



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



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

Rapport annuel  
**2012 - 2013**

Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
L'honorable Graydon Nicholas  
Lieutenant-gouverneur de la  
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

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 2013. La Commission relève du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

Veillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne,



L'honorable Danny Soucy

---

L'honorable Danny Soucy  
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne  
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

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 2013.

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

Le président de la Commission des droits de la personne,



Randy Dickinson

## Renseignements de référence :

**Rapport annuel 2012-2013**  
**Commission des droits de la personne**

**Publié par :**  
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2013

**Couverture :**  
Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure :**  
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-4605-0217-4  
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

## Nos coordonnées :

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

Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)  
506-453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)  
ATS : 506-453-2911

**Courriel :** [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)

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

# Table des matières

<b>Mot du président .....</b>	<b>1</b>
<b>Membres de la Commission des droits de la personne.....</b>	<b>4</b>
<b>Traitement des plaintes.....</b>	<b>7</b>
<b>Éducation et prévention.....</b>	<b>17</b>
<b>Annexes</b>	
A. Organigramme.....	23
B. Graphique d'acheminement des plaintes .....	24
C. Statistiques relatives aux plaintes.....	25
D. Résumé des dépenses.....	29
E. Nos publications .....	30



## Message du président :

Une fois de plus, la Commission a eu une année bien occupée; d'ailleurs, je tiens à souligner le travail accompli par le personnel et les autres membres de la Commission pendant l'année écoulée, ainsi que leur précieuse contribution aux activités.

Certains s'interrogent peut-être sur la nécessité des commissions des droits de la personne, alors que nous avons déjà la Charte canadienne des droits et libertés et les lois fédérales et provinciales pour assurer le respect des droits de la personne au Canada. Malheureusement, selon les types de situations que nous avons examinées l'année dernière, il m'apparaît clairement que l'on dénombre encore trop de cas de traitement discriminatoire contre des personnes, et surtout en milieu de travail.

Nous sommes également préoccupés par le fait que, possiblement par crainte de représailles, beaucoup d'autres victimes de discrimination sous une certaine forme ont décidé de garder le silence et de ne pas déposer de plainte officielle auprès de la Commission. Le public doit savoir que la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick assure une protection contre les représailles à quiconque participe au traitement d'une plainte devant la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Nelson Mandela disait « Priver des gens de leurs droits de la personne revient à bafouer leur plus profond caractère humain » [traduction]. Si nous voulons une société et une économie qui déploient leur plein potentiel, je soutiens qu'il faut créer un environnement empreint de respect sans aucune exclusion, et protéger en tout temps les droits de la personne de tous les citoyens. Alors que les caractéristiques démographiques de notre province affichent un profil de plus en plus multiculturel, il faut veiller à ce que chacun respecte la diversité et qu'un traitement égal soit accordé à tous.

Votre lecture du présent rapport annuel vous procurera divers renseignements sur les activités de la Commission, mais j'aimerais vous faire remarquer que l'année dernière, environ 55 % des plaintes émanaient de personnes ayant une incapacité mentale ou physique, et la plupart concernaient le milieu de travail. Nous continuons d'offrir aux employeurs et aux professionnels en ressources humaines des séances de sensibilisation aux obligations que leur impose la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, pour leur éviter de s'exposer éventuellement à des situations pouvant justifier une plainte.

Nous aimerions rappeler à tous que la Commission est un organisme neutre qui ne représente ni les plaignants, ni les intimés. Son rôle consiste à mener un processus objectif favorisant le règlement des litiges. Nous continuons de mettre l'accent sur le recours à la médiation afin de traiter les plaintes plus rapidement et à moindre coût. En réalité, grâce au succès du programme de médiation offert aux deux parties au tout début du traitement de la plainte et de façon constante jusqu'à la conclusion de l'affaire, très peu de plaintes aboutissent désormais devant un tribunal officiel.

La Commission continue toujours de mettre l'accent sur la sensibilisation pour permettre au public, aux employeurs et aux étudiants de tous les niveaux de mieux connaître leurs droits et obligations en matière de droits de la personne. Un bon nombre de plaintes se règlent quand les intimés prennent conscience qu'ils ont commis une infraction et se disposent à trouver rapidement une solution pour remplir leurs obligations. Toutefois, certains employeurs restent surpris de découvrir que la loi leur prescrit de fournir des mesures d'accommodement raisonnable aux employés, sans aller jusqu'à la contrainte excessive.

Nous avons eu le plaisir de participer pour la première fois à la Journée du chandail rose, dans le cadre de la campagne nationale contre l'intimidation visant à attirer l'attention sur la présence de ce fléau dans les écoles, en particulier au moyen des médias sociaux. Chacun doit s'efforcer davantage de prévenir la cyber intimidation, et de répondre aux appels à l'aide des victimes.

Nous avons également ajouté plusieurs noms à la liste des informateurs clés qui distribuent les informations et les publications pertinentes que produit la Commission, afin de les diffuser davantage et de les faire mieux connaître dans l'ensemble de la collectivité. Au cours de l'année en question, nous avons également diffusé un certain nombre de communiqués de presse concernant les droits de la personne et nous avons participé à plusieurs entrevues avec les médias.

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, décerné annuellement, permet de rendre hommage à des personnes remarquables qui se sont appliquées au fil des ans à promouvoir les droits de la personne dans cette province. En 2012, ce prix a été remis à Ralph Thomas de Saint John. Nous avons également décerné le Prix des pionniers des droits de la personne à Lorraine Silliphant de Fredericton.

La jurisprudence sur les droits de la personne évolue continuellement au Canada, et comme membres actifs de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), nous nous efforçons de suivre les derniers progrès. À la faveur de téléconférences mensuelles et d'un échange continu de renseignements, nous tentons d'appliquer des solutions concertées aux problèmes communs. L'ACCCDP accueille également une conférence nationale annuelle sur les questions relatives aux droits de la personne, ainsi que deux rencontres en tête-à-tête entre les représentants provinciaux, territoriaux et fédéraux. L'ACCCDP compte également deux groupes de travail nationaux, un qui se penche sur les problèmes de santé mentale et l'autre qui s'intéresse à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU.

Il importe également de souligner que, pendant l'année en question, notre législation provinciale a subi des modifications en vertu desquelles le renvoi d'une affaire à un tribunal, lorsqu'il est prescrit par la Commission, n'est plus tenu de passer par le bureau du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Cette mesure permet de dissiper toute impression de partialité dans les cas de plainte concernant un ministère ou un organisme provincial. Je tiens cependant à préciser que nous avons d'excellentes relations de travail avec ce ministère, sans aucune ingérence dans nos activités opérationnelles.

En conclusion, je pense qu'il est important de remercier les nombreux responsables et organismes communautaires de toute la province qui s'emploient à promouvoir activement la notion même de droits de la personne, et qui ne craignent pas de se faire entendre quand naissent des soupçons de discrimination.

Comme le disait Edmund Burke : « Il suffit que les hommes de bien ne fassent rien pour que le mal triomphe » [traduction]. Nous devons tous continuer de travailler ensemble pour garantir des droits de la personne qui ne constituent pas une simple théorie de la loi, mais restent ancrés dans la réalité de la vie et les activités quotidiennes de tous nos citoyens.

Le tout respectueusement soumis,



Randy Dickinson, C.M.

Président

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

## Membres de la Commission des droits de la personne

Le 1<sup>er</sup> avril 2012, les membres de la Commission des droits de la personne étaient : Randy Dickinson (président), Patrick Barbour, Huberte Gautreau, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen et Eva Sock. Au mois de septembre 2012, les mandats de Patrick Barbour, Huberte Gautreau et Eva Sock sont arrivés à échéance. Voici les notices biographiques des membres actuels de la Commission, en date du 31 mars 2013 :

### Randy Dickinson, C.M. (président)

Randy Dickinson, C.M., est né à Woodstock, au Nouveau-Brunswick. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec distinction en sciences politiques de l'Université Acadia et il a terminé ses études de première année en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick avant d'accepter un poste au Conseil des Canadiens avec déficience. En 1983, M. Dickinson est devenu le premier directeur général du Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées. Il a aussi assumé des postes de dirigeant au Conseil du premier ministre sur la stratégie en matière de santé et l'Association canadienne des paraplégiques, avant de retourner au Conseil du premier ministre sur la condition des personnes handicapées en 1992. Il se retire du Conseil en 2009 en raison de son incapacité physique.

M. Dickinson a participé à de nombreux groupes et projets concernant, notamment, la défense des personnes handicapées, l'équité en matière d'emploi, l'éducation inclusive, les droits de la personne, le logement social, la santé mentale, la violence envers les femmes, les programmes et l'équipement de réadaptation, les transports accessibles, les soins de santé durables, la Semaine de sensibilisation à la condition des personnes handicapées du Nouveau-Brunswick, et le Camp Rotary. M. Dickinson a reçu plusieurs prix pour ses services professionnels et bénévoles, y compris l'Ordre du Canada, la Médaille du jubilé d'or de la Reine ainsi que la Médaille du jubilé de diamant de la Reine pour le service communautaire, deux prix Paul Harris du Rotary International, deux distinctions honorifiques nationales de l'Association canadienne des ergothérapeutes, un prix du Conseil national des Timbres de Pâques et un prix du champion de l'inclusion de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.

