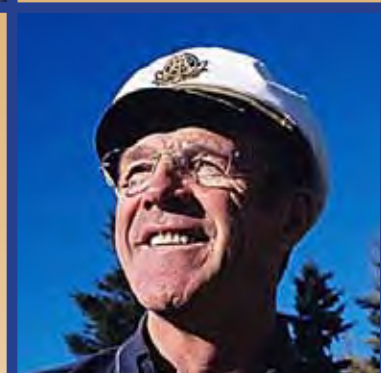


Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

2011-2012

RAPPORT ANNUEL



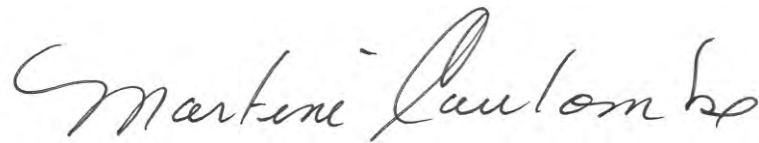
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2012. La Commission relève du ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick.

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

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

A handwritten signature in black ink that reads "Martine Coulombe". The signature is written in a cursive, flowing style.

L'honorable Martine Coulombe

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

Madame la 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 2012.

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

Le président de la Commission des droits de la personne,

A handwritten signature in blue ink that reads "Randy Dickinson". The signature is written in a cursive, flowing style.

Randy Dickinson

Renseignements de référence :

Rapport annuel 2011-2012
Commission des droits de la personne

Publié par :

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Septembre 2012

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 978-1-55471-691-3

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

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp

Table des matières

Mot du président	1
Membres de la Commission des droits de la personne.....	5
Traitement des plaintes.....	9
Éducation et prévention.....	17
Annexes	
A. Organigramme.....	21
B. Graphique d'acheminement des plaintes	22
C. Statistiques relatives aux plaintes	23
D. Résumé des dépenses	25
E. Nos publications	26

Message du président :

La préparation du rapport annuel est l'occasion de réfléchir au mandat et aux activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Cette réflexion nous permet de nous assurer que le public est bien informé et sensibilisé au sujet de ses obligations et de ses droits. Nous pouvons ainsi veiller à ce que ces droits soient appliqués de façon appropriée pour la protection du public. Il est évident que nous réalisons des progrès dans la promotion des droits de la personne dans la province et dans l'ensemble du pays, mais malheureusement il est aussi vrai que de nombreuses situations nous rappellent que la discrimination est un phénomène encore trop fréquent.

Je tiens à reconnaître le personnel professionnel et dévoué qui travaille sous la supervision de la directrice de la Commission, Jill Peters. Tous les membres du personnel ont fait beaucoup d'efforts afin de s'assurer que dans l'exécution de son mandat, la Commission engage activement la collectivité, en particulier les employeurs et les autres intervenants qui participent à la prestation des services publics. Les membres de la Commission ont aussi fait preuve de diligence et se sont réunis régulièrement pour étudier les dossiers d'enquête élaborés par le personnel et ensuite prendre les décisions qui s'imposaient pour le traitement de ces dossiers.

Pendant l'année du présent rapport, la Commission a reçu 169 nouvelles plaintes officielles. Durant la même année, les dossiers de 173 de ces plaintes officielles ont été clôturés : 72 d'entre elles ont été réglées; 74 ont été rejetées; et 20 ont été retirées ou abandonnées parce qu'elles ne relevaient pas de la compétence de la Commission, ou ont été retirées pour d'autres raisons; les dossiers de sept autres plaintes ont été clôturés au niveau de la Commission d'enquête ou au niveau de la cour.

Nous avons continué à offrir avec succès des services de médiation pour toutes les plaintes reçues, ce qui a permis de régler de nombreux cas sans recourir à la procédure des plaintes officielles. La médiation permet de résoudre la plainte plus rapidement et à un coût moins élevé, ce qui est une situation gagnant-gagnant pour les deux parties en cause. Elle permet également de réduire la pression sur les ressources de la Commission. À la fin de l'exercice, nous avons encore 177 plaintes actives à divers niveaux de la procédure des plaintes; 168 étant encore devant la Commission des droits de la personne, et 9 autres étant devant une commission d'enquête ou ayant été soumises pour une révision judiciaire ou renvoyées à la Cour d'appel.

Pendant l'exercice du présent rapport, les motifs les plus couramment cités pour la discrimination ont continué d'être l'incapacité physique (77); l'incapacité mentale (58); l'âge (20), le sexe (19) et les conditions sociales (17).

Il est intéressant de noter que pendant l'exercice en question, la Commission a reçu un total de 192 demandes de renseignements sur la discrimination fondée sur le sexe, 129 des demandes de renseignements se rapportant à la grossesse.

La Commission a révisé plusieurs de ses lignes directrices afin d'expliquer les responsabilités des employeurs et autres qui ont l'obligation de respecter les droits de la personne en tenant compte des différents motifs de discrimination visés par la loi. Nous avons affiché les lignes directrices sur notre site Web afin d'informer les parties intéressées. Les membres du public doivent connaître leurs droits et leurs responsabilités afin que nous puissions éviter que des plaintes soient acheminées inutilement à la Commission.

Nous avons été heureux de participer à l'étude dirigée par Bernard Richard sur l'organisation de plusieurs agences provinciales et d'avoir eu la possibilité d'exprimer notre point de vue sur les moyens d'améliorer le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Nous avons été impressionnés par le soutien et la collaboration de la ministre et du personnel de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Ils se sont montrés réceptifs aux changements qui pourraient être apportés à la méthode pour nommer les futures commissions d'enquête sans qu'il soit nécessaire de passer par le cabinet de la ministre. Une telle approche améliorerait certes la perception du public au sujet de l'indépendance politique de la Commission, en particulier lorsqu'il s'agit de plaintes qui pourraient mettre en cause des ministères ou des organismes du gouvernement provincial. Je peux aussi confirmer, pour l'information du lecteur, que pendant mon mandat à la présidence, il n'y a eu aucune ingérence politique dans le travail quotidien de la Commission. Cependant, nous voulons non seulement qu'il y ait justice, mais qu'il ait aussi apparence de justice tout au long de la procédure de traitement des plaintes.

Dans le cadre de nos activités d'information du public, nous avons continué à offrir des ateliers et des présentations à divers endroits sur les droits de la personne, en particulier des séances de formation pour les employeurs, portant sur la façon de respecter les droits en milieu de travail. Nous avons publié des communiqués au cours de l'année pour souligner les journées et semaines spéciales liées au respect des droits de la personne, ici au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble du pays et à l'échelle internationale.

