

2019
2020

RAPPORT ANNUEL



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2019-2020
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Publié par la :
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-2567-8 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-2568-5 (version anglaise en ligne)
ISBN 978-1-4605-2569-2 (version française en ligne)
ISSN 1189-4423

Coordonnées
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233
506-453-2301
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca
Site Web : www.gnb.ca/hrc-cdp

LETTRES D'ACCOMPAGNEMENT

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le tout respectueusement soumis,



Trevor A. Holder
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne


De la présidente au ministre responsable

Trevor A. Holder
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel des activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le tout respectueusement soumis,



Nathalie Chiasson
Présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick



TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente	1
Message du directeur	3
Membres de la Commission	4
Traitement des plaintes	5
Affaires juridiques et examen de politiques	12
Éducation et communication	13
Annexes	18
Annexe A	18
Annexe B	19
Annexe C	20
Annexe D	21
Annexe E	22



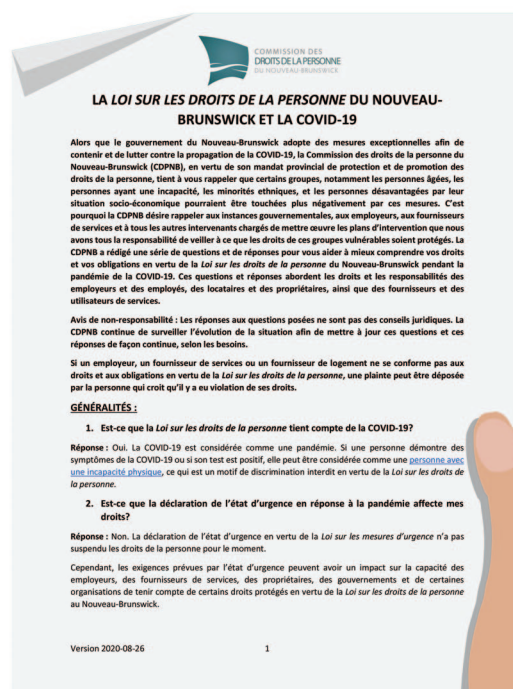
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La crise mondiale générée par la pandémie de COVID-19 cette année nous a rappelé encore une fois l'importance des droits de la personne dans la société et de la nécessité d'avoir un cadre et une structure législative pour protéger les droits de toutes les personnes d'être traitées sur un pied d'égalité. Certains groupes plus vulnérables, comme les aînés, les personnes seules, les familles monoparentales, les minorités ethniques et les personnes défavorisées par leur statut socio-économique ont été les plus durement touchés par les mesures restrictives imposées par le gouvernement. Cela montre l'importance d'institutions comme la Commission des droits de la personne dans la protection et la réponse aux préoccupations du public.

Beaucoup d'entre nous ont été confinés à la maison pendant plusieurs semaines, voire des mois, alors que d'autres dont l'emploi a été jugé essentiel ont dû se présenter au travail. Devant de telles circonstances inégales et inhabituelles durant ces temps difficiles, plusieurs enjeux liés aux droits de la personne se sont présentés. Ainsi, nous comprenons qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans lesquelles les droits de la personne peuvent être mis de côté dans l'intérêt public lorsque la santé et la sécurité du public l'exigent, mais ces situations ont aussi des limites.

Sa mission étant d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* et d'éduquer le public, il était important pour la Commission d'émettre un rappel des limites imposées par ces situations exceptionnelles ainsi que l'obligation, entre autres, des employeurs et des fournisseurs de services de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de leurs employés et de leurs bénéficiaires de services sans que cela représente une restriction excessive. Ainsi, la Commission a répondu directement aux questions que lui a adressées le public et a affiché un document sur son site Web traitant des diverses circonstances possibles produites par les mesures restrictives adoptées par le gouvernement, les employeurs, et les fournisseurs de service à cause de la pandémie de COVID-19.

Sur le plan opérationnel, motivée également par la préoccupation à l'égard d'une gestion plus efficace des plaintes, la Commission a apporté de nombreux changements au cours de la dernière année, comme doubler le nombre de réunions des membres de la Commission qui est passé de 5 à 10 par année durant lesquelles sont entendus les résultats des enquêtes sur les plaintes. De plus, pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité dans le dépôt des plaintes, la Commission en est à la dernière phase de son projet visant à mettre en œuvre une procédure de dépôt en ligne, qui devrait être opérationnelle au début du nouvel exercice financier.



Pour remplir son mandat en matière d'éducation et de prévention, la Commission a donné 42 présentations à plus de 1430 personnes, y compris des élèves du secondaire et des étudiants collégiaux et universitaires, ainsi que des membres d'organismes multiculturels, municipaux, gouvernementaux et commerciaux sur une variété de sujets, comme la discrimination en milieu de travail, les meilleures pratiques dans la résolution de problèmes et la médiation, ainsi que l'obligation d'accommodement à l'endroit des employés et des élèves ou étudiants ayant une incapacité.

La Commission a aussi publié une nouvelle ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse en décembre 2019, pour permettre aux femmes qui sont enceintes, en âge de procréer ou en congé de maternité de mieux déterminer leurs droits dans le contexte de l'emploi, de la formation, des promotions et des mesures d'adaptation.

