

Commission des  
droits de la personne  
du Nouveau-Brunswick

***2000-2001***

***Rapport annuel***

**Rapport annuel 2000-2001**  
**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

Janvier 2002

**Couverture :**

Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure :**

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55236-723-1

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

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

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2001. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

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

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

---

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

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2001, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

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

Patrick Malcolmson  
Président



# Table des matières

<b>Vision, mission et objectifs de la Commission</b> .....	<b>1</b>
<b>Profils des membres de la Commission</b> .....	<b>3</b>
<b>Aperçu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i></b> .....	<b>5</b>
<b>Mot du président</b> .....	<b>7</b>
<b>Mot de la directrice</b> .....	<b>9</b>
<b>Direction du traitement des plaintes</b>	
Objectifs.....	11
Traitement des plaintes .....	11
Plaintes non officielles.....	11
Plaintes officielles.....	12
Aiguillages.....	14
Commissions d'enquête .....	14
Affaires devant les tribunaux .....	15
Dispenses .....	16
<b>Direction de l'éducation et du développement</b>	
Objectifs.....	17
Initiatives nationales et internationales .....	17
Initiatives en milieu de travail.....	18
Initiatives en matière d'éducation.....	18
Initiatives en milieu scolaire .....	19
Projets à l'intention des jeunes .....	19
Prix des droits de la personne .....	20
Publications.....	20
Site Web.....	20
Ateliers et colloques.....	20
Développement communautaire .....	21
Programmes spéciaux .....	21
Autres réalisations .....	22

## **Annexes**

A. Organigramme .....	23
B. Graphique d'acheminement des plaintes .....	24
C. Statistiques relatives aux plaintes de 2000-2001.....	25
D. Nos publications .....	28
E. Nos coordonnées .....	30

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

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

### Vision

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

### Mission

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

### Objectifs

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

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



## Profils des membres de la Commission

(au 31 mars 2001)

### **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.

### **Dorothy Dearborn**

Résidante de Hampton, au Nouveau-Brunswick, Dorothy Dearborn a étudié la littérature et la sociologie à l'University of New Brunswick ainsi qu'à St. Thomas University, à Fredericton.

Mme Dearborn a connu une carrière remarquable en tant que journaliste et auteure. À tour de rôle, elle a occupé les fonctions de journaliste, d'animatrice d'une émission de télévision, de chef de nouvelles locales du *quotidien Evening Times Globe* de Saint John, ainsi que rédactrice en chef des journaux hebdomadaires *Kings County Record* et *Citizen*. Elle est présentement journaliste à la pige et éditrice de la revue trimestrielle *We're Home*. Elle a écrit douze ouvrages généraux traitant de l'histoire et de personnages célèbres du Nouveau-Brunswick, de même que deux romans-mystères à l'intention des adolescents et un grand nombre de nouvelles.

Dans les années 50, Mme Dearborn a aidé à fonder une école de jour à Saint John, au Nouveau-Brunswick. Ouvrant la voie à la Dr. W. F. Roberts School, cette école a été le premier centre de formation pour les adultes aux prises avec des difficultés mentales dans l'Est du Canada. Mme Dearborn a également contribué à la création de la division néo-brunswickoise de l'Association canadienne pour la santé mentale. Plus récemment, elle a aidé à mettre en place un programme d'accès à des ordinateurs et deux programmes d'alphabétisation pour adultes à Hampton. Elle est aussi membre fondateur et présidente du comité consultatif sur l'aide juridique pour le Sud du Nouveau-Brunswick. En 1999, Mme Dearborn est devenue membre de la Commission des droits de la personne.

### **Judy Hawkins**

Judy Hawkins (M.Ed.), qui a été éducatrice pendant 30 ans, dirige le service d'orientation scolaire à la Fredericton High School. Elle a occupé de nombreuses fonctions au sein de divers conseils d'administration. Elle a été, entre autres, présidente de la Fondation Muriel McQueen Fergusson, coprésidente du Partenariat communautaire provincial, présidente du comité des relations publiques de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, membre du conseil d'administration du Fredericton Group Home et présidente de International Training in Communication pour les provinces de l'Atlantique et l'état du Maine. Elle est certifiée dans l'enseignement des communications.

Mme Hawkins s'intéresse plus particulièrement à établir des liens avec des groupements féminins, à présider des colloques dans diverses villes du Nouveau-Brunswick et à participer à des recherches en matière de politiques gouvernementales. En 1996, elle a été nommée à la Commission des droits de la personne.

## **André LeBlanc**

André LeBlanc a étudié l'administration publique à l'Université de Moncton et à l'University of New Brunswick. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant de nombreux cours de relations publiques et de marketing.

De 1942 à 1950, il a rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches. Il a ensuite commencé une longue carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick où il a occupé plusieurs postes de surveillance à Moncton et à Grand-Sault. Il a pris sa retraite d'Énergie NB en 1988 et il vit actuellement à Moncton.

M. LeBlanc a été directeur de la Caisse populaire et du Magasin Coop de Cap Pelé, au Nouveau-Brunswick. Depuis de nombreuses années, il est également membre du conseil d'administration du club de curling Beauséjour, à Moncton. Il est actuellement le directeur du Club d'âge d'or Christ-Roi, où il dévoue maintes heures au recrutement et à d'autres activités. Il a joué un rôle également dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens aînés du N.-B. En 1999, il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne.

## **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 en 1999 à titre de membre.

## Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, également 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 fondés sur douze caractéristiques personnelles dans diverses activités qui sont de la compétence provinciale. 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.

La *Loi* interdit la discrimination 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.

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 réserves Indiennes et le gouvernement fédéral lui-même. Les organismes régis par le gouvernement fédéral sont en général assujettis 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 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.

Par le passé, les tribunaux canadiens ont reconnu deux genres de discrimination illégale. La discrimination « directe » consiste en une différence de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Par contre, dans le cas de la discrimination dite « systémique », « indirecte » ou « par suite d'un effet préjudiciable », il s'agit d'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. C'est-à-dire, ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsque cela peut être fait 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.

Suite aux décisions qu'a rendues la Cour suprême du Canada dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* en 1999, les exceptions que prévoient la *Loi sur les droits de la personne* quant aux « qualifications réellement requises » et aux « qualifications professionnelles réellement requises » s'appliquent désormais de la même manière à la discrimination directe et à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Qu'importe le type de discrimination, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si elle répond à trois critères qui peuvent être résumés comme suit : 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.

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. Néanmoins, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick elle-même prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la retraite obligatoire est autorisée quand elle est prévue par un régime de retraite. En outre, des préférences ou des restrictions normalement prohibées peuvent être permises lorsqu'elles sont faites conformément à une dispense ou à un programme d'action positive approuvés par la Commission.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ne pas confondre avec l'Ombudsman), qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire. La Commission assure aussi la conciliation des plaintes non officielles, approuve les projets d'action positive et peut accorder des dispenses. Elle rédige aussi certains des rapports requis en vertu de divers instruments internationaux en matière de droits de la personne.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur une formule spéciale fournie par la Commission; il s'agit alors de ce qu'on appelle une « plainte officielle ». Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

Un employé de la Commission enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties ont deux semaines pour répondre par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Si la preuve n'est pas suffisante pour étayer la plainte, la Commission rejette la plainte. Si la preuve suffit à étayer la plainte, la Commission charge l'agent de tenter de négocier un accord à l'amiable qui satisfait les deux parties.

Si la tentative d'accord à l'amiable échoue, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'un tribunal examine la plainte. Dans ce cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne (ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne) constituée pour entendre une plainte en particulier.

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

Pour arriver plus rapidement au règlement d'une plainte, les plaignants préfèrent souvent déposer une « plainte non officielle » plutôt qu'une plainte officielle. On peut traiter plus rapidement une plainte non officielle puisqu'il n'est pas nécessaire, dans ce cas, de mener une enquête. Lorsqu'il s'agit d'une plainte non officielle, l'agent passe directement à l'étape de la conciliation. Contrairement aux plaintes officielles, les plaintes non officielles ne peuvent pas mener à la tenue d'une audience devant une commission d'enquête. Si on ne réussit pas à régler une plainte non officielle, le plaignant peut déposer une plainte officielle, pourvu que la date limite n'a pas été dépassée.