Nous avons continué à participer à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne par des téléconférences mensuelles, notre présence à la conférence nationale annuelle et l'échange d'information tout au long de l'année. Nous avons travaillé en collaboration avec l'Association sur des dossiers, par exemple comment faire le suivi de l'impact de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, comment créer un environnement où les droits des personnes ayant une incapacité mentale sont bien protégés tout en empêchant le dépôt de plaintes frivoles qui peuvent être principalement un reflet des symptômes de leur incapacité mentale. J'ai le plaisir de souligner que les activités et les opérations de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick se comparent très bien à l'échelle nationale par rapport aux efforts entrepris dans les autres provinces et territoires du Canada. Encore une fois, cette situation démontre bien le professionnalisme et la productivité de notre personnel dévoué et des membres de la Commission.

En septembre de 2011, c'est avec fierté que nous avons décerné le Prix des droits de la personne à Émilienne Basque de Tracadie-Sheila pour son bilan exceptionnel de 40 années de services bénévoles aux pauvres et aux personnes handicapées de la province.


J'invite les lecteurs du présent rapport à consulter les ressources sur le site Web de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour se renseigner davantage sur nos activités et pour consulter nos lignes directrices. Celles-ci expliquent comment interpréter les limites des motifs courants de discrimination indiqués dans la loi. Nous avons aussi affiché un plan d'action qui présente les priorités opérationnelles qui orienteront les démarches de la Commission au cours des prochaines années.

Nous avons l'intention de continuer à mettre l'accent sur la médiation pour résoudre les plaintes dans un délai rapide à un coût moins élevé sans limiter l'accès du public à la procédure d'arbitrage complète pour les situations qui ne peuvent être résolues par la médiation. Nous voulons réduire le temps moyen requis pour clôturer le dossier d'une plainte à partir du moment où la Commission reçoit la plainte jusqu'au moment où l'affaire est résolue d'une façon ou d'une autre. Justice différée est justice refusée.

Nous continuerons aussi à mettre l'accent sur l'information et la sensibilisation du public afin de prévenir les situations de discrimination non nécessaires partout au Nouveau-Brunswick dans la mesure du possible.

Nous collaborerons également avec nos nombreux partenaires dans la collectivité à tous les échelons afin de promouvoir la sensibilisation et le respect de tous les droits légitimes de la personne pour tous les citoyens de la province. Nous avons fait un bon bout de chemin pour les droits de la personne, mais nous ne sommes pas encore arrivés là où tous les gens peuvent présumer sans danger que leurs droits seront toujours respectés dans la réalité, et que tous les gens peuvent automatiquement jouir de l'égalité des droits à part entière sans discrimination. Avec l'appui de nos partenaires des secteurs public et privé, les membres et le personnel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick poursuivront leurs efforts pour atteindre cet objectif.

Le tout respectueusement soumis,



Randy Dickinson, C.M.

Président

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Membres de la Commission des droits de la personne

Durent l'exercice financier 2011-12, les membres de la Commission des droits de la personne étaient : Randy Dickinson (président), Patrick Barbour, Huberte Gautreau, Arthur Harquail, René Landry, Karine Levesque, Emil Olsen and Eva Sock. Voici leurs notices biographiques :

Randy Dickinson, C.M. (président)

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

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

Patrick Barbour

Patrick Barbour, M. Ed, CCC, est un conseiller certifié auprès de Chaleur Counselling and Assessment, spécialisé dans les évaluations professionnelles et le counselling en cas de crise. Ancien enseignant en éducation spéciale et conseiller en orientation, M. Barbour demeure engagé dans l'inclusion en éducation. Il est toujours actif dans son ancienne école comme entraîneur de volleyball.

Il a effectué des recherches et fait des présentations sur les causes de la sous-performance et de ses effets sociaux et financiers à long terme. M. Barbour est également l'auteur de plusieurs pièces en un acte ayant pour thème l'intimidation et le harcèlement dans les écoles primaires. Il est le fondateur du programme d'ambassadeurs de

l'école Dalhousie Regional High School qui vise à encourager l'engagement dans la collectivité au moyen du bénévolat.

Huberte Gautreau

En tant qu'infirmière et diplômée de l'Université de Chapel Hill en Caroline du Nord, où elle a obtenu une maîtrise en santé communautaire, Huberte Gautreau a été embauchée par l'Organisation mondiale de la santé et par CUSO pour travailler dans le domaine de la santé à l'étranger. De retour à l'Université de Moncton, elle a été professeure à l'école des sciences infirmières, coordinatrice d'un projet en éducation à la solidarité internationale et conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste.

Depuis sa retraite, elle se consacre à l'obtention d'une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé et à Conscience Canada, organisme qui demande une loi afin de permettre aux objecteurs de conscience de diriger une portion de leurs impôts vers la paix. En 2000, elle a co-présidé le comité de la Marche mondiale des femmes d'où est issue la Coalition pour l'équité salariale, organisme qu'elle a présidé à deux reprises. Aujourd'hui, elle est toujours active au sein de la Coalition pour l'équité salariale pour l'obtention d'une loi couvrant le secteur privé. Elle est membre du projet Solidarité Acadie Palestine mis sur pied en 2010.

En 1995, elle a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, et en 2004 on lui a décerné le prix de la Gouverneure générale en commémoration de l'affaire « personne ». Notes biographiques en date du 31 mars 2012.

René Landry

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

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

De nombreuses distinctions lui ont été décernées pour ses diverses réalisations. M. Landry a reçu le prix Pilier de la jeunesse des Clubs Garçons et Filles du Canada, le prix argent Keystone pour services insignes à la jeunesse, et la

Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada en reconnaissance de sa contribution significative au bien-être de sa communauté et du Canada.

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

Karine Levesque

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

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

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

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

Emil Olsen

Emil Olsen est né à Édimbourg, en Écosse. Il a immigré au Canada avec sa mère, une épouse de guerre, et avec son frère et sa soeur sur le Queen Mary. Ils ont débarqué sur le Quai 21 de Halifax, en Nouvelle-Écosse, en août de 1946. Son père, un membre des Forces armées canadiennes durant la Deuxième Guerre mondiale, les a rejoints à Fredericton, où la famille a vécu quelques années avant de déménager à McAdam en 1955.

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

Après avoir déménagé à Quispamsis en 1974, il a commencé à participer aux affaires communautaires. Il y a consacré de nombreuses années et a siégé à une foule de comités municipaux, régionaux et provinciaux. M. Olsen

était le maire de Quispamsis de 1983 à 1995. Il a quitté la politique pendant quelques années, puis a été élu conseiller à Quispamsis en 2004, réélu maire suppléant en 2008 et réélu conseiller en 2012.