Pour contrer le harcèlement sexuel contre une population vulnérable en milieu de travail, la Commission a participé à un projet quinquennal à grande échelle (1,5 M\$) en partenariat avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick pour élaborer des documents éducatifs et des trousseaux d'information.

En raison de l'immigration massive de nouveaux arrivants que prévoient les gouvernements provincial et fédéral pour combler les pénuries de main-d'œuvre et aider les pays en guerre, il est plus important que jamais d'instaurer divers programmes d'éducation et de sensibilisation pour lutter contre la discrimination fondée sur le racisme et établir une culture sociale encourageant la diversité et l'inclusion dans notre

province. La Commission a certainement un important rôle à jouer en contribuant aux efforts nécessaires pour mettre fin au racisme sous toutes ses formes, qu'il soit systémique ou non.

Cette année, pour encourager les jeunes de la province à faire valoir les valeurs associées aux droits de la personne dans leurs collectivités respectives, la Commission a fait montre d'innovation en établissant le Prix des droits de la personne jeunesse. Le prix est conçu pour mettre en évidence la capacité d'un jeune de se lancer dans la promotion des valeurs associées aux droits de la personne, comme le respect, l'appréciation de la diversité et la non-discrimination.

Je tiens à féliciter toutes les personnes et tous les groupes d'intérêt de la province qui cherchent à promouvoir les droits de la personne dans leurs collectivités.

Pour conclure, je tiens à remercier le directeur, les membres et le personnel de la Commission de leur dévouement et de leur engagement à défendre les droits de la personne dans notre province ainsi que de leur soutien et de leur assurance en moi durant mon mandat qui a pris fin en février 2020.

Nathalie Chiasson
Présidente (du 1^{er} avril 2019 au 1^{er} mars 2020)
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick



MESSAGE DU DIRECTEUR

Si l'année a commencé par beaucoup d'optimisme, elle s'est certainement terminée sur une note d'incertitude. Pourtant, bien que le choc initial et les effets paralysants de la pandémie continuent de se faire sentir sur de nombreuses parties de la société, c'est seulement en combinant la planification, un personnel dévoué et de l'ingéniosité que la Commission a pu continuer d'offrir ses services aux gens du Nouveau-Brunswick.

Tout au long de la dernière année, nous avons donné suite à notre engagement à améliorer la conception et l'exécution de notre processus de plainte et nous avons mis en œuvre plusieurs nouvelles mesures. Les personnes qui contactent la Commission font maintenant affaire avec du personnel plus chevronné, ce qui se traduit par des délais d'évaluation plus rapides. Nous avons aussi rationalisé notre processus pour aviser les parties à une plainte, ce qui réduit les étapes. Nous continuerons d'examiner notre fonctionnement en vue d'offrir de meilleurs services à toute la population du Nouveau-Brunswick.

L'éducation et la sensibilisation sont des activités vitales de la Commission. En juin, l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne a tenu sa conférence annuelle et son assemblée générale à Charlottetown. La Commission y a pris une part active en organisant deux panels, soit « L'impact des personnalités difficiles sur l'équité procédurale » animé par Pamela Schiavoni et « Balancing Access to Justice with Procedural Fairness » tenu par Amélie Aikman.

Nous avons lancé le projet pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail des populations vulnérables au cours de l'été après que notre partenaire, le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick, a confirmé que notre proposition conjointe à Justice Canada avait été approuvée. Ce projet quinquennal de 1,5 MS est une importante initiative de la Commission.

Notre société change rapidement. Il est donc important que la législation sur les droits de la personne demeure pertinente. Nous avons maintenu notre engagement à faire une recherche sur les nouveaux développements liés aux droits de la personne et nous ferons des recommandations au gouvernement pour considération future au cours des prochains mois.

La Commission a un but unique et dépend de l'expérience et de l'engagement du personnel de la Commission et de ses membres nommés. Sur cette note, je tiens à reconnaître notre présidente sortante pour son leadership ces cinq dernières années et je me réjouis à l'idée de commencer un nouveau chapitre avec son successeur dès sa nomination.



Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

MEMBRES DE LA COMMISSION

Le 31 mars 2020, la Commission était composée des personnes suivantes :

- Kimberley Douglass
- Jean-Claude Pelletier
- Dorothy Thériault
- Charles Ferris
- Patricia Thomas-Arsenault
- Annie Guitard
- Shelley Roach Dumouchel

Des renseignements supplémentaires sur les commissaires sont disponibles sur le site Web de la Commission : www.gnb.ca/hrc-cdp.

Les membres de la Commission assistant à la remise des Prix des droits de la personne 2019. De gauche à droite : Kimberley Douglass, Jean-Claude Pelletier, Dorothy Thériault, Marc-Alain Mallet (directeur), Nathalie Chiasson (présidente), Murray Driscoll et Charles Ferris.



TRAITEMENT DES PLAINTES

Processus de plainte :

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa croyance ou de sa religion, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, 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*. La *Loi* interdit aussi le harcèlement sexuel et les représailles pour avoir fait une plainte à la Commission ou y être associé. L'auteur de la plainte doit s'assurer qu'il y a suffisamment de renseignements dans sa plainte pour établir un lien entre le motif protégé et la présumée conduite discriminatoire.