### René Landry

M. Landry a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962. Il a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. De plus, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de la Sir George Williams University en 1971, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

Il a été membre du conseil d'administration de Moncton Youth Residences et du Club Garçons et Filles de Moncton, et membre du Comité de distinctions aux bénévoles de la Ville de Moncton. Il a aussi été bénévole de la Fondation canadienne du rein et membre fondateur du club des partisans des Aigles Bleus de l'Université de Moncton. Il a également œuvré pour le Pine Needles Golf & Country Club, la Recreation Society of Atlantic Canada, la Moncton Lions Minor Baseball Association et le comité du plan directeur des loisirs du Grand Moncton.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada, le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse, et la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

M. Landry a été membre de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003. Il a été élu membre du conseil municipal de Moncton en 2004 et a été réélu en 2008 et 2012.

## **Karine Levesque**

Karine Levesque, TSI, est une travailleuse sociale au Programme extra-mural de Grand-Sault depuis 2000. Elle était auparavant une travailleuse sociale avec le Centre de santé mentale communautaire à Edmundston.

Mme Levesque est la présidente-sortante de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, et est la représentante de cet organisme au sein du conseil d'administration de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux. Elle est également une membre et ancienne présidente de la filiale Madawaska de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), ainsi qu'une ancienne membre du conseil d'administration de la Division Nouveau-Brunswick de l'ACSM.

Elle est aussi membre du Réseau-action communautaire de la Société Santé et Mieux-être en français du Nouveau-Brunswick.

En 2010, Mme Levesque a reçu le Prix d'excellence pour services exceptionnels, pour le Nouveau-Brunswick, accordé par l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux. En 2004, elle était la travailleuse sociale de l'année de son chapitre local de l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick.

## **Emil Olsen**

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa sœur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 de Halifax, en Nouvelle-Écosse,

en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

M. Olsen a obtenu son diplôme d'études secondaires de la McAdam High School et un diplôme du New Brunswick Community College de Moncton en 1963 à titre de technicien mécanique. Après une carrière de 41 ans dans l'industrie du pétrole, il a pris sa retraite en 2004.

Après avoir déménagé à Quispamsis en 1974, il a commencé à participer aux affaires communautaires. Il y a consacré de nombreuses années et a siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. M. Olsen était le maire de Quispamsis de 1983 à 1995. Il a quitté la politique pendant quelques années, puis a été élu conseiller à Quispamsis en 2004, réélu maire suppléant en 2008 et réélu conseiller en 2012.

Il est fier d'avoir signé les ententes régionales originales de la vallée de Kennebecasis concernant les services d'incendie, de police, d'ambulance et de bibliothèque au nom des résidents de Quispamsis. Il continue également d'appuyer et de reconnaître les forces des services régionaux.

M. Olsen a mérité la Médaille commémorative du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération du Canada et est un récipiendaire de la Médaille du jubilé d'or de la Reine de 2002 et de la Médaille du jubilé de diamant de la Reine en 2012.

# Traitement des plaintes

## Processus de plainte

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, de son incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa condition sociale ou de convictions ou d'activité politiques 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.

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'annexe B. On peut trouver une explication du processus à notre site Internet : <http://www.gnb.ca/hrc-cdp/18-f.asp>

## Statistiques sur les plaintes

L'annexe C comprend des données statistiques sur les plaintes déposées auprès de la Commission. Voici quelques faits saillants :

- 135 plaintes distinctes ont été reçues en 2012-2013;
- 157 dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête ou à la cour.

## Réception

Presque toutes les plaintes reçues commencent par un appel téléphonique. Lorsque la discrimination alléguée ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement renvoyée à l'organisme compétent. En 2012-2013, la Commission a renvoyé ainsi 729 dossiers.

Un total de 193 demandes de renseignements concernaient une allégation de discrimination fondée sur le sexe, dont 134 étaient liées à une grossesse, comparativement à 129 demandes liées à une grossesse l'exercice financier précédent. Trente-trois des demandes reliées à la grossesse émanaient d'employeurs. Les demandes de renseignements relatives à une grossesse émanant d'employées et d'employeurs portaient sur les éléments ci-après :

- mesures d'adaptation à la grossesse par les employeurs;
- cessation d'emploi en raison d'une grossesse;

- cessation d'emploi au cours ou au retour d'un congé de maternité;
- rétrogradation ou réduction du nombre d'heures de travail au retour d'un congé de maternité.

En 2012-2013, la Commission a posté 584 trousse de plainte ou d'information (dépliants, formulaires de plainte, instructions sur le processus de plainte et la façon de remplir le formulaire, etc.) à des personnes qui étaient intéressées au processus de plainte.

Soixante et un pour cent (61 %) des trousse de plainte ont été envoyées à des femmes, et 39% à des hommes. Des trousse de plaintes ont été envoyées à 54 plaignantes potentielles à propos de la discrimination fondée sur la grossesse, ce qui a conduit au dépôt de 13 plaintes officielles relatives à la grossesse et au règlement d'une autre plainte à l'étape de l'intervention préalable au dépôt de la plainte.

### **Motifs de discrimination**

Les 135 plaintes déposées comportaient 225 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. services et habitation) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. race et couleur). Comme l'indique l'annexe C, les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (76) et l'incapacité mentale (47), qui représentaient en tout 55 % de l'ensemble des plaintes. Venait ensuite la discrimination en raison du sexe (28), suivie de l'âge (12) et de la condition sociale (12).

Comme dans les années antérieures, la plupart (149) des plaintes se rapportaient à l'emploi. La majorité (90, soit 60%) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale.

L'annexe C comprend des tableaux qui montrent le sexe des plaignants. Quatre plaintes de discrimination fondée sur le sexe et une plainte de harcèlement sexuel ont été déposées par des hommes; toutes les autres plaintes de discrimination sexuelle ont été déposées par des femmes. Comme cela a été le cas depuis 2010-2011, la majorité des plaintes de discrimination sexuelle déposées par des femmes concernaient la grossesse, en 2012-2013, 13 des 24 plaintes de discrimination sexuelle déposées par des femmes concernaient grossesse.

Sont également inclus dans l'Annexe C des diagrammes qui montrent les types d'incapacité mentale ou physique mentionnées dans les plaintes de discrimination fondée sur une incapacité. Les incapacités physiques les plus souvent mentionnées concernent le dos ou le cou, qui forment environ un quart des allégations de discrimination liée à une incapacité physique. Les incapacités physiques en deuxième place concernent les extrémités supérieures et inférieures. Les incapacités mentales les plus souvent mentionnées sont liées à la dépression (39%), le stress, le burnout ou l'anxiété (27%) et la cognition, la concentration ou l'apprentissage (13%).

## Dossiers de plaintes fermés

En tout, 154 dossiers de plaintes officielles ont été fermés en 2012-2013 (deux dossiers de plus ont été fermés, puis rouverts par la suite), comparativement à 173 en 2011-2012. Ces dossiers ont été fermés pour les raisons suivantes:

- 67 plaintes ont été réglées, comparativement à 72 en 2011-2012;
- 58 plaintes ont été rejetées (principalement en raison d'un manque de preuves ou du non-respect du délai imparti), comparativement à 74 en 2011-2012;
- 25 ont été retirées ou abandonnées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la Commission, ou ont été fermées pour d'autres raisons;
- 4 autres ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou au niveau de la cour.

La période moyenne écoulée entre le dépôt des plaintes et leur règlement est de 11 mois, comparativement à 12 mois au cours de l'exercice précédent.

## Règlements

Au total, 79 dossiers ont été réglés et fermés en 2012-2013, comparativement à 92 en 2011-2012. Aux 70 plaintes officielles s'ajoutaient 9 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions consistent en des mesures prises par la Commission pour tenter de régler un différend par voie de médiation avant le dépôt d'une plainte, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 9 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte (comparativement à 15 en 2011-2012);
- 41 dossiers ont été réglés avant que l'intimé présente une réponse à la plainte auprès de la Commission;
- 17 dossiers ont été réglés après la présentation d'une réponse à la plainte, mais avant la fin de l'enquête;
- 9 dossiers ont été réglés après la fin de l'enquête, et dans certains cas après la rédaction du rapport d'analyse du cas;
- 3 dossiers ont été réglés après que la Commission a pris la décision de le confier à une commission d'enquête ou ont été réglés au niveau de la commission d'enquête.

Les statistiques relatives aux modalités de règlement des plaintes s'établissent comme suit :

- 386 120 \$ : valeur totale estimative des règlements (moyenne de 4 888 \$), dont 331 700 \$ étaient pour dommages-intérêts généraux;
- 26 lettres de recommandation;

- 16 lettres d'excuses ou de malentendu;
- 15 ateliers de formation sur les droits de la personne;
- 9 dossiers ont donné lieu à des mesures d'adaptation (7 en matière d'emploi, 2 en matière de services);
- 5 personnes se sont vu offrir un emploi ou ont été rétablies dans leurs fonctions;
- 4 plaignants ont obtenu le rétablissement de leurs prestations médicales;
- 1 politique a été élaborée.

