

**ANNUAL  
REPORT**

**NEW BRUNSWICK  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION**

**RAPPORT  
ANNUEL**

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

*2007-08*



Fredericton, N.B.  
The Honourable Herménégilde Chiasson  
Lieutenant Governor of the  
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2008. The Commission is responsible to the Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour, Province of New Brunswick.

Sincerely,



Honourable Donald Arseneault  
Minister Responsible for the Human Rights  
Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
L'honorable Herménégilde Chiasson  
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 2008. La Commission relève du ministre 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 Donald Arseneault

Honourable Donald Arseneault  
Minister Responsible for the Human Rights  
Commission  
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2008.

Sincerely,



Dr. Gordon L. Porter  
Chair

L'honorable Donald Arseneault  
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 2008.

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

Le président,



Gordon L. Porter

## **Document Information:**

**Annual Report 2007-2008**  
**Human Rights Commission**

**Published by:**  
Human Rights Commission of New Brunswick

December 2008

**Cover:**  
Communications New Brunswick

**Printing and binding:**  
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-103-1  
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

## **Contact Information:**

**New Brunswick Human Rights Commission**  
P.O. Box 6000  
Fredericton, NB  
E3B 5H1 Canada

Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)  
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)  
TTY: (506) 453-2911

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

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

## **Renseignements de référence :**

**Rapport annuel 2007-2008**  
**Commission des droits de la personne**

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

Décembre 2008

**Couverture :**  
Communications Nouveau-Brunswick

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

ISBN 978-1-55471-103-1  
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 of Contents

Remarks from the Chair.....	1
-----------------------------	---

Members of the Commission.....	9
--------------------------------	---

Compliance .....	19
------------------	----

Education and Prevention .....	33
--------------------------------	----

### Appendices

A. Strategic Plan 2006-09.....	38
--------------------------------	----

B. Organizational Chart.....	40
------------------------------	----

C. Complaint Process Flow Chart .....	41
---------------------------------------	----

D. Complaint Statistics .....	42
-------------------------------	----

E. Summary of Expenditures.....	46
---------------------------------	----

F. Overview of the <i>Human Rights Act</i> .....	47
--	----

G. Our Publications.....	54
--------------------------	----

## Table des matières

Mot du président .....	1
------------------------	---

Membres de la Commission.....	9
-------------------------------	---

Traitement des plaintes .....	19
-------------------------------	----

Éducation et prévention.....	33
------------------------------	----

### Annexes

A. Plan stratégique 2006-09.....	39
----------------------------------	----

B. Organigramme.....	40
----------------------	----

C. Graphique d'acheminement des plaintes .....	41
--	----

D. Statistiques relatives aux plaintes.....	42
---	----

E. Résumé des dépenses.....	46
-----------------------------	----

F. Aperçu de la <i>Loi sur les droits de la personne</i> .....	47
--	----

G. Nos publications .....	54
---------------------------	----



## Remarks from the Chair:

**Dr. Gordon L. Porter**

### Mandate to Promote Human Rights

The *Human Rights Act* gives the Commission two mandates. One is to promote human rights and the other is to deal with complaints of alleged discrimination. The Commission's work goes beyond remedying discrimination after the fact; we also assist people to prevent discrimination from happening in the first place.

The Commission worked hard over the last year to put an increased focus on promoting human rights by providing opportunities to the public to learn more about their rights and obligations under the *Act*. We did this in a number of ways, by giving presentations, holding forums and conferences, and by publishing guidelines, press releases and various pamphlets.

In response to media reports of allegations of discrimination against women in the workplace, the Human Rights Commission issued a press release to remind New Brunswickers who believe that they have been discriminated against that they can file a complaint with the Commission.

Regrettably, the Commission still receives complaints alleging sex discrimination in employment. In 2007-08, 18 complaints of sex discrimination in the workplace were filed with the Commission.

In response to incidents of reports of attacks on Chinese students in Saint John, another press release was issued to let people know that something can be done about racial discrimination and harassment;

## Mot du président :

**Gordon L. Porter**

### Promotion des droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* confère à la Commission le double mandat de promouvoir les droits de la personne, d'une part, et de traiter les plaintes pour discrimination, d'autre part. La Commission ne se contente pas de remédier aux cas de discrimination après le fait, mais elle aide également les gens à éviter la discrimination avant qu'elle ne se produise.

L'année dernière, la Commission s'est efforcée de mettre davantage l'accent sur la promotion des droits de la personne en offrant à la population des possibilités de se renseigner au sujet de ses droits et de ses obligations en vertu de la *Loi*. Nous nous y sommes pris de nombreuses façons, notamment en présentant des exposés, en organisant des forums et des conférences et en publiant des lignes directrices, des communiqués et divers dépliants.

Pour donner suite à des reportages dans les médias qui faisaient état d'allégations de discrimination contre les femmes au travail, la Commission des droits de la personne a publié un communiqué pour rappeler aux Néo-Brunswickoises qui croient avoir été victimes de discrimination qu'elles peuvent se plaindre à la Commission.

Malheureusement, la Commission reçoit encore des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi. En 2007-2008, 18 plaintes pour discrimination fondée sur le sexe en milieu de travail nous ont été présentées.

En réaction à des incidents d'attaques contre des étudiants chinois à Saint John, un autre communiqué a été rendu public pour faire savoir à la population qu'il est possible de lutter contre la discrimination et le harcèlement fondés

they can file a complaint with the Human Rights Commission. We want people to know they can take action if they are discriminated against. New Brunswick has a strong *Human Rights Code* and we are here to make it work for everyone.

We publish several guidelines that provide guidance about how to avoid discrimination in specific situations. These guidelines are legal interpretations of what behaviour could under the existing legislation and jurisprudence be found by a Board of Inquiry or a court to be discriminatory.

A new guideline was developed on the duty to accommodate students with a disability in public or private schools from kindergarten to grade 12. We hope this guideline will help educators and parents avoid disputes about accommodation and lead to a reasonable resolution of any problems that may arise.

The legal analysis of accommodating students with a disability in this guideline is not new. It is based on existing human rights statutes and the decisions of courts and human rights tribunals.

The duty to reasonably accommodate a student with a disability includes an obligation to include students with a disability in regular classrooms, to permit absences from school due to a disability, and to protect students with a disability from harassment by staff and other students. It also includes an obligation to reasonably accommodate disabled parents of students who may or may not have a disability.

Reasonableness is a consideration in accommodation cases. Persons seeking accommodation are entitled to reasonable accommodation to the point of undue

sur la race en portant plainte à la Commission des droits de la personne. Nous voulons que les gens sachent qu'ils peuvent faire des démarches s'ils sont victimes de discrimination. Le Nouveau-Brunswick s'est doté d'un solide *Code des droits de la personne*, et nous avons le mandat de le rendre efficace pour tout le monde.

Nous avons publié plusieurs lignes directrices qui donnent des moyens d'éviter la discrimination dans des situations précises. Ces lignes directrices proposent une interprétation juridique des comportements qu'une commission d'enquête ou un tribunal pourrait juger discriminatoires en vertu des lois et de la jurisprudence existantes.

Une nouvelle ligne directrice a été élaborée sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité dans les écoles publiques et privées, de la maternelle à la douzième année. Nous espérons que celle-ci aidera le personnel scolaire et les parents à éviter les différends à propos des mesures d'adaptation et qu'elle permettra de régler raisonnablement tous les problèmes qui peuvent se présenter.

L'analyse juridique des mesures d'adaptation offertes aux élèves ayant une incapacité qui est faite dans cette ligne directrice n'est pas nouvelle. Elle s'inspire des lois sur les droits de la personne et des décisions des tribunaux de droit commun et des droits de la personne.

Le devoir d'offrir des mesures d'adaptation aux élèves ayant une incapacité comporte l'obligation d'intégrer ceux-ci aux classes régulières, de leur permettre de s'absenter de l'école en raison de leur incapacité et de les protéger contre tout harcèlement de la part du personnel et des autres élèves. Il comprend également l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation raisonnables aux parents ayant une incapacité, que leur enfant ait une incapacité ou non.

Il faut tenir compte du caractère raisonnable dans tous les cas qui exigent des mesures d'adaptation. Les personnes qui demandent des mesures d'adaptation ont le droit

hardship, not necessarily the perfect solution nor their desired accommodation. The Commission will also provide information sessions for educators and the public in school districts throughout the province.

### Celebration of two anniversaries

During the last year two important anniversaries were celebrated. On April 17, Canada celebrated the 25<sup>th</sup> anniversary of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. And 2007 marked the 40<sup>th</sup> anniversary of the New Brunswick *Human Rights Act* and the Commission.

The adoption of the *Charter* in 1982 was an important historical milestone for which Canadians are justly proud. The *Charter* has become part of what defines Canada, and New Brunswick, to Canadians and to the world.

The *Charter* meant that for the first time many of the rights that we take for granted, such as freedom of speech, equality before the law and the presumption of innocence, were protected in the constitution. While New Brunswick laws already guaranteed the right to education and other government services in French and English, the *Charter* included specific clauses to entrench New Brunswick's bilingualism. Twenty-five years later, the *Charter of Rights and Freedoms* continues to advance the rights that New Brunswickers value.

The Human Rights Commission, the Atlantic Human Rights Centre at St. Thomas University and the Office of the Ombudsman of New Brunswick held a one-day forum on September 24 to mark the 40<sup>th</sup> anniversary of the *Human Rights Act*.

d'obtenir des mesures raisonnables qui ne causent pas de contrainte excessive. Elles ne bénéficient donc pas toujours de la solution idéale ni de la mesure d'adaptation qu'elles désirent. La Commission va offrir également des séances d'information au personnel scolaire et au public dans tous les districts scolaires de la province.

### Célébration de deux anniversaires

Nous avons célébré deux anniversaires importants au cours de l'année. En effet, le 17 avril dernier, le Canada a fêté le 25<sup>e</sup> anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En outre, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et la Commission ont eu 40 ans en 2007.

L'adoption de la *Charte* en 1982 a été un événement historique marquant dont les Canadiens ont raison d'être fiers. La *Charte* fait partie des notions fondamentales qui définissent le Canada et le Nouveau-Brunswick aux yeux des Canadiens et du monde entier.

Pour la première fois avec l'entrée en vigueur de la *Charte*, bon nombre des droits que nous tenions pour acquis, comme la liberté d'expression, l'égalité devant la loi et la présomption d'innocence, ont été garantis par la *Constitution*. Même si les lois du Nouveau-Brunswick garantissaient déjà le droit de recevoir l'enseignement et des services gouvernementaux en français et en anglais, la *Charte* contient des dispositions particulières qui officialisent le caractère bilingue de notre province. Vingt-cinq ans plus tard, la *Charte des droits et libertés* continue de promouvoir les droits que les Néo-Brunswickois ont à cœur.

La Commission des droits de la personne, l'Atlantic Human Rights Centre de l'Université St. Thomas et le Bureau de l'ombudsman ont organisé un forum d'une durée d'une journée, le 24 septembre dernier, pour souligner le 40<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne*.



New Brunswick was the second province in Canada to create a human rights commission to administer its human rights legislation. Speakers at the Forum included Senate Speaker Noël A. Kinsella, former Toronto Mayor and current Ontario Human Rights Commission Chief Commissioner Barbara Hall and New Brunswick Ombudsman Bernard Richard.

During the forum the New Brunswick Human Rights Award was presented to Senate Speaker Kinsella in recognition of the remarkable role he played in the establishment the Human Rights Commission and during the first 22 years of its mandate.

One of Senator Kinsella's most significant national contributions came during the early 1980s when he was invited to join the New Brunswick delegation at the federal-provincial conferences that sought to patriate the *Constitution* and enshrine a *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

### **Supreme Court of Canada agrees to hear a case**

On March 29, 2007, the Supreme Court of Canada granted the New Brunswick Human Rights Commission's application for leave to appeal in the case of *New Brunswick Human Rights Commission v. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.* This case deals with the section of the *Human Rights Act* that allows an employer to have a mandatory retirement policy if there is bona fide retirement or pension plan.

The Commission continues to recommend the repeal of the exception that is the subject of this appeal. Only New Brunswick, Newfoundland and Nova Sco-

Le Nouveau-Brunswick a été la deuxième province au Canada à se doter d'une commission des droits de la personne pour appliquer sa législation en la matière. Parmi les orateurs qui ont participé au forum, mentionnons Noël A. Kinsella, président du Sénat, Barbara Hall, ancien maire de Toronto et présidente de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, et Bernard Richard, ombudsman du Nouveau-Brunswick.

À l'occasion du forum, le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été remis au président du Sénat, le sénateur Kinsella, en reconnaissance du rôle remarquable qu'il a joué à la mise sur pied de la Commission des droits de la personne et au cours des 22 premières années de son existence.

À l'échelle nationale, le sénateur Kinsella a notamment fait sa marque lorsqu'il a été invité à se joindre à la délégation du Nouveau-Brunswick aux conférences fédérales-provinciales qui avaient pour objectif de rapatrier la constitution et d'y enchâsser la *Charte canadienne des droits et libertés*.

### **La Cour suprême du Canada accepte d'entendre une cause**

Le 29 mars 2007, la Cour suprême du Canada a accordé à la Commission des droits de la personne l'autorisation d'en appeler dans l'affaire *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick c. Potash Corporation of Saskatchewan Inc.* Cette affaire met en cause les dispositions de la *Loi sur les droits de la personne* qui permettent à un employeur d'imposer la retraite obligatoire s'il existe un régime de retraite ou de pension effectif.

La Commission persiste à réclamer l'abrogation de l'exception qui fait l'objet de ce pourvoi. Seulement au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écos-

tia have pension plan exceptions that explicitly allow mandatory retirement in certain cases.

The appeal arose out of a human rights complaint filed by Melrose Scott, a miner from Sussex, who claimed that the Potash Corporation discriminated against him on the basis of age when it refused to allow him to continue working past the age of 65. The company's position was that their mandatory retirement policy is justified because they have a bona fide pension plan.

We went to the Supreme Court after extensive consultation with various legal experts and careful consideration of all the options. The Commission decided that this case was sufficiently important to warrant an appeal to the Supreme Court of Canada. The fact that the Supreme Court agreed to hear the case is noteworthy as they only hear about 15% of all cases that are brought to them for consideration.

## Welcoming immigrants

As New Brunswick moves to attract and retain immigrants, and our businesses seek to attract and retain skilled employees and boost their productivity, we cannot help but recognize the central place that human rights have and will continue to have in our lives.

The Commission will be working increasingly to assist communities to be welcoming places for immigrants. The Commission has been doing outreach so that multicultural associations and other stakeholders are familiar with its activities.

These efforts support the government's self-sufficiency agenda that includes welcoming people from

se, trouve-t-on des exceptions qui permettent d'imposer la retraite obligatoire en présence d'un régime de pension dans certains cas.