Toutes les plaintes déposées à la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

Si une personne croit avoir été victime de discrimination ou de harcèlement fondé sur de tels motifs, elle peut communiquer avec la Commission des droits de la personne pour plus de renseignements.

Les employés de la Commission peuvent suggérer une intervention précoce pour arriver à une résolution. Si ce n'est pas possible, le personnel enverra une trousse de plainte à la personne qui appelle pour lui demander de décrire la présumée discrimination. Cette trousse de plainte contiendra un formulaire de plainte vierge que doit remplir le plaignant (la personne qui allègue qu'il y a eu discrimination).

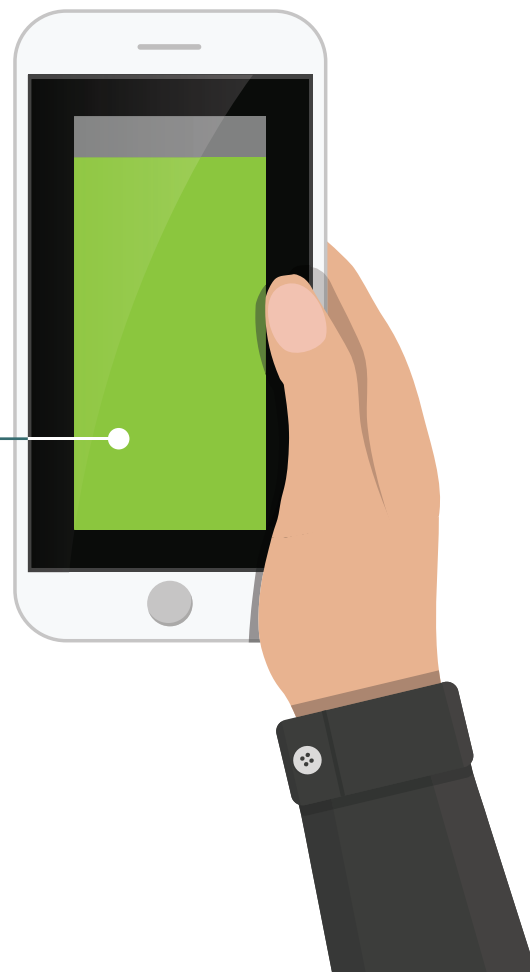
Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à **l'annexe B**.

90 %
des Néo-Brunswickois
communiquent avec la
Commission par
téléphone.

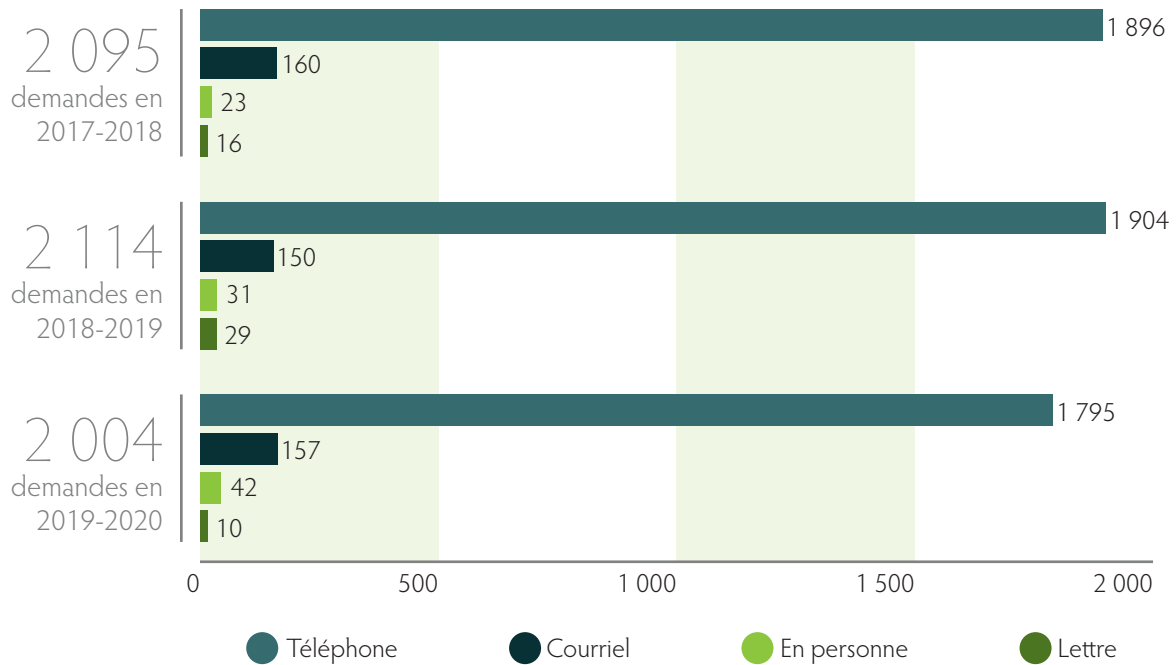
Activités

La Commission continue d'introduire des mesures pour améliorer le traitement des plaintes. La Commission avait l'habitude de se réunir cinq fois par an en personne. Certaines plaintes n'étaient donc pas entendues avant plusieurs semaines. La Commission a modifié son calendrier pour se réunir deux fois en personne et huit fois par conférence téléphonique par année. Cela accélère le traitement des dossiers, diminue le nombre de dossiers par réunion à examiner par les membres et réduit les frais de déplacement et les retards.