Il ne faut pas confondre la *Loi sur les droits de la personne* avec la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982, ou avec la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. La *Charte canadienne* proclame les libertés fondamentales, les droits démocratiques, les libertés de circulation, les garanties juridiques, les droits des autochtones, les droits linguistiques et les droits à l'égalité que tous les gouvernements du Canada doivent respecter. Son application est assurée par les cours de justice à l'occasion de poursuites judiciaires et non par un organisme gouvernemental. Les organismes et les entreprises du secteur privé ne sont pas assujettis à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

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

# Mot du président

## Patrick Malcolmson

C'est un plaisir pour moi de présenter le compte rendu des activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice de 2000-2001.

La Commission a la responsabilité de promouvoir une société où toutes les personnes sont « égales en dignité et en droits ». Elle continue de travailler avec zèle pour remplir son mandat, établi conformément au *Code des droits de la personne*.

Les ressources de la Commission sont les mêmes depuis de nombreuses années, alors que les droits de la personne ont connu un essor immense, que ce soit sur le plan de leur importance, de leur complexité ou des conséquences qu'ils ont sur la vie des gens. Parmi les facteurs majeurs qui ont contribué à cet essor, notons l'interprétation judiciaire, les modifications législatives apportées dans plusieurs provinces, l'importance grandissante du droit international en matière de droits de la personne et l'évolution démographique au Canada. Le travail de la Commission continue donc à prendre de l'expansion et à se compliquer.

La Commission veut s'assurer que ces changements se répercutent sur la structure juridique et sociale de la province. Un de ses principaux défis consiste donc à suivre le progrès de l'interprétation judiciaire des droits de la personne. Suivre l'évolution des lois est un autre défi. Les lois sur les droits de la personne ont été révisées et mises à jour dans plusieurs provinces du Canada au cours des dernières années. Et puis, le Canada est signataire de presque tous les instruments internationaux des droits de la personne. Ces instruments jouent un rôle important et grandissant dans l'interprétation judiciaire des droits de la personne.

Alors que la plus grande partie des plaintes concernant les droits de la personne sont réglées avec succès au moyen de la conciliation et de la médiation, certains cas se révèlent insolubles. L'audience d'une commission d'enquête constitue alors un dernier recours pour régler la plainte. Pendant l'année écoulée, la Commission a poursuivi huit plaintes auprès de commissions d'enquête. Les récentes décisions des commissions d'enquête ont donc permis d'étoffer la jurisprudence en matière des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Au besoin, la Commission continuera énergiquement d'avoir recours aux tribunaux des commissions d'enquête pour régler les plaintes reliées aux droits de la personne.

J'ai le plaisir d'attirer l'attention sur la section du rapport annuel qui traite du règlement final de la plainte déposée par Malcolm Ross devant le Comité des droits de l'homme des Nations Unies. Le Comité a rejeté la plainte de M. Ross, confirmant ainsi la décision de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de la Cour suprême du Canada.

Le pourcentage des plaintes fondées sur l'incapacité mentale ou physique ne cesse d'augmenter depuis les dernières années. Cette hausse correspond à une tendance qui se dessine dans les autres provinces du Canada. Les connaissances scientifiques sur les dimensions médicales et psychologiques de l'incapacité continuent de s'élargir. En même temps, les tribunaux ont précisé et renforcé la loi relative à l'obligation de composer et ont aussi révisé les définitions de l'incapacité. Les obligations des employeurs et des fournisseurs de service ont été considérablement touchés. La sensibilisation du public aux droits de la personne reliés à l'incapacité reste donc un défi majeur pour la Commission.

La Commission a participé à l'élaboration d'importants ouvrages éducatifs spécialement conçus pour les écoles publiques. Au cours de la dernière année, elle a publié *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs*, un guide d'activités à l'usage des enseignants. Nous espérons qu'il donnera un nouvel élan à l'enseignement des droits de la personne dans les écoles publiques.

La remise du Prix des droits de la personne, qui souligne des réalisations exceptionnelles dans le domaine des droits de la personne, compte parmi les activités les plus enrichissantes de la Commission. Ce fut tout un honneur de présenter le prix à la Hampton Elementary School pour sa pièce musicale *Peace Cranes 2000*. Portant sur la vie et la contribution de John Peters Humphrey, cette pièce fait ressortir la contribution spéciale du Nouveau-Brunswick à l'avancement des droits de la personne au Canada.

Pour terminer, j'aimerais exprimer ma gratitude aux membres de la Commission pour un travail bien fait, ainsi qu'au personnel professionnel de la Commission pour le dévouement et la compétence dont il fait preuve. Un événement spécial mérite d'être signalé : notre directrice, Janet Cullinan, a célébré 35 années de service au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. C'est grâce au travail spécialisé et au professionnalisme de personnes comme elle que la Commission peut continuer à protéger et à promouvoir les droits de la personne dans la province.

# Mot de la directrice

## Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 2000-2001, le personnel a eu approximativement 3 396 contacts (à part les visites au site Web) avec le public, comprenant :

- 49 ateliers
- 64 activités de développement communautaire
- 84 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 847 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 313 plaintes non officielles
- 115 plaintes officielles
- 1 350 aiguillages
- 4 programmes spéciaux étudiés
- 514 demandes de publications
- 45 exemplaires de nos bandes vidéos ont été distribués
- 11 communiqués de presse, articles et entrevues
- 135 000 visites à une page quelconque du site Web.

Sur les 3 385 demandes adressées à la Commission, 2 040 relevaient du champ d'application de la *Loi*. Plus de 60 pour cent d'entre elles portaient sur le droit d'une personne de déposer une plainte en vertu de la *Loi*, ainsi que sur les options et les solutions qui s'offrent pour régler les questions en cause.

La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 428 plaintes déposées en vertu de la *Loi*, dont 313 qui ont fait l'objet d'une résolution rapide avant l'établissement d'une formule de plainte. La Commission a traité 115 plaintes officielles. Même si elles sont moins nombreuses, les plaintes officielles sont habituellement plus complexes et plus laborieuses.

Durant l'année financière visée par le rapport, la composition du personnel a changé. Karen Taylor, directrice associée responsable de l'éducation, a obtenu un détachement à la St. Thomas University comme directrice des programmes internationaux, tandis que Christian Whalen a été détaché à la Commission des droits de la personne pour assumer la responsabilité d'adjoint au conseiller juridique. Nous souhaitons la bienvenue à Christian à la Commission et nous espérons que ces deux personnes trouveront leur nouvelle expérience agréable.

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

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



# Direction du traitement des plaintes

## Objectifs

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

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

## Traitement des plaintes

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

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

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

## Plaintes non officielles

Au cours des dernières années, la Commission a souvent eu recours à ce qu'on appelle des « plaintes non officielles » afin de résoudre rapidement les plaintes et elle a constaté que cela était très efficace. Le personnel se sert de cette méthode pour essayer de résoudre les différends avant qu'une plainte officielle ne soit déposée. Durant l'année, le personnel a traité 313 plaintes non officielles en plus des plaintes officielles.

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

### 1. Religion / Emploi

La plaignante a allégué qu'elle avait été victime de discrimination, car on lui avait refusé un congé les samedis pour pratiquer sa religion. L'intimé a soutenu que la religion de la plaignante n'existait pas. L'agent lui a présenté des éléments de preuve établissant que cette religion existait bel et bien. La plaignante a ensuite bénéficié d'un congé pour pratiquer sa religion. Le dossier est clos.

### 2. Incapacité physique / Emploi

La plaignante a allégué avoir été harcelée au sujet de la date où elle retournerait au travail pendant qu'elle était en congé, car elle souffrait du cancer du sein. Par des rencontres et de nombreux appels téléphoniques, on en est arrivé à un règlement à la satisfaction des deux parties. La plaignante a reçu 5 000 \$ et une lettre de référence. Le dossier est clos.

### 3. Incapacité physique et âge / Service

Les parents d'un garçon âgé de cinq ans ont communiqué avec la Commission car ils croyaient que leur fils avait été victime de discrimination fondée sur son âge et son incapacité physique par le district scolaire local. Celui-ci ne voulait pas autoriser l'autobus scolaire à emprunter la route menant jusqu'au domicile de l'enfant pour le transporter à l'école.

L'élève vivait le long d'une route en gravier et devait parcourir une distance de 400 pieds jusqu'à l'arrêt d'autobus sur la route revêtue. Les parents ont soutenu que la route est dangereuse, et la mère doit accompagner son enfant chaque jour jusqu'à l'arrêt d'autobus. De même, il y a un enfant plus jeune à la maison que la mère doit vêtir et amener avec elle. Les parents ont déclaré également que l'enfant avait des problèmes avec ses jambes et qu'il était vu par un physiothérapeute. Les deux parents ont essayé de discuter avec la responsable des autobus scolaires dans le district, mais ils n'avaient pas réussi à la joindre.