Ce pourvoi a pris naissance à la suite d'une plainte en matière de droits de la personne qui a été déposée par Melrose Scott, un mineur de Sussex, qui soutenait que Potash Corporation avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge à son endroit en refusant de lui permettre de continuer à travailler après son 65<sup>e</sup> anniversaire. Selon l'entreprise, sa politique sur la retraite obligatoire était justifiée par la présence d'un régime de pension effectif.

Nous nous sommes adressés à la Cour suprême après avoir consulté longuement divers juristes et avoir étudié minutieusement toutes les solutions possibles. La Commission a jugé que cette affaire était suffisamment importante pour justifier un pourvoi à la Cour suprême du Canada. Le fait que celle-ci ait accepté d'entendre la cause est digne de mention, car la Cour autorise à peine 15 % des pourvois qui lui sont soumis.

## Accueil des immigrants

Dans le contexte actuel où le Nouveau-Brunswick s'efforce d'attirer et de retenir des immigrants et où nos entreprises cherchent à recruter et à conserver des employés compétents afin d'accroître leur productivité, nous devons reconnaître que les droits de la personne occupent et continueront d'occuper une place prépondérante dans nos vies.

La Commission s'attachera de plus en plus à aider les collectivités à devenir des endroits accueillants pour les immigrants. La Commission a fait de la sensibilisation afin que les associations multiculturelles et les autres intervenants soient au courant de ses activités.

Ces efforts s'inscrivent dans le cadre du programme du gouvernement pour atteindre l'autosuffisance, qui traite

around the world to our province.

### **Work at the national level**

I continued as Chair of CASHRA, the Canadian Association Statutory Human Rights Agencies, for a second year. The annual conference was held in Yellowknife along with the annual business meeting and a mid year meeting was held in Toronto.

As part of CASHRA's partnership with Rights and Democracy we hosted one of their staff for three days so that they could get an understanding of how we operate. This will assist in their work with developing countries who are interested in creating their own human rights commissions.

### **Need for additional resources**

We continue to receive strong support from the Minister and the Department. Each year we approach government for additional human and financial resources. The need is recognized, it is known that we are underfunded and do not have sufficient staff but no decision has yet been made to rectify this ongoing problem.

### **New Members**

During the last year it was my pleasure to welcome two new members to the Commission table, Alope Chatterjee and Audrey Lampert. Their appointment to the Commission will assist the Commission in the important work it does in New Brunswick.

notamment de l'importance d'accueillir dans notre province des gens qui arrivent de partout au monde.

### **Travail à l'échelle nationale**

Pour la deuxième année, j'ai agi comme président de l'ACCCDP, l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne. La conférence annuelle s'est déroulée à Yellowknife en même temps que la séance de travail annuelle, et une réunion semestrielle a eu lieu à Toronto.

Dans le cadre du partenariat entre l'ACCCDP et Droits et Démocratie, nous avons reçu un membre du personnel de cet organisme pendant trois jours afin qu'il puisse se renseigner au sujet de notre façon de fonctionner. Cette initiative facilitera leurs interventions dans les pays en voie de développement qui sont intéressés à mettre sur pied une commission des droits de la personne.

### **Besoin de ressources supplémentaires**

Le ministre et le ministère continuent de nous appuyer sans réserve. Chaque année, nous demandons au gouvernement de mettre à notre disposition des ressources humaines et financières supplémentaires. Le besoin est avéré, tout le monde sait que nous sommes sous-financés et que nous manquons de personnel, mais aucune décision n'a encore été prise pour corriger ce problème chronique.

### **Nouveaux membres**

Au cours de la dernière année, j'ai eu le plaisir d'accueillir deux nouveaux membres à la table de la Commission, Alope Chatterjee et Audrey Lampert. Leur nomination aidera la Commission à s'acquitter du travail important qu'elle accomplit au Nouveau-Brunswick.

In conclusion, we are fortunate to have a Human Rights Commission that promotes and protects human rights for everyone. It is my privilege to be chair of the Commission as we work to ensure equality for all of us.

Pour terminer, j'aimerais souligner à quel point nous sommes chanceux de pouvoir compter sur la Commission des droits de la personne pour promouvoir et garantir les droits fondamentaux de chacun. C'est un honneur d'occuper la présidence de la Commission et de travailler à garantir des droits égaux à chacun d'entre nous.



## Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2008)

### Dr. Gordon L. Porter Chair

Dr. Gordon L. Porter is the Director, Inclusive Education Initiatives, of the Canadian Association for Community Living; the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission; and a retired professor at the University of Maine at Presque Isle. He has also taught at McGill University, the University of Prince Edward Island and the University of Calgary. Dr. Porter studied at the University of New Brunswick, the University of Maine and Syracuse University in New York.

Dr. Porter is an internationally known expert on inclusive education who has consulted, lectured and conducted training in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter is the recipient of the 2007 Whitworth Award for Education Research presented by the Canadian Education Association. The Award recognizes Dr. Porter's substantial contribution nationally and internationally to building inclusive classrooms at both a conceptual and a practical level.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation at the University of Otago and a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain, and has acted as a consultant to the Inter-

## Profils des membres de la Commission

(en date du 31 mars 2008)

### Gordon L. Porter Président

Gordon L. Porter, Ph.D., est le directeur des initiatives d'intégration communautaire de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire; le président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et un professeur retraité de l'Université du Maine, à Presque Isle. Il a également enseigné à l'Université McGill, à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard et à l'Université de Calgary. M. Porter a étudié à l'Université du Nouveau-Brunswick, à l'Université du Maine et à l'Université de Syracuse, à New York.

M. Porter est un expert de renommée internationale en matière d'enseignement inclusif qui a été conseiller, conférencier et instructeur dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter est le lauréat du Prix Whitworth de 2007 pour la recherche en éducation que lui a décerné l'Association canadienne d'éducation (ACE). Le prix rend hommage à son énorme contribution nationale et internationale, tant au niveau conceptuel qu'en pratique, afin de constituer des classes intégrées.

M. Porter a été visiteur stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) à l'Université d'Otago, conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) et consul-

American Development Bank. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books.

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities. He was appointed as a member of the Human Rights Commission in 2001 and as Chair of the Commission in May 2005. He is currently the Chair of CASHRA, the Canadian association of statutory human rights organizations.

### Aloke Chatterjee

Aloke Chatterjee, B.Sc., LL.B., LL.M., of the Ontario Bar, joined the Faculty of Law of the University of New Brunswick in the fall of 2003 as Assistant Professor to teach Civil Procedure and Constitutional Law.

After obtaining his LL.B. from Dalhousie Law School in 1997, he pursued post-graduate legal studies at Harvard, where he obtained his LL.M. in 1999.

Following graduate school, Professor Chatterjee served as law clerk to Mr. Justice Ian Binnie at the Supreme Court of Canada. Prior to joining the Faculty of Law, Professor Chatterjee practiced corporate/commercial litigation in Toronto with the firm of Ogilvy Renault.

Professor Chatterjee has considerable interest and expertise in both public and private law. He has particular expertise in civil litigation and evidence, and is currently writing in this area. In addition, he has

tant pour la Banque interaméricaine de développement. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué à des articles et à des chapitres dans un grand nombre d'autres ouvrages.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine. L'Université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité. Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 2001 et président de la Commission en mai de 2005. Il est actuellement président de l'ACCCDP, l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne.

### Aloke Chatterjee

Aloke Chatterjee, B.Sc., LL.B., LL.M., membre du barreau de l'Ontario, est entré au service de la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick à l'automne 2003 à titre de professeur adjoint de procédure civile et de droit constitutionnel.

Après avoir obtenu un baccalauréat en droit de la Dalhousie Law School en 1997, il a fait des études supérieures en droit à Harvard et a obtenu une maîtrise en droit en 1999.

Après ses études, il a travaillé comme stagiaire en droit pour le juge Ian Binnie de la Cour suprême du Canada. Il a aussi pratiqué le droit des sociétés et le droit commercial au cabinet Ogilvy Renault de Toronto avant de faire partie du corps professoral de l'UNB.

M. Chatterjee s'intéresse vivement au droit public et au droit privé, et il possède des connaissances d'expert à cet égard. Ses domaines d'intérêt particulier sont le contentieux des affaires civiles et le droit de la preuve, thèmes

an ongoing interest in law and disability studies.

### Arthur Harquail

Arthur Harquail was born in Dalhousie, NB on January 3, 1934. He went to school at the Sacred Heart Convent for three years and then moved to Edmundston with his family during the summer of 1943. He attended Conway Academy until grade six and then attended Cormier High School until 1950. He worked at the New Royal Hotel performing different tasks to put himself through school.

Arthur had extensive involvement in organizations and community groups, including: the Board of Directors of the Detoxification Center "Lanterne Lions" and planning committee for the Alcoholism and Drug Commission's new center (1971-1982); Director with the NB Housing Association (15 years); Executive Director and member of the Strategic Planning and Public Relations committees for the Villa des Jardins (1988-2001); President of Nursing Homes of North Western New Brunswick (1988-2001); Knights of Columbus; and member of the Sacred Heart Parish Committee (1985 up to the closing of the church in June of 1997).

Arthur has also been involved in, and a member of, various Council committees including: President of the Six Cities Association (1984-1985); President of the Finance Committee for nine years; and representative of the City of Edmundston within the Board of Directors of the Saint-Leonard Regional Airport as Secretary since 1985. He was elected to the City Council to represent Zone 2 of Edmundston for many years, from 1977 to 1989, and then from 1991 to 1999, when he retired from municipal politics.

sur lesquels portent ses textes actuels. En outre, il s'intéresse aux études sur l'incapacité et le droit.

### Arthur Harquail

Arthur Harquail est né à Dalhousie au Nouveau-Brunswick, le 3 janvier 1934. Il a étudié au Couvent du Sacré-Cœur durant trois ans avant de déménager à Edmundston avec sa famille durant l'été de 1943. Il a fréquenté l'Académie Conway jusqu'en 6<sup>e</sup> année, puis l'école secondaire Cormier jusqu'en 1950. Il a travaillé à l'hôtel New Royal où il a rempli diverses fonctions afin de pouvoir poursuivre ses études.

Arthur a beaucoup travaillé au sein d'organismes et de groupes communautaires. Par exemple, il a été membre du conseil d'administration du centre de désintoxication « Lanterne Lions » et membre du comité de planification du nouveau centre de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance (de 1971 à 1982), directeur avec l'association d'habitation du Nouveau-Brunswick (15 ans); directeur général et membre des comités de planification stratégique et des relations publiques de la Villa des Jardins (de 1988 à 2001); président de l'Association des foyers de soins du Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick; membre des Chevaliers de Colomb et membre du comité paroissial de l'église Sacré-Cœur (de 1985 à la fermeture de l'église, en juin 1997).

Arthur a également siégé à divers comités à divers titres. Il a été notamment président de l'Association des six cités du Nouveau-Brunswick (de 1984 à 1985), président du comité des finances pendant neuf ans et représentant de la ville d'Edmundston au conseil d'administration de l'Aéroport régional de Saint-Léonard, à titre de secrétaire, depuis 1985. Il a été élu au conseil municipal pour représenter la zone 2 d'Edmundston pendant de nombreuses années, soit de 1977 à 1989, puis de 1991 à 1999, année de sa retraite de la vie politique.



Arthur has been married for 52 years to Jeane Godreau and is the father of four sons (Bruce, Randy, Edward, John), and one daughter (Dian). He was employed by the Canadian National Railways from 1950 to 1990, when he retired.

Arthur is now serving a second term for the Human Rights Commission.

### **Audrey Lampert**

Audrey Lampert is a native Monctonian who currently serves as Vice-Principal of Queen Elizabeth School in District 2 in Moncton. Involved at many different levels of the education system, she has taught in both Ontario and New Brunswick. Her teaching career has included children at every grade from Kindergarten to Grade 12, as well as adults, for several years, at New Brunswick Community College - Moncton. She holds a Bachelor of Arts from Dalhousie University, her Education credentials from the College of Education in Toronto, and a Master degree in Education Administration from l'Université de Moncton.

For many years, before returning to teach in the public system, Ms Lampert served as an elected member of the Board of School Trustees for District 2. It was during this period that human rights issues seemed to shape her raison d'être and she became an outspoken advocate for those whose rights had been denied. In 1996, when local school boards were abolished, she was appointed to the first interim Provincial Board of Education for the province of New Brunswick.

Ms Lampert is a recipient of a Friends of the Simon Wiesenthal Center award for her years of devotion to combating discrimination, intolerance and racism.

Arthur est marié depuis 52 ans à Jeane Godreau, et il est père de quatre fils (Bruce, Randy, Edward et John), et d'une fille (Dian). Il a travaillé au Canadien National de 1950 à 1990, l'année de sa retraite.

Arthur remplit actuellement son deuxième mandat à titre de membre de la Commission des droits de la personne.

### **Audrey Lampert**

Originnaire de Moncton, Audrey Lampert est présentement directrice adjointe de l'école Queen Elizabeth du district scolaire n° 2 à Moncton. Elle a enseigné en Ontario et au Nouveau-Brunswick et a travaillé à de nombreux paliers du système d'éducation. Au cours de sa carrière en enseignement, elle a enseigné aux enfants de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année ainsi qu'aux adultes au New Brunswick Community College à Moncton pendant plusieurs années. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Dalhousie, d'un diplôme en enseignement du College of Education de Toronto et d'une maîtrise en administration scolaire de l'Université de Moncton.

Pendant de nombreuses années avant son retour à l'enseignement dans le système public, M<sup>me</sup> Lampert a été membre élue au conseil scolaire du district n° 2. C'est à cette époque que les questions de droits de la personne ont formé sa raison d'être et qu'elle est devenue une défenseure ardente des personnes dont les droits ont été violés. Lors de la dissolution des commissions scolaires en 1996, elle a été nommée à la première commission provinciale de l'éducation par intérim du Nouveau-Brunswick.

Audrey Lampert est lauréate d'un prix du Friends of the Simon Wiesenthal Center en reconnaissance de ses années de dévouement envers la lutte contre la discrimination, l'intolérance et le racisme.

Married to Judge Irwin Lampert, they have three adult children, son Jordan, daughter Mindy, son Leigh married to Darcie Richler, and one grandson, Max.

## René Landry

René "Pepsi" Landry was born in Moncton on May 21, 1937, the son of Léonie LeBlanc and Wilfred Landry, into a family of 12. He attended the University of Ottawa where he received a certificate in Physical Education in 1962, and he graduated from the Université de Moncton in 1971 with a Bachelor of Commerce, Administration Major. He received a certificate in practicum counselling from Sir George Williams University in 1971, and in 1972 completed one year toward a Master of Education degree.

Mr. Landry worked for the City of Moncton as a Facilities Coordinator from 1981 to 1998. In this position he planned special events, scheduled recreational activities, and managed the Farmers' Market and the Sportsplex multi-purpose playing field. He also worked for the Moncton Boys' and Girls' Club from 1963 to 1981.