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

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

Eva Sock

Eva Sock, originaire de la Première Nation Elsipogtog, possède une vaste expérience de travail en raison des diverses fonctions qu'elle a occupées au cours de sa carrière.

Elle a été gestionnaire de bande à Elsipogtog et a participé à la mise sur pied de la communauté et à la gestion de ses affaires pendant plus de 30 ans. L'emploi de Mme Sock auprès du conseil de bande d'Elsipogtog était axé sur les relations intergouvernementales. En outre, elle a travaillé dans le domaine de la planification communautaire afin de venir en appui à la collectivité d'Elsipogtog dans la réalisation de son propre plan directeur pour l'avenir. Pendant quatre ans, elle a été gestionnaire de projet dans le cadre du projet pilote d'intégration des soins primaires.

Mme Sock a aussi travaillé avec les gouvernements des Premières nations de la région de l'Atlantique pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

À l'heure actuelle, elle est directrice générale de l'Eastern Door Fetal Alcohol Spectrum Disorder Diagnostic Center et travaille activement dans le domaine de la santé communautaire en tant que conseillère pour les soins de santé primaires.

Mme Sock a obtenu son diplôme en travail social de l'Université St. Thomas et exerce une profession d'aide depuis plus de 30 ans. Elle est active comme bénévole au sein de sa collectivité et possède une connaissance et une expérience approfondies des personnes et des communautés en état de crise. Elle partage avec cœur les difficultés de sa collectivité ainsi que ses aspirations et ses rêves.

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'activités 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 des droits de la personne sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

On examine toutes les plaintes officielles afin de cerner les questions liées aux droits de la personne qui y sont soulevées, et de répondre à toute question au sujet de la compétence ou du caractère suffisant de la plainte.

La Commission des droits de la personne a mis en place un mécanisme centralisé d'avis en cas de plainte, selon lequel il incombe à un seul membre du personnel de prendre contact avec les parties visées par toutes les plaintes. Il communique avec la partie plaignante afin d'obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la plainte. Il communique ensuite avec l'intimé pour le mettre au courant de la plainte et des mécanismes de médiation et d'enquête de la Commission des droits de la personne et pour lui offrir les services de médiation précoce

Si la médiation est acceptée, un agent des droits de la personne tente de régler la plainte en faisant part à l'intimé des conditions auxquelles la partie plaignante serait prête à s'entendre. 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, l'intimé doit déposer une réponse écrite et le plaignant 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. Ces mesures 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'amiable 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 pourraient comprendre 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'amiable, men-

tionnons un accommodement, une lettre de référence, une lettre d'excuses, un changement dans les directives, le rétablissement d'un employé congédié, et l'obligation pour l'intimé de suivre un atelier de formation sur les droits de la personne.

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'annexe B.

Statistiques sur les plaintes

Des données statistiques sur les plaintes se trouvent à l'annexe C. Voici quelques faits saillants :

- 169 plaintes distinctes ont été reçues en 2011-2012, comparativement à 161 en 2010-2011;
- 177 dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année, comparativement à 178 dossiers l'année précédente; ce total comprend les affaires renvoyées à une commission d'enquête ou à la cour.

Accueil

Presque toutes les plaintes reçues commencent par un appel téléphonique. Lorsque la discrimination alléguée ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement renvoyée à l'organisme compétent. En 2011-2012, la Commission a renvoyé ainsi 872 dossiers.

Sur les 192 demandes de renseignements concernant une allégation de discrimination fondée sur le sexe, 129 étaient liées à une grossesse. Il s'agit d'une augmentation appréciable par rapport aux exercices antérieurs. Parmi les demandes de renseignements dans les cas de grossesse, 27 émanaient d'employeurs à la recherche d'information sur une situation à laquelle ils faisaient face. Les demandes de renseignements relatives à une grossesse émanant d'employées et d'employeurs portaient sur les éléments ci-après :

- Mesures d'adaptation à la grossesse par les employeurs;
- Mesures d'adaptation à l'allaitement en milieu de travail;
- Cessation d'emploi en raison d'une grossesse;
- Cessation d'emploi au cours ou au retour d'un congé de maternité;
- Rétrogradation ou réduction du nombre d'heures de travail au retour d'un congé de maternité;

En 2011-2012, la Commission a posté 619 trousse de plainte ou d'information (dépliants, formulaires de plainte, instructions sur le processus de plainte et la façon de remplir le formulaire, etc.) à des personnes qui souhaitaient déposer une plainte. Elle a reçu par la suite 169 plaintes (taux de retour de 27 %).

Trois cent quarante-huit trousseaux (56 %) ont été envoyées à des femmes et 87 plaintes (51 %) ont été déposées par des femmes. Seize plaintes déposées par des femmes portaient sur des allégations de discrimination fondée sur le sexe, dont neuf étaient liées à une grossesse.

Motifs de discrimination

Les 169 plaintes déposées portaient sur 247 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. services et habitation) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. race et couleur). Tel qu'indiqué à l'annexe C, les motifs les plus souvent cités étaient l'incapacité physique (77) et l'incapacité mentale (58), qui représentaient en tout 55 % de l'ensemble des plaintes. Venaient ensuite la discrimination en raison de l'âge (20) et du sexe (19), suivie de la condition sociale (17).

Comme dans les années antérieures, la plupart (186) des plaintes se rapportaient à l'emploi. La plupart (100, 54%) de ces plaintes étaient fondées sur une incapacité physique ou mentale.

Fermeture de dossiers de plaintes

En tout, 173 dossiers de plaintes officielles ont été fermés en 2011-2012, comparativement à 189 en 2010-2011. Ces dossiers ont été fermés aux étapes suivantes :

- 72 plaintes ont été réglées à l'amiable, dont 35 à l'étape de la médiation précoce (comparativement à 10 à l'étape de la médiation précoce en 2010-2011),
- 74 plaintes ont été rejetées, (principalement en raison d'un manque de preuves ou du non-respect du délai imparti), comparativement à 95 en 2010-2011.
- 20 plaintes ont été retirées ou abandonnées, ont été déclarées hors du ressort de la Commission des droits de la personne, ou ont été fermées pour d'autres raisons.
- Sept dossiers ont été fermés au niveau de la commission d'enquête ou du tribunal.

La période moyenne qui s'est écoulée entre le dépôt des plaintes et leur règlement se chiffre à 12 mois, soit une durée similaire à celle des années précédentes.