## Exemples de plaintes

Voici des exemples montrant les types de plaintes que la Commission des droits de la personne a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

### 1. Incapacité physique et mentale / Emploi

La plaignante a affirmé avoir subi de la discrimination fondée sur l'incapacité physique (arthrite grave) et mentale (stress entraîné par le décès d'un membre de sa famille) de la part de son employeur lorsque celui-ci a mis fin à son emploi alors qu'elle était en congé de maladie. L'intimé a nié avoir fait preuve de discrimination envers la plaignante, mais le dossier a été réglé grâce à une médiation précoce.

### 2. Âge et religion / Emploi

La plaignante a affirmé qu'elle avait subi de la discrimination fondée sur l'âge et la religion lorsque son employeur a pris des mesures disciplinaires à son endroit, puis l'a congédiée. Elle a également indiqué que son syndicat ne l'avait pas représentée adéquatement lors de l'arbitrage du grief concernant le congédiement.

L'employée avait travaillé pour l'intimé pendant plusieurs années. Toutefois, l'employeur a soutenu que l'employée, malgré plusieurs bonnes années de service pendant la plus grande partie de son temps au service de l'employeur, avait commis au cours des deux dernières années des infractions suffisamment graves justifiant son congédiement. L'intimé a soutenu que la plaignante avait été congédiée parce qu'elle avait enfreint les règles de sécurité, ce qui avait causé la blessure d'un client.

La directrice de la Commission des droits de la personne a jugé que la plainte déposée contre l'employeur n'était pas fondée et l'a donc rejetée. La directrice a également rejeté la plainte déposée contre le syndicat puisque l'employée n'a fourni aucun renseignement permettant de conclure que son syndicat ne l'avait pas représentée adéquatement en raison de l'un des motifs prévus par la *Loi sur les droits de la personne*. L'employée a interjeté appel de la décision de la directrice auprès de la Commission des droits de la personne. Cependant, les membres ont confirmé la décision de rejeter la plainte en raison des renseignements insuffisants appuyant les allégations de discrimination.

### 3. Convictions ou activités politiques et représailles / Emploi

Le plaignant a affirmé que l'intimé ne lui avait pas fourni sa « juste part de travail » [traduction] (engager son entreprise) parce qu'il n'avait pas appuyé financièrement ou publiquement un parti politique officiel et en raison du règlement d'une plainte en matière de droits de la personne antérieure. L'intimé a soutenu qu'il aurait accordé des contrats au plaignant si ses camions avaient été accrédités et assurés. Il a ajouté qu'il avait traité le plaignant équitablement, qu'il lui avait accordé une chance égale d'être engagé et qu'il ne s'agissait pas de représailles pour un règlement antérieur. Le personnel de la Commission a fait enquête, et la Commission a rejeté la plainte étant donné que les renseignements fournis n'étaient pas suffisants pour appuyer les allégations de discrimination.

### 4. Incapacité physique / Emploi

La plaignante a affirmé qu'elle a subi de la discrimination fondée sur une incapacité physique (diabète) lorsque son employeur, dans un premier temps, a refusé d'adapter son horaire de travail puis, dans un deuxième temps, mis fin à son emploi. Selon l'employée, lorsqu'elle a demandé des mesures d'adaptation, son employeur a refusé, selon le motif qu'il n'avait pas d'obligation d'adaptation et que son médecin ne pouvait pas dicter ses heures de travail. La plaignante a alors communiqué avec la Commission des droits de la personne et a obtenu de l'information qu'elle a fournie à son employeur à propos de son obligation d'adaptation.

L'employeur a ensuite adapté l'horaire de travail de la plaignante, mais, trois semaines plus tard, il a mis fin à son emploi. Il a soutenu qu'il avait congédié la plaignante à cause de son mauvais rendement, notamment son absentéisme et le fait qu'elle quittait tôt le travail, qu'elle raccrochait au nez des clients et qu'elle avait manipulé le système informatique afin d'éviter des appels. Il a ajouté qu'il avait pris des mesures d'adaptation en accordant à la plaignante l'horaire recommandé par son médecin.

Le personnel de la Commission a fait enquête et a recommandé aux membres de la Commission, dans le rapport d'analyse de cas, de ne pas rejeter la plainte étant donné que les renseignements fournis n'étaient pas suffisants pour appuyer la position de l'intimé selon laquelle l'incapacité et les mesures d'adaptation demandées n'avaient pas été un facteur dans sa décision de mettre fin à l'emploi de la plaignante. Le dossier a été réglé dans le cadre du processus de médiation de la Commission des droits de la personne avant que les membres l'étudient.

### 5. Âge, incapacité physique, convictions ou activités politiques, condition sociale / Services

Le plaignant a affirmé que l'intimé et certains de ses employés ont fait preuve de discrimination fondée sur l'incapacité physique, l'âge, la condition sociale et les convictions politiques en lui interdisant l'entrée au magasin de l'intimé. Il a été informé par un membre du personnel de la Commission que les renseignements contenus dans son formulaire de plainte étaient insuffisants pour appuyer les allégations de discrimination et qu'il devait soit modifier son formulaire ou le retirer et en présenter un nouveau contenant suffisamment de

renseignements. Le plaignant a indiqué qu'il retirerait sa plainte, mais la Commission n'a jamais reçu son formulaire de retrait, ni un formulaire de plainte modifié.

Compte tenu des renseignements fournis, la directrice a rejeté la plainte au motif qu'elle était manifestement non fondée et qu'elle a été abandonnée par le plaignant. Elle a informé celui-ci de la décision, en précisant qu'il avait le droit d'interjeter appel de la décision dans un délai de 15 jours civils. Le plaignant a tenté de déposer un appel auprès des membres de la Commission, sans toutefois respecter le délai de 15 jours civils prévu par la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission n'a donc pas pu se pencher sur l'appel, puisque la *Loi* ne permet pas à la Commission d'accorder une prolongation du délai de présentation d'un appel.

## 6. Incapacité physique / Emploi

Le plaignant a affirmé qu'il a subi de la discrimination fondée sur l'incapacité physique (ménisque déchiré – chirurgie au genou) de la part de son employeur, car il ne lui a pas permis de reprendre le travail avant sa guérison complète, ne lui a pas confié le même poste qu'avant son congé de maladie, a annulé des vacances qui avaient déjà été approuvées, l'a affecté à de basses besognes, ne l'a pas informé d'une journée de congé et a mis fin à son emploi après son retour au travail à la suite de son congé de maladie.

L'intimé a soutenu qu'il n'avait pas de travaux légers et que le plaignant devait donc être pleinement rétabli avant de reprendre le travail, qu'il lui avait confié le même poste qu'avant son congé de maladie, qu'il avait dû annuler des vacances qui avaient déjà été approuvées en raison d'un problème d'horaire et qu'il ne l'avait pas affecté à de basses besognes. L'intimé a ajouté que l'incapacité physique du plaignant n'avait pas été un facteur lorsqu'il avait omis de l'informer d'une journée de congé, et qu'il l'avait congédié parce qu'il avait eu trois accidents évitables. Cela avait fait perdre au plaignant le droit de conduire pour l'intimé, qui n'avait aucun poste disponible dans le cadre duquel le plaignant n'aurait pas à conduire.

Le personnel de la Commission a mené une enquête, et l'information fournie semblait indiquer qu'il existait une politique en vigueur selon laquelle l'employeur confiait des travaux légers aux employés blessés au travail, mais pas à ceux blessés hors du lieu de travail. Le personnel de la Commission des droits de la personne a été en mesure d'aider les parties à parvenir à un règlement avant la fin de l'enquête.

## Commission d'enquête

Jusqu'en 2012, la Commission des droits de la personne pouvait recommander au ministre responsable de la Commission de nommer une commission d'enquête pour s'occuper d'un dossier lorsqu'une plainte officielle ne pouvait être réglée. En juin 2012, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick a été modifiée de sorte que le ministre n'a plus à intervenir lors de la mise sur pied d'une commission d'enquête. Ainsi, si la Commission des droits de la personne ne parvient pas à régler un dossier et est convaincue que, compte tenu

des circonstances, une commission d'enquête doit être sur pied, elle peut directement renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi en vue d'une audience de la commission d'enquête.

Au cours de l'exercice financier 2012-2013, la Commission des droits de la personne a recommandé ou renvoyé cinq dossiers à de nouvelles commissions d'enquête, qui sont résumés ci-dessous. Les détails qui pourraient identifier les parties ne sont pas fournis dans quatre des cas puisque le processus de plainte est confidentiel jusqu'à l'audience devant le tribunal ou la cour.

Dans la première affaire, la plaignante a affirmé qu'elle était victime de discrimination fondée sur la condition sociale lorsqu'un employeur potentiel a refusé de l'engager comme femme de ménage au motif qu'elle n'avait pas une scolarité de 12e année ou l'équivalent. L'employeur a soutenu que l'exigence en matière de scolarité était nécessaire. Le personnel de la Commission a mené son enquête et les membres de la Commission des droits de la personne ont recommandé la mise sur pied d'une commission d'enquête. Cependant, le dossier a été réglé dans le cadre du processus de médiation de la Commission avant d'être soumis à la commission d'enquête.