Very active in the areas of youth and recreation, he has been a board member for both the Moncton Youth Residences and the Moncton Boys' and Girls' Club, has been on the Volunteer Awards Committee for the City of Moncton, has been a volunteer with the Kidney Foundation of Canada, and was a founding member of the Université de Moncton Aigles Bleus Booster Club. He has also been involved with the Pine Needle Golf and Country Club, the Recreation Society of Atlantic Canada, the Moncton Lions Minor Baseball Association, and the Greater Moncton Leisure Master Plan Committee.

Elle et son mari, le juge Irwin Lampert, ont trois enfants adultes : deux fils, Jordan et Leigh (Darcie Richler) et une fille, Mindy et un petit-fils, Max.

## René Landry

Né à Moncton le 21 mai 1937, M. Landry est l'un des douze enfants de Léonie LeBlanc et de Wilfred Landry. Il a étudié à l'Université d'Ottawa où il a reçu un certificat en éducation physique en 1962, et a obtenu de l'Université de Moncton un baccalauréat en commerce avec majeure en administration en 1971. Cette même année, il a reçu un certificat de conseiller en stages pratiques de l'Université Sir George Williams, et a terminé, en 1972, une année de scolarité en vue d'une maîtrise en éducation.

M. Landry a travaillé pour la municipalité de Moncton en tant que coordonnateur des installations de 1981 à 1998. À ce titre, il a planifié les manifestations spéciales; établi le calendrier des activités récréatives; et géré le marché des fermiers ainsi que le complexe sportif et terrain de jeux à usages multiples. Il a également travaillé pour le Club garçons et filles de Moncton de 1963 à 1981.

Très actif dans les domaines de la jeunesse et des loisirs, M. Landry 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 municipalité 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.

Mr. Landry has often been recognized for his various accomplishments. He is the recipient of the Builder of Youth Award from the Boys' and Girls' Clubs of Canada in 1991 and the Silver Keystone Award for outstanding service to youth in 1991. In 1992 he was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in recognition of significant contributions to his community and to Canada.

As a member of the Legislative Assembly of New Brunswick from 1999 to 2003, Mr. Landry was a member of the Standing Committee on Privileges and the Select Committee on Health Care. In the 2004 municipal election, he was elected as a member of Moncton City Council. He was appointed member of the City of Moncton's Finance Committee, the Accessibility Committee, the Environment Committee and the Administration Committee; member of Codiac Transit and Lions Senior Citizens Centre boards; as well as Liaison Councillor to the Moncton Fire Department, and the 400<sup>th</sup> Anniversary Celebrations.

Mr. Landry resides in Moncton with his wife Jacqueline (Gagnon), a kindergarten teacher. He is the proud father of two grown sons, Michel and Marc.

### **Muriel Morisset**

Muriel Morisset is now retired, after 34 years of service in education.

Muriel first obtained a Bachelor of Arts and then completed a Bachelor of Education at the Université de Moncton. After receiving a Principal's Certificate, she obtained a Master of School Administration from the same university.

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu, en 1991, le prix Pilier de la jeunesse des Clubs garçons et filles du Canada ainsi que le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

À titre de député à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1999 à 2003, M. Landry a été membre du Comité permanent des privilèges et du Comité spécial des soins de santé. En mai 2004, il a été élu conseiller municipal à Moncton. Il a été nommé membre du comité des finances de la municipalité de Moncton, du comité d'accessibilité, du comité de l'environnement et du comité de l'administration; membre des conseils d'administration de la Commission de transport Codiac, et du Club d'aînés Lions; ainsi que conseiller de liaison du Service d'incendie de Moncton et des Célébrations du 400<sup>e</sup> anniversaire.

M. Landry habite Moncton avec son épouse, Jacqueline Gagnon, qui est enseignante de maternelle. Il est fier de ses deux fils adultes, Michel et Marc.

### **Muriel Morisset**

Muriel Morisset est actuellement à la retraite, après 34 années de service en éducation.

Muriel a d'abord obtenu un baccalauréat ès arts, pour ensuite faire un baccalauréat en éducation à l'Université de Moncton. Après un certificat d'aptitude à la direction des écoles, elle obtint une maîtrise en administration scolaire auprès de la même université.

During her career, Muriel occupied the positions of teacher, vice-principal (École Le Tremplin), and head of the social studies department at Polyvalente W.-A.-Losier in Tracadie-Sheila. In 1993, along with other colleagues, she earned the Teaching Excellence Award from the New Brunswick Department of Education.

Besides her teaching activities, Muriel has always distinguished herself through her involvement in extracurricular activities, particularly in theatre arts. For example, she staged an unpublished play by Raymond Breau, called *Les renards de la rivière*. In 1999, she put on *Léo à vélo* by Marcel Sabourin, which she presented in New Brunswick, Quebec and Switzerland.

In addition to theatre, she was able to share with her students the richness of educational travel. Since her very beginnings in teaching, she has always believed in this important means of educating young people. For that reason, to complement her courses, she took them to places like Fredericton, Louisbourg, Quebec City, New York and Europe. She ended her career in June 2003 with a trip to Ottawa with her Club des humanistes.

At the community level, Muriel was involved in numerous organizations, including majorettes, youth group, catechism and presentations on the history of her parish. She devoted her first year of retirement to publishing a historical book, entitled *Rivière-du-Portage...une rivière, une paroisse*, in collaboration with her father and her husband.

Muriel is married to Denis Morisset; she is the mother of three (Chantal, Sacha and Myriam) and has four grandsons, Jérémie, Alex, Félix and Gabriel.

Muriel's trademark throughout her career has been her urge to make students happy by passing on to them the desire to use their abilities to the fullest and

Au cours de sa carrière, Muriel a occupé les postes d'enseignante, de directrice adjointe (école Le Tremplin) et de chef de département des sciences humaines à la polyvalente W.-A.-Losier de Tracadie-Sheila. En 1993, avec d'autres collègues, elle a reçu le prix d'excellence dans l'enseignement par le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick.

Parallèlement à ses activités d'enseignement, Muriel s'est constamment distinguée par son dévouement au niveau du parascolaire, notamment en art dramatique. Elle a, entre autres, monté une pièce inédite de Raymond Breau, « Les renards de la rivière ». En 1999, elle montait « Léo à vélo » de Marcel Sabourin, qu'elle a présentée au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Suisse.

En plus du théâtre, elle a su faire partager à ses élèves la richesse des voyages éducatifs. Depuis ses tout débuts en enseignement, elle a toujours cru en ce moyen privilégié de formation pour les jeunes. C'est ainsi qu'elle les a promenés un peu partout, en guise de complément à ses cours : Fredericton, Louisbourg, Québec, New York, Europe. Elle a terminé sa carrière en juin 2003 par un voyage à Ottawa avec son « Club des humanistes ».

Au niveau communautaire, Muriel s'est intéressée à de nombreuses organisations, notamment aux majorettes, à la cellule jeunesse, à la catéchèse et aux présentations sur l'histoire de sa paroisse. Elle consacra sa première année de retraite à la publication d'un livre historique : « Rivière-du-Portage... une rivière, une paroisse », en collaboration avec son père et son mari.

Muriel est mariée à Denis Morisset, et est mère de trois enfants (Chantal, Sacha et Myriam) et grand-mère de quatre petits-fils, Jérémie, Alex, Félix et Gabriel.

Ce qui a été la marque de commerce de Muriel tout au long de sa carrière, c'est ce besoin impérieux de rendre les élèves heureux en leur transmettant le goût d'aller jus-

to never give up the fight to defend individual rights and the true values of our society.

## Emil Olsen

Emil Olsen was born in Edinburgh, Scotland on December 3, 1942. He immigrated to Canada with his mother, a war bride, along with his brother and sister, on the Queen Mary, landing at Pier 21 in Halifax, Nova Scotia in August 1946. His father, a member of the Canadian Army during the Second World War, met them in Fredericton, where they lived for a number of years before moving to McAdam in 1955.

Emil graduated from the McAdam High School in 1961 and the New Brunswick Community College in Moncton in 1963 as a Mechanical Technologist. After a 41 year career in the petroleum industry he retired in December of 2004.

He was elected as a Councillor in Quispamsis in 2004. He is a veteran member of Council, having served as Mayor of pre-amalgamation Quispamsis from 1983 to 1995.

Emil moved to Quispamsis in 1974 and immediately became active in community affairs. His service record is lengthy, having served on numerous municipal, regional and provincial committees. He is proud to have signed the original Regional Agreements in the Kennebecasis Valley for fire, police, ambulance and library services on behalf of the residents of Quispamsis. He continues to support and recognize the strengths of regional services.

Emil was awarded the 125th Anniversary of the Foundation of Canada Commemorative Medal in

qu'au bout de leurs capacités et de ne jamais cesser de combattre pour la défense des droits individuels et des véritables valeurs de notre société.

## Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse, le 3 décembre 1942. 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 en 1961 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 décembre de 2004.

M. Olsen a été élu conseiller à Quispamsis en 2004. Il est un membre de longue date du conseil, ayant été maire de 1983 à 1995, avant la fusion de Quispamsis.

Emil a déménagé à Quispamsis en 1974 et il a commencé immédiatement à participer aux affaires communautaires. Il a consacré de nombreuses années au service communautaire, ayant siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. 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 réci-

1992, and is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal.

He and his wife Margot have been married 42 years, and have four children and eight grandchildren.

### Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, Early Childhood Education from the Frobel Institute in Truro, N.S., a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001. She is currently enrolled in a Mi'kmaq Language course at St. Thomas University

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, N.B., where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. She was a Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations for many years. She is currently employed with the Province of New Brunswick in School District 16 as an educator.

She is a member of the Education Committee in Metepenagiag First Nations, in Red Bank, N.B., and a former member of the New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Advisory Committee of the North/South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in cultural and other community activities, especially those involving children, youth and community members. In

piendaire de la Médaille du jubilé de la Reine.

Lui et sa femme, Margot, sont mariés depuis 42 ans. Ils ont quatre enfants et huit petits-enfants.

### Mary Jane Ward

Mary Jane Ward est titulaire d'un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick en 1985, un baccalauréat en éducation de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000, une maîtrise en éducation en 2001 et a étudié en éducation de la petite enfance à l'Institut Froebel à Truro (Nouvelle-Écosse). Elle suit actuellement un cours de micmac à l'Université St. Thomas.

En 1986, M<sup>me</sup> Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, au N.-B., où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Elle a été directrice et enseignante à la Metepenagiag School de Red Bank pendant plusieurs années. Elle est actuellement à l'emploi du gouvernement du Nouveau-Brunswick, soit dans le district scolaire N° 16 comme éducatrice.

Elle membre du comité de l'éducation des Premières nations Metepenagiag à Red Bank et 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 auprès de l'école de la North/South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités culturelles et communautaires, particulièrement celles qui concernent les enfants, les jeunes et les membres de la communauté.

1995, Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services chose her as a National Native Role Model for the Atlantic provinces.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003 and 2006.

En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, et sa nomination a été renouvelée en 2003 et en 2006.

## Compliance

### Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition or political belief or activity has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

The Commission has a policy of continuous improvement, and is always open to adopting best practices or changes that improve the service it offers to all parties to a complaint. Centralized intake results in a more effective processing of the complaints filed with the Commission. This year, the Commission offered pre-complaint mediation services to the parties of a potential complaint in 50 cases.

All formal complaints are reviewed by a triage team who identifies the human rights issues raised, and answers any issues as to jurisdiction or the sufficiency of the complaint form.

In September 2007, the Commission implemented a centralized complaint notification system, where one human rights officer became responsible for contacting the parties to all complaints that were referred from triage. The officer contacts the complainant, completes a settlement checklist and obtains from the complainant his/her without prejudice proposed terms of settlement. The officer then contacts the re-

## Traitement des plaintes

### Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe, 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.

La Commission a comme principe de s'améliorer continuellement, et elle est toujours prête à mettre en œuvre de meilleures pratiques et des changements susceptibles d'améliorer les services qu'elle offre à toutes les parties à une plainte. Le processus d'accueil centralisé contribue à un traitement plus efficace des plaintes. Cette année, il a permis à la Commission d'offrir des services de médiation préalable au dépôt d'une plainte dans plus de 50 cas.

Une équipe de triage examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées. Elle répond également à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la formule de plainte.

En septembre 2007, la Commission a mis sur pied un mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, en vertu duquel il incombe à un agente des droits de la personne de prendre contact, après le triage, avec les parties concernées par toutes les plaintes. L'agente communique avec la partie plaignante afin de remplir une liste de contrôle en vue d'un règlement et d'obtenir de celle-ci les conditions auxquelles elle serait disposée à conclure un règlement à



spendent(s) and advises them of the complaint, the Commission's mediation and investigation process, and offers early mediation services.

If mediation is accepted, the officer attempts to resolve the complaint by providing the respondent with the complainant's without prejudice proposed terms of settlement. In some cases, the parties participate in a face-to-face mediation session. All settlement discussions are strictly confidential and are on a without prejudice basis.

If a settlement is reached, the parties sign a release and confidentiality agreement and the file is closed as being settled.

If a settlement is not reached, the respondent must file a written response to the complaint and the complainant is provided with the opportunity to provide a written rebuttal to the response. The file is then reviewed and the next appropriate steps are determined, which may include dismissal at the Director's level or assignment to an officer for further investigatory steps.

Settlements may include compensation for special and general damages, as both of these remedies may be ordered by a Board of Inquiry should it find discrimination. Special damages include lost wages and expenses incurred by the complainants. General damages are intended to compensate complainants for the injury to their dignity, feelings and self-respect. Other possible terms of settlement are accommodation, a letter of reference, a letter of apology, changes in policies, reinstatement of a dismissed employee, and a human rights training seminar for the respondent.

l'amicable, sous réserve de ses droits. L'agente communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission et pour lui offrir les services de médiation précoce.

Si la médiation est acceptée, l'agente tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre, sous réserve de ses droits. Dans certains cas, les parties se rencontrent à l'occasion d'une séance de médiation. Toutes les discussions en vue d'un règlement sont strictement confidentielles et se déroulent sous réserve des droits des parties.

Si les parties s'entendent, elles signent une renonciation et une entente de confidentialité et le dossier est classé parmi les affaires réglées.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, la partie intimée doit déposer une réponse écrite et la partie plaignante a la possibilité de répliquer par écrit à la réponse. Le dossier est ensuite mis à l'étude afin de déterminer les prochaines mesures à prendre, qui peuvent comprendre le rejet par la directrice ou la remise du dossier à un agent pour la poursuite de l'enquête.

Les règlements à l'amicable peuvent comprendre un dédommagement pour des dommages-intérêts particuliers et généraux, car une commission d'enquête peut ordonner ces deux modes de réparation si elle détermine qu'il y a eu discrimination. Les dommages-intérêts particuliers comprennent le salaire perdu et les dépens engagés par les plaignants. Les dommages-intérêts généraux sont destinés à indemniser le plaignant qui a subi une atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne. Parmi les autres conditions de règlement à l'amicable, mentionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé mis à pied, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

The complaint process is described in appendices C and F.