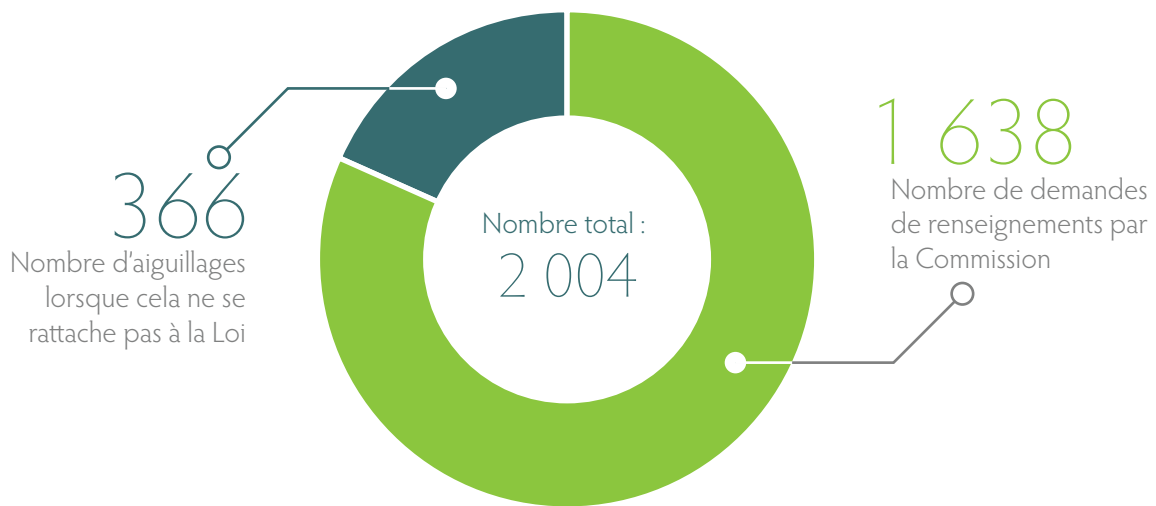
Des efforts sont toujours en cours afin de mettre en ligne le formulaire de plainte de la Commission. D'ici la fin de mars, la Direction de l'éducation en collaboration étroite avec l'équipe de conception Web de SNB a pu entrer dans la phase d'essai du projet de formulaire en ligne. Les avantages du formulaire en ligne, une version PDF de nos formulaires mêmes, offriront une expérience interactive simple au client et rationaliseront le processus pour le personnel de la Commission.



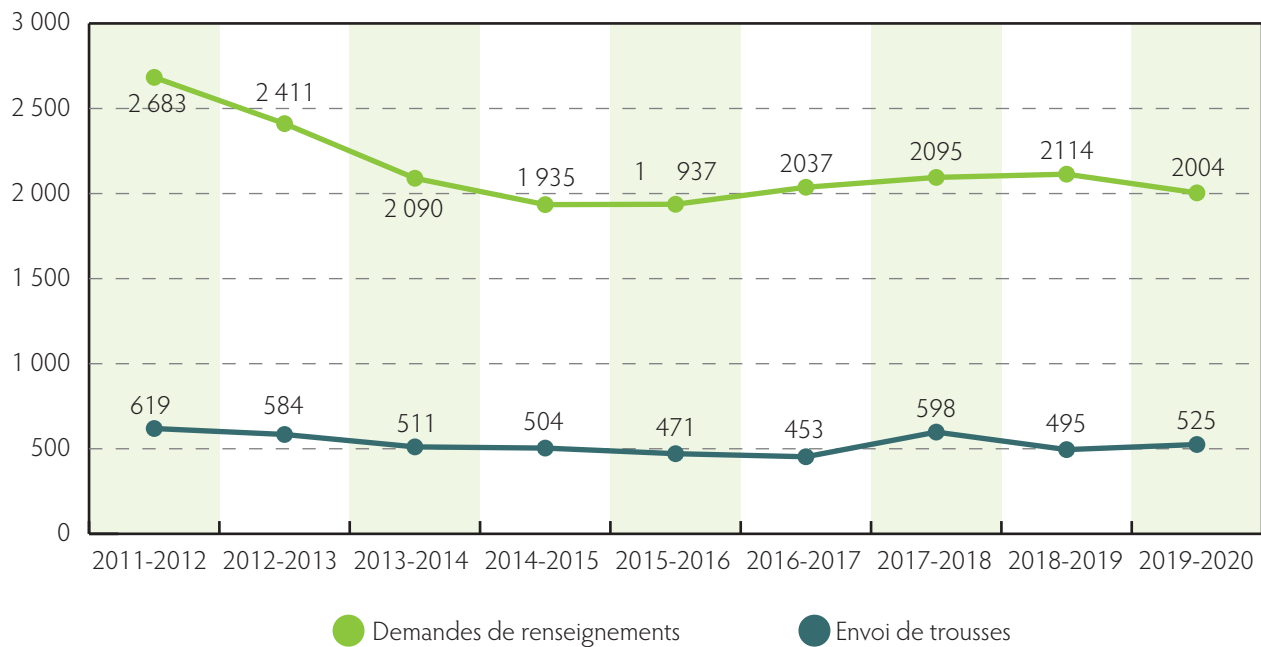
Proportion de demandes de renseignements par canal par année



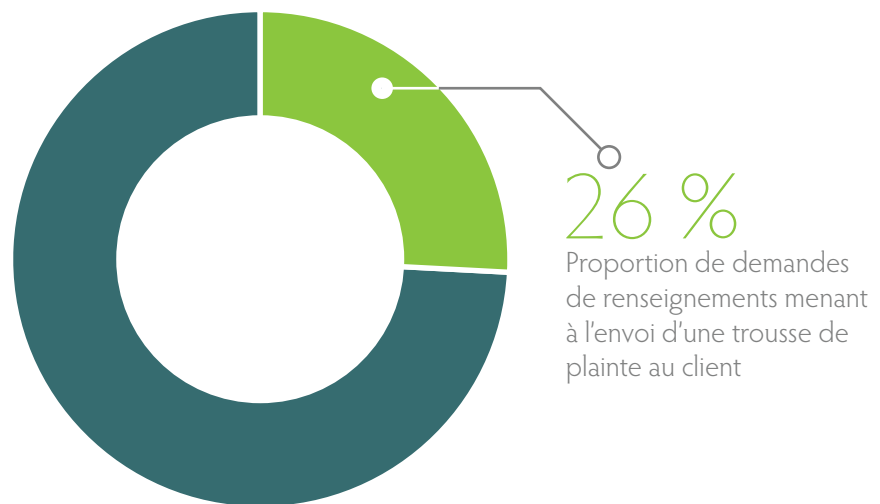
Lorsque l'appel ne concerne pas un cas de discrimination en violation de la Loi sur les droits de la personne, la personne est généralement dirigée vers l'organisme compétent. Cette approche proactive permettra de régler les préoccupations en temps opportun et se traduit par un meilleur service.



Nombre de trousse de plaintes envoyées par année



Proportion de demandes de renseignements menant à l'envoi d'une trousse de plainte au client



Statistiques sur les plaintes

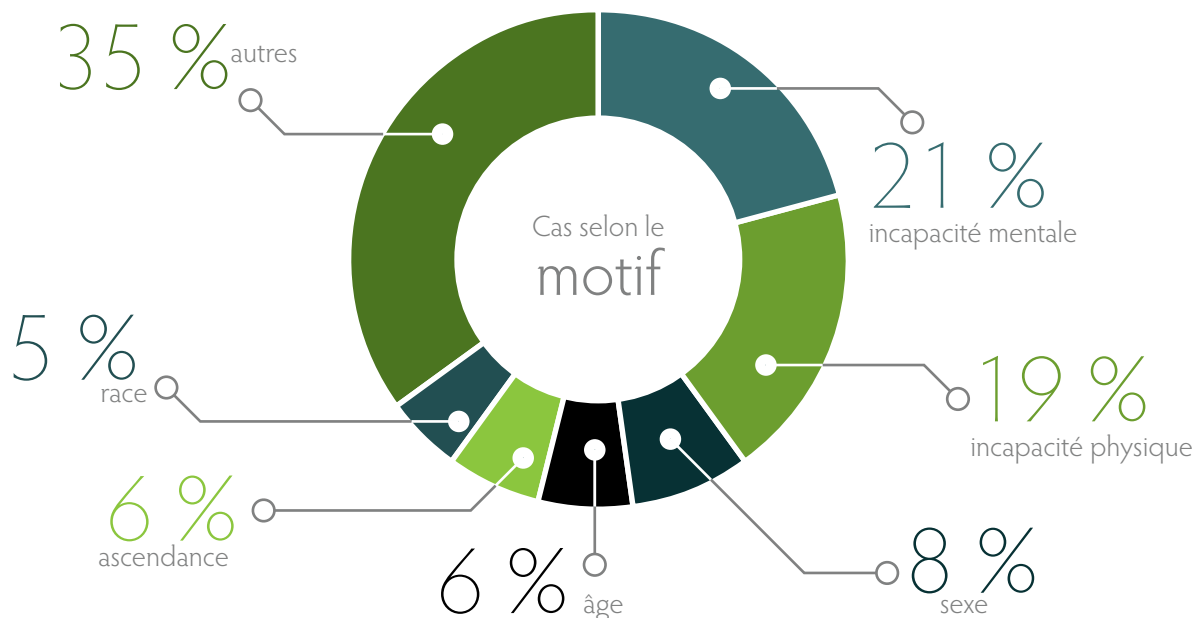
148
nouvelles plaintes

243
plaintes actives

310
allégations de discrimination

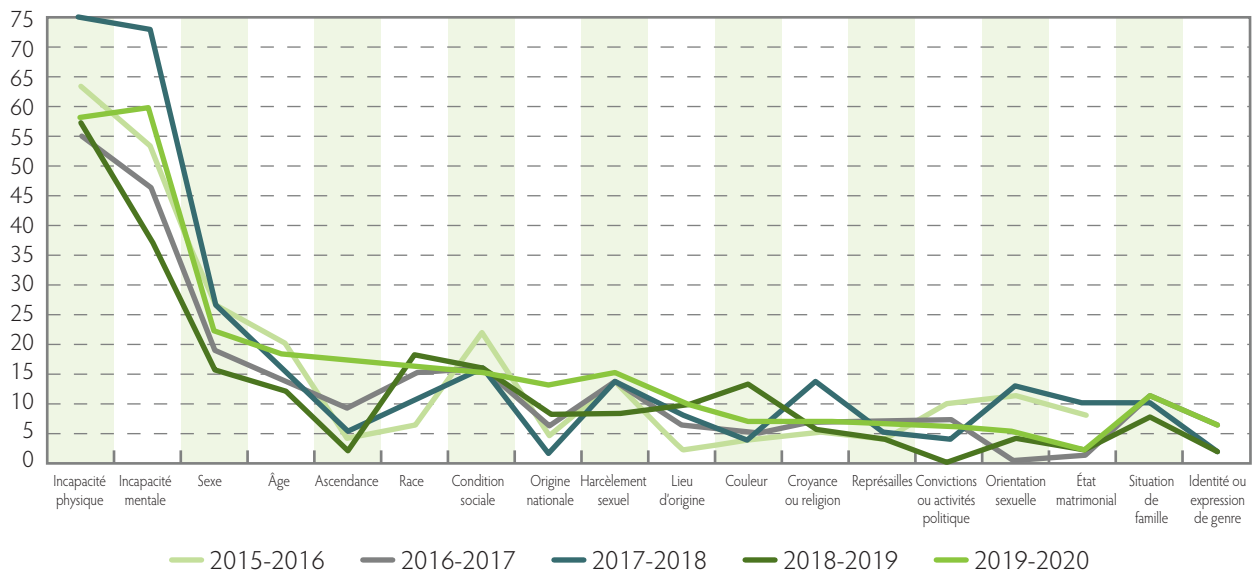
Motifs de distinction

Les 148 plaintes distinctes déposées comprenaient 310 allégations de discrimination, certaines plaintes ayant allégué de la discrimination dans plus d'une activité ou fondée sur plus d'un motif.

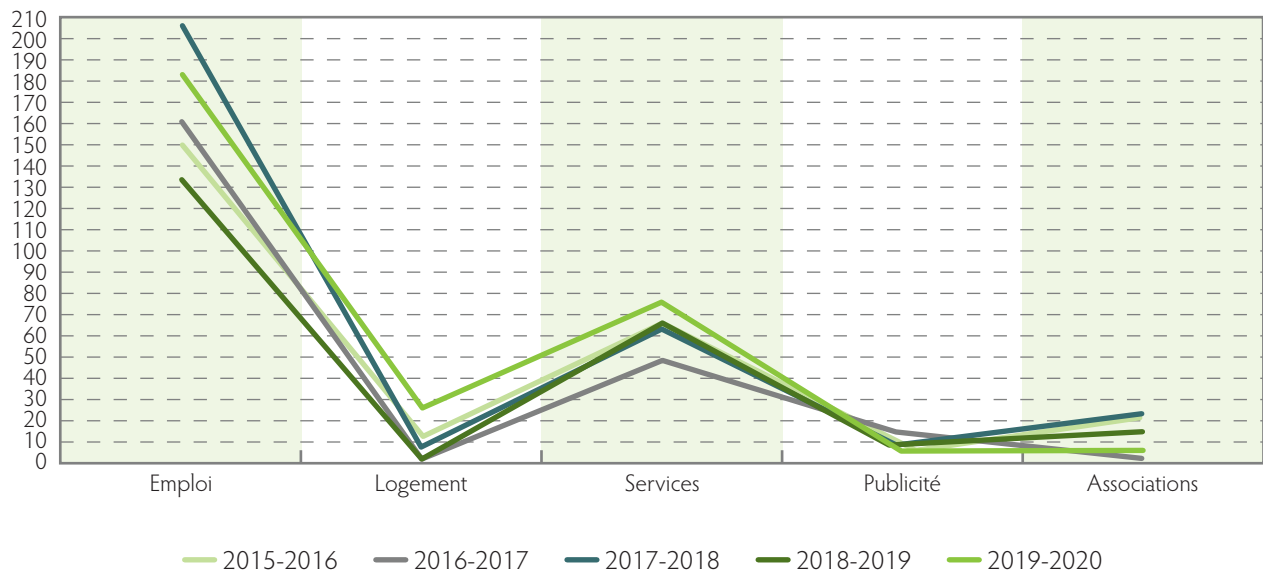


Comme les années précédentes, la plupart des allégations se rattachaient à l'emploi (62 %) (183/295) et aux services (26 %) (76/295). Des plaintes dans le secteur de l'emploi, 14 % (86/183) portaient sur la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Des plaintes dans le secteur des services, 33 % (25/76) se rattachaient à une incapacité physique ou mentale.





La prévalence des types de motifs en particulier variait considérablement selon l'activité. Pour la première fois en 2019-2020, nous avons vu les cas ayant trait à une incapacité mentale dépasser le nombre invoquant le motif d'une incapacité physique. L'éducation provinciale au sujet de l'importance d'offrir un milieu favorable à la santé mentale aurait pu mener à une augmentation des plaintes de discrimination fondée sur une incapacité mentale.



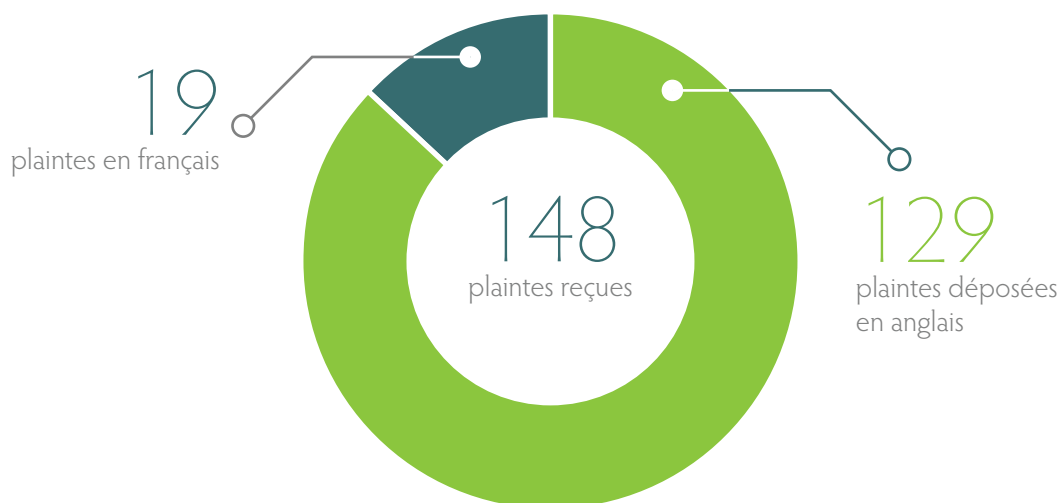
L'incidence du lieu d'origine, de l'origine nationale, de l'ascendance et de la discrimination raciales allégués a augmenté considérablement. Entre 2015 et 2020, leur nombre est passé de 63 % à 80 %.

Cette situation pourrait s'expliquer par l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants et de réfugiés au Nouveau-Brunswick ainsi que par le partenariat de la Commission avec les organismes régionaux d'aide à l'établissement pour éduquer leurs clients au sujet de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la *Loi*.

Le nombre de plaintes ayant trait au logement a aussi augmenté de 56 % depuis 2015, passant de 11 à 25 allégations en 2020. La Commission reçoit plus de demandes de renseignements au sujet de la ligne directrice sur les animaux d'assistance et l'ajout récent de situation de famille comme motif protégé par la *Loi* aurait pu contribuer à de tels résultats.

Plus de détails sur le motif et les activités se trouvent à **l'annexe C**.

Langue du dossier de plainte

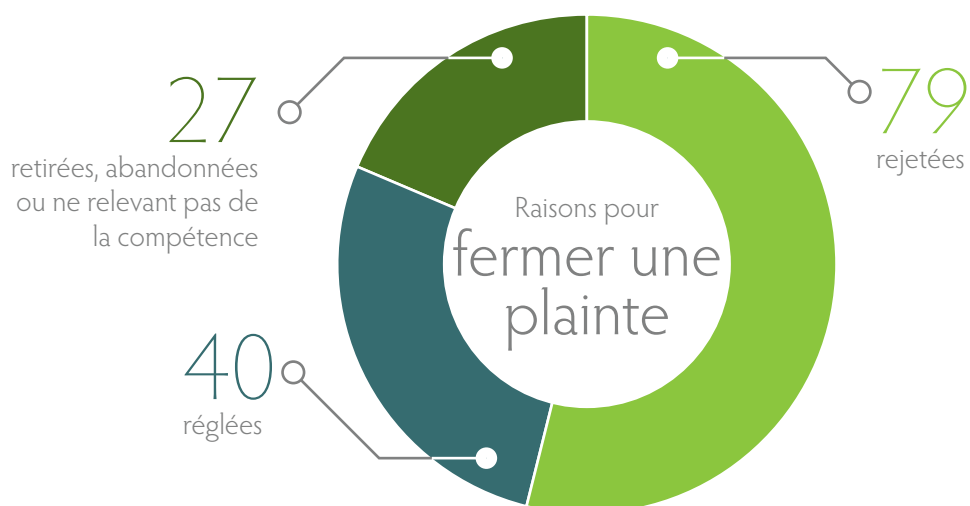


Plaintes fermées

En tout, 146 plaintes officielles ont été fermées en 2019-2020 contre 96 en 2018-2019. Elles l'ont été pour diverses raisons : suite à une médiation, rejetées (surtout à cause d'un manque de preuves ou du dépôt après le délai), retirées, abandonnées, jugées hors de la compétence de la Commission ou fermées pour d'autres raisons, ou fermés à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.

148
plaintes ouvertes durant l'année

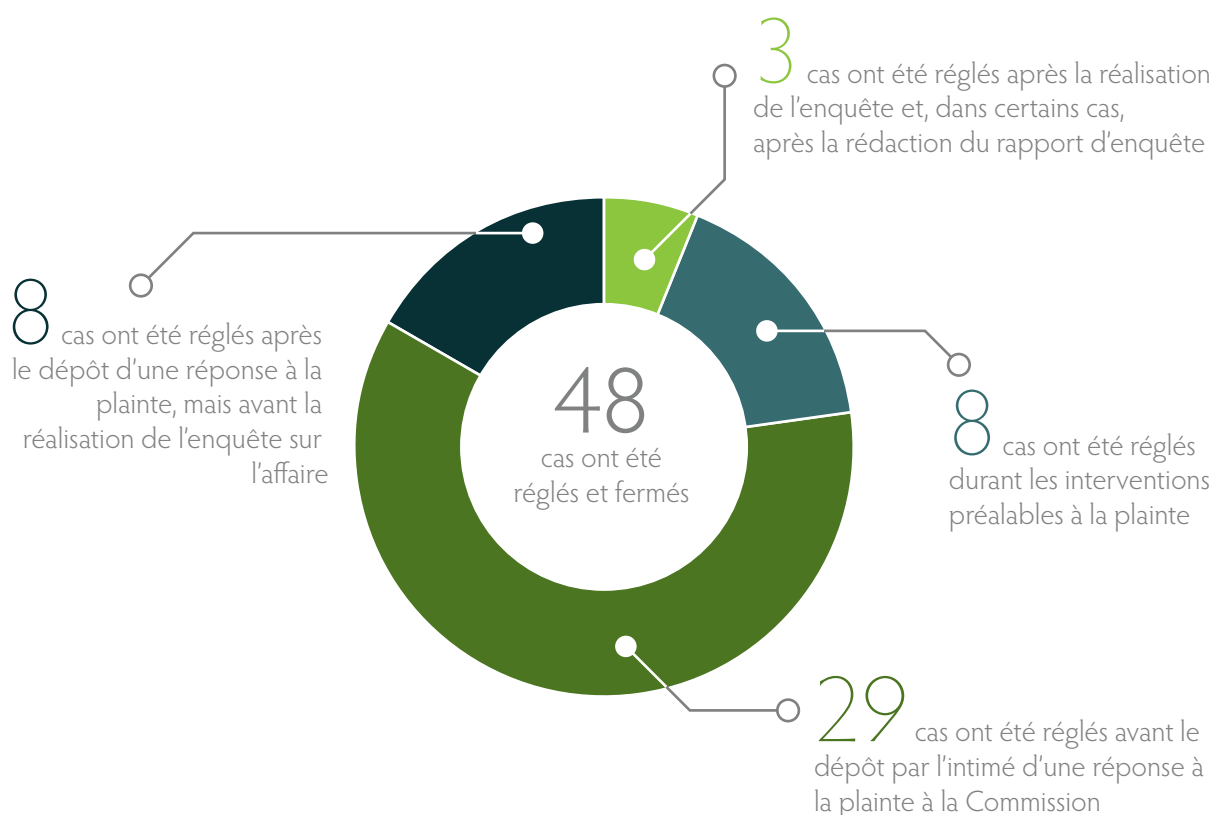
146
plaintes fermées durant l'année



Règlements pour 2019-2020

Au total, 48 cas ont été réglés et fermés, comparativement à 40 en 2018-2019.

Les 48 cas comportaient 40 plaintes officielles et 8 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 officielle, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend ou pour empêcher qu'une mesure susceptible d'être discriminatoire soit prise. Ces 48 cas ont été réglés aux étapes suivantes :



Modalités de règlement

Lorsqu'un cas est réglé, le processus de médiation peut aboutir à de nombreux résultats souhaités, comme ceux-ci :

- Le versement total de 179 855 \$, lors de règlements, y compris des dommages-intérêts généraux de 160 600 \$;
- Une lettre de recommandation;
- Le rétablissement des employés avec une lettre d'excuses;
- Des mesures d'adaptation par la modification du milieu de travail et la création d'un lieu de travail accueillant;
- La formation fournie par la Commission aux employés.

AFFAIRES JURIDIQUES ET EXAMEN DE POLITIQUES

Durant l'exercice financier 2019-2020, la Commission a renvoyé trois dossiers de plainte à une commission d'enquête après avoir terminé son enquête.

La première plainte comportait une allégation de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel par rapport à l'emploi. La plaignante a allégué que son employeur a exercé de la discrimination contre elle lorsqu'il n'a pas pris au sérieux ses plaintes de harcèlement sexuel de la part d'un client et lorsqu'il n'a pas donné suite à ses préoccupations en ne lui offrant pas un milieu de travail sûr et libre de harcèlement. Elle a allégué que son employeur n'avait pas de politiques adéquates en milieu de travail pour donner suite comme il se doit à ses allégations de harcèlement sexuel par le client. L'affaire est allée jusqu'à la Commission du travail et de l'emploi qui s'est constituée en commission d'enquête alors que la Commission a trouvé qu'un cas de discrimination défendable avait été