentation du nombre de commissaires engagés par la Commission, malgré l'absence d'une augmentation de fonds.

Annexe E

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 F. 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 vidéos et publications importantes

- 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.
(17 pages)

- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4^e à la 8^e 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

- 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

- 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
Modifiée le 29 novembre 2001(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 F

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

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

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : (506) 453-2301
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
6, rue Arran (sous-sol)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : (506) 789-2574
Télécopieur : (506) 789-2430

Moncton

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