## Complaint Statistics

Statistical information on all the complaints filed is found in Appendix D. Here are some highlights:

- The Commission received 197 complaints in 2007-08, compared to 174 complaints in 2006-07.
- 45 of the complaints alleged discrimination on two or more grounds and 3 alleged discrimination in multiple activities. When multiple grounds and activities are factored in, the 197 complaints included 258 allegations of discrimination.
- 1159 referrals to other agencies were made.

## Grounds of Discrimination

- The most common grounds were physical disability (89) and mental disability (53), which together accounted for 56% of all complaints.
- As in previous years, most complaints were employment-related (87 %).
- Of the 225 employment cases, 131 (58%) dealt with discrimination based on physical or mental disability, 21 on the basis of age, 18 on the basis of sex, including pregnancy, 17 based on political belief or activity and 10 based on sexual harassment.

## Closed Complaints

One hundred and sixty-seven formal complaints were closed in 2007-08, compared to 198 in 2006-07. Thirty-two complaints were closed as having been abandoned, withdrawn or beyond the Commission's jurisdiction, compared to 29 in 2006-07. In

Le traitement des plaintes est décrit aux annexes C et F.

## Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'annexe D. Voici quelques faits saillants :

- En 2007-2008, la Commission a reçu 197 plaintes comparativement à 174 plaintes en 2006-2007.
- 45 plaintes concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples et 3 concernaient la discrimination dans des activités multiples. Compte tenu des motifs et activités multiples, ces 197 plaintes représentaient 258 allégations de discrimination.
- En tout, 1 159 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes.

## Motifs de discrimination

- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (89) et l'incapacité mentale (53), qui représentaient en tout 56 % de l'ensemble des plaintes.
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 87 %.
- Des 225 cas de discrimination dans l'emploi, 131 (58 %) étaient fondés sur une incapacité physique ou mentale, 21 sur l'âge, 18 sur le sexe, y compris la grossesse, 17 sur les convictions ou l'activité politiques et 10 sur le harcèlement sexuel.

## Fermeture de dossiers de plaintes

On a fermé 167 dossiers de plaintes officielles en 2007-2008 comparativement à 198 en 2006-2007. Trente-deux plaintes ont été abandonnées ou retirées ou déclarées hors de la compétence de la Commission, contre 29 en 2006-2007. De plus, la Commission a intervenu dans 25 cas où

addition to the formal complaints, the Commission successfully intervened in 25 cases before a formal complaint was filed. These were cases that had some urgency because, for example, a person was about to lose their job or to be evicted.

- The average age of closed complaints was 11 months, the same as in 2006-07.
- Of the 167 closed files:
  - 79 were settled, 33 in early mediation,
  - 56 were dismissed,
  - 32 were withdrawn or abandoned or found to be outside the Commission's jurisdiction.
- 224 formal complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.

### Settlements

Including pre-complaint interventions, a total of 104 cases were settled. They involved 79 formal complaints (compared to 98 in 2006-07) and 25 pre-complaint interventions. The cases were settled at the following stages:

- 25 cases during pre-complaint interventions,
- 33 cases settled within six months of the complaint,
- 34 cases settled after six months, but before being considered at a Commission meeting,
- 8 cases settled after being considered at a Commission meeting, but before being referred to a Board of Inquiry, and
- 4 cases settled after being referred to a Board of Inquiry.

une plainte officielle n'avait pas été déposée. Ces interventions préalables au dépôt d'une plainte ont été effectuées dans des cas qui présentaient une certaine urgence, par exemple si une personne risquait de perdre son emploi ou d'être expulsée.

- En moyenne, il s'est écoulé 11 mois entre l'ouverture et la fermeture des dossiers, comme en 2006-2007.
- Des 167 dossiers fermés :
  - 79 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 36 à l'étape de la médiation précoce,
  - 56 ont été rejetées,
  - 32 ont été retirées ou abandonnées, ou ont été déclarées hors du ressort de la Commission.
- 224 dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

### Règlements à l'amiable

Y compris les interventions préalables au dépôt d'une plainte, 104 cas ont été réglés à l'amiable. Il s'agit de 79 plaintes officielles (comparativement à 98 en 2006-2007) et 25 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 25 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte,
- 33 l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte,
- 34 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinées au cours d'une réunion de la Commission,
- 8 l'ont été après avoir été examinées au cours d'une réunion de la Commission, mais avant d'être renvoyées à une commission d'enquête, et
- 4 l'ont été après avoir été renvoyées à une commission d'enquête.

The following terms of settlement of formal complaints were agreed to:

- \$807,000 in damages,
- 18 letters of references,
- 11 letters of apology or misunderstanding,
- 15 human rights training seminars,
- 10 policy changes or developments,
- 5 complainants accommodated,
- 3 job offers or reinstatements,
- 1 respondent leaving employment,
- 1 talking circle
- 1 letter of assurance
- 1 letter to assist complainant with insurance
- 1 recognition of Black History Month
- 1 medical documents returned to complainant
- 1 explanatory letter
- 1 indemnity agreement / no solicitation
- 1 removal of negative information in personnel file
- 1 receipt of medical benefits for 7 years

Settlement terms of the 25 pre-complaint interventions were as follows:

- 2 human rights training seminars
- 4 policy changes
- 23 complainant accommodations
- 18 other terms, including 14 reinstatements

### Sample Complaints

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

Des règlements à l'amiable de plaintes officielles ont été conclus aux conditions suivantes :

- 807 000 \$ en dommages-intérêts,
- Lettre de référence – 18 cas;
- Lettre d'excuses ou faisant état d'un malentendu – 11 cas;
- Atelier de formation sur les droits de la personne – 15 cas;
- Politique modifiée ou élaborée – 10 cas;
- Mesure d'adaptation offerte au plaignant – 5 cas;
- Offre d'emploi ou de réintégration – 3 cas;
- L'intimé quitte son emploi – 1 cas;
- Cercle de discussion – 1 cas;
- Lettre de garantie – 1 cas;
- Lettre pour aider le plaignant à s'assurer – 1 cas;
- Déclaration reconnaissant le Mois de l'histoire des Noirs – 1 cas;
- Documents médicaux remis au plaignant – 1 cas;
- Lettre d'explication – 1 cas;
- Entente de dédommagement / sans sollicitation – 1 cas;
- Retrait de mentions négatives du dossier d'emploi – 1 cas;
- Prestations médicales versées pendant sept ans – 1 cas;

Voici les conditions du règlement des 25 interventions préalables au dépôt d'une plainte :

- Atelier de formation sur les droits de la personne – 2 cas;
- Politique modifiée – 4 cas;
- Mesure d'adaptation offerte au plaignant – 23 cas;
- Conditions diverses – 18 cas, dont 14 réintégrations.

### Exemples de plaintes

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

### 1. Race and Colour / Services

A student in a post-secondary educational program alleged that the educational institution discriminated against him on the basis of his race and colour (African Canadian/Black) when he was subjected to racial taunts by students and inappropriate comments by faculty. He also alleged that when he complained to the administration his complaints were ignored. The service provider denied having discriminated against the complainant, but agreed to participate in the Commission's mediation program, on a no admission of liability basis, prior to an investigation being commenced.

The Commission was able to effect a settlement, which included the complainant receiving \$5,000.00 as general damages, the respondent providing the complainant with a letter of misunderstanding; the respondent agreeing to implement a new policy to deal with race complaints on the campus, to recognize Black History Month in the school's academic calendar and to have its faculty receive a human rights training seminar from Commission staff.

### 2. Age / Employment

An employee alleged that her employer discriminated against her on the basis of her age (65) when she was advised that she had to retire from her position the month that she turned 65 years of age due to the respondent's workplace policy. The respondent denied having discriminated against the complainant and maintained that she had decided to retire and could have applied to remain in her position if she wanted to. The parties agreed to participate in the Commission's mediation program on a no admission of liability basis. Commission staff was able to effect a settlement and the complainant received \$10,000 as general damages.

### 1. Race et couleur / Services

Un étudiant a allégué qu'un l'établissement d'enseignement postsecondaire avait fait preuve de discrimination à son endroit en raison de sa race et de la couleur de sa peau (il s'agissait d'un Noir canadien d'origine africaine) après avoir été l'objet d'injures racistes de la part d'autres étudiants et de propos déplacés de membres du corps professoral. Il soutenait aussi que ses plaintes à l'administration avaient été ignorées. Le fournisseur de service a nié avoir fait preuve de discrimination, mais il a accepté de prendre part au programme de médiation de la Commission, sans admission de responsabilité de sa part, avant qu'une enquête soit entamée.

La Commission a été en mesure d'obtenir un règlement en vertu duquel le plaignant a reçu 5 000 \$ en guise de dommages-intérêts généraux et l'intimé a remis à celui-ci une lettre d'entente et a accepté de mettre en œuvre une nouvelle politique sur le traitement des plaintes fondées sur la race dans son campus, de reconnaître le Mois de l'histoire des Noirs dans le calendrier scolaire et d'inviter les membres du corps professoral à assister à un atelier de formation sur les droits de la personne offert par le personnel de la Commission.

### 2. Âge / Emploi

Une employée s'est plainte que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son âge (65 ans) quand elle a été avisée qu'elle devait prendre sa retraite le mois de son 65<sup>e</sup> anniversaire, comme le prévoyait la politique de l'employeur. L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire envers la plaignante et a affirmé qu'elle avait décidé de prendre sa retraite et qu'elle aurait pu demander de conserver son poste si elle l'avait désiré. Les parties ont accepté de prendre part au programme de médiation de la Commission, sans admission de responsabilité de leur part. La Commission a été en mesure d'obtenir un règlement en vertu duquel la plaignante a reçu des dommages-intérêts généraux de 10 000 \$.

### 3. Physical Disability / Employment

An employee alleged that her employer discriminated against her on the basis of her physical disability (multiple sclerosis) when it refused to accommodate her and return her to work after her medical leave. The respondent denied having discriminated against the complainant and maintained that it could not accommodate her work restrictions without incurring undue hardship. The parties agreed to participate in the Commission's mediation program on a no admission of liability basis.

Commission staff was able to effect a settlement that included the complainant being returned to work in her previous position, with accommodation, \$1,611 for lost medical benefits, and \$5,000 as general damages and legal fees. As well, the respondent provided the complainant with a letter of assurance that it would not retaliate against her for having filed her human rights complaint and that it took its human rights obligations seriously.

### 4. Sex / Employment

An employee alleged that her employer discriminated against her on the basis of her sex (pregnancy) when the employer refused to return her to her pre-maternity leave position and when the employer laid her off work, citing a shortage of work. The complainant worked for the respondent for 15 years, and, when she went out on maternity leave, the respondent hired a new employee. The complainant alleged that, upon her return to work, the respondent refused to return her to her previous position and kept her replacement in that position. The complainant was moved to another position that eventually resulted in her being laid off work due to shortage of work. The complainant maintained that the new employee continued to work in the complainant's position.

### 3. Incapacité physique / Emploi

Une employée a allégué avoir été victime de discrimination en raison de son incapacité physique (sclérose en plaques) parce que son employeur avait refusé de lui offrir des mesures d'adaptation et de lui permettre de retourner au travail à la fin de son congé de maladie. L'intimé a nié avoir fait preuve de discrimination et il a affirmé qu'il ne pouvait pas prendre des mesures d'adaptation en fonction des limitations fonctionnelles de la plaignante sans subir une contrainte excessive. Les parties ont accepté de prendre part au programme de médiation de la Commission, sans admission de responsabilité de leur part.

La Commission a obtenu un règlement en vertu duquel la plaignante a réintégré son ancien travail avec des mesures d'adaptation, elle a récupéré 1 611 \$ en prestations médicales perdues et elle a reçu 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux et en frais de justice. L'intimé a également remis à la plaignante une lettre de garantie attestant qu'il ne prendrait aucune mesure de représailles à son endroit en raison de sa plainte à la Commission et qu'il prenait au sérieux ses obligations en matière de droits de la personne.

### 4. Sexe / Emploi

Une employée a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur son sexe (grossesse) par son employeur, parce qu'il avait refusé de lui permettre de réintégrer le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité et parce qu'il l'avait mise à pied en prétextant le manque de travail. La plaignante avait travaillé pour cet employeur pendant 15 ans. Selon la plaignante, quand elle est retournée au travail, l'intimé a refusé qu'elle réintègre son poste précédent et y a maintenu sa remplaçante. La plaignante a été déplacée dans un autre poste, dont elle a finalement été mise à pied en raison d'une pénurie de travail. La plaignante a affirmé que la nouvelle employée avait continué d'occuper son ancien poste.

The respondent denied having discriminated against the complainant and maintained it did not return her to her pre-maternity leave position because it already had someone in that position, the complainant's replacement. As well, the respondent maintained that the complainant's replacement was a better fit in that position than the complainant was.

Commission staff had completed its investigation and completed a case analysis report recommending that the Commission not dismiss the complaint at this stage of the proceedings. However, prior to the report being sent to the parties, the respondent indicated that it wanted to participate in the Commission's mediation program on a no admission of liability basis.

Commission staff was able to effect a settlement. The complainant received \$10,000 as general damages, a letter of misunderstanding and a letter of reference, and the respondent agreed to receive a human rights training seminar from Commission staff.

### **5. Religion and National Origin / Services**

A complainant alleged that the owners and board of directors of a cemetery refused to accommodate her religion (Lutheran) and national origin (German) when they ordered her to remove certain cultural items from her husband's gravesite. The complainant maintained that she was at first permitted to place the items on the gravesite, but was later advised that she had to remove them or they would be removed for her. She maintained that she did not remove the items and they were removed from the gravesite by the respondent.

The respondent maintained that the complainant had placed items at her husband's gravesite that were contrary to the guidelines as set out in their by-laws.

L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire envers la plaignante et il a affirmé avoir refusé qu'elle réintègre le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité parce qu'il était déjà pourvu par quelqu'un d'autre, c'est-à-dire la remplaçante de la plaignante. Selon l'intimé, celle-ci convenait mieux au poste que la plaignante.

Le personnel de la Commission a effectué son enquête et a rédigé un rapport d'analyse du cas dans lequel il recommandait que la Commission ne rejette pas la plainte à cette étape du processus. Mais avant que le rapport soit envoyé aux parties, l'intimé a manifesté l'intention de prendre part au programme de médiation de la Commission, sans admission de responsabilité de sa part.

Le personnel de la Commission a pu obtenir un règlement en vertu duquel la plaignante a reçu des dommages-intérêts généraux de 10 000 \$, une lettre faisant état d'un malentendu et une lettre de référence, et l'intimé a accepté d'assister à un atelier de formation sur les droits de la personne offert par le personnel de la Commission.