Règlements à l'amiable

Au total, 92 dossiers ont été réglés et clos en 2011-2012, comparativement à 59 en 2010-2011. Aux 77 plaintes officielles s'ajoutaient 15 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions consistent en des mesures prises par la Commission pour tenter de régler un différend par voie de médiation avant le dépôt d'une plainte, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend.

Les dossiers ont été réglés aux étapes suivantes :

- 15 dossiers ont été réglés dans le cadre d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte (comparativement à quatre en 2010-11),
- 36 dossiers l'ont été dans les six mois du dépôt de la plainte (c. à d. à l'étape de la médiation précoce) (comparativement à 11 en 2010-11),
- 35 l'ont été après six mois, mais avant d'être examinés au cours d'une réunion de la Commission des droits de la personne,
- Un dossier a été réglé après avoir été examiné au cours d'une réunion de la Commission des droits de la personne, mais avant d'être renvoyé à une commission d'enquête.
- Cinq dossiers ont été réglés au niveau de la commission d'enquête (comparativement à deux en 2010-11).

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

- 447 307 \$: valeur totale estimative des règlements (moyenne de 4 862 \$);
- 14 ateliers de formation sur les droits de la personne;
- 24 dossiers ayant donné lieu à des mesures d'adaptation;
- 3 politiques modifiées ou élaborées;
- 4 offres d'emploi;
- 3 postes ouverts pendant que le plaignant était en congé;
- 4 règlements concernant d'autres avantages (équipement, prestations de maladie ou counselling);
- 4 relevés d'emploi modifiés;
- 6 lettres de recommandation;
- 7 lettres d'excuses ou visant à dissiper un malentendu;
- 1 expulsion annulée.

Un incident survenu à l'extérieur de la province a donné lieu à un règlement supplémentaire. La commission locale des droits de la personne, qui ne pouvait intervenir elle-même en raison d'une possibilité de conflit d'intérêts, avait demandé à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de faire enquête sur la plainte et d'agir comme médiateur. Comme ce dossier a été réglé à l'extérieur de la province, il n'est pas pris en compte dans les statistiques présentées dans le présent rapport annuel.

Exemples de plaintes

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

1. Sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur la grossesse parce qu'elle a été congédiée pendant un congé de maladie. L'employeur soutenait avoir mis fin à l'emploi de la plaignante en raison de sa mauvaise attitude et de son rendement médiocre au travail, et non à cause de sa grossesse. D'après l'enquête, l'employeur avait parlé à l'employée de son attitude et de son rendement au travail et, immédiatement après cette rencontre et avant que la plaignante ne l'informe de son congé de maladie, il avait décidé de la renvoyer et préparé une lettre de congédiement. La Commission a constaté que la plainte n'était pas fondée, car l'information ne corroborait pas l'allégation de la plaignante selon laquelle sa grossesse avait été déterminante dans la décision du défendeur de mettre fin à son emploi. La Commission a rejeté la plainte.

2. Incapacité physique et mentale / Emploi

Le plaignant affirmait avoir subi une discrimination fondée sur l'incapacité mentale et physique (dépendance à la drogue et à l'alcool) lorsque son employeur l'a congédié après l'avoir surpris en train de boire de l'alcool sur les lieux de travail. L'employé alléguait qu'il ne travaillait pas au moment de l'incident. Il attendait dans un véhicule, dans le parc de stationnement de l'employeur. Le plaignant a reconnu ne pas avoir informé l'employeur de sa dépendance à la drogue et à l'alcool. La Commission lui a demandé de produire des documents médicaux attestant sa dépendance, mais il a omis de le faire. Étant donné que l'employé n'avait jamais avisé l'employeur de sa dépendance alléguée à la drogue et à l'alcool et qu'il n'avait pas remis à la Commission les documents médicaux requis, la directrice a rejeté sa plainte, la jugeant « clairement non fondée », en vertu de pouvoirs qui lui sont conférés conformément à la *Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes*. Dans ce dossier, la Commission n'a pas communiqué avec l'employeur.

3. Incapacité physique et sexe (grossesse) / Emploi

La plaignante alléguait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la grossesse et l'incapacité physique lorsque son employeur l'a remplacée par quelqu'un d'autre pendant un congé de maladie lié à sa grossesse. Elle travaillait à temps plein, mais son médecin lui a prescrit un congé de maladie. La plaignante alléguait que, lorsqu'elle a contacté son employeur pour confirmer la date de son retour au travail, celui-ci l'a informée qu'elle reprendrait le travail uniquement sur appel. Quand la Commission a communiqué avec l'employeur, celui-ci a soutenu ne pas avoir remplacé l'employée pendant son congé de maladie et n'avoir reçu de la plaignante aucun document attestant que le médecin l'autorisait à reprendre le travail. L'enquête de la Commission a montré que le billet du médecin remis à l'employeur précisait une date de retour au travail et indiquait par le fait même qu'il autorisait son retour au travail. L'enquête a aussi révélé que l'employeur avait embauché un remplaçant pendant le congé de maladie de la plaignante sans aviser le nouvel employé qu'il s'agissait d'un poste temporaire. Les parties ont convenu de participer à la médiation et le dossier a été réglé.

4. Incapacité physique / Services

La plaignante alléguait que son établissement d'enseignement n'avait pas pris les mesures d'adaptation nécessaires en raison de son allergie grave à un fruit particulier en ne lui fournissant pas rapidement un milieu exempt de cet allergène. Elle alléguait également que l'établissement ne s'était pas assuré que les activités scolaires et parascolaires étaient exemptes de l'allergène, si bien qu'elle ne pouvait assister à certaines de ces activités, notamment la réception qui a suivi la cérémonie de remise des diplômes.

D'après l'établissement, il y avait prescription dans le cas de certaines allégations, car la plainte n'avait pas été déposée dans le délai d'un an prescrit par la *Loi sur les droits de la personne*, et la Commission ne devait donc pas faire enquête sur ces allégations. L'étudiante a demandé que le délai soit prolongé, comme l'autorisent la *Loi* et la *Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte* de la Commission. Elle affirmait disposer de preuves solides montrant que l'établissement n'avait pas pris les mesures d'adaptation nécessaires au regard de son incapacité physique; qu'il était possible d'établir une réparation, car elle a engagé des frais à cause des décisions de l'école et avait été incapable d'assister à plusieurs activités, y compris à la réception suivant la cérémonie de remise des diplômes. De plus, la plaignante disait avoir subi une perte considérable, car un chargé de cours lui avait conseillé d'envisager un changement de choix de carrière en raison de son allergie. Elle estimait qu'il était légitime de ne pas avoir déposé de plainte dans le délai prescrit d'un an, car elle se trouvait alors dans une situation de vulnérabilité et craignait de subir des représailles. Lorsqu'elle avait réclamé des mesures d'adaptation, l'école l'avait obligée à parcourir une grande distance pour obtenir un certificat médical. De plus, l'établissement ne subirait pas un préjudice excessif si la Commission acceptait de prolonger le délai pour le dépôt d'une plainte. Après avoir examiné les arguments présentés par les parties, la Commission a jugé que les circonstances justifiaient la prolongation du délai.

L'établissement d'enseignement a nié toute discrimination envers l'étudiante et soutenu que certaines activités n'avaient pas été tenues sous sa responsabilité. Néanmoins, il a accepté de participer à la médiation et les parties ont été en mesure de régler le différend avec l'aide du personnel de la Commission.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission des droits de la personne 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, et, à la demande du ministre, agit à titre de commission d'enquête en matière de droits de la personne. Alternativement, le ministre peut décider de nommer une commis-

sion d'enquête distincte pour entendre une plainte particulière qui invoque une violation des droits de la personne.¹ Les commissions d'enquête sont distinctes et indépendantes de la Commission des droits de la personne.

Au cours de l'exercice, la Commission a recommandé la mise sur pied de deux nouvelles commissions d'enquête chargées d'examiner des plaintes de discrimination en milieu de travail, plus précisément une plainte de discrimination fondée sur l'incapacité physique et une plainte de discrimination fondée sur l'incapacité mentale et physique. À la fin de mars 2012, l'un de ces dossiers était encore ouvert, tandis que l'autre était réglé et fermé.

En outre, les dossiers examinés par quatre commissions d'enquête instituées au cours d'exercices antérieurs ont été réglés et fermés en 2011-2012. En date du 31 mars 2012, quatre commissions d'enquête demeuraient en instance.

Nous ne donnons aucun détail sur ces commissions d'enquête, car les plaintes en matière de droits de la personne sont confidentielles. Les détails concernant les plaintes sont rendus publics uniquement si la commission d'enquête ou le tribunal publie sa décision.

Révisions judiciaires

En 2011-2012, sept plaintes ont été l'objet d'une révision judiciaire par la Cour du Banc de la Reine. Le 31 mars 2012, la Cour n'avait pas rendu sa décision sur ces plaintes, sauf dans les deux affaires suivantes.

Killam c. Fitchco Entreprises Inc. et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Monsieur Killam avait déposé une plainte alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans le cadre de son emploi. Comme la discrimination alléguée remontait à plus d'un an avant la date de la plainte, il réclamait aussi une prolongation du délai et demandait à la Commission des droits de la personne d'exercer son pouvoir discrétionnaire conformément au paragraphe 17.1(2)² de la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission a rejeté la demande de prolongation, jugeant qu'elle ne respectait pas les critères établis dans la *Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte*.

Monsieur Killam a alors présenté une demande de révision judiciaire alléguant que la Commission des droits de la personne n'avait pas respecté les principes de justice naturelle ou d'équité procédurale ou bien qu'elle avait erré en omettant d'exercer le pouvoir discrétionnaire que lui conférait la *Loi sur les droits de la personne*.

¹ Il s'agit ici de la procédure de nomination pertinente durant tout l'exercice 2011-2012. La procédure de nomination a changé en juin 2012 lorsqu'une modification de la *Loi sur les droits de la personne* est entrée en vigueur.

² En mai 2011, plusieurs articles de la *Loi sur les droits de la personne* ont été renumérotés ou leur ordre a été modifié. Le paragraphe qui portait le numéro 17.1(2) à l'époque est maintenant le paragraphe 18(2).

La Cour du Banc de la Reine a rendu sa décision le 13 mai 2011. Elle a jugé que la Commission des droits de la personne avait permis aux parties de déposer les documents et leur avait accordé une prolongation pour ce faire. La Cour a constaté que la Commission avait examiné attentivement la demande de prolongation et qu'il n'y avait aucune preuve selon laquelle elle aurait mal interprété les documents présentés. La décision de ne pas prolonger le délai était raisonnable et la Commission avait traité les deux parties de façon équitable et exercé le pouvoir discrétionnaire conféré par la loi après examen de tous les éléments pertinents. La Cour a également affirmé que la Commission n'avait pas contrevenu aux règles de justice naturelle ou d'équité procédurale et que la souplesse de la ligne directrice lui permettait d'exercer son pouvoir discrétionnaire en application de la *Loi*. Par conséquent, la Cour a rejeté la demande de révision judiciaire.

Smith c. Province du Nouveau-Brunswick (ministère de la Sécurité publique) et Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Monsieur Smith avait déposé une plainte de discrimination fondée sur l'incapacité mentale et physique dans le cadre de son emploi. Le personnel de la Commission des droits de la personne a examiné la plainte et rédigé un rapport d'analyse du cas examinant les éléments de preuve. Le rapport a été communiqué aux parties, qui ont eu la possibilité d'y répondre. Après examen du dossier, les membres de la Commission ont jugé la plainte non fondée et ils l'ont rejetée. Monsieur Smith a déposé une demande de révision judiciaire auprès de la Cour du Banc de la Reine, alléguant que la Commission n'avait pas respecté les règles de justice naturelle et d'équité procédurale en omettant d'interroger certaines personnes, d'obtenir certains documents et de donner des motifs suffisants à l'appui de sa décision de rejeter la plainte. Il soutenait également que la Commission avait erré en omettant d'examiner des éléments de preuve pertinents.

La Cour a rendu sa décision le 20 juin 2011. Elle a constaté que, d'après la Commission, le plaignant était victime de harcèlement en milieu de travail non lié à son incapacité physique. En outre, la Cour a jugé que M. Smith n'avait pas démontré, selon la norme du caractère raisonnable, que la Commission avait erré en rendant sa décision. Des dépens de 500 \$ ont été adjugés à chaque intimé.

Appels

En 2011-2012, la Cour d'appel a examiné un seul dossier, soit l'affaire *Smith* (voir ci-dessus). Monsieur Smith alléguait dans son appel que la Cour du Banc de la Reine n'avait pas déterminé si les motifs invoqués par la Commission des droits de la personne étaient suffisants pour rejeter la plainte, si l'enquête menée par la Commission était entachée d'erreurs ou incomplète et si le plaignant était victime de discrimination fondée sur une incapacité mentale présumée. Il soutenait également que la Cour du Banc de la Reine avait erré en droit en concluant que l'affaire dont elle avait été saisie consistait à déterminer si la compétence de la Commission pouvait être élargie pour inclure le harcèlement en milieu de travail. En date du 31 mars 2012, la Cour d'appel n'avait pas rendu sa décision.