On a pris des arrangements par l'entremise d'un travailleur social pour évaluer les besoins de l'enfant. Si cette évaluation faisait ressortir des besoins spéciaux, une mesure serait prise.

### 4. Incapacité physique / Emploi

On a reçu des plaintes de deux employés qui travaillaient à une usine d'emballage du poisson qui avait été achetée récemment. Ces employés avaient conservé leur emploi avec les nouveaux propriétaires. Les employeurs précédents avaient pris des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard des deux employés qui souffraient d'allergies graves à un crustacé spécifique : ils les avaient affectés au service de la mise en caisses. Les certificats médicaux attestant leur incapacité (allergie grave) avaient été versés dans leurs dossiers, mais on les avait égarés. Les nouveaux propriétaires voulaient que les deux plaignantes travaillent au service de la transformation.

D'après les nouveaux certificats médicaux, on a pris des arrangements pour que les plaignantes essaient de travailler au service de la transformation pour déterminer s'ils étaient en fait allergiques. Après que l'essai a démontré qu'ils l'étaient, les nouveaux employeurs, conformément à la ligne directrice relative à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable que leur avait fournie l'agent des droits de la personne, ont réaffecté les deux employés au service de la mise en caisses. Les plaintes ont été réglées à la satisfaction de toutes les parties, et on a fermé les dossiers.

## 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 pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles traitées en 2000-2001. Voici quelques faits saillants :

- Cette année, la Commission a traité 115 plaintes officielles, comparativement à 119 l'année précédente.
- Dans l'ensemble, les motifs de discrimination les plus fréquents étaient l'incapacité physique (26), l'incapacité mentale (14), la race (13) et le sexe (13).
- Comme dans les années antérieures, le plus grand nombre de plaintes se rapportait à l'emploi, soit 90 cette année.
- Des 90 cas relatifs à l'emploi, 33 (36 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale, soit 28 de plus que l'année dernière. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- Parmi les motifs de discrimination en matière d'emploi, la discrimination sexuelle (12 plaintes) et le harcèlement sexuel (9 plaintes) étaient ensuite les plus souvent cités. Ainsi, 21 plaintes se rapportaient à une forme de discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi, soit une baisse par rapport à 32 pour l'année dernière. Les autres plaintes de discrimination en matière d'emploi étaient réparties entre les autres motifs.

- Les bureaux de la Commission à Moncton et à Fredericton ont traité chacun 35 plaintes officielles, tandis que le bureau de Campbellton a traité 22 plaintes et celui de Saint John, 23 plaintes.
- Une centaine de dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.
- En moyenne, on a signé une entente de règlement tous les 11 ou 12 jours ouvrables.

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

### **1. Harcèlement sexuel / Emploi**

La plaignante a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et avoir ensuite été congédiée. Elle a déclaré que, quelques mois avant son congédiement, son surveillant lui avait adressé des remarques importunes de nature sexuelle. Elle l'avait signalé à la direction de la compagnie, mais elle a soutenu qu'aucune mesure n'a été prise et que l'on avait mis fin à son emploi parce qu'elle avait porté la situation à l'attention de la direction. En outre, elle a allégué que l'individu qui l'avait harcelé avait essayé de nuire à ses chances d'obtenir un emploi auprès d'un autre employeur local.

L'individu intimé a nié avoir fait des remarques importunes de nature sexuelle à la plaignante, tandis que l'employeur intimé a allégué que la plaignante avait été congédiée à cause d'un rendement médiocre.

En se fondant sur les renseignements recueillis durant l'enquête sur la plainte, la Commission des droits de la personne a ordonné à l'agent des droits de la personne de procéder à la conciliation. L'agent a négocié un règlement qui comportait la prestation d'un atelier de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au personnel de l'employeur et le paiement de la somme de 2 000 \$ à la plaignante.

### **2. État matrimonial / Emploi**

La plaignante a allégué que son employeur avait exercé de la discrimination à son endroit à cause de son état matrimonial lorsqu'il l'avait obligée à démissionner. Elle avait développé une relation intime avec le directeur local, qui s'était transformée en relation de fait. L'employeur avait une politique qui interdisait à un employé occupant une situation d'autorité de superviser un subalterne si les employés en question cohabitaient ou étaient des parents.

L'employeur a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit de la plaignante, car il avait laissé le choix à la plaignante ou au directeur de démissionner. L'intimé a soutenu que la plaignante avait quitté son emploi de son plein gré pour protéger son conjoint.

Selon l'intimé, la relation personnelle entre la plaignante et le directeur exposait l'employeur à une action en justice possible. À cause de sa situation d'autorité, le directeur avait le pouvoir d'obliger la plaignante de se compromettre soit dans leur relation personnelle, soit dans leur relation professionnelle. Si on en venait à interpréter que les actions possibles du directeur avaient été prises sans consentement et si, à un moment donné, la relation devait prendre fin, la plaignante pourrait intenter des poursuites contre le directeur et l'employeur. En outre, l'employeur a soutenu que sa politique constituait une « qualification professionnelle réellement requise ».

L'agent a réussi à en arriver à un règlement à la satisfaction de toutes les parties en cause. Le dossier est clos.

### **3. Âge et sexe / Emploi**

La plaignante a allégué que son employeur, un service de sécurité, a exercé de la discrimination à son endroit à cause de son âge et de son sexe lorsqu'un nouveau directeur est entré en fonction. Ses heures de travail ont été réduites et elle a obtenu de moins en moins d'affectations jusqu'au jour où elle a fini par ne plus en avoir du tout. Elle a déclaré avoir vérifié à certains lieux de travail et avoir constaté que seuls des hommes y étaient employés.

L'employeur a répondu qu'il devait s'assurer que les services de sécurité spécifiques demandés étaient offerts à la satisfaction de ses clients. Il s'agit souvent du facteur déterminant pour ce qui est de désigner un employé à un poste spécifique. Il a soutenu également que, dans un bassin d'employés, il y a toujours ceux qui impressionnent par leur capacité de se présenter

au travail avec très peu de préavis, qui acceptent de travailler à n'importe quel quart, qui montrent la capacité d'accomplir les tâches requises avec tact et diplomatie et qui exécutent leurs tâches à la satisfaction du client. La plaignante avait des lacunes à cet égard.

Après avoir examiné tous les éléments de preuve réunis lors de l'enquête, la Commission a déterminé qu'il n'y avait pas assez de preuves à l'appui de la plainte de discrimination fondée sur l'âge et le sexe. L'affaire a été rejetée.

## Aiguillages

La Commission a reçu 1 350 demandes qui ne relèvent pas de la *Loi sur les droits de la personne* au cours de l'année à l'étude. Étant donné que beaucoup d'appelants ne savent pas quel organisme peut leur fournir les renseignements ou l'aide dont ils ont besoin, les employés de la Commission jouent le rôle d'agents d'orientation et dirigent les appelants vers les organismes qu'ils cherchent. Voici des exemples des appels que la Commission a reçus et qu'elle a dirigés vers l'organisme concerné.

1. Une femme passant à la caisse à un grand magasin s'est fait refuser le service par la caissière à cause d'un conflit personnel. On a demandé à l'un des surveillants d'intervenir, mais il s'est rangé du côté de la caissière et a fait fi de la cliente. L'incident s'est révélé très embarrassant pour la cliente. Elle a discuté plus tard avec le directeur du magasin qui a refusé également de se pencher sur l'affaire. L'agent des droits de la personne a suggéré à la cliente de communiquer avec le siège social du grand magasin. La cliente a obtenu des résultats favorables à la suite de cette action.
2. Une femme a appelé au sujet des soins que sa mère recevait dans un foyer de soins. Les autres membres de la famille ne voulaient pas qu'elle visite sa mère et elle avait renoncé à sa procuration par rapport à sa mère en faveur de ses sœurs. On lui a conseillé de recourir aux services d'un avocat.
3. Une femme a appelé alléguant qu'elle avait été accusée à tort de conduite en état d'ébriété et qu'elle avait été mal traitée par la police locale. On l'a aiguillée vers la Commission de police du Nouveau-Brunswick.
4. Une femme a appelé alléguant qu'elle était harcelée sexuellement au travail et que son collègue l'a poursuivi jusqu'à son domicile. On l'a aiguillé vers la GRC, qui a réglé l'affaire.