Dans la deuxième affaire, une plaignante de 56 ans soutenait que l'intimé refusait de lui louer un appartement sous prétexte qu'elle était trop jeune. L'intimé a expliqué que ses logements étaient réservés aux personnes de plus de 60 ans. Cependant, aux termes de l'article 5 de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, la discrimination fondée sur l'âge est interdite en ce qui concerne l'habitation. Le personnel a mené une enquête, et les membres de la Commission des droits de la personne ont renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi. Le dossier a été réglé grâce au processus de médiation de la commission d'enquête.

Dans la troisième affaire, le plaignant a affirmé que l'intimé avait mis fin à son emploi alors qu'il était en congé en raison d'une incapacité physique et mentale. L'intimé a répondu que le plaignant ne l'avait pas tenu informé de son absence et avait omis de présenter une demande de prestations d'invalidité à court terme par l'intermédiaire de la société d'assurance de l'employeur. Le dossier a fait l'objet d'une enquête et a été renvoyé à la Commission du travail et de l'emploi afin d'être présenté à une commission d'enquête. Il a été réglé grâce au processus de médiation de la commission d'enquête.

Dans la quatrième affaire, M. Khalid Malik a déposé une plainte en matière de discrimination fondée sur l'âge, affirmant que son employeur avait mis fin à son emploi lorsqu'il a eu 65 ans. Son employeur, Brunswick News Inc., a soutenu qu'il avait mis fin à l'emploi du plaignant en raison de son rendement. Le personnel a mené une enquête, et les membres de la Commission ont rejeté la plainte au motif qu'elle n'était pas fondée. Le plaignant a demandé une révision judiciaire de la décision de la Commission des droits de la personne, et la Cour du Banc de la Reine a annulé le rejet de la plainte et a renvoyé le dossier à la Commission afin qu'elle détermine si la convention collective était discriminatoire, si l'âge a été un facteur dans la décision, s'il s'agissait d'une qualité requise de bonne foi et si un véritable régime de retraite était en place. Après que le personnel a effectué les étapes additionnelles d'enquête exigées par la Cour du Banc de la Reine, les membres de la Com-

mission des droits de la personne ont confié le dossier à la Commission du travail et de l'emploi afin qu'il soit soumis à une commission d'enquête. L'audience doit avoir lieu en septembre 2013.

Dans la cinquième affaire, la plaignante a indiqué qu'elle avait subi de la discrimination fondée sur le sexe (grossesse), car son employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation en fonction de sa grossesse et l'a rétrogradée à son retour au travail après son congé de maternité. En outre, elle a affirmé qu'elle avait été harcelée sexuellement par un autre employé, que l'intimé était au courant et qu'il n'avait pris aucune mesure pour remédier à la situation. L'employeur a soutenu qu'il avait pris des mesures d'adaptation pour la plaignante et qu'il ne l'avait pas rétrogradée. Il a ajouté que la personne qui a censément harcelé sexuellement la plaignante n'était pas un employé, mais plutôt un entrepreneur qui travaillait occasionnellement pour lui, et qu'il n'était pas au courant du harcèlement sexuel présumé. Le personnel a mené une enquête et les membres de la Commission des droits de la personne ont confié l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi afin qu'elle soit examinée par une commission d'enquête. Le 31 mars 2013, la date de l'audience n'avait pas encore été fixée.

En outre, deux dossiers confiés aux commissions d'enquête au cours des derniers exercices financiers ont été réglés et fermés durant le présent exercice. Dans l'une de ces affaires, la plaignante a affirmé qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur l'incapacité physique étant donné que son employeur avait mis fin à son emploi alors qu'elle était en congé de maladie. De son côté, l'employeur a soutenu que le contrat d'emploi était devenu inexécutable puisque la plaignante est restée en arrêt de travail pendant plus de deux ans sans fournir les renseignements médicaux requis. Le personnel a terminé son enquête en janvier 2011, puis, en avril 2011, les membres de la Commission des droits de la personne ont recommandé au ministre responsable de la Commission qu'une commission d'enquête soit mise sur pied. Cependant, un règlement a été conclu en juillet 2012 dans le cadre du processus de médiation de la commission d'enquête et le dossier a été fermé en octobre 2012, puisque toutes les conditions de règlement avaient été respectées.

Dans la seconde affaire, la plaignante a affirmé qu'un fournisseur de services avait fait preuve de discrimination fondée sur une incapacité physique du fait qu'il avait refusé de continuer à offrir un service à la fille de la plaignante en raison d'une allergie. L'intimé a soutenu qu'il ne pouvait pas répondre aux besoins de la fille de la plaignante étant donné l'allergie de cette dernière et la nature du service. Le personnel a mené une enquête, puis, en mars 2012, les membres ont décidé de recommander au ministre responsable de la Commission qu'une commission d'enquête soit mise sur pied pour étudier l'affaire. En août 2012, les parties sont parvenues à un règlement grâce au processus de médiation de la commission d'enquête et le dossier a été fermé en septembre 2012 étant donné que toutes les obligations du règlement avaient été respectées.

En date du 31 mars 2013, six dossiers soumis à la commission d'enquête étaient en suspens : les quatrième et cinquième affaires susmentionnées, ainsi que quatre dossiers mentionnés dans le paragraphe suivant en attente de la décision de la Cour du Banc de la Reine.

## Révisions judiciaires

Au cours de l'exercice financier 2012-2013, quatre plaintes ont fait l'objet d'une révision judiciaire par la Cour du Banc de la Reine afin que cette dernière détermine si une commission d'enquête devait se pencher sur le dossier. Toutefois, le 31 mars 2013, la Cour n'avait toujours pas pris de décision.

## Appels

En 2012-2013, la Cour d'appel n'a rendu de décision que dans deux affaires :

### *1. John Smith c. Province du Nouveau-Brunswick (Ministère de la Sécurité publique) et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*

M. Smith a déposé une plainte en matière de discrimination fondée sur l'incapacité physique et mentale dans l'emploi. Le personnel a fait enquête et les membres ont rejeté la plainte en février 2010. En mai 2010, M. Smith a demandé à la Cour du Banc de la Reine une révision judiciaire de la décision de la Commission des droits de la personne de rejeter sa plainte. Cependant, en août 2011, la Cour du Banc de la Reine a rejeté la demande de révision judiciaire.

M. Smith a alors porté en appel la décision de la Cour du Banc de la Reine, mais la Cour d'appel a rejeté sa demande d'appel en avril 2012. Elle a jugé que le juge de la Cour du Banc de la Reine n'a pas erré lorsqu'il a indiqué que la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas au harcèlement qui n'est pas fondé sur l'un des motifs prohibés par cette *Loi*. La Cour d'appel a jugé que celle-ci n'avait pas été adoptée dans le but de fournir aux travailleurs syndiqués une tribune commode pour faire entendre leurs griefs de travail et le juge était en droit d'observer ce fait.

En outre, la Cour d'appel a estimé que la Commission des droits de la personne avait fourni des motifs suffisants pour rejeter la plainte, étant donné qu'elle avait suivi les recommandations du rapport d'analyse de cas préparé par l'enquêtrice de la Commission. L'enquêtrice recommandait que la plainte soit rejetée au motif qu'il n'y avait pas suffisamment de renseignements démontrant que le harcèlement présumé était fondé sur l'incapacité physique de M. Smith ou que l'intimé estimait que le plaignant était atteint d'une incapacité mentale.

De plus, la Cour d'appel a également jugé que le dossier préparé par l'enquêtrice révèle une patience et une exhaustivité qui mettent son enquête à l'abri de toute contestation invoquant des lacunes de l'enquête. La Cour a estimé que le fait que l'enquêtrice était profondément consciente du problème général de harcèlement au lieu de travail du plaignant était un élément pertinent, et elle a expliqué pourquoi l'enquêtrice et le juge de la Cour du Banc de la Reine craignaient que la situation personnelle de M. Smith ne dénote un problème d'ordre

général dans le milieu de travail et n'a aucun lien avec l'incapacité physique du plaignant et la décision de son employeur de composer avec son incapacité physique.

En ce qui a trait au défaut présumé du juge d'examiner l'allégation de M. Smith selon laquelle il avait été victime d'un traitement discriminatoire fondé sur l'impression qu'il avait une incapacité mentale, la Cour d'appel a conclu que le juge n'avait pas abordé la question fort probablement parce que cette idée n'était pas vraisemblable.

## *2. Warren McConnell c. Brunswick News Inc., Nouvelles Brunswick Inc. et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*

M. McConnell a affirmé que l'intimé avait fait preuve à son endroit de discrimination fondée sur son incapacité mentale lorsqu'il a mis fin à son emploi. L'intimé a nié l'allégation. Le personnel de la Commission des droits de la personne a mené une enquête sur la plainte et, en juillet 2006, la Commission a recommandé que le ministre responsable de la Commission mette sur pied une commission d'enquête pour étudier le dossier. La commission d'enquête a tenu 17 jours d'audience sur une période de 12 mois, et a rendu la décision en décembre 2009 de rejeter la plainte.