### **5. Religion et origine nationale / Services**

Une plaignante a allégué que les propriétaires et les administrateurs d'un cimetière avaient refusé de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de sa religion (luthérienne) et de son origine nationale (allemande) en lui enjoignant d'enlever certains objets culturels de la tombe de son mari. Selon la plaignante, on lui avait permis au départ de placer les objets sur le monument, mais on lui a dit par la suite qu'elle devait les enlever ou qu'on les enlèverait à sa place. Elle a assuré qu'elle n'avait pas enlevé les objets et qu'ils avaient été retirés de la tombe par les intimés.

Les intimés soutenaient que la plaignante avait placé sur la tombe de son mari des objets qui n'étaient pas permis par les directives énoncées dans leurs règlements adminis-

They alleged that the guidelines were in place to ensure that all gravesites were well maintained and that all plot owners abide by the conditions as defined in the by-laws.

The staff completed the investigation of the complaint and prepared a case analysis report that was shared with the parties and considered by the Commission members at a regularly scheduled meeting. The Commission decided not to dismiss the complaint and sent it to conciliation prior to determining whether or not a board of inquiry should be appointed. Commission staff was able to effect a settlement and the complainant was permitted to place on the gravesite items that were relevant to her national origin and religion.

### **Boards of Inquiry**

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a Board of Inquiry hear the complaint. In that case, the Minister responsible for the Human Rights Commission may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such Boards are separate and independent from the Commission.

At the beginning of the 2007-2008 fiscal year, the Commission had 30 complaints at the Board of Inquiry level, one matter before the Court of Queen's Bench for judicial review and one matter before the Supreme Court of Canada. However, it must be noted that 20 of these cases were the same complaint before a Board of Inquiry. Therefore, there were 11 distinct Boards of Inquiry. By the end of March 2008, 29 complaints remained before the Board of

tratifs. Ils affirmaient que ces directives avaient été établies pour que les tombes soient bien entretenues et que tous les propriétaires de lot respectent les conditions prévues dans les règlements administratifs.

Le personnel a effectué une enquête au sujet de la plainte et a rédigé un rapport d'analyse du cas qui a été remis aux parties et qui a été étudié au cours d'une réunion ordinaire par les membres de la Commission. Ceux-ci ont décidé de ne pas rejeter la plainte et d'orienter les parties vers la conciliation avant de déterminer s'il convenait ou non de nommer une commission d'enquête. Le personnel de la Commission a pu obtenir un règlement, et la plaignante a été autorisée à placer sur la tombe des objets qui sont propres à son origine nationale et à sa religion.

### **Commissions d'enquête**

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit instruite par une commission d'enquête. Dans un tel cas, le ministre responsable de la Commission des droits de la personne 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. Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au début de l'année financière 2007-2008, la Commission comptait 30 plaintes devant une commission d'enquête, une affaire en révision judiciaire devant la Cour du Banc de la Reine et une affaire devant la Cour suprême du Canada. Toutefois, il convient de signaler que 20 de ces cas concernaient la même plainte devant une commission d'enquête. Il y avait donc 11 commissions d'enquête distinctes. À la fin de mars 2008, les commissions d'enquête demeuraient saisies de 29 plaintes (dont 20 concernaient



Inquiry (20 being the same complaint). As such, only 10 distinct Boards of Inquiry, two judicial reviews before the Court of Queen's Bench and one case before the Supreme Court of Canada were pending.

During the 2007-2008 fiscal year, the Commission recommended the appointment of a Board of Inquiry in five cases. Two of the cases one dealing with age and sex in employment and the other involving sexual orientation in services) were withdrawn by the complainants before the Minister appointed a Board of Inquiry because the matters were resolved to the satisfaction of the parties. Three other cases were referred to a Board of Inquiry before the Labour and Employment Board. The first dealt with sexual harassment in employment (*Steeves v. Woody's Place, O'Brien's Pub RPK and Johnson*), the second dealt with mental disability in employment (*Taylor v. McCain Foods Ltd*) and the third dealt with sexual harassment in employment (*Kenny v. Department of Justice and Consumer Affairs and Muck*).

Between April 1, 2007 and March 31, 2008, three cases were heard by a Board of Inquiry. Two of the cases dealt with sexual harassment and sex discrimination in employment whereas the third case dealt with ancestry and race in employment. Furthermore, a total of five matters were settled at the Board of Inquiry level prior to a hearing. These complaints involved one or more of the following grounds: sex, sexual harassment and mental disability. Four of these cases were closed prior to March 31, 2008. One remained outstanding in order to fulfill the terms of settlement.

le même objet). C'est donc dire que 10 commissions d'enquête distinctes, deux révisions judiciaires devant la Cour du Banc de la Reine et une affaire devant la Cour suprême du Canada demeuraient en instance.

Au cours de l'année financière 2007-2008, la Commission des droits de la personne a recommandé qu'une commission d'enquête soit nommée dans cinq cas. Deux de ces cas (l'un qui était fondé sur l'âge et le sexe dans l'emploi et l'autre qui concernait l'orientation sexuelle dans les services) ont été retirés par les plaignants avant que le ministre ne nomme une commission d'enquête, parce que le litige avait été réglé de façon satisfaisante pour les parties. Trois autres cas ont été renvoyés à une commission d'enquête devant la Commission du travail et de l'emploi. Le premier était fondé sur le harcèlement sexuel dans l'emploi (*Steeves c. Woody's Place, O'Brien's Pub RPK et Johnson*), le deuxième concernait l'incapacité mentale dans l'emploi (*Taylor c. McCain Foods Ltd.*) et le troisième portait sur le harcèlement sexuel dans l'emploi (*Kenny c. Ministère de la Justice et de la Consommation et Muck*).

Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008, trois affaires ont été instruites par une commission d'enquête. Deux des plaintes étaient fondées sur le harcèlement sexuel, et la troisième invoquait l'ascendance et la race dans l'emploi. De plus, cinq affaires devant une commission d'enquête ont été réglées avant une audience. Ces plaintes mettaient en cause un ou plusieurs des motifs suivants : sexe, harcèlement sexuel et incapacité mentale. Quatre de ces dossiers ont été fermés avant le 31 mars 2008, et le cinquième demeurerait ouvert jusqu'à ce que les conditions du règlement à l'amiable aient été remplies.

## Summary of Board of Inquiry Decisions, 2007-08

As stated above, the Board of Inquiry rendered decisions in three cases. Summaries of these cases are provided below.

### 1. Ewart v. Kilburn

The Board of Inquiry heard the matter on August 13 and 14, 2007 and rendered its decision on August 23, 2007 (Board of Inquiry File No: HR-005-06). The complainant alleged that a coworker sexually harassed him during the course of his employment. He alleged the respondent would make comments about his attire or would ask about going out to the movies or on trips. It was alleged that the respondent would ask the complainant if he needed company or if he wanted to “hang out”. The respondent would also attend hockey games when he knew the complainant was playing. Finally, the complainant explained he was uncomfortable with the respondent’s comments and behaviour and told the respondent he didn’t want anything more than a working relationship with him. Things improved for awhile, but then respondent returned to making comments and asking to go on trips with the complainant. The complainant always refused these requests. During a trip out-of-province to attend a conference, the respondent and the complainant shared a hotel room. At one point during the night, the complainant awoke and found the respondent sexually assaulting him. The complainant immediately left the premises and returned home. The Board found, on a balance of probabilities, that Mr. Kilburn had sexually harassed the complainant during the course of his employment and violated section 7.1 of the *Human Rights Act*. The Board ordered the respondent to pay the complainant \$15,000 in general damages for emotional suffering, injury to dignity, feelings and self-respect.

## Résumé des décisions des commissions d’enquête en 2007-2008

Comme nous l’avons mentionné ci-dessus, une commission d’enquête a statué dans trois cas. Ces cas sont résumés ci-dessous.

### 1. Ewart c. Kilburn

La commission d’enquête a tenu une audience les 13 et 14 août 2007 dans cette affaire, et elle a rendu sa décision le 23 août 2007 (Commission d’enquête HR-005-06). Le plaignant alléguait qu’un collègue le harcelait sexuellement dans le cadre de son emploi. Il affirmait que l’intimé faisait des remarques sur sa façon de se vêtir ou l’invitait à aller au cinéma ou en voyage. L’intimé aurait demandé au plaignant s’il avait besoin de compagnie ou s’il voulait passer du temps avec lui. L’intimé se présentait aussi à des parties de hockey quand il savait que le plaignant jouait. Enfin, le plaignant a expliqué qu’il ne se sentait pas à l’aise face aux remarques et au comportement de l’intimé. Il a dit à l’intimé qu’il ne voulait rien d’autre qu’une relation de travail avec lui. La situation s’est améliorée momentanément, mais l’intimé a recommencé à faire des remarques et à inviter le plaignant à sortir avec lui. Le plaignant a toujours refusé ces invitations. Au cours d’un voyage à l’extérieur de la province à l’occasion d’une conférence, l’intimé et le plaignant ont partagé une chambre d’hôtel. Le plaignant s’est réveillé pendant la nuit et il a constaté que l’intimé était en train de l’agresser sexuellement. Le plaignant a quitté les lieux immédiatement et est rentré chez lui. Compte tenu de la prépondérance des probabilités, la commission d’enquête a statué que M. Kilburn avait harcelé sexuellement le plaignant dans le cadre de son emploi et qu’il avait contrevenu à l’article 7.1 de la *Loi sur les droits de la personne*. La commission d’enquête a ordonné à l’intimé de payer au plaignant la somme de 15 000 \$ à titre de dommages-intérêts généraux pour ses souffrances émotionnelles et pour l’atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne.

## **2. Steeves v. Woody's Place, O'Brien's Pub RPK and Johnson**

The Board of Inquiry held a hearing on September 26, 2007 and rendered its decision on October 16, 2007 (Board of Inquiry File No: HR-005-07). In this matter, the complainant filed a sexual harassment complaint against her employer and a co-worker. She alleged the co-worker made inappropriate and unwelcome comments about her person and, on one occasion, grabbed her buttock. The Board found that the respondents discriminated against the complainant and violated sections 3 and 7.1 of the *Human Rights Act*. As such, it ordered the employer respondent to pay the complainant \$2,000 in general damages for injury to dignity, feelings and self-respect.

## **3. Sock v. Legal Aid New Brunswick**

The hearing of this matter was held on November 29 and 30, 2007. On January 7, 2008, the Board of Inquiry rendered its decision. (Board of Inquiry File No: HR-003-07). This complaint involved an allegation of discrimination based on race and ancestry during the course of employment. The complainant alleged the Director for the respondent discriminated against her when he said "I don't want stuff like 'lazy Indian' starting in this organization". The Board found that the Director's utterance was made when he was voicing his concern after relating "observations made by court officials" about the complainant's work performance. The Board determined that the words, although unfortunate, did not constitute a "racial slur" and could not be attributable to the Director. Further, the Board found that there was no evidence of any discriminatory remarks or actions by the Director to the complainant. As such, on a balance of probabilities, the Board did not make a finding of discrimination and dismissed the com-

## **2. Steeves c. Woody's Place, O'Brien's Pub RPK et Johnson**

La commission d'enquête a tenu une audience le 26 septembre 2007 et a rendu sa décision le 16 octobre 2007 (Commission d'enquête HR-005-07). Dans cette affaire, la plaignante a déposé une plainte pour harcèlement sexuel contre son employeur et un collègue de travail. Elle alléguait que son collègue avait fait des remarques déplacées et non sollicitées à propos de sa personne et qu'il lui avait saisi une fesse à une occasion. La commission d'enquête a statué que les intimés avaient fait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante et qu'ils avaient contrevenu aux articles 3 et 7.1 de la *Loi sur les droits de la personne*. Elle a donc ordonné à l'employeur de verser 2 000 \$ à la plaignante à titre de dommages-intérêts généraux pour l'atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de sa personne.

## **3. Sock c. Aide juridique du Nouveau Brunswick**

L'audience dans cette affaire a eu lieu les 29 et 30 novembre 2007, et la commission d'enquête a rendu sa décision le 7 janvier 2008 (Commission d'enquête HR-003-07). Cette plainte faisait état de discrimination fondée sur la race et l'ascendance dans le cadre de l'emploi. La plaignante alléguait que le directeur de l'intimée avait fait preuve de discrimination à son endroit en lui disant qu'il ne voulait pas de situation « d'Indien paresseux » dans son organisation. La commission d'enquête a statué que le directeur s'était exprimé ainsi en essayant de faire part de son inquiétude après avoir relaté des observations formulées par des fonctionnaires de la cour au sujet du rendement de la plaignante au travail. Aux yeux de la commission d'enquête, même si les mots imputés au directeur n'étaient pas les mieux choisis, ils ne constituaient pas des propos racistes et ils ne pouvaient pas lui être attribués. De plus, la commission d'enquête a statué qu'il n'y avait aucune preuve de propos ou de gestes discriminatoires de la part du directeur envers la plaignante. Compte tenu de la prépondérance des probabilités, la commission d'en-

plaint pursuant to section 20(6.1) of the *Human Rights Act*.

## Judicial Review

During the 2007-2008 fiscal year, two applications were made to the Court of Queen's Bench for judicial review. In one matter (*502798 NB Inc. (formerly Melanson's Waste Management Inc. and Kerry McLellan v. Neville Tracey and the Human Rights Commission)*), the respondents filed an application to review the Board of Inquiry's decision regarding the finding of discrimination on the basis of marital status as well as the awarded remedy. The hearing was held in September 2007 and a decision was pending at the end of the fiscal year. The second application was filed by the complainant asking the Court to review the Commission's decision to dismiss the complaint and to not request the appointment of a Board of Inquiry (*Lebreton v. Alternative Residence Alternative Inc. and the Human Rights Commission*). That hearing was scheduled later in 2008.

As well, the Supreme Court of Canada heard the appeal in the *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan* in February 2008. That decision was still pending at the end of March 2008.

quête a conclu qu'il n'y avait pas eu de discrimination et a rejeté la plainte, conformément au paragraphe 20(6.1) de la *Loi sur les droits de la personne*.

## Révision judiciaire

Au cours de l'année financière 2007-2008, deux demandes de révision judiciaire ont été faites à la Cour du Banc de la Reine. Dans une affaire (*502798 NB Inc., anciennement Melanson's Waste Management Inc., et Kerry McLellan c. Neville Tracey et Commission des droits de la personne*), les intimés ont présenté une demande de révision de la décision de la commission d'enquête qui avait conclu à un cas de discrimination fondée sur l'état matrimonial. Ils ont aussi demandé la révision de la mesure de redressement accordée. L'audience a eu lieu en septembre 2007 et la décision était toujours en délibéré à la fin de l'année financière. La deuxième demande a été déposée par un plaignant qui voulait faire réviser la décision de la Commission des droits de la personne de rejeter sa plainte et de ne pas demander la nomination d'une commission d'enquête (*Lebreton c. Alternative Residence Alternative Inc. et Commission des droits de la personne*). Cette audience devrait avoir lieu plus tard en 2008.