## 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.

Deux commissions d'enquête étaient en cours au début de l'année financière 2000-2001, et durant l'année la Commission a recommandé la nomination de six autres commissions d'enquête au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. Après avoir été renvoyées à la Commission du travail et de l'emploi, agissant à titre de commission d'enquête, deux des affaires (dont l'affaire *Elgaard Thorpe* ci-dessous) ont été fermées à la satisfaction des parties sans recourir à l'audience. Aucune commission d'enquête n'a tenu d'audience cette année; et aucune décision n'a été rendue (sauf dans les affaires qui ont été réglées après leur renvoi à une commission d'enquête, auquel cas des décisions *pro forma* ont été rendues sans trancher les allégations). Six commissions d'enquête étaient en cours le 31 mars 2001, mais on prévoyait que certaines affaires seraient réglées.

## Affaires devant les tribunaux

### *Elgaard Thorpe c. Université Mount Allison et Newbould*

Mme Elin Elgaard Thorpe a déposé une plainte de discrimination fondée sur l'état matrimonial dans le domaine de l'emploi contre l'Université Mount Allison en janvier 1995. On a fait enquête sur la plainte et on a cherché à en arriver à un règlement par la conciliation. Comme la plainte n'a pu être réglée, la Commission des droits de la personne a recommandé la nomination d'une commission d'enquête en 1998. L'université a cherché à empêcher que celle-ci soit nommée en invoquant des questions de procédure, dont le délai, mais la Cour du Banc de la Reine a rejeté la requête de l'université le 31 août 1998. L'université a interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel qui a rejeté l'appel le 27 avril 2000. La commission d'enquête devait ensuite tenir une audience, mais la plainte a été fermée à la satisfaction des parties sans recourir à l'audience en septembre 2000.

### *David Attis c. le Conseil scolaire du district 15 et Malcolm Ross*

En mai 1996, Malcolm Ross, un ancien enseignant, a présenté une communication au Comité des droits de l'homme des Nations Unies alléguant que sa mutation à un poste sans vocation pédagogique suite à une plainte concernant les droits de la personne avait porté atteinte à sa liberté de pensée, de conscience et de religion et à sa liberté d'expression, en contravention du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*. Le Comité a rendu sa décision le 18 octobre 2000. Les 15 membres qui ont pris part à la décision du Comité ont tous rejeté la plainte de M. Ross.

Ceci met un terme à l'affaire la plus longue, la plus coûteuse et la plus controversée de l'histoire de la Commission des droits de la personne. Voici les faits entourant cette affaire.

En 1988, David Attis, un parent juif dont les enfants étaient inscrits dans le district scolaire anglophone de Moncton, a déposé une plainte de discrimination contre le conseil scolaire et un enseignant, Malcolm Ross. M. Attis alléguait que le conseil scolaire s'était rendu coupable de discrimination à l'endroit des élèves juifs dans la prestation d'un service public en négligeant de prendre les mesures nécessaires à l'endroit de M. Ross, qui avait fait connaître ses opinions antisémites dans quatre livres ainsi que dans des lettres et des entrevues aux médias, de sorte qu'elles étaient notoires dans la région de Moncton.

Le professeur de droit, Brian Bruce a reçu comme mandat d'agir comme commissaire unique en 1988. Cependant, l'audience n'a débuté qu'en 1990 en raison de plusieurs contestations judiciaires et pourvois en appel.

La commission d'enquête a rendu sa décision en 1991 après 22 journées d'audience. Même si la commission a statué que M. Ross n'avait pas propagé ses opinions en classe, elle a également conclu que les écrits produits dans ses temps libres dénigrent la religion juive, incitent les chrétiens à mépriser les juifs, prétendent que les chrétiens font l'objet d'une conspiration internationale dans laquelle les dirigeants juifs jouent un rôle prépondérant et remettent en question le nombre de juifs tués durant l'Holocauste de sorte à renforcer l'opinion selon laquelle les Juifs conspirent pour s'assurer la mainmise de l'humanité. Au fil des ans, ses activités avaient créé dans le district scolaire un climat empoisonné qui nuisait énormément à la prestation des services éducatifs aux enfants Attis, mais le conseil scolaire avait omis de prendre des mesures probantes à son sujet avant 1988.

L'ordonnance de la commission d'enquête enjoignait notamment au conseil scolaire de Moncton d'imposer un congé sans solde à M. Ross et de lui offrir un poste sans vocation pédagogique qui se libérerait. Il pourrait occuper ce poste à la condition qu'il arrête de publier ses écrits antisémites. Par conséquent, M. Ross a été muté à un poste sans tâche d'enseignement une semaine plus tard. Il a été licencié lorsque le réseau scolaire a été réorganisé dans l'ensemble de la province en 1996.

En 1991, M. Ross a contesté l'ordonnance de la commission d'enquête devant la Cour du Banc de la Reine, mais la cour a confirmé en grande partie l'ordonnance de la commission d'enquête. M. Ross a alors interjeté appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, qui a accueilli l'appel de M. Ross et a ordonné qu'il soit réintégré dans son poste d'enseignant. La Commission des droits de la personne et M. Attis se sont pourvus à l'encontre de cette décision devant la Cour suprême du Canada qui a entendu l'affaire en 1995.

Dans sa décision rendue en avril 1996, la Cour suprême du Canada a convenu que le maintien de M. Ross dans son poste d'enseignant avait nui à tout l'environnement éducationnel, car il avait créé un « climat empoisonné » caractérisé par l'absence d'égalité et de tolérance. La Cour a ajouté que le comportement d'un enseignant dans ses temps libres est pertinent si on peut

lui imputer un climat empoisonné et s'il est susceptible d'amoindrir la confiance envers l'enseignant et le réseau dans son ensemble. La Cour a confirmé l'ordonnance de la commission d'enquête selon laquelle M. Ross devait être muté à un poste sans vocation pédagogique, mais elle s'est rangée de l'avis des tribunaux inférieurs, soit qu'il fallait annuler l'ordonnance visant à mettre fin à son poste sans vocation pédagogique s'il continuait de publier ses écrits.

En 1996, M. Ross a demandé au Comité des droits de l'homme des Nations Unies de statuer que sa mutation à un poste sans vocation pédagogique portait atteinte à sa liberté de pensée, de conscience et de religion ainsi qu'à sa liberté d'expression, en contravention des articles 18 et 19 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*. En vertu du protocole facultatif se rapportant à ce pacte, dont le Canada est en outre signataire, les citoyens qui ont épuisé leurs recours dans leur pays peuvent déposer une communication auprès du Comité en cas de contravention alléguée au *Pacte international*.

Les membres du Comité ont arrêté leur position le 18 octobre 2000. Ils ont conclu que les limites qui balisent la liberté de religion de M. Ross sont permises, car elles sont prévues par la loi et elles sont nécessaires à la protection des libertés et droits fondamentaux d'autrui. De même, à une exception près, les membres ont tous conclu que les limites auxquelles la liberté d'expression de M. Ross est assujettie sont admissibles, car elles sont expressément fixées par la loi et elles sont nécessaires au respect des droits et de la réputation d'autrui. Le seul membre dissident du Comité, qui diverge plus radicalement d'opinion avec M. Ross, a conclu qu'on n'a pas restreint la liberté d'expression du plaignant. Il a ajouté que la liberté d'expression est assortie de devoirs et de responsabilités, et que l'article 20 du *Pacte international* interdit tout appel à la haine religieuse qui constitue une incitation à la discrimination, à l'hostilité ou à la violence.

## Dispenses

Les paragraphes 3(5), 3(7), 4(4), 5(2) et 6(3) de la *Loi sur les droits de la personne* autorisent la Commission des droits de la personne à accorder une dispense à des dispositions particulières de la *Loi* si elle détermine qu'une pratique qui serait normalement discriminatoire est justifiée parce qu'elle est fondée sur une « qualification professionnelle réellement requise » ou une « qualification réellement requise ».

Au cours des années antérieures, la Commission avait considéré les demandes d'employeurs, de propriétaires et de fournisseurs de service qui cherchaient à éviter que des plaintes soient déposées contre eux en obtenant une dispense à l'avance concernant une pratique spécifique. En 1997, la Commission a révisé cette politique et élaboré des lignes directrices concernant les dispenses. Désormais, la Commission ne considérera normalement les demandes de dispense que lorsqu'une question de qualification réellement requise ou de qualification professionnelle réellement requise aura été soulevée par un intimé en guise de défense à la suite d'une plainte spécifique de discrimination portée contre lui.