En mars 2010, M. McConnell a présenté à la Cour du Banc de la Reine une demande de révision judiciaire. En août 2011, la Cour a rendu sa décision et a rejeté la demande.

En octobre 2011, M. McConnell a déposé un appel à la Cour d'appel. En avril 2012, la Cour d'appel a rendu sa décision et a rejeté l'appel. La Cour a indiqué que, d'après la Cour suprême du Canada, l'absence de motifs n'est pas suffisante pour rejeter l'argument de la Commission selon lequel elle a implicitement décidé d'accorder une prolongation du délai en recommandant que la plainte soit transférée à une commission d'enquête. Ainsi, la conclusion de la commission d'enquête selon laquelle la Commission ne pouvait pas avoir implicitement accordé une prolongation était difficile à défendre.

Étant donné qu'il incombe au plaignant de prouver le traitement discriminatoire, la Cour d'appel a conclu qu'elle n'avait aucune raison d'intervenir dans ce qui était essentiellement la constatation des faits par la commission d'enquête qui a permis d'établir que le poste occupé par M. McConnell n'existait pas ailleurs dans le milieu des journaux, et que sa suppression était due à une restructuration interne et non à l'incapacité mentale du plaignant.

En ce qui concerne l'obligation d'adaptation de l'employeur, la Cour d'appel a jugé que le dossier et la décision de la commission d'enquête faisaient mention de situations où l'intimé avait discuté avec M. McConnell au sujet d'un travail convenable et du besoin de veiller à ce que le plaignant ne soit pas placé dans un milieu de travail stressant. Ainsi, la Cour a conclu qu'il n'avait pas été établi que la constatation de la commission d'enquête selon laquelle des mesures d'adaptation raisonnables ont été prises n'appartient pas aux issues possibles, critère qu'il faut respecter en appliquant la norme de contrôle de la décision raisonnable.

## Éducation et prévention

### Activités nationales

La Commission des droits de la personne demeure très active sur la scène nationale, grâce à sa participation aux activités de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), dont elle est un membre fondateur. L'ACCCDP a vu le jour en 1972 avec le mandat de favoriser la coopération et l'échange d'information entre les commissions des droits de la personne partout au pays.

Le président et la directrice de la Commission des droits de la personne participent aux conférences téléphoniques mensuelles de l'ACCCDP. Une des activités régulières de l'ACCCDP concerne la tenue d'une conférence annuelle sur les droits de la personne, à l'intention des commissions membres, des membres de son personnel et du grand public. Cette conférence a lieu chaque année dans un endroit différent. En juin 2012, le président et la directrice ont assisté à l'assemblée générale annuelle ainsi qu'à une conférence de l'ACCCDP, Y sommes-nous?, à Winnipeg.

Le président est membre actif d'un comité qui travaille à mettre en place un mécanisme de suivi indépendant et responsable de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. En plus de promouvoir le respect de la *Convention*, ce comité collabore à titre de partenaire aux activités de l'ACCCDP, du Conseil des Canadiens avec déficiences, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et de plusieurs autres groupes canadiens de défense des personnes handicapées.

Au cours de la dernière année, la directrice a joué un rôle actif au sein du groupe de travail de l'ACCCDP sur la santé mentale en milieu de travail. De plus, un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui se rencontre à intervalles réguliers pour discuter de questions de compétence fédérale-provinciale partagée en matière de droits de la personne. Cet avocat représente également la Commission au comité de l'ACCCDP sur la recherche et les politiques.

En juin 2012, un article de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été affiché sur le site Web de l'ACCCDP.

### Prix des droits de la personne et Prix des pionniers des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été établi en 1988 afin de reconnaître les personnes et organismes du Nouveau-Brunswick qui se sont démarqués, à titre de bénévoles, par leurs efforts, leurs réalisations et leur leadership pour faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans la province, et qui peuvent ainsi servir de modèles pour tous les Néo-Brunswickois. Le prix est décerné chaque année.

Le prix est une élégante sculpture de noyer et d'érable conçue et sculptée par l'artiste Lawrence Wuest, de Cross Creek, au Nouveau-Brunswick. Le nom des lauréats est gravé sur son socle. La sculpture est exposée en permanence à la Résidence du lieutenant-gouverneur à Fredericton, où le public peut l'admirer.

Le Prix des droits de la personne 2012 a été décerné à Ralph Thomas, de Saint John, pour souligner ses réalisations et le leadership dont il a fait preuve dans la promotion de l'équité sociale et économique des femmes ainsi que des minorités visibles et multiculturelles au Nouveau-Brunswick, plus particulièrement pour sa contribution essentielle, et pendant de nombreuses années, au renforcement des capacités de PRUDE Inc., un groupe d'intervention et de services pour les communautés noires, ethniques et des nouveaux arrivants à Saint John.

En plus de remettre tous les ans le Prix des droits de la personne, la Commission décerne à l'occasion le Prix des pionniers des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, créé pour reconnaître des pionniers dans la protection et la promotion des droits de la personne ainsi que leurs contributions historiques aux droits de la personne au Canada. Ce prix a d'abord été remis, en 2002, au président du Sénat, Noël A. Kinsella, à Gordon Fairweather et à l'ancien premier ministre Louis J. Robichaud. Il n'a été décerné qu'à trois autres lauréats depuis, dont la plus récente, Lorraine Silliphant, de Fredericton, en 2012.

Le Prix des pionniers des droits de la personne a été remis à Mme Silliphant pour souligner son action pionnière, depuis 40 ans, dans les mouvements de sensibilisation à l'inclusion et à l'intégration communautaire des jeunes et des adultes ayant une déficience intellectuelle.

Le lieutenant-gouverneur Graydon Nicholas et le président de la Commission, M. Randy Dickinson, ont présenté les prix lors d'une cérémonie à laquelle ont assisté une soixantaine de personnes à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 11 septembre 2012. Les deux lauréats ont reçu un certificat encadré et une épinglette en étain représentant le prix.

## Relations avec les médias

La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les Néo-Brunswickois de leurs droits et responsabilités, et pour rendre compte des activités de la Commission, notamment l'attribution du Prix des droits de la personne et la publication du rapport annuel de la Commission.

Le 25 juin 2012, la Commission a publié un communiqué dans lequel étaient annoncées les plus récentes modifications à la *Loi sur les droits de la personne*, qui visaient à corriger certaines incohérences entre les versions anglaise et française du libellé. La *Loi* permet désormais à la Commission de s'adresser directement à la Commission du travail et de l'emploi pour obtenir une audience en cas de plainte, au lieu de recommander au ministre la mise sur pied d'une commission d'enquête.

Des communiqués ont aussi été diffusés pour rendre publics une pièce et un documentaire que la Commission a coparrainés en mars 2013 afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Des déclarations ont par ailleurs été faites pour souligner des journées provinciales, nationales et internationales des droits de la personne, comme la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, la Journée internationale de la femme, la Semaine de la sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la Journée internationale de la lutte contre l'homophobie et la transphobie, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Acadiens et des Acadiennes, et la Journée nationale des Autochtones.

Cette année, la Commission a publié une première déclaration sur la Journée du chandail rose, tenue pour lutter contre l'intimidation dans les écoles. Son personnel portait des t-shirts roses conçus pour marquer l'événement, le 27 février.

La Commission a aussi publié une déclaration afin de souligner le 30e anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le 17 avril 2012.

Au total, quelque dix-neuf (19) communiqués et déclarations ont été affichés sur le site Web de la Commission, puis distribués par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.

Le président a été interviewé par les médias à plusieurs reprises sur des sujets d'actualité touchant les droits de la personne et il est souvent sollicité par les médias pour commenter les questions soulevées dans les nombreux communiqués publiés par la Commission. Le président a aussi répondu à un certain nombre de demandes provenant d'universités et d'autres groupes et lui demandant de prendre la parole sur le travail de la Commission et les droits de la personne en général.

## Présentations et exposés

Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission des droits de la personne a présenté 73 exposés ou séances d'information en 2012-2013. Dix-neuf de ces séances ont été tenues dans la foulée des conditions de règlement établies pour des plaintes relatives aux droits de la personne.

Vingt-quatre exposés ont été présentés devant des étudiants dans des universités, collèges commerciaux et établissements offrant des formations pour l'acquisition d'aptitudes à la vie quotidienne; neuf l'ont été devant des élèves d'écoles publiques. La Commission a aussi offert des séances d'information à des membres d'associations multiculturelles, à des employeurs des secteurs public et privé, et à des représentants syndicaux.

Les exposés portent le plus souvent sur les mesures d'adaptation qu'il faut offrir aux personnes handicapées dans le milieu de travail, soit un sujet qui a été abordé dans 24 exposés. Les lignes directrices de la Commission sur les mesures d'adaptation destinées aux étudiants ayant une incapacité physique ou mentale, le harcèlement sexuel, les droits des étudiants LGBT et des employés transgenres ont aussi fait l'objet de présentations. Plusieurs exposés de nature générale ont également traité de la *Loi sur les droits de la personne*.