De plus, la Cour suprême du Canada a entendu le pourvoi dans l'affaire *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan* en février 2008. Cette décision était toujours en délibéré à la fin de mars 2008.



## Education and Prevention

### Fortieth Anniversary Forum

The 40<sup>th</sup> anniversary of the *Human Rights Act* and the Human Rights Commission occurred on September 15, 2007.

To mark this anniversary, the Human Rights Commission, the Atlantic Human Rights Centre and the Office of the Ombudsman organized a forum entitled *Human Rights in New Brunswick: Past, Present and Future*. The forum was held in Fredericton on September 14, 2007.

The objectives of the forum were to examine the circumstances that led to the creation of the Human Rights Commission and how the situation has evolved since then, as well as current and future challenges faced by the Commission.

The keynote speakers were Barbara Hall, the Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission, and Senate Speaker Noël A Kinsella, who was the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission during its first 22 years. The New Brunswick Human Rights Award was presented to Speaker Kinsella at the forum.

Some of the current issues that were discussed were the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, mandatory retirement, the new human rights structures set up in Ontario, and the draft Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.

The agenda of the forum is on the Commission's website. Over 100 people attended the forum.

## Éducation et prévention

### Forum du 40<sup>e</sup> anniversaire

Le 15 septembre 2007 a marqué le 40<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne* et de la Commission des droits de la personne.

Pour souligner cet anniversaire, la Commission des droits de la personne, l'Atlantic Human Rights Centre et le Bureau de l'ombudsman ont organisé un forum intitulé *Les droits de la personne au Nouveau-Brunswick : passé, présent et futur*. Ce forum a eu lieu à Fredericton le 14 septembre 2007.

Le forum avait pour objectif d'examiner les circonstances qui ont donné lieu à la mise sur pied de la Commission des droits de la personne et la façon dont la situation a évolué depuis cette époque et de se pencher sur les défis que la Commission doit et devra relever.

Les conférenciers d'honneur étaient Barbara Hall, commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne, et le président du Sénat, le sénateur Noël Kinsella, qui a été président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick au cours des 22 premières années de son existence. Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été remis au sénateur Kinsella à l'occasion du forum.

Parmi les sujets de discussion, mentionnons la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la retraite obligatoire, la nouvelle structure de la Commission ontarienne des droits de la personne et le projet de déclaration sur les droits des peuples autochtones.

Le programme du forum se trouve dans le site Web de la Commission. Plus de 100 personnes ont assisté au forum.

## Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2007 Human Rights Award was presented to Senate Speaker Noël A. Kinsella on September 24, 2007 at a one-day forum to mark the 40<sup>th</sup> anniversary of the New Brunswick Human Rights Commission.

Speaker Kinsella was the key person whose research led to the adoption of the New Brunswick *Human Rights Act* in 1967, and with it the creation of the Human Rights Commission. He was the Chair of the Commission during its first 22 years and a noted advocate and academic in the field of human rights throughout his career.

One of the senator's most significant national contributions came during the early 80's when was part of the New Brunswick delegation at the federal-provincial conferences that sought to patriate the *Constitution* and enshrine a *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

## National and International Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters cooperation and information-sharing between human rights agencies across Canada. CASHRA holds a human rights conference for members, staff and the general public each year on a rotating basis.

## Prix des droits de la personne

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

Le Prix des droits de la personne de 2007 a été présenté au président du Sénat, Noël A. Kinsella, le 24 septembre 2007 dans le cadre d'un forum pour célébrer le 40<sup>e</sup> anniversaire de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Le sénateur Kinsella a été une personne-clé dont la recherche a mené à l'adoption de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick en 1967, et par le fait même, à la création de la Commission des droits de la personne. Il a été président de la Commission durant ses 22 premières années, ainsi qu'un défenseur et un théoricien reconnu dans le domaine des droits de la personne durant toute sa carrière.

Une des plus importantes contributions du sénateur Kinsella sur la scène nationale a eu lieu au début des années 1980 lorsqu'il faisait partie de la délégation du Nouveau-Brunswick aux conférences fédérales-provinciales tenues pour rapatrier la *Constitution* et enchâsser la *Charte canadienne des droits et libertés*.

## Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les organismes qui s'occupent des droits de la personne au Canada. Chaque année en rotation, l'ACCCDP tient une conférence sur les droits de la personne à l'intention du grand public et des membres et du personnel des commissions des droits de la personne.

## Publications

In 2007-08, the Human Rights Commission adopted and published a guideline on accommodating students with a disability.

The “Guideline for Accommodating Students with a Disability” explains the “duty to accommodate” as well as the criteria for “reasonable accommodation”, and the limitations on the duty to accommodate. It also emphasizes the importance of taking reasonable steps to accommodate parents with a disability to ensure that they have the opportunity to communicate effectively with the school and are able to actively participate in their children’s education. The guideline applies to most K-12 schools in the province; there are some exceptions such as First Nations Schools which are under federal law.

In addition, the Human Rights Commission published a general pamphlet entitled *Your Human Rights*, as well as another pamphlet entitled *Complaint Process*.

## Workshops and Seminars

Forty workshops or information sessions were delivered by Commission staff and members. Nine of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

The presentations were made to private and public sector employers and human resource managers; multicultural associations and immigrant settlement programs; school and university students; public school and community college teachers and teachers’

## Publications

En 2007-2008, la Commission des droits de la personne a adopté et publié une ligne directrice sur les mesures d’adaptation à l’endroit des élèves ayant une incapacité.

La « Ligne directrice sur les mesures d’adaptation à l’endroit des élèves ayant une incapacité » explique « l’obligation de prendre des mesures d’adaptation » ainsi que les critères régissant « l’adaptation raisonnable » et les limites de l’obligation de prendre des mesures d’adaptation. La ligne directrice met également l’accent sur l’importance de prendre des mesures d’adaptation à l’endroit des parents ayant une incapacité, pour s’assurer qu’ils ont la possibilité de communiquer efficacement avec l’école et qu’ils sont capables de participer activement à l’éducation de leurs enfants. La directive s’applique à la plupart des écoles de la province, de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année; il y a cependant quelques exceptions, telles les écoles des Premières nations, qui relèvent, elles, des lois fédérales.

De plus, la Commission des droits de la personne a publié un dépliant de portée générale qui s’intitule *Vos droits de la personne* ainsi qu’un dépliant intitulé *Processus de plaintes*.

## Ateliers et colloques

Le personnel et les membres de la Commission ont animé 40 ateliers ou séances d’information. Neuf de ces séances avaient été convenues dans le cadre du règlement à l’amiable d’une plainte sur les droits de la personne.

Des exposés ont été présentés à des employeurs et à des gestionnaires des ressources humaines du secteur privé et du secteur public, à des associations multiculturelles et aux responsables des programmes d’accueil des immigrants, à des élèves, à des étudiants d’université, à des en-



assistants; and hospital staff.

In 2007-08, the Commission continued its practice of delivering presentations to various classes of the St Thomas University Human Rights Program. As in past years, the Commission's legal staff delivered classes on human rights to students in law school and to participants in the Bar Admission course that lawyers must take in order to practice in New Brunswick. They also delivered professional development classes to lawyers.

Other topics covered throughout the year included:

- Duty to Accommodate Disability at Work;
- Getting Acquainted with Human Rights;
- Guideline on Accommodating Students with Disability;
- Social Condition and Political Belief or Activity;
- Accommodating Workers with a Disability Related to Alcohol or Drugs

## Website

The Human Rights Commission's website was redesigned and is located at [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

## Media Relations

Fourteen statements or news releases were issued in 2007-08. They included, for example, releases about the Human Rights Award (see page 34), the 25<sup>th</sup> anniversary of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the forum to mark the 40<sup>th</sup> anniversary of the *Human Rights Act* (see page 33), the Commission's new guideline on accommodating students

seignants et aide-enseignants du réseau public et du collège communautaire et à des employés d'hôpitaux.

En 2007-2008, la Commission a poursuivi sa pratique de donner des exposés auprès de diverses classes du programme sur les droits de la personne de l'Université St. Thomas. Comme par les années passées, les conseillers juridiques de la Commission ont enseigné le volet traitant des droits de la personne aux étudiants des facultés de droit et aux participants au cours d'admission au Barreau que les avocats doivent suivre pour exercer au Nouveau-Brunswick. Ils ont également offert des classes de perfectionnement professionnel aux avocats.

Voici d'autres exemples des thèmes des ateliers :

- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail;
- prendre connaissance des droits de la personne;
- ligne directrice sur les mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité;
- la condition sociale et les convictions ou activités politiques;
- mesures d'adaptation à l'égard des travailleurs ayant une incapacité relative à l'alcool ou les drogues.

## Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne a été remanié et se trouve au [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp).

## Relations avec les médias

Quatorze déclarations ou communiqués ont été diffusés en 2007-2008. Ils traitaient notamment du Prix des droits de la personne (voir à la page 34), du 25<sup>e</sup> anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du forum pour souligner le 40<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les droits de la personne* (voir à la page 33), de la nouvelle ligne directrice de la Commission sur les mesures d'adaptation à

with a disability (see page 35) and major national and international days related to human rights.

The Commission also issued a news release about the settlement of the complaint filed by Peter Papoulidis that resulted in hospitals throughout the province agreeing to recognize the authority of an attorney for personal care to make medical decisions on behalf of a patient who signed a power of attorney document.

The Chair of the Commission also gave media interviews on a number of current issues.

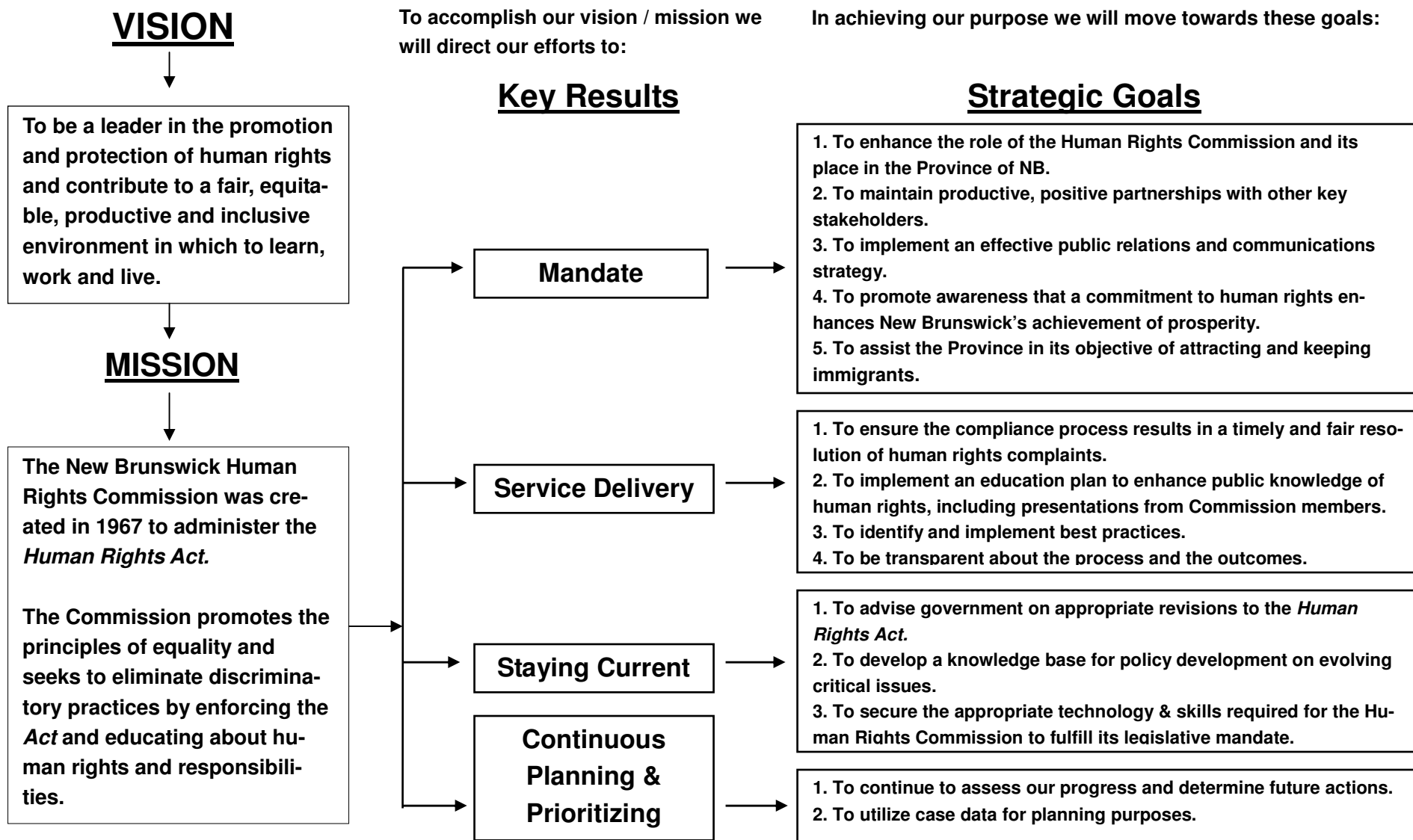
l'endroit des élèves ayant une incapacité (voir à la page 35) et des plus importantes journées nationales et internationales ayant trait aux droits de la personne.

La Commission a publié un communiqué de presse au sujet du règlement de la plainte déposée par Peter Papoulidis, qui a incité les hôpitaux de toute la province à reconnaître que le fondé de pouvoir aux soins personnels est habilité à prendre des décisions médicales au nom du patient qui lui a signé une procuration.