Le 9 novembre 2000, la Commission a adopté une ligne directrice révisée relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise, et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable; cette ligne directrice tient compte des nouveaux critères établis par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Grismer* et *Meiorin* en 1999.

Toutes les autres personnes qui avaient reçu une dispense de la Commission par le passé ont été avisées de la révocation de celle-ci, mais qu'elles pourraient néanmoins invoquer une qualification professionnelle réellement requise ou une qualification réellement requise conformément aux critères établis par la Cour suprême du Canada et expliqués dans la ligne directrice révisée de la Commission.

## Direction de l'éducation et du développement

### Objectifs

Les projets éducatifs de la Commission des droits de la personne visent l'élaboration de programmes et de produits de qualité qui favorisent l'égalité et l'observation de la *Loi sur les droits de la personne*. Ces objectifs sont atteints grâce à diverses approches proactives de promotion et d'éducation.

### Initiatives nationales et internationales

- Les 23 et 24 septembre 2000, le président et la directrice ont assisté à des consultations régionales de deux jours, organisées par le gouvernement fédéral en vue de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée qui aurait lieu à Durban, en Afrique du Sud, en août et en septembre 2001. La conférence devait souligner l'Année internationale de la mobilisation contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance en 2001. La directrice a assisté également aux consultations nationales qui ont suivi, à Ottawa, les 23 et 24 février 2001.
- La Commission est membre du réseau d'éducation publique, qui est composé des représentants des employés dans le domaine de l'éducation des commissions et des conseils des droits de la personne au Canada. En 2000-2001, le réseau a produit une affiche en couleurs ayant pour titre *Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde*, que l'on peut se procurer auprès de la Commission. Par l'entremise du réseau, la Commission a pu également accéder aux recherches utiles qu'ont menées les autres commissions et conseils des droits de la personne.
- La Commission a coordonné le processus de consultation et d'approbation qui ont fait du Nouveau-Brunswick la première province à approuver le *Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* de l'ONU, de même qu'un protocole facultatif à la *Convention relative aux droits de l'enfant* de l'ONU.
- La Commission a joué un rôle semblable en ce qui a trait à l'approbation par le Nouveau-Brunswick de l'ébauche du protocole relatif à la *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants* de l'ONU.
- Elle a achevé la rédaction du quatrième rapport du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants* de l'ONU. Elle a entrepris également la rédaction du quatrième rapport du Nouveau-Brunswick en vertu du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.
- Enfin, la Commission a coordonné la consultation et a préparé la réponse du Nouveau-Brunswick à la convention inter-américaine sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les personnes handicapées de l'Organisation des États américains (OEA) et à la convention américaine sur les droits de l'homme de l'OEA.
- Le président et le conseiller juridique ont participé à l'assemblée annuelle de 2000 de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne. Il s'agit de l'organisme national représentant les commissions et conseils des droits de la personne du Canada.
- Le 21 septembre 2000, une délégation de juges et d'avocats du Pays de Galles ont rencontré les dirigeants de la Commission. Ils ont discuté des questions locales des droits de la personne et des activités bilingues de la Commission.

## Initiatives en milieu de travail

La Direction de l'éducation et du développement continue de se concentrer sur la promotion du respect en milieu de travail. Voici quelques-unes des activités qu'elle a réalisées durant l'année 2000-2001 :

- En mars 2001, la Commission a donné sept présentations sur les droits de la personne en milieu de travail. Celles-ci s'inscrivaient dans le cadre des séances d'information d'une journée qu'avait organisées la Direction des normes d'emploi du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi sur différents sujets liés à l'emploi. Les séances d'information se sont déroulées dans les cités de la province et ont attiré de nombreuses personnes. La Commission a donné une présentation semblable sur les droits de la personne aux employeurs et aux surveillants dans le secteur de l'exploitation forestière, à Miramichi.
- Durant l'année 2000-2001, le personnel de la Commission a répondu à 84 demandes d'employeurs pour des renseignements et une aide à l'élaboration de politiques et à l'application de la *Loi sur les droits de la personne*. Les demandes de renseignements traitaient principalement de problèmes et de politiques en matière de harcèlement sexuel et personnel, de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, des programmes d'équité en matière d'emploi, des examens médicaux de préembauchage, des codes relatifs à la tenue vestimentaire et à l'apparence, des formulaires de demande d'emploi, et du dépistage des drogues.
- Le 12 octobre 2000, la Commission a offert un atelier sur l'embauche à l'intention de 30 propriétaires de petites entreprises, membres de la Business Round Table, à Moncton.

## Initiatives en matière d'éducation

- Vu que la Fondation d'éducation des provinces atlantiques a établi un nouveau cadre pour les résultats d'apprentissage essentiels à l'obtention d'un diplôme dans les écoles des provinces atlantiques, la Commission a communiqué avec le ministère de l'Éducation et les administrateurs scolaires afin de les inciter à mettre davantage l'accent sur les droits de la personne dans l'application du cadre de travail.
- En août 2000, le président et la directrice associée de la Commission ont prononcé des conférences sur la *Loi sur les droits de la personne* et sur la haine dans la communauté devant 35 enseignants inscrits à la session d'application sur les droits de la personne de l'Atlantic Human Rights Centre, à Fredericton. Il s'agit d'un stage d'été qui vise à familiariser le personnel enseignant avec les droits de la personne et les moyens de les intégrer en milieu scolaire.
- Les avocats de la Commission ont enseigné le volet des droits de la personne du cours d'admission à l'Association du Barreau du Nouveau-Brunswick en février 2001. Charles Ferris a coprésidé également un programme de la sous-section du droit administratif et du travail portant sur les droits de la personne durant l'assemblée au milieu de l'hiver de l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick. Le 27 février, il a enseigné également une classe portant sur le travail et l'emploi à l'école de droit de l'University of New Brunswick.
- La Commission est un membre actif du comité de ressources du Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire (PÉCPA), un projet du Groupe de recherche en éducation pour une perspective mondiale, qui est établi à l'Université de Moncton. Le projet a pour but d'analyser les besoins des enseignants et des écoles des districts scolaires francophones des provinces atlantiques. Il vise à favoriser l'éducation en matière de droits planétaires. Jusqu'à présent, le groupe a monté un centre de ressources, publié un guide d'enseignement (*L'Éducation aux droits de la personne*), compilé une liste de conférenciers et mené un sondage sur les besoins parmi les enseignants francophones de la région de l'Atlantique. Selon le sondage, les enseignants francophones jugent que l'éducation aux droits de la personne est l'une de leurs grandes priorités. Les ressources bilingues de la Commission ont été bien accueillies par les éducateurs francophones des provinces de l'Atlantique.

## Initiatives en milieu scolaire

L'affiche *Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde*, conçue conjointement par les commissions et conseils des droits de la personne au Canada, a été envoyée à toutes les écoles du Nouveau-Brunswick.

On prévoit envoyer la dernière publication de la Commission, *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4e à la 8e année*, à toutes les écoles intermédiaires.

Dans le cadre d'un projet pilote, on a communiqué avec la Moncton High School et l'école secondaire Mathieu-Martin pour établir les questions communes et les besoins en éducation dans le domaine des droits de la personne des écoles secondaires de la région du Grand Moncton. Les réunions ont été utiles, car la Commission a eu la chance de remettre son matériel aux écoles et d'accéder à d'autres occasions d'accroître la sensibilisation aux questions des droits de la personne.

Par exemple, l'école secondaire Mathieu-Martin a invité la Commission à siéger à un comité qui élaborera un protocole relatif à la sensibilisation aux drogues, à assister à un atelier portant sur les causes à l'origine de l'abus de substances et du suicide chez les adolescents et à monter un kiosque d'information à l'occasion de la journée de sensibilisation aux drogues à cette école. Ainsi, la Commission a pu servir de ressource par rapport aux mesures d'adaptation raisonnables concernant les élèves appartenant aux groupes minoritaires (y compris ceux souffrant de dépendances), de même qu'au harcèlement et à l'intimidation, qui peuvent jouer un rôle dans l'abus de substances et le suicide.

Suite aux besoins déterminés durant les rencontres avec les écoles secondaires de la région de Moncton, la Commission a tenu en août 2000 des ateliers pour 132 enseignants des écoles Moncton High et Harrison Trimble High. Elle a pris des arrangements avec la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick pour présenter des ateliers de perfectionnement professionnel (c.-à-d. conseils sur la matière) à l'intention des enseignants de la province en mai 2001.