**Figurent ci-après des exemples des exposés donnés par les membres et le personnel de la Commission :**

En octobre, le président a prononcé une allocution à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, à Fredericton, sur les droits des personnes handicapées et leur défense efficace. Il a aussi parlé de la défense des intérêts, en tant que panéliste lors d'ateliers organisés par Dystrophie musculaire Canada en septembre, à Moncton.

Le 8 mars 2013, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, la directrice et une membre du personnel de la Commission ont fait une présentation sur les droits de la personne devant environ 150 femmes qui assistaient à une activité organisée par le Centre de ressources familiales de Fredericton.

En mai 2012, quatre exposés ont été donnés à une centaine d'employés de collèges communautaires francophones à Dieppe, à Bathurst, à Edmundston et à Shippagan. Ces exposés traitaient des lignes directrices de la Commission sur les mesures d'adaptation destinées aux étudiants ayant une incapacité.

Une présentation faite à la section locale 380 du Syndicat canadien de la fonction publique, en mai 2012 à Saint John, avait pour thème l'obligation de prendre des mesures d'adaptation au travail.

Une présentation a aussi été faite à l'association Parents, familles et amis des gais, lesbiennes et transgenres (PFLAG) en mai 2012, à Moncton, sur l'application de la *Loi sur les droits de la personne* aux jeunes gais, lesbiennes et transgenres. Une autre, faite le 14 mars 2013 dans le cadre d'un atelier organisé par les étudiants lesbiens, gais, bisexuels ou transgenres des campus de l'UNB et de la St. Thomas University, portait plutôt sur les droits des employés transgenres.

En juin 2012, la Commission a donné deux exposés à un auditoire composé de 100 à 150 gestionnaires de la Régie régionale de la santé, à Fredericton et à Saint John. Les deux traitaient de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. En juillet, un autre exposé a été donné sur les notes que rédigent les médecins sur les mesures d'adaptation ou les congés de maladie que demandent les employés.

En octobre, un employé de la Commission a donné un cours à environ 35 fonctionnaires inscrits au Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique présenté à l'UNB, à Fredericton.

## Activités

La Commission des droits de la personne a coparrainé et organisé deux activités pour souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, à savoir un documentaire de 45 minutes tourné par un cinéaste de Fredericton et une pièce jouée par la troupe de théâtre de la Hampton High School.

Le documentaire réalisé par Semra Yüksel, *It was the Dance*, traite du racisme, de l'injustice socio-économique, de l'histoire et de la politique internationale à partir des histoires véridiques d'une réfugiée juive autrichienne et d'un soldat afro-canadien qui avait comme ancêtres un loyaliste noir et une Malécite. Ces deux protagonistes sont tombés amoureux l'un de l'autre à Londres pendant la Deuxième Guerre mondiale et sont venus s'établir à Fredericton après la guerre. Une quarantaine de personnes ont assisté à la projection le 21 mars à la St. Thomas University, à Fredericton. La projection était coparrainée par la Commission des droits de la personne, l'Atlantic Human Rights Centre et l'Office of Human Rights and Positive Environment de l'UNB.

La pièce percutante du gagnant du prix Pulitzer, Ariel Dorfman, *Parler vrai au pouvoir : Des voix de plus loin que l'ombre*, a été inspirée par les témoignages de 50 héroïques défenseurs des droits de la personne exposant d'atroces violations des droits de la personne perpétrées un peu partout dans le monde. Présentée par la troupe de théâtre de la Hampton High School, la pièce était coparrainée par la Commission, l'Atlantic Human Rights Centre, l'Office of Human Rights and Positive Environment de l'UNB et la Fondation John Peters Humphrey de Hampton.

## Autres initiatives

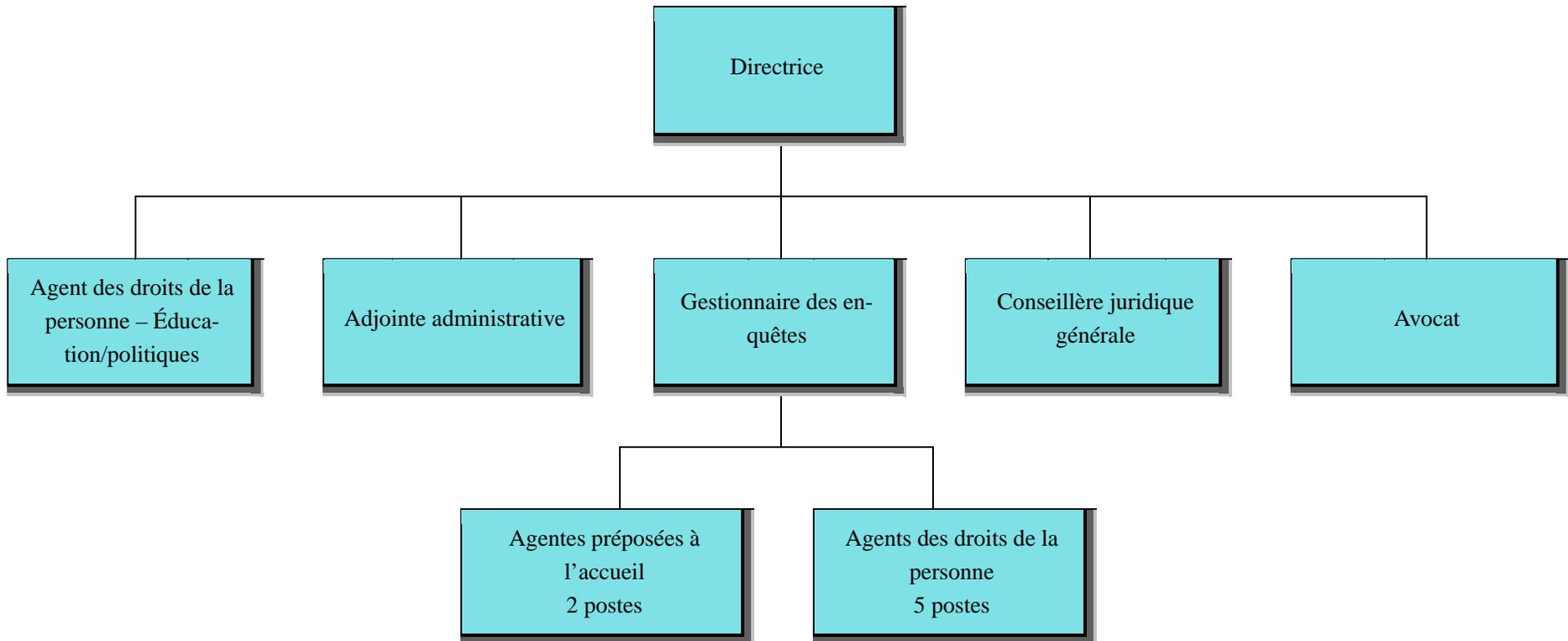
Le public utilise le site Web de la Commission des droits de la personne pour consulter les lignes directrices et d'autres publications de la Commission et prendre connaissance d'autres nouvelles et activités. Les avocats et autres professionnels peuvent aussi accéder aux décisions écrites des commissions d'enquête sur les droits de la personne. Le site Web a été mis à jour pour tenir compte de la modification de la *Loi sur les droits de la personne* touchant la procédure à suivre pour la transmission des plaintes à la Commission du travail et de l'emploi. Le site Web contient aussi les versions mises à jour des Lignes directrices sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte et des Lignes directrices sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes. Des liens ont aussi été ajoutés relativement à de récentes déclarations de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, notamment pour presser les gouvernements canadiens à appuyer la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

La Commission s'est associée à l'Atlantic Human Rights Center de la St. Thomas University pour mettre sur pied un programme de stages, qui en est maintenant à sa deuxième année, en plus de coparrainer une pièce et un documentaire qui soulignaient le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

La Commission a mis à jour et enrichi sa liste d'envoi par courrier électronique, ce qui lui a permis de diffuser plus largement de l'information sur ses activités ainsi que les droits et responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