Éducation et prévention

Activités nationales

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

Une des activités régulières de l'ACCCDP concerne la tenue d'une conférence annuelle sur les droits de la personne, à l'intention des commissions membres, des membres de leur personnel et du grand public. Cette conférence a lieu chaque année dans un endroit différent. En juin 2011, la directrice et le président ont assisté à l'assemblée générale annuelle de l'ACCCDP et à la conférence qui a eu lieu en même temps, intitulée *Nouvelles réalités, Nouvelles directions*. Le président a animé un atelier intitulé « Nouveaux enjeux relativement aux droits des personnes ayant un handicap ».

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

Au cours de l'année, la directrice a siégé au comité du *Forum sur la santé mentale et l'emploi* qui a eu lieu en octobre 2011. L'événement était coparrainé par l'ACCCDP et le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West.

Un des avocats de la Commission est membre du groupe d'avocats de l'ACCCDP qui se rencontre à intervalles réguliers pour discuter de questions de compétence fédérale-provinciale partagée en matière de droits de la personne. Cet avocat représente également la Commission au comité de l'ACCCDP sur la recherche et les politiques.

Prix des droits de la personne

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

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

Le 15 septembre 2011, soit la date de la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, le lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick, l'honorable Graydon Nicholas, a remis le prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à Émilienne Basque, de Tracadie-Sheila. Mme Basque a mérité le prix à plus d'un titre, eu égard au travail sans relâche qu'elle a consacré pendant 40 ans à l'amélioration de la vie des gens pauvres, handicapés, qui sont bénéficiaires de l'aide sociale ou qui sont autrement défavorisés. Ses activités en faveur de la justice sociale ont compris des projets d'autoassistance et la mise sur pied et la direction de divers organismes.

Environ 65 personnes ont assisté à la cérémonie à la Résidence du lieutenant-gouverneur, où un certificat encadré du prix des droits de la personne a été offert à Mme Basque. La récipiendaire a également été la première à recevoir une broche en étain récemment commandée par la Commission. Comme tous les autres récipiendaires du prix, le nom de Mme Basque a été inscrit à la base de la sculpture du prix, tandis qu'une photographie encadrée a été accrochée dans la salle du conseil de la Commission à Fredericton.

Relations avec les médias

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

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

En tout, 18 communiqués ou déclarations ont été publiés sur le site Web de Commission des droits de la personne et distribués à tous les médias du Nouveau-Brunswick par courriel.

Le président a accordé des entrevues aux médias à plusieurs occasions pour traiter de dossiers d'actualité en matière de droits de la personne.

Exposés

Au cours de l'année 2011-2012, dans le cadre de son mandat éducatif, la Commission des droits de la personne a offert 59 exposés ou séances d'information. Seize de ces séances d'information ont fait partie d'une entente de règlement relativement à une plainte en matière de droits de la personne.

Des exposés ont été offerts aux étudiants d'universités, de collèges commerciaux et de cours sur les compétences de vie, tandis que 12 exposés ont eu lieu dans des écoles publiques. Des séances d'information ont aussi été offertes à des associations multiculturelles, à des associations de ressources humaines, à des employeurs des secteurs privé et public, et à des regroupements de gens d'affaires et à des syndicats.

Les exposés portent le plus souvent sur les mesures d'adaptation qu'il faut offrir aux personnes handicapées dans le milieu de travail, soit un sujet qui a été abordé dans 23 exposés. Il y a eu aussi deux exposés sur les accommodements pour des motifs religieux, un exposé sur les accommodements pour des personnes âgées, et un autre sur la ligne directrice de la Commission relative aux élèves ayant une incapacité. Plusieurs exposés de nature générale ont également traité de la *Loi sur les droits de la personne*.

Voici un aperçu des exposés offerts par le personnel de la Commission :

En septembre et décembre 2011, un membre du personnel de la Commission a donné une formation sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées à trois groupes de fonctionnaires qui suivaient le Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique, à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université de Moncton. Ce programme s'adresse aux nouveaux et futurs gestionnaires et superviseurs dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick. L'exposé de la Commission a porté principalement sur la mise en application de la *Loi sur les droits de la personne* au gouvernement du Nouveau-Brunswick. Les sujets abordés ont compris l'obligation de mesures d'adaptation, la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs prohibés, le harcèlement sexuel, les enquêtes internes en milieu de travail et les enquêtes que réalise la Commission des droits de la personne.

Le 28 septembre, un membre du personnel a présenté un exposé aux membres de l'Association du Barreau canadien, à Fredericton. L'exposé s'intitulait : « Managing Workplace Risk: The Human Rights Perspective ». Cet exposé s'inscrivait dans le cadre de la journée de formation qu'offre l'Association du Barreau canadien intitulée : « Le risque est un autre gros mot ». L'exposé de la Commission a porté sur les enquêtes internes en milieu de travail et les enquêtes que réalise la Commission des droits de la personne.

De plus, un membre du contentieux a donné un cours sur les droits de la personne à la St. Thomas University de Fredericton et une formation dans le cadre du cours de droit de l'emploi à la faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick. Un membre du personnel a donné un exposé sur les mesures d'adaptation pour les employés handicapés à l'organisme Enterprise Charlotte County de Saint Andrews.

Autres initiatives

Deux des lignes directrices de la Commission ont été mises à jour en 2011-2012, soit la *Ligne directrice sur les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail* et la *Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte*.

Le manuel intitulé *Mesures d'adaptation au travail* élaboré conjointement par la Commission des droits de la personne, Travail sécuritaire NB et la Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a été mis à jour et réimprimé. Cette publication traite du droit du retour au travail après divers genres de congé, et tout particulièrement d'un congé pris en raison d'une incapacité.

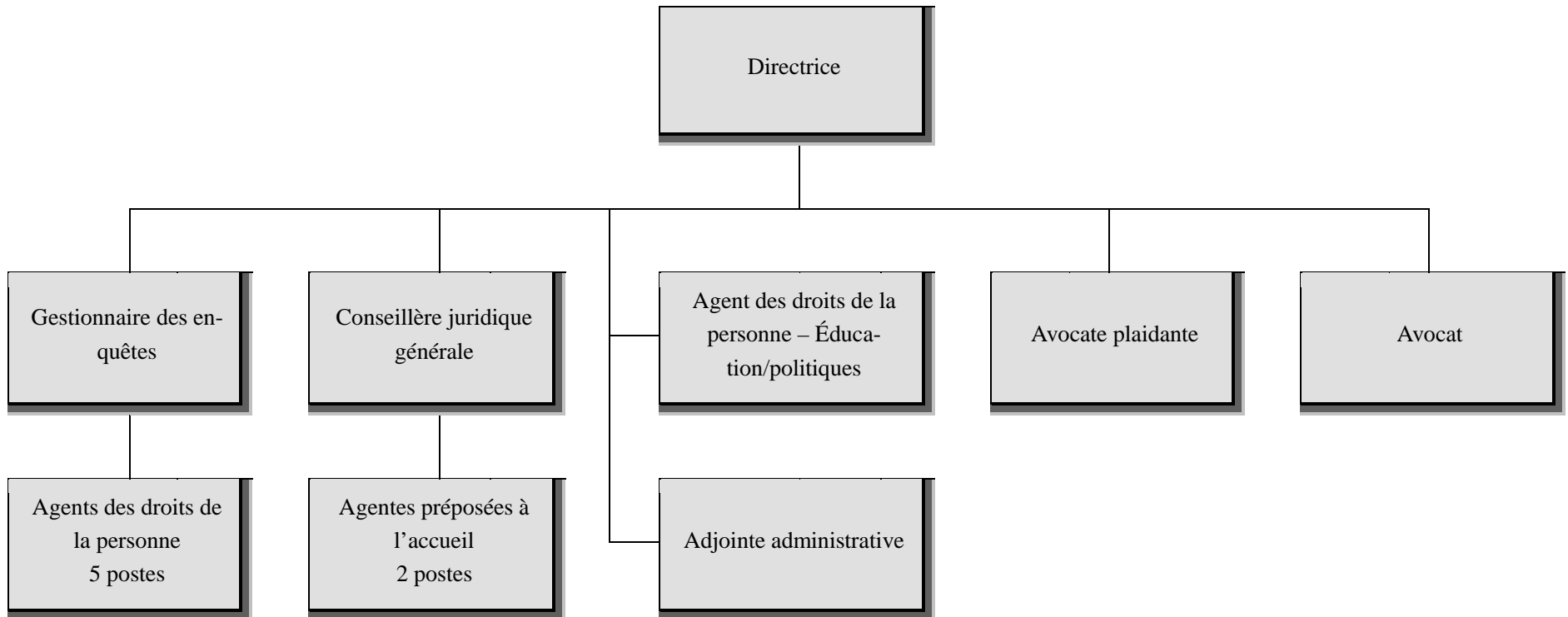
Le public utilise le site Web de la Commission des droits de la personne pour consulter les lignes directrices et d'autres publications de la Commission et prendre connaissance d'autres nouvelles et activités. Les avocats le consultent également pour obtenir les décisions écrites des commissions d'enquête sur les droits de la personne. En 2011-2012, le site Web de la Commission s'est enrichi d'une liste des publications imprimées de la Commission. Des versions en espagnol, en chinois et en coréen du dépliant de la Commission intitulé *Nos droits de la personne* ont aussi été ajoutées au site Web.

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

En collaboration avec les Directions des normes d'emploi et des relations industrielles du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, des kiosques d'information ont été installés pendant la conférence annuelle de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick, qui a eu lieu en mai 2011. La Commission a également installé un kiosque à la Base des Forces canadiennes Gagetown à Oromocto à l'occasion d'une activité visant à marquer la Journée internationale des personnes handicapées.

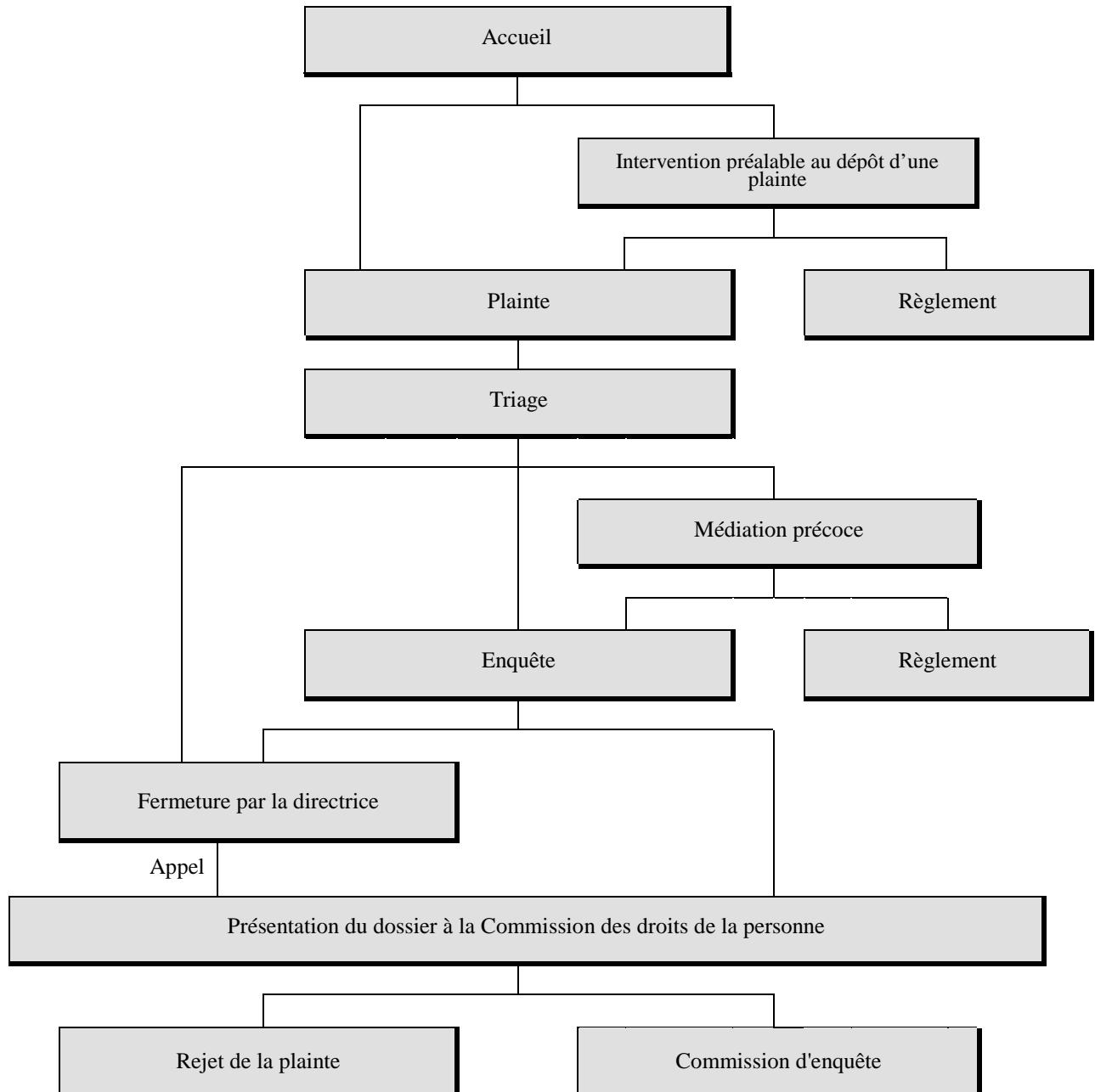
Annexe A

Organigramme



Annexe B

Acheminement des plaintes



Annexe C

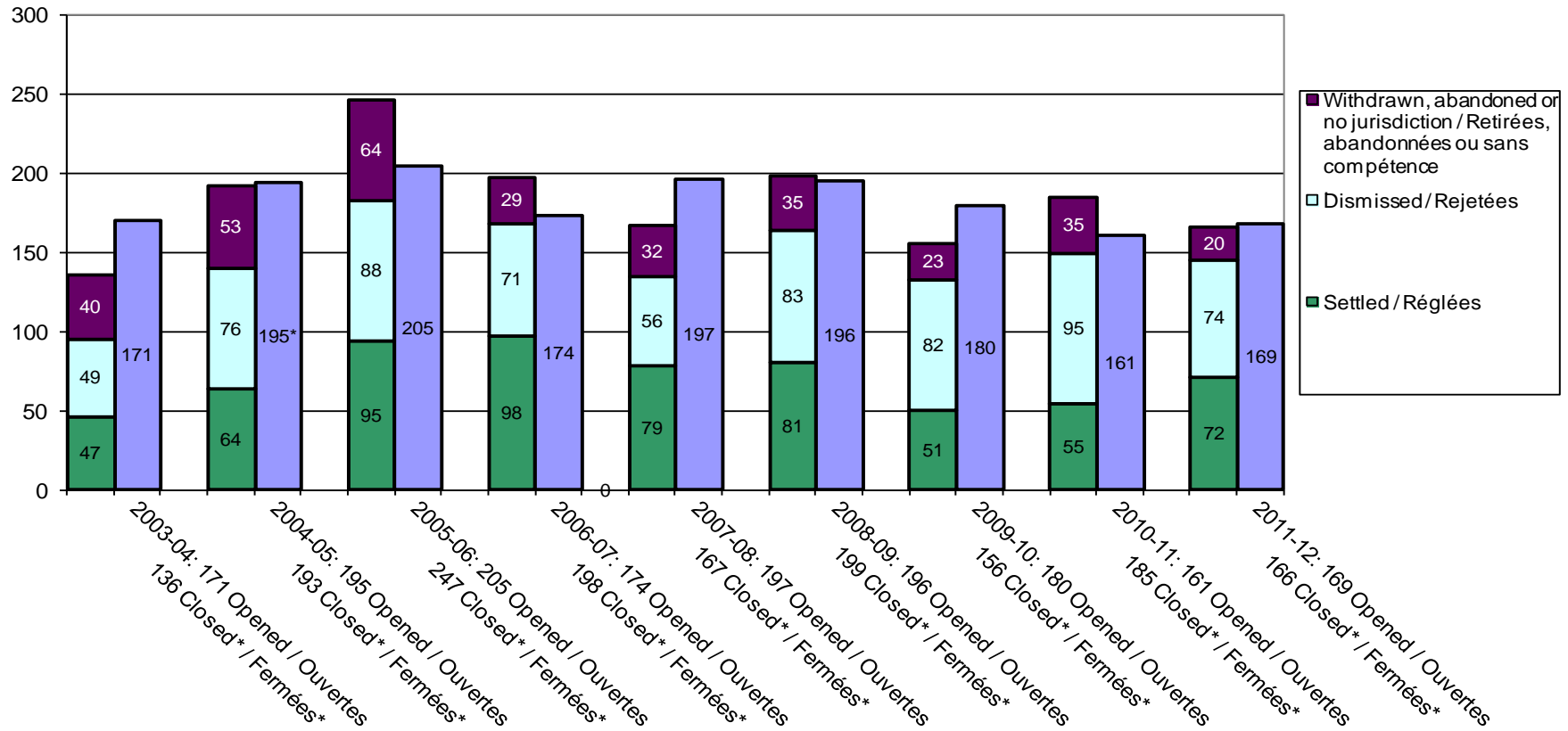
Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité

Du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Race	3	0	4	0	0	7 (3%)
Sexe	15	1	2	0	1	19 (8%)
Croyance (religion)	5	0	2	1	0	8 (3%)
Lieu d'origine	2	1	0	0	0	3 (1%)
État matrimonial	4	0	1	0	0	5 (2%)
Incapacité mentale	40	1	15	0	2	58 (24%)
Couleur	2	0	0	0	0	2 (1%)
Âge	19	0	0	0	1	20 (8%)
Ascendance	0	1	0	0	0	1 (0%)
Origine nationale	2	1	0	0	0	3 (1%)
Incapacité physique	60	1	14	0	2	77 (31%)
Harcèlement sexuel	5	1	1	0	0	7 (3%)
Orientation sexuelle	4	0	2	0	0	6 (2%)
Convictions ou activités politiques	9	1	0	0	0	10 (4%)
Condition sociale	13	1	3	0	0	17 (7%)
Représailles	3	0	1	0	0	4 (2%)
Total	186	9	45	1	6	247*
	(75%)	(4%)	(18%)	(0%)	(2%)	

* Remarquez que ce tableau suit les allégations de discrimination, lesquelles excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples. Si on comptait comme une seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 169 nouvelles plaintes officielles distinctes.

Plaintes officielles ouvertes et fermées 2003-2012



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

Annexe D

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2011-2012, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas encore disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail.

	2011-2012 Budget principal	2011-2012 Budget	2011-2012 Réelles
Traitement des plaintes et prévention	\$962,000	\$962,000	\$812,497
Services juridiques	\$307,000	\$307,000	\$294,008
Bureau de la Commission des droits de la personne	\$71,000	\$71,000	\$48,209
Total	\$1,340,000	\$1,340,000	\$1,154,714

Annexe E

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

Dépliants

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

Lignes directrices adoptées par la Commission des droits de la personne

- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2007)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2008)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2005)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2005)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2009)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur 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 (2011)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2011)

Autres publications

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

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