## Projets à l'intention des jeunes

Le personnel de la Commission a participé à plusieurs activités auprès des jeunes dans le but de promouvoir et de faire connaître les droits de la personne :

- Il a donné 20 ateliers sur diverses questions touchant les droits de la personne devant les élèves des écoles et les étudiants des collèges et des universités. D'autres présentations ont été faites devant des jeunes participant à des programmes de formation ou d'orientation à la carrière.
- La Commission des droits de la personne était membre du comité organisateur du Forum jeunesse qui s'est déroulé à l'Institut de Memramcook en novembre 2000. Le dixième forum annuel a réuni 75 jeunes de la province sous le thème « Célébrons notre diversité ». Les participants ont quitté le forum, plan d'action en main, pour célébrer la diversité et faire tomber les obstacles. Le forum a été parrainé par Dialogue Nouveau-Brunswick en partenariat avec le Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick, la Commission des droits de la personne et la Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick.
- Le 24 octobre 2000, la Commission a donné une présentation sur les droits de la personne et les jeunes à 22 étudiants et moniteurs participant aux échanges de Jeunesse Canada Monde entre le Canada et la Jamaïque dans la communauté d'accueil de Sussex.
- La Commission a donné une présentation également sur les droits de la personne aux directeurs de tous les Clubs garçons et filles du Nouveau-Brunswick.
- Un représentant de la Commission siège au conseil responsable du projet Sain et sauf à Moncton. Il s'agit d'un projet qui vise à appuyer les jeunes gais, lesbiennes ou bisexuels de la région de Moncton, âgés de 14 à 25 ans. Parmi les services offerts dans le cadre du projet, mentionnons la mobilisation, le soutien individuel, l'aiguillage, les groupes de soutien, la formation des fournisseurs professionnels, de même que des ressources (documents, Internet et bandes vidéo).

## Prix des droits de la personne

Chaque année, la Commission présente le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour souligner la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre. Ce prix a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Environ 450 troupes ont été postées afin d'obtenir des nominations pour le prix de 2000.

Le récipiendaire du Prix des droits de la personne en 2000 était la Hampton Elementary School pour sa production de la pièce *Peace Cranes 2000*. Cette pièce musicale visant les enfants est une pièce originale complète sur le thème de la paix et des droits de la personne. Elle a été représentée par environ 180 élèves de la Hampton Elementary School avec l'aide de plusieurs parents et membres du personnel de l'école. La pièce porte surtout sur la vie et la contribution de John Peters Humphrey, un ancien résidant de Hampton qui a rédigé l'ébauche de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La pièce utilise des situations auxquelles les élèves de l'élémentaire doivent régulièrement faire face comme dans les cas d'intimidation, de provocation ou d'exclusion, pour montrer le lien entre la paix et le respect des droits de la personne.

Le 10 décembre 2000, le sénateur Noël Kinsella a remis le Prix des droits de la personne lors d'une cérémonie qui s'est déroulée au Hampton Community Theatre. Environ 300 personnes ont assisté à la cérémonie qui a été suivie d'une présentation musicale portant sur des extraits de la pièce et d'une réception. Le prix a été mentionné dans le discours du trône prononcé le 14 novembre 2000; deux enseignants et deux des élèves étaient présents à l'ouverture de l'Assemblée législative.

## Publications

- En 2000-2001, la Commission a publié *Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs*, guide de 157 pages pour l'enseignement aux élèves de la 4e à la 8e année. Le guide comporte 27 activités destinées à aider les élèves à se familiariser avec les droits de la personne, la diversité culturelle, les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. Il comprend divers documents d'information et le texte intégral de certains des principaux documents des droits de la personne. La Commission prévoit distribuer le guide à chaque école intermédiaire de la province.
- Le travail se poursuit concernant l'unité 1 de la trousse d'outils sur les droits de la personne, qui explique les principes de base des droits de la personne. L'unité a été essayée et revue par plusieurs enseignants.
- On travaille également à une autre unité traitant de la *Loi sur les droits de la personne* et de la jurisprudence qui y est pertinente. Celle-ci s'adresse aux professionnels en ressources humaines.

## Site Web

Le site Web de la Commission a reçu 135 000 visites de page, dont le recensement effectué par les moteurs de recherche, durant l'année financière 2000-2001. Ceci donne en moyenne 370 visites de page par jour.

Le site Web est déménagé à l'adresse [www.gnb.ca/hrc-cdp/f](http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f) Il a donc fallu soumettre l'adresse du site à plusieurs moteurs de recherche et répertoires. Le site a été mis à jour et enrichi. Mentionnons notamment le « Glossaire des droits de la personne », la page « Occasions de promouvoir l'égalité » et la liste des publications.

Certaines organisations ont demandé la permission, qui leur a été accordée, d'utiliser le matériel provenant du site de la Commission, dont la Equal Opportunities Commission de Hong Kong, GraduateResumes.com (agence de recrutement en ligne), le magazine *Women in Action* et Career Circuit Carrière (site Web pour ceux qui travaillent avec les jeunes au Canada).

## Ateliers et colloques

On a offert 49 ateliers à des groupes faisant partie des secteurs public, privé et sans but lucratif, comme des écoles, des collèges et des universités, des classes de formation à l'intention de jeunes, des employeurs et des associations d'affaires.

Les présentations ont porté sur divers sujets, comme l'incapacité et la *Loi sur les droits de la personne*; les droits de la personne dans l'emploi; l'établissement d'un milieu de travail positif; les droits de la personne et la technologie de l'information; les droits de la personne et les ressources humaines; le harcèlement sexuel et personnel en milieu de travail; la *Loi sur les droits de la personne*; la gestion de la diversité; la législation sur les droits de la personne; la haine dans la communauté; les droits de la personne et l'éducation; les droits de la personne et les jeunes.

## Développement communautaire

Les 15 et 16 février 2001, la directrice et un membre du personnel ont assisté à une conférence visant à dresser un plan d'action pour améliorer l'environnement des gais, des lesbiennes et des personnes bisexuelles au Nouveau-Brunswick dans son sens le plus large du terme. La conférence était intitulée « Healthy Environments for Gay, Lesbian and Bisexual New Brunswickers ». Bill Ryan, professeur en service social de l'Université McGill, et Grace Ghetty, professeur en soins infirmiers de l'UNB, étaient les conférenciers principaux. Plusieurs comités ont été établis pour répondre aux besoins qui sont ressortis de la conférence.

## 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 2000-2001, la Commission a entrepris un examen général de ses pratiques et de ses politiques en ce qui a trait aux programmes spéciaux. Ce projet se poursuivra en 2000-2001.

De plus, en 2000-2001, la Commission des droits de la personne a approuvé, renouvelé ou révisé les programmes suivants :

### 1. Ville de Fredericton

Emploi / Sexe

Prolongé d'un an le 18 mai 2000

Au moins la moitié des nouveaux pompiers seront des femmes

### 2. Université de Moncton

Emploi / Sexe, ascendance, race, couleur, incapacité physique ou mentale

Réexaminée le 18 mai 2000

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

### 3. University of New Brunswick

Emploi / Ascendance, race, couleur, sexe, incapacité physique ou mentale

Renouvelée le 26 juin 2000

Réexaminée le 9 novembre 2000

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

### 4. Ministère des Finances et ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Travail du Nouveau-Brunswick

Emploi/Sexe

Renouvelée le 1 février 2001

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

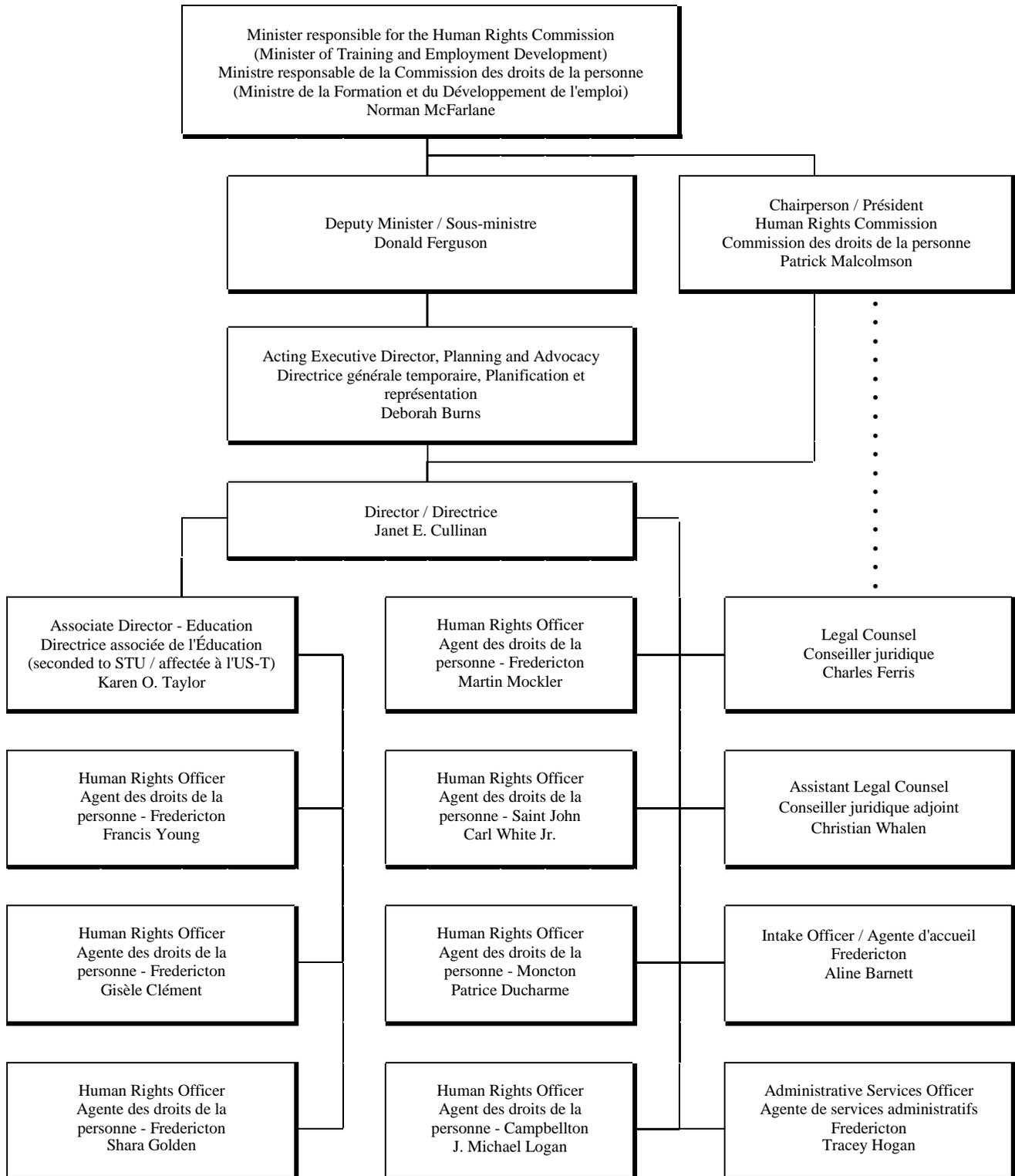
## **Autres réalisations**

- Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a fourni des services d'aiguillage vers des organismes compétents lorsque les demandes n'étaient pas de son ressort. Ce genre de service a été fourni à 1 350 personnes.
- Un total de 847 personnes ont reçu des renseignements généraux et des troussees éducatives.
- Des publications ont été distribuées à 514 personnes.
- On a distribué 45 exemplaires du matériel audiovisuel de la Commission.
- La direction a entrepris 64 projets de développement communautaire.
- La direction a organisé plusieurs expositions et kiosques d'information dans la province.
- 11 communiqués de presse, articles et entrevues

## Annexe A

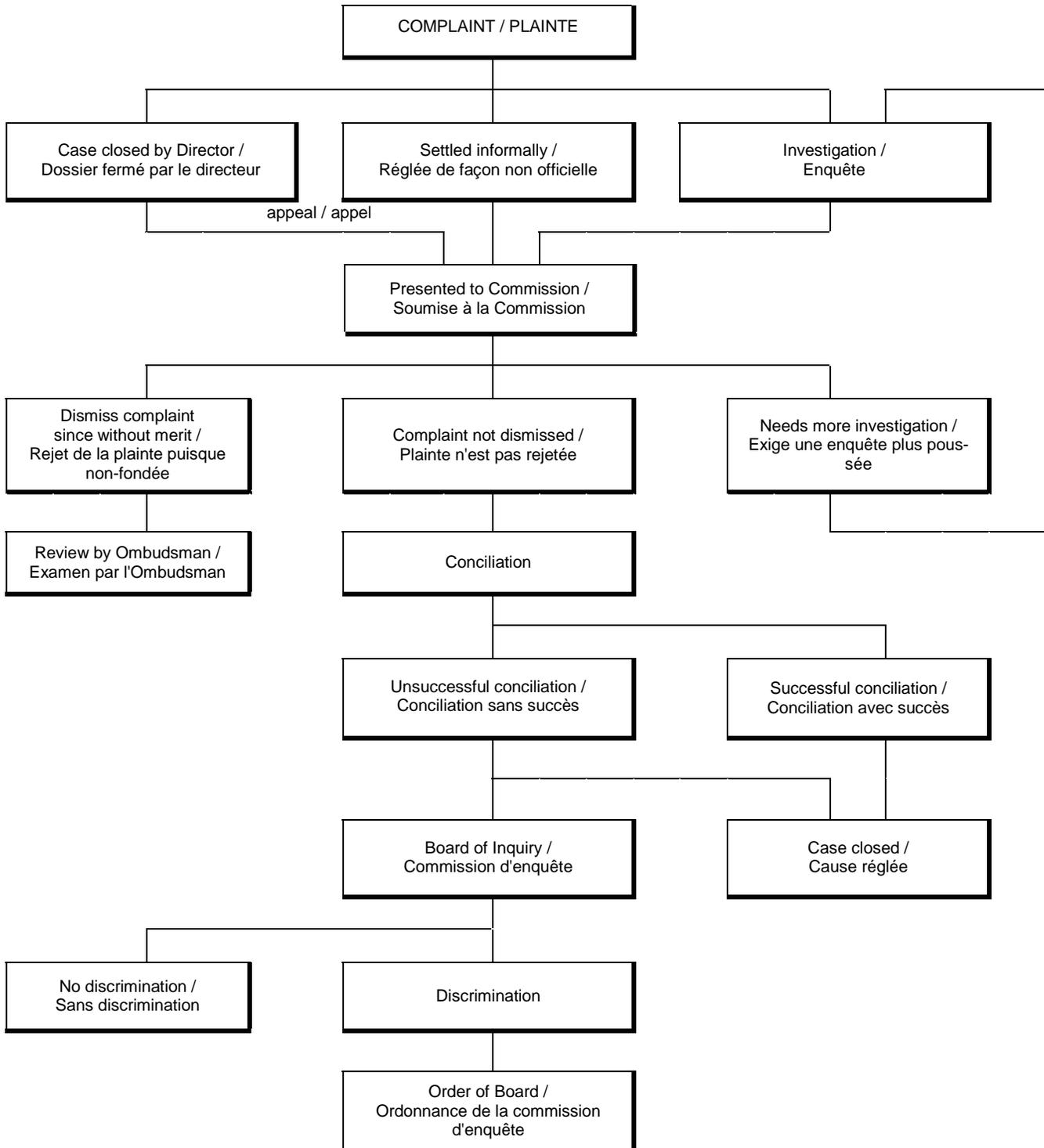
### Organigramme

Le 31 mars 2001



## Annexe B

### Acheminement des plaintes

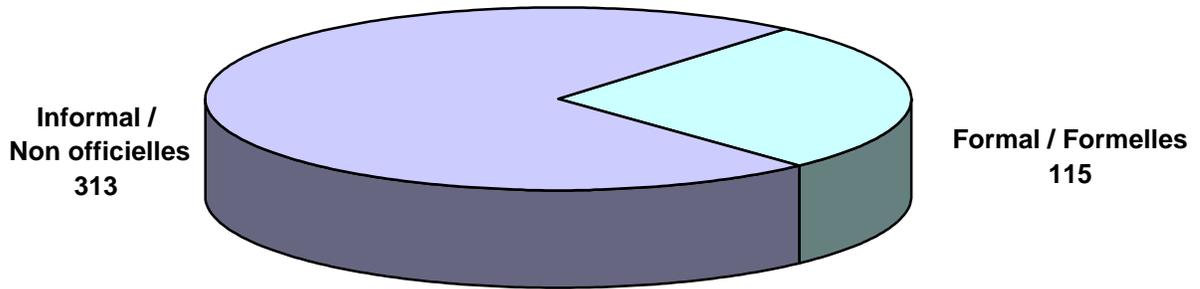


## Annexe C

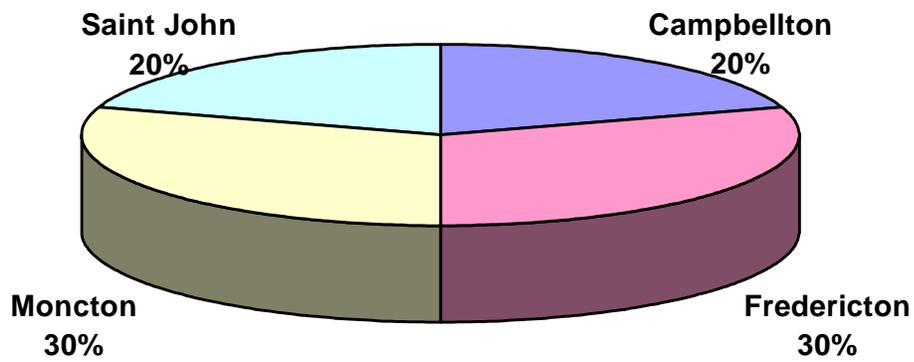
### Statistiques relatives aux plaintes officielles de 2000-2001 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001

	Employment Emploi	Housing Habitation	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésion	Total Total	
Race / Race	7	0	6	0	0	13	(11%)
Sex / Sexe	12	0	1	0	0	13	(11%)
Religion / Croyance	3	0	0	0	0	3	(2%)
Place of Origin / Lieu d'origine	1	0	1	0	0	2	(1%)
Marital Status / État matrimonial	5	0	0	0	0	5	(4%)
Mental Disability / Incapacité mentale	10	1	3	0	0	14	(12%)
Colour / Couleur	1	0	1	0	0	2	(1%)
Age / Âge	7	0	2	0	0	9	(7%)
Ancestry / Ascendance	3	0	7	0	0	10	(8%)
National Origin / Origine nationale	2	0	0	0	0	2	(1%)
Physical Disability / Incapacité physique	23	1	2	0	0	26	(22%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	9	0	0	0	0	9	(7%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	5	0		0	0	5	(4%)
Reprisal / Représailles	2	0	0	0	0	2	(1%)
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	
	<b>(78%)</b>	<b>(1%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>(0%)</b>	<b>(0%)</b>	<b>(100%)</b>	

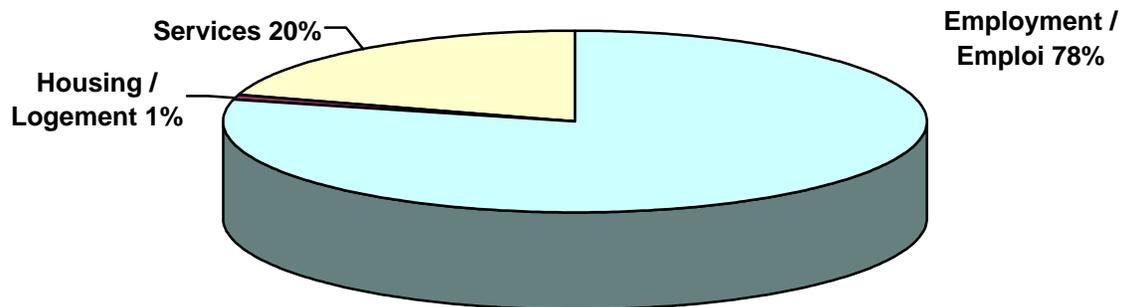
**Types of Complaints  
2000-2001  
Genres de plaintes**



**Formal complaints by location  
2000-2001  
Plaintes officielles par localité**

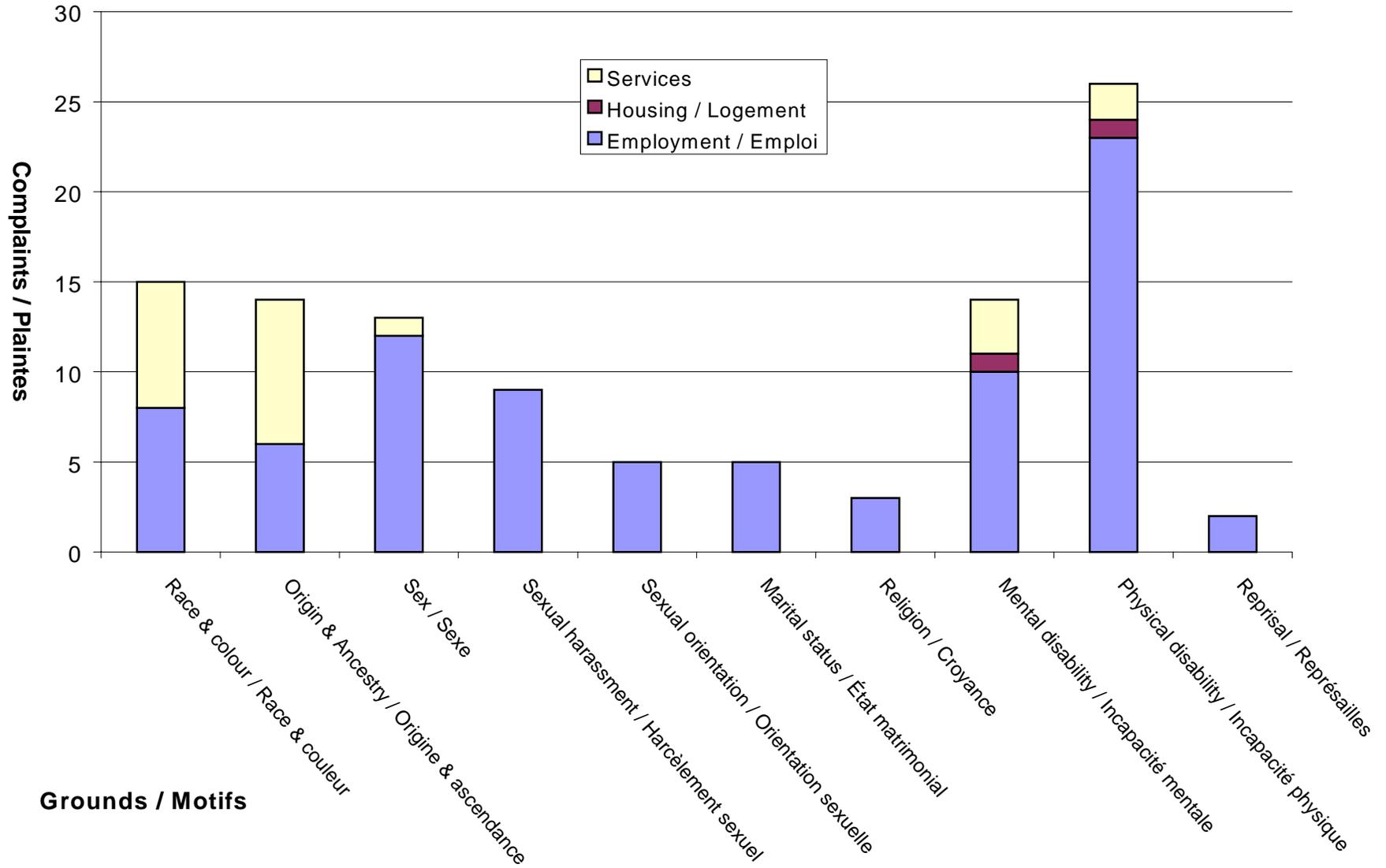


**Formal complaints by activity  
2000-2001  
Plaintes officielles par localité**



# Formal complaints by grounds and activity 2000-2001

## Plaintes officielles par motif et activité



## Annexe D

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

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

#### Brochures

publiées aussi sur notre site Internet

- Les demandes de renseignement avant l'embauche et les formulaires de demande d'emploi
- Le Prix des droits de la personne
- Notre garantie de service

#### Fiches de renseignements

disponibles aussi par courrier électronique de [hrc.cdp@gnOMETTREb.ca](mailto:hrc.cdp@gnOMETTREb.ca)

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

#### Bandes vidéos et publications importantes

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

#### Affiches

- Déclaration universelle des droits de l'homme  
(texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

**Lignes directrices adoptées par la Commission**

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

## Annexe E

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

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

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

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

#### **Campbellton**

Commission des droits de la personne  
157, rue Water  
3<sup>e</sup> étage, Centre ville  
C.P. 5001  
Campbellton (N.-B.)  
E3N 3H5 Canada  
Téléphone : (506) 789-2338  
Télécopieur : (506) 789-2415

#### **Moncton**

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

#### **Saint John**

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