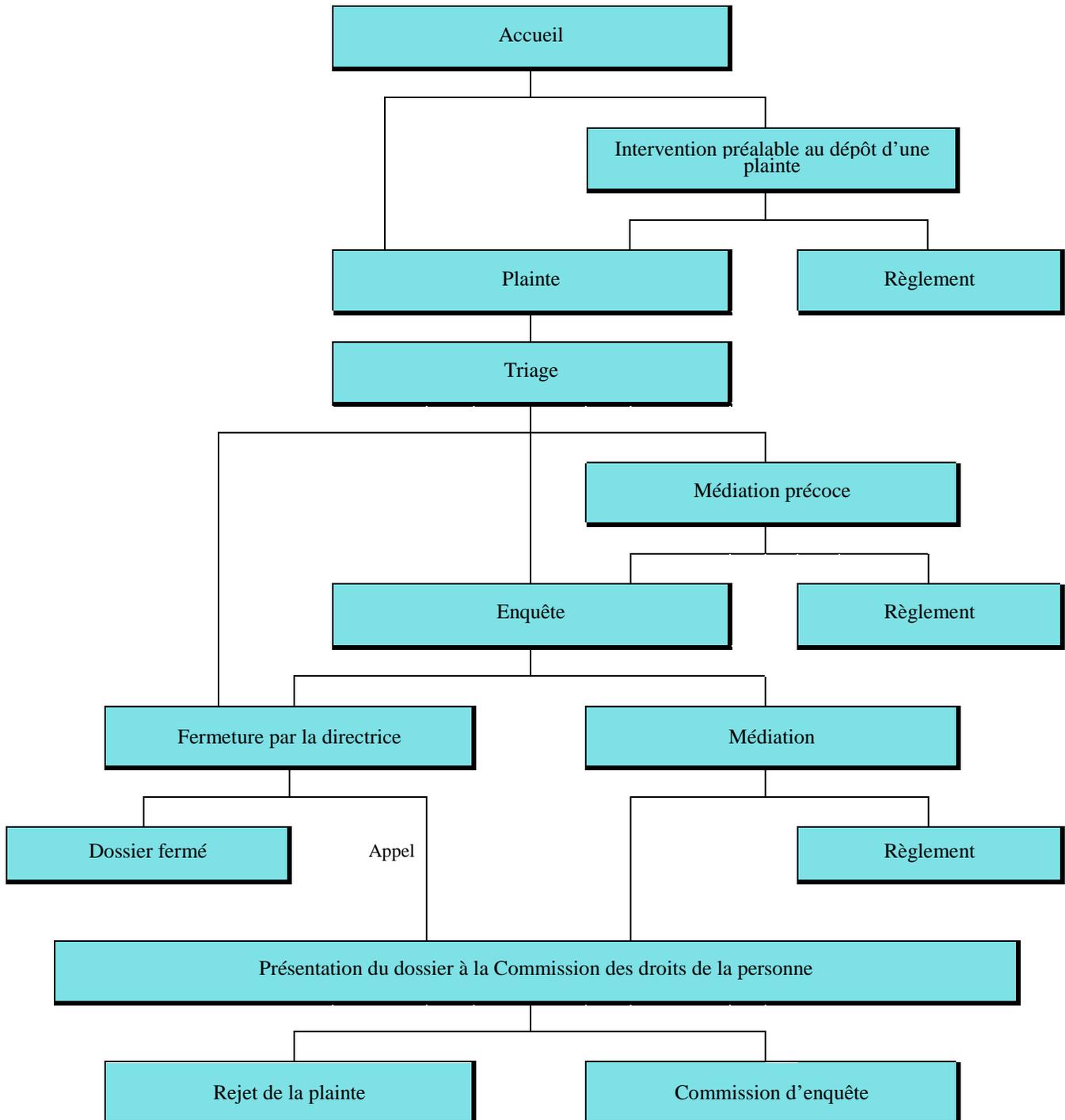
## Annexe A

### Organigramme



## Annexe B

### Acheminement des plaintes



## Annexe C

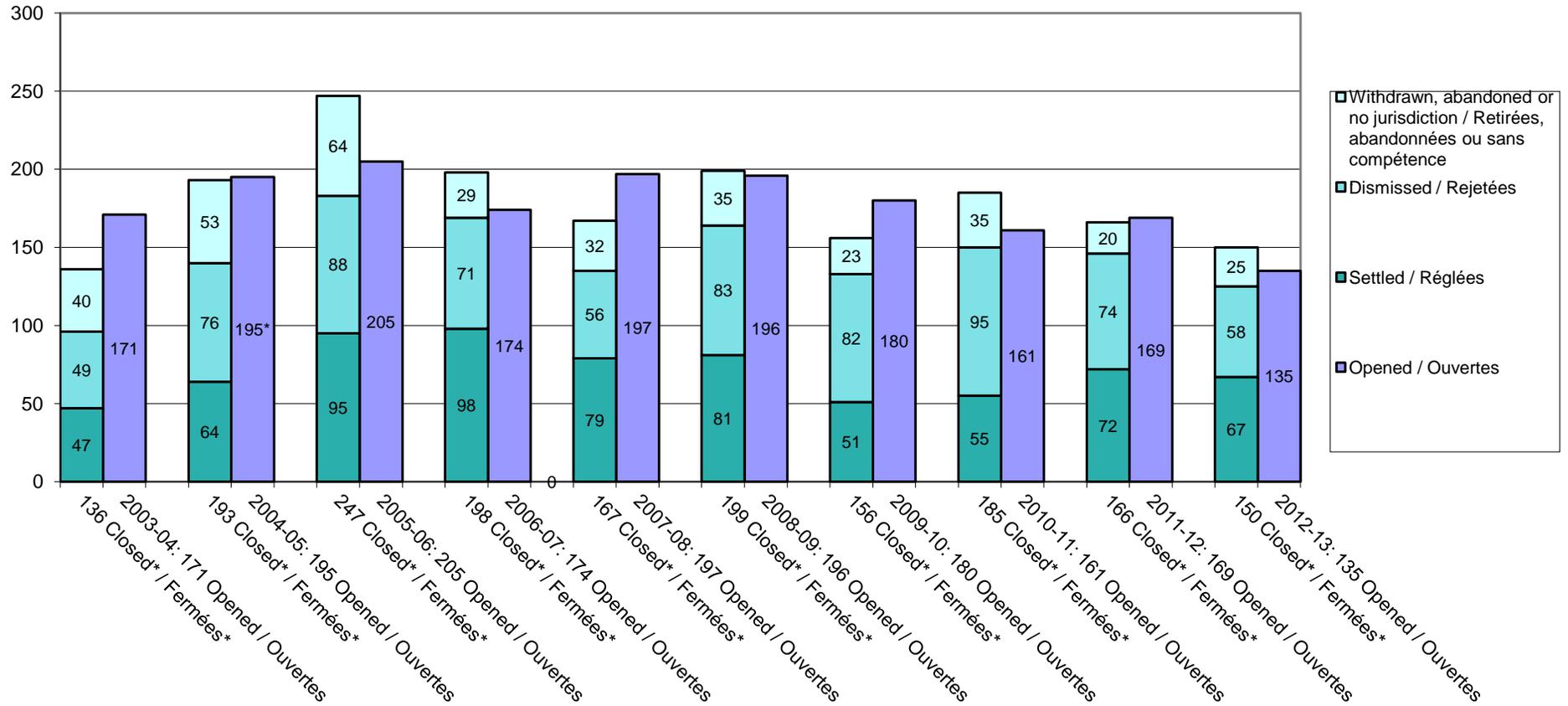
### Plaintes\* officielles nouvelles, par motif et activité

Du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	3	0	4	0	2	<b>9</b> (4%)
Sexe	24	0	3	0	1	<b>28</b> (12%)
Croyance (religion)	1	0	3	0	1	<b>5</b> (2%)
Lieu d'origine	2	0	0	1	1	<b>4</b> (2%)
État matrimonial	5	0	1	0	0	<b>6</b> (3%)
Incapacité mentale	32	3	11	0	1	<b>47</b> (21%)
Couleur	2	0	1	0	0	<b>3</b> (1%)
Âge	7	1	2	1	1	<b>12</b> (5%)
Ascendance	1	0	3	1	1	<b>6</b> (3%)
Origine nationale	2	0	0	0	1	<b>3</b> (1%)
Incapacité physique	58	3	12	1	2	<b>76</b> (34%)
Harcèlement sexuel	5	0	1	0	0	<b>6</b> (3%)
Orientation sexuelle	2	0	1	0	0	<b>3</b> (1%)
Convictions ou activités politiques	1	0	1	1	0	<b>3</b> (1%)
Condition sociale	2	3	6	1	0	<b>12</b> (5%)
Représailles	2	0	0	0	0	<b>2</b> (1%)
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>225*</b>
	<b>(66%)</b>	<b>(4%)</b>	<b>(22%)</b>	<b>(3%)</b>	<b>(5%)</b>	

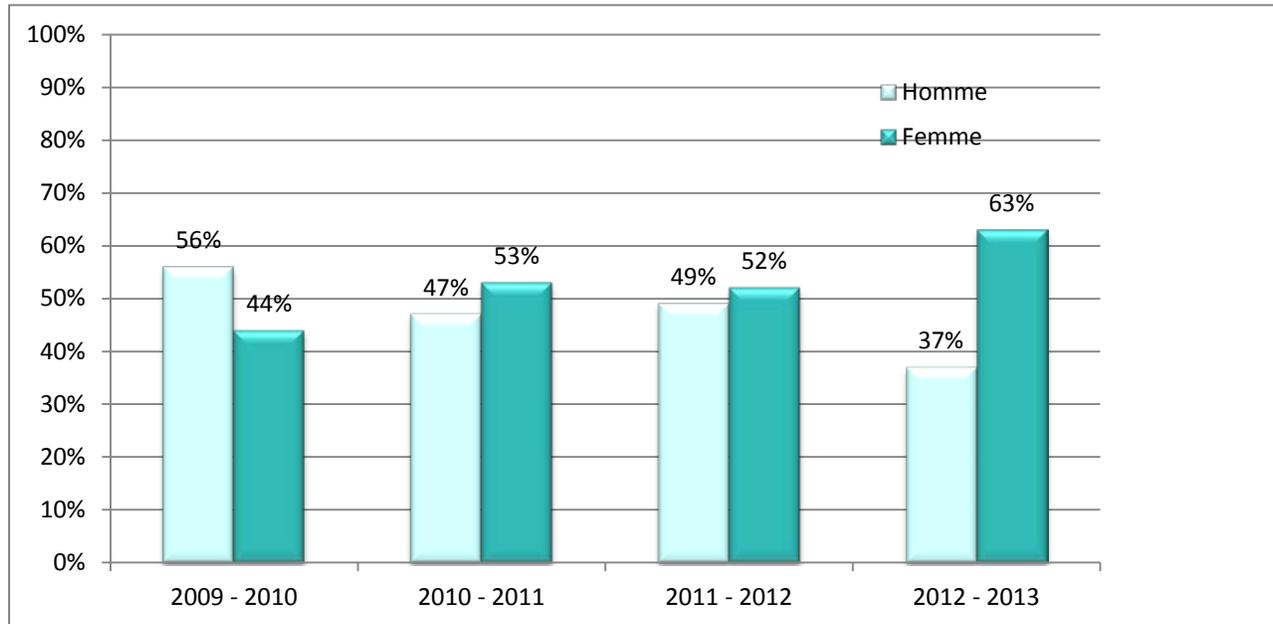
\* Remarquez que ce tableau suit les allégations de discrimination, lesquelles excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples. Si on comptait comme une seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 135 nouvelles plaintes officielles distinctes.