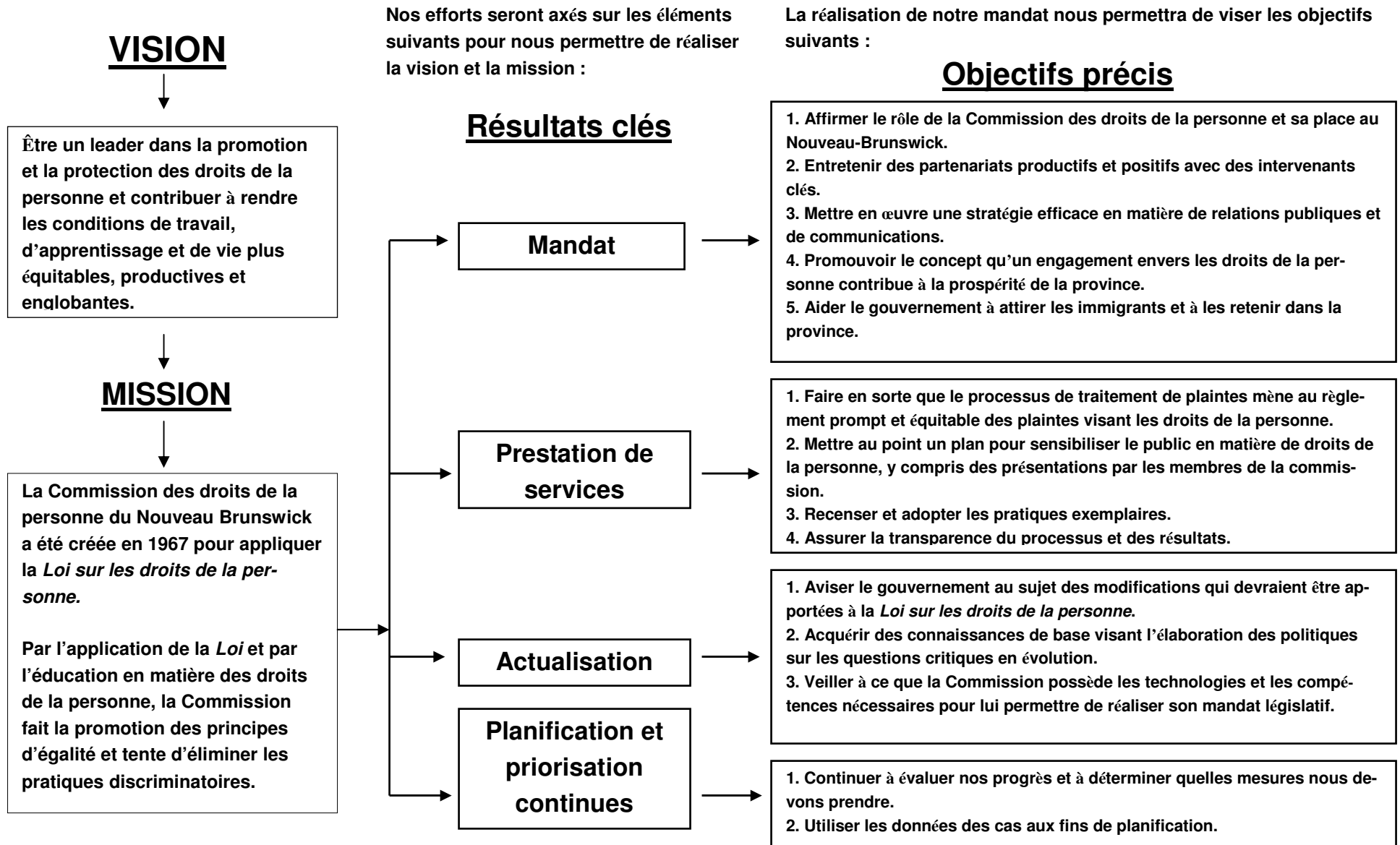
Le président de la Commission a également donné des entrevues aux médias au sujet de nombreuses questions d'actualité.

## Appendix A / Annexe A

### Overview of Strategic Plan 2006-09

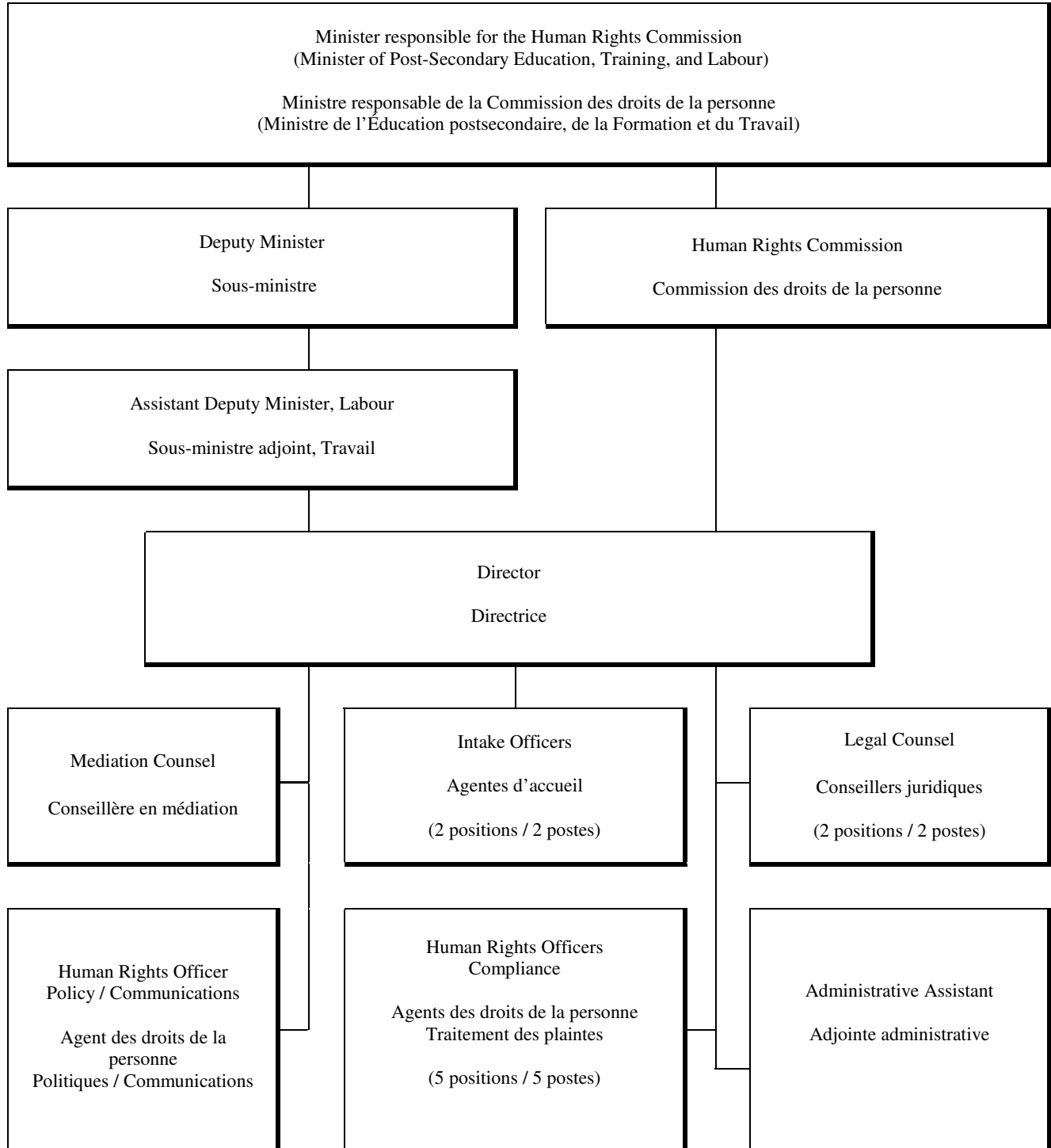


## Aperçu du plan stratégique 2006-2009



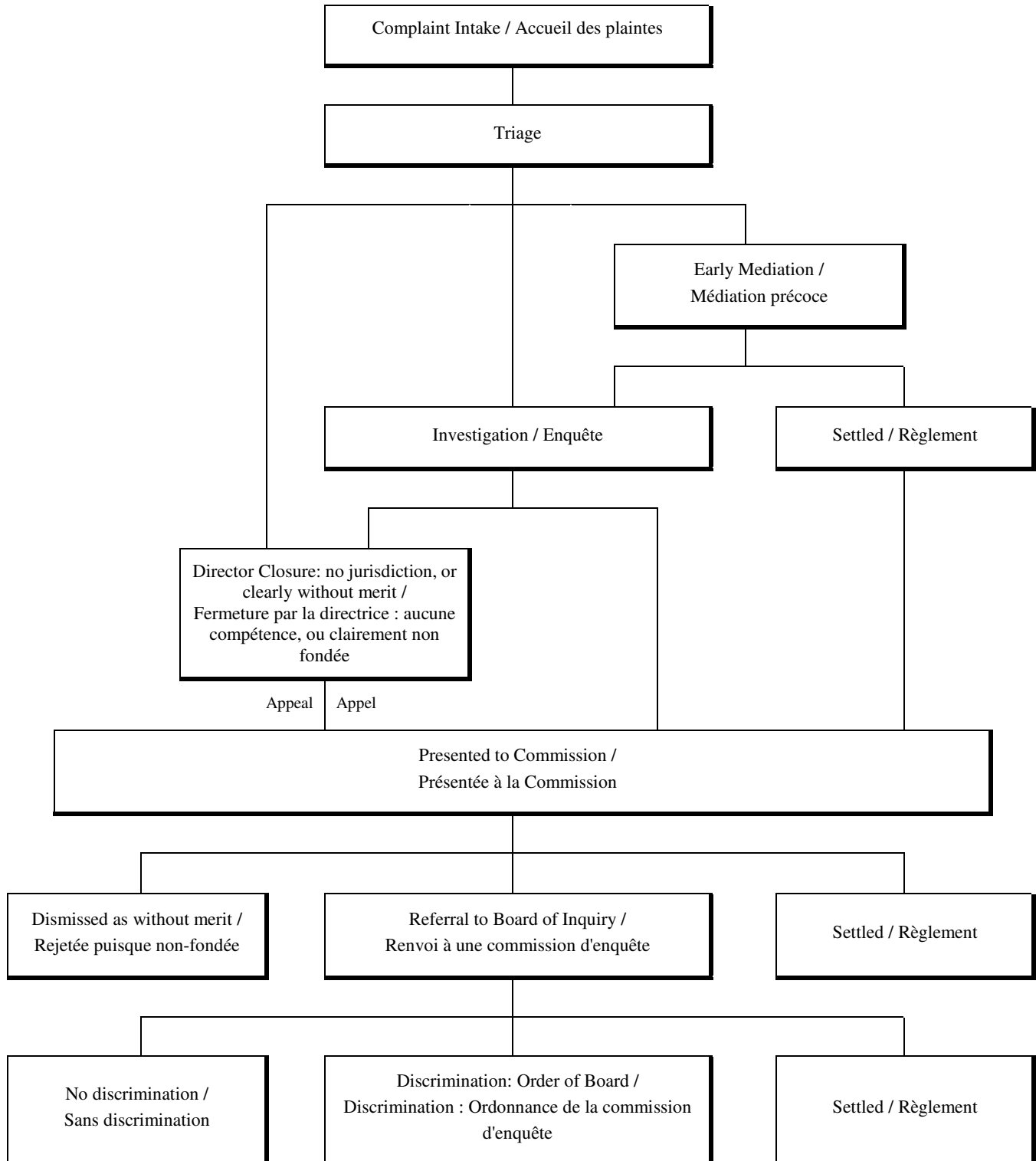
## Appendix B / Annexe B

### Organizational Chart / Organigramme



## Appendix C / Annexe C

### Complaint Process / Acheminement des plaintes



## Appendix D / Annexe D

### New Complaints by Ground and Activity

April 1, 2007 to March 31, 2008

### Plaintes nouvelles par motif et activité

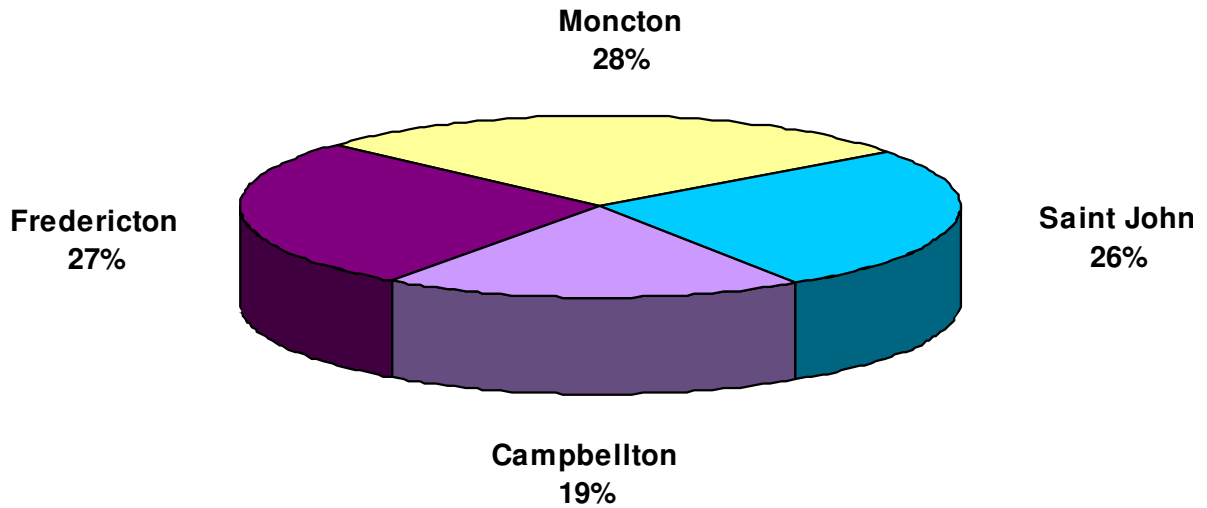
Du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total
Race / Race	3	1	0	0	1	5 (2%)
Sex / Sexe	18	1	0	0	0	19 (7%)
Religion / Croyance	2	1	1	0	0	4 (2%)
Place of Origin / Lieu d'origine	3	0	0	0	0	3 (1%)
Marital Status / État matrimonial	2	2	0	0	0	4 (2%)
Mental Disability / Incapacité mentale	48	0	5	0	0	53 (21%)
Colour / Couleur	0	0	1	0	0	1 (0%)
Age / Âge	21	1	4	0	0	26 (10%)
Ancestry / Ascendance	0	0	1	0	0	1 (0%)
National Origin / Origine nationale	4	1	0	0	1	6 (2%)
Physical Disability / Incapacité physique	83	2	3	0	1	89 (35%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	10	0	0	0	0	10 (4%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	4	0	1	0	0	5 (2%)
Political Belief or Activity / Convictions ou activité politiques <sup>4</sup>	17	0	0	0	0	17 (7%)
Social Condition / Condition sociale <sup>4</sup>	5	1	4	0	0	10 (4%)
Reprisal / Représailles	5	0	0	0	0	5 (2%)
<b>Total</b>	<b>225</b> (87%)	<b>10</b> (4%)	<b>20</b> (8%)	<b>0</b> (0%)	<b>3</b> (1%)	<b>258*</b>

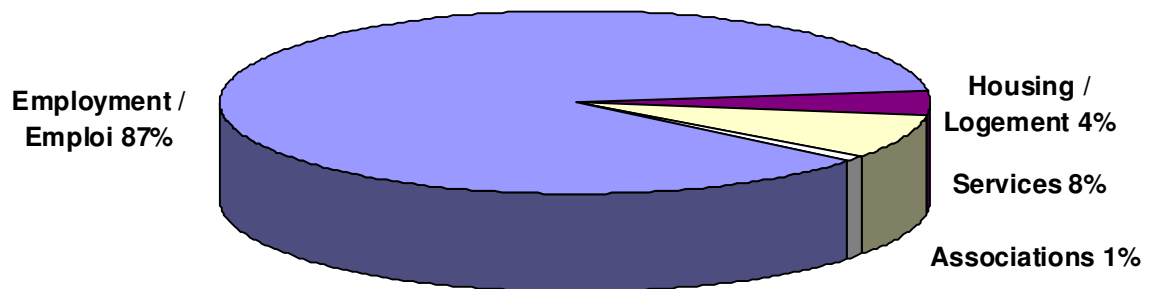
\* There were 197 new complaints. The numbers here do not total 197 because some complaints concerned more than one ground or activity.

\* La Commission a reçu 197 nouvelles plaintes. Les chiffres ci-dessus ne totalisent pas 197, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

**New Complaints by Location  
2007-2008**  
**Plaintes nouvelles par localité**



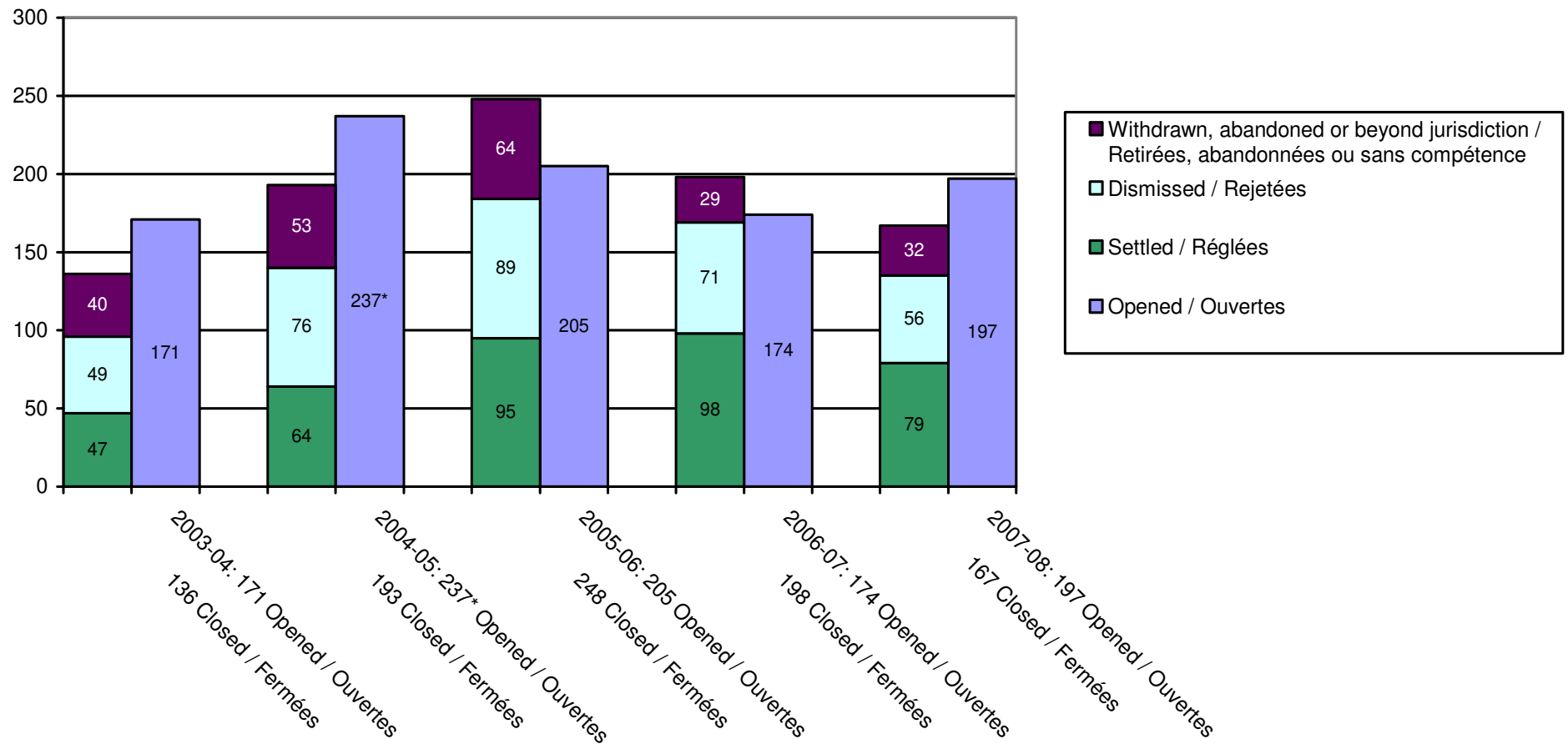
**New Complaints by Activity  
2007-2008**  
**Plaintes nouvelles par activité**





## Complaints Opened and Closed 2003-2008

### Plaintes ouvertes et fermées

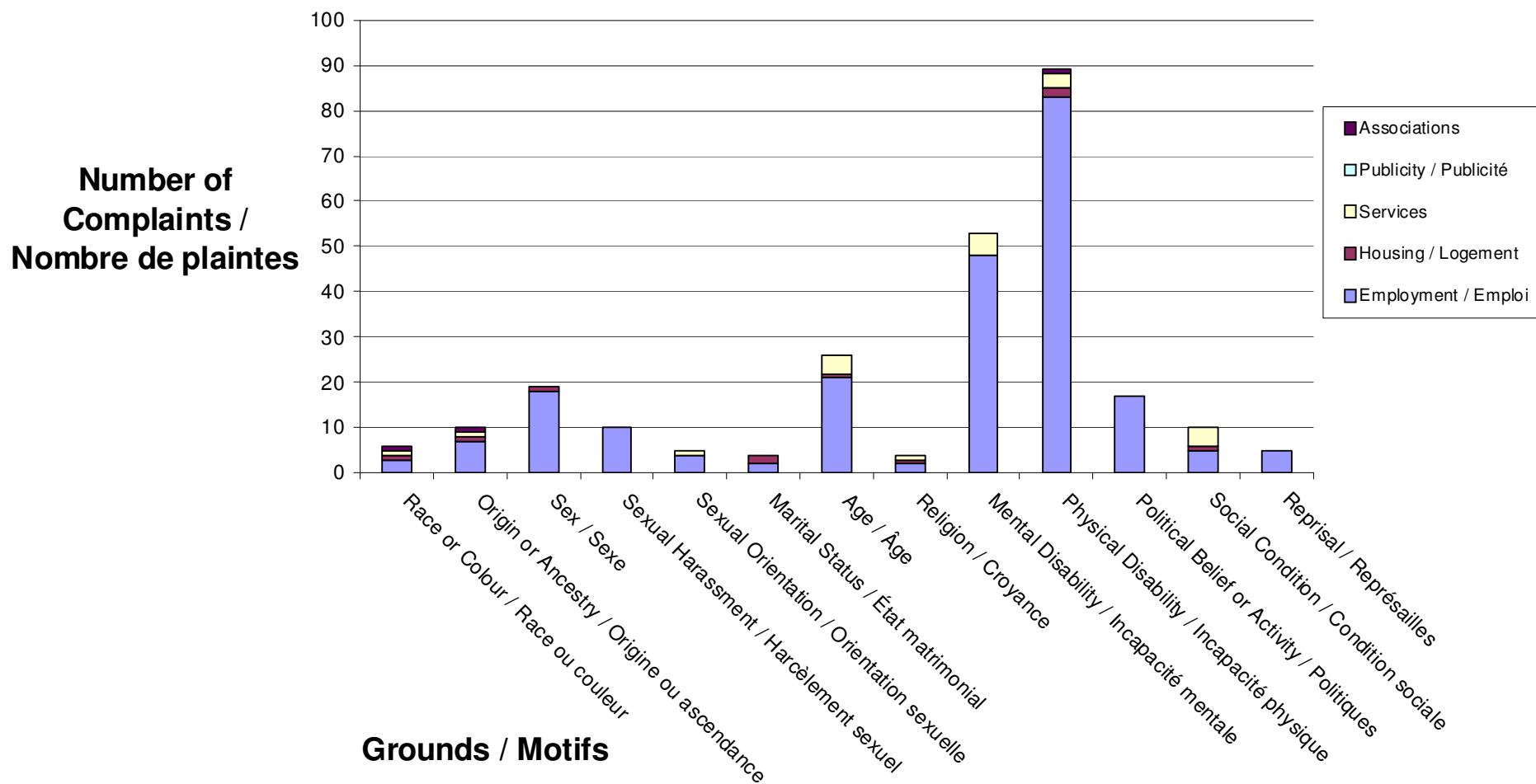


\* Forty-four were similar complaints against two employers

\* Quarante quatre plaintes semblables avaient été portées contre deux employeurs.

## New Complaints by Ground and Activity 2007-2008

### Plaintes nouvelles par motif et activité



## Appendix E / Annexe E

### Summary of Expenditures

*This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2007-08. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.*

### Résumé des dépenses

*Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2007-2008, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.*

	2006-2007 Actual / Réelles	2007-2008 Main Estimates / Budget princi- pal	2007-2008 Budget / Budget	2007-2008 Actual / Réelles	2007-2008 Difference between actual and amended budget / Différence entre le budget réel et le budget rectifié
<b>Compliance and Pre- vention / Traitement des plain- tes et prévention</b>	\$653,307	\$661,017	\$661,017	\$715,372	(\$54,355)
<b>Legal Services / Services juridiques</b>	\$173,750	\$240,402	\$240,402	\$231,963	\$8,439
<b>Office of the Com- mission / Le bureau de la Commission</b>	\$52,421	\$27,581	\$27,581	\$59,333	(\$31,752)
<b>Total</b>	<b>\$879,478</b>	<b>\$883,000</b>	<b>\$883,000</b>	<b>\$1,006,668</b>	<b>\$77,668</b>

## Appendix F / Annexe F

### Overview of the Human Rights Act

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on 14 personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

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

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur 14 caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

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

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

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par le gouvernement provincial et les administrations municipales. 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.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

### Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 14 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, social condition, political belief or activity, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in

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

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

### Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activité politiques, orientation sexuelle et sexe, y compris l'état de 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, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se carac-

treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

### Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test

térisée par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligées 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. Cela signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

### Exceptions et limites

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

De plus, la *Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour su-

to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

- (1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,
- (2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and
- (3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

prême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de services est justifiée seulement si :

- Premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
- Deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et
- Troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de services ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

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

## Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

The Commission has an early mediation service in which a staff person acting as a neutral third party assists the parties to resolve the complaint as early as possible.

If early mediation is unsuccessful or is refused by the parties, a Human Rights Officer investigates the complaint. Throughout the investigation, there are opportunities for the parties to settle the complaint.

Depending on the information gathered, the Officer may recommend that the file be closed by the Director under s. 19.2 of the *Human Rights Act* as being clearly without merit. In that case, the parties receive a letter indicating why the file was closed as being clearly without merit, and advising them that they can appeal the dismissal to the Commission within 15 calendar days. If an appeal is filed, the members review the Director's decision and either uphold it or direct that the file be re-opened for further action.

## Application de la loi

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

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

La Commission offre un service de médiation précoce. Un membre du personnel, qui agit comme tiers neutre, aide les parties à résoudre la plainte dans les plus brefs délais.

Si la médiation précoce échoue ou est refusée par les parties, un employé de la Commission fait enquête sur la plainte. Tout au long de l'enquête, les deux parties ont l'occasion de régler la plainte.

Selon l'information recueillie, l'agent peut recommander que la directrice ferme le dossier en vertu de l'article 19.2 de la *Loi sur les droits de la personne* pour le motif que celle-ci est clairement non fondée. Dans ce cas, les parties reçoivent une lettre indiquant que le dossier a été fermé parce que la plainte a été jugée clairement non fondée, et les informant qu'elles peuvent interjeter appel du rejet auprès de la Commission dans un délai de 15 jours civils. Si un appel est déposé, les membres révisent la décision de la directrice et la confirment ou ordonnent que le dossier soit rouvert pour que d'autres mesures soient prises.



Unless the case was closed by the Director under s. 19.2, the Officer prepares a case analysis report. The report contains an analysis of the information gathered through the investigation process and a recommendation from the staff to the Commission members to either dismiss the complaint as being without merit or to proceed with conciliation efforts. The report is shared with the parties and they can respond to it in writing.

The case analysis report and the parties' responses are considered by the Commission at its next meeting. The Commission determines whether the complaint should be dismissed, or whether the staff should continue to attempt to effect a settlement.

If efforts to reach a settlement fail, the complaint is again brought before a Commission meeting so that the Commission may determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. The Commission may also dismiss the complaint at this stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Post-Secondary Education, Training, and Labour, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of all the parties to the complaint. This may include the Commission as the *Human Rights Act* provides that it may be a party and may have carriage of the complaint. If the Board finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it

Sauf si le dossier est fermé par la directrice en vertu de l'article 19.2, l'agent rédige un rapport d'analyse du cas. Le rapport contient l'analyse de l'information recueillie par le biais du processus d'enquête et une recommandation du personnel aux membres de la Commission, soit le rejet de la plainte qui n'est pas fondée ou la conciliation. Ce rapport est communiqué aux parties qui peuvent y répondre par écrit.

La Commission étudie le rapport d'analyse du cas et les réponses des deux parties au cours de sa prochaine réunion. Elle détermine si la plainte doit être rejetée, ou si le personnel doit poursuivre sa tentative de règlement.

Si les efforts en vue d'en arriver à un règlement ne réussissent pas, la plainte est de nouveau présentée à une réunion de la Commission, pour que celle-ci détermine si la plainte doit être instruite par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette étape.

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

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation de toutes les parties à la plainte. La Commission peut être du nombre également, car la *Loi sur les droits de la personne* prévoit qu'elle peut être une partie et avoir charge de la plainte. Si le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la*

concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be reinstated with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

It is the Board of Inquiry, not the Commission, that holds a hearing and issues an order. Such Boards are separate and independent from the Commission.

### Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

*personne*, 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, et non la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et rend une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

### Mandat lié à l'éducation

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

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

## Appendix G / Annexe G

### Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

#### Pamphlets

- Accommodation at Work, FAQ for Employers
- Accommodation at Work, FAQ for Workers
- Accommodating Students with a Disability
- Complaint Process
- Your Human Rights

#### Guidelines adopted by the Commission

- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination (1997)
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004)
- Guideline on Accommodating Students with a Disability (2007)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2000)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2001)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004)
- Guideline on Drug and Alcohol Testing in the Workplace (2003)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004)

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

#### Dépliants

- Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (dépliant)
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des employeurs
- Mesures d'adaptation au travail, brochure à l'intention des travailleurs
- Processus de plaintes
- Vos droits de la personne

#### Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997)
- 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 (2004)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2004)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le sec-

- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995)
- Guideline on Social Condition (2004)
- Guideline on Special Programmes (2004)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

### **Other Publications**

- Annual Report
- Accommodation at Work (reference manual), (2006)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002)

teur du logement (2004)

- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004)

### **Autres publications**

- Rapport annuel
- Les mesures d'adaptation au travail (2006)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick. (2002)