## Plaintes officielles ouvertes et fermées 2003-2013

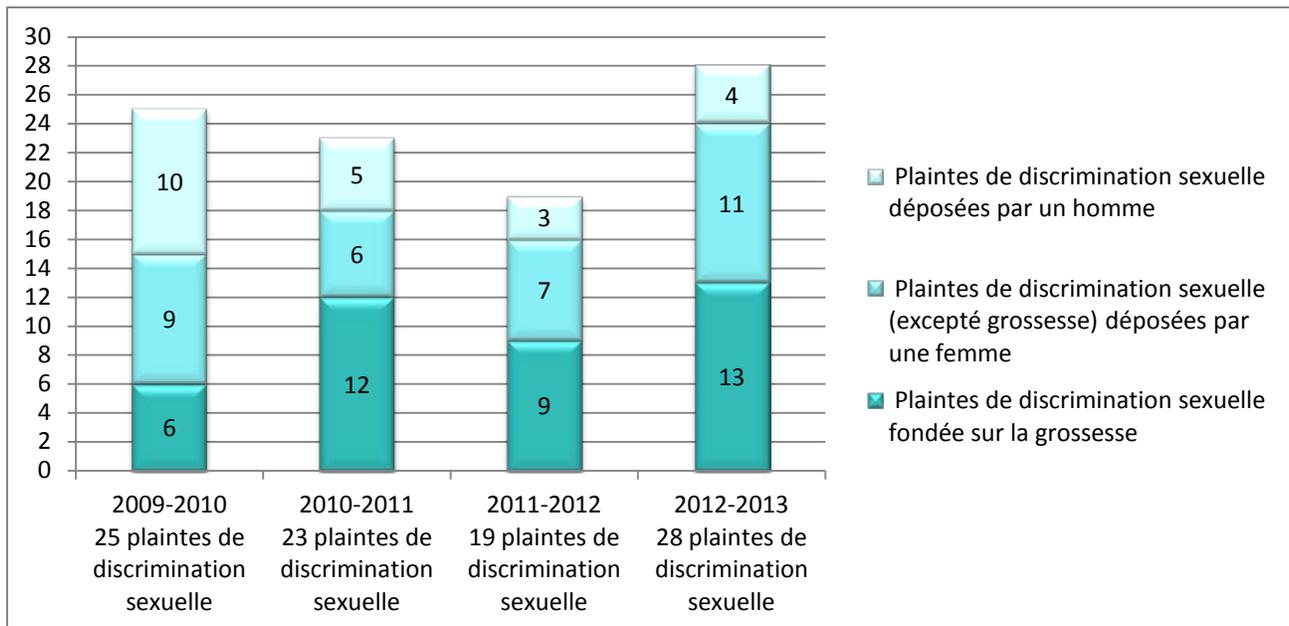


\*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.

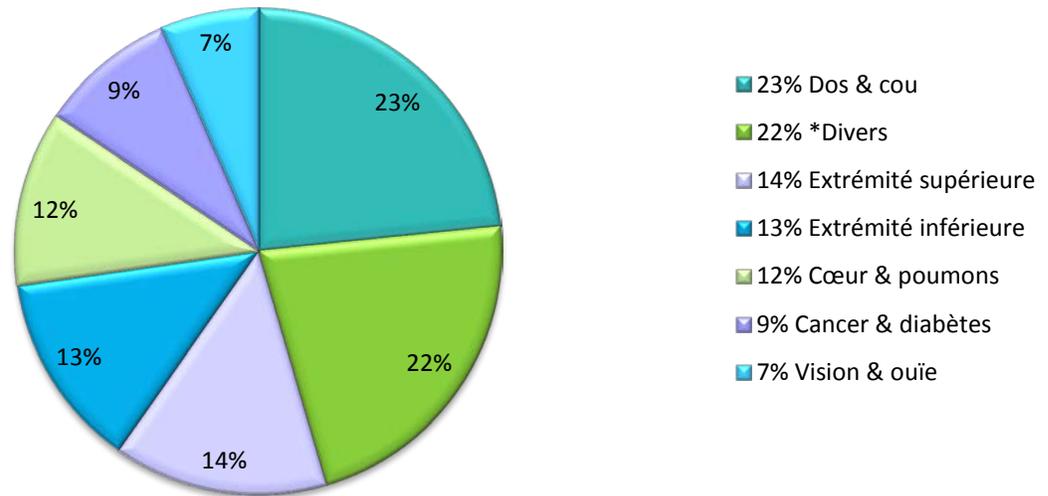
## Sexe des plaignants pour l'ensemble des plaintes



## Sexe des plaignants pour les plaintes de discrimination sexuelle

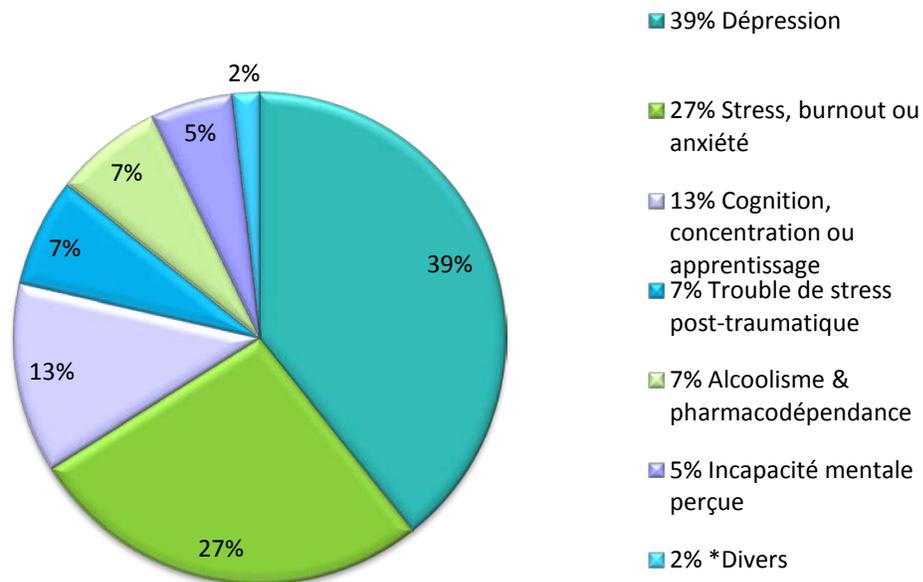


## Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique



\* Divers comprend : la fibromyalgie, la fatigue, l'hépatite C, les maladies respiratoires, la sclérose en plaques, l'alcoolisme ou la pharmacodépendance, la maladie de Crohn et la paralysie cérébrale.

## Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité mentale



\* Divers comprend : trouble bipolaire

## Annexe D

### Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2012-2013, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas encore disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

	<b>2012-2013 Budget principal</b>	<b>2012-2013 Budget</b>	<b>2012-2013 Réelles</b>
<b>Traitement des plaintes et prévention</b>	\$939,600	\$939,600	\$866,847
<b>Services juridiques</b>	\$317,400	\$317,400	\$284,763
<b>Bureau de la Commission des droits de la personne</b>	\$71,000	\$71,000	\$43,497
<b>Total</b>	<b>\$1,328,000</b>	<b>\$1,328,000</b>	<b>\$1,195,107</b>

## Annexe E

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

#### Dépliants

- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité
- Nos droits de la personne (français, anglais, coréen, mandarin, espagnol)

#### Lignes directrices adoptées par la Commission des droits de la personne

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2008)
- 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 (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2012)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2011)
- Ligne directrice sur le harcèlement sexuel (2011)
- Ligne directrice sur le logement (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (2012)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2011)
- Lignes directrices sur les Tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail (2011)

#### Autres publications

- Rapports annuels
- Les mesures d'adaptation au travail, guide (2012)

**Nota :** La présente liste ne comprend que les publications imprimées. D'autres publications sont disponibles sur notre site Web ([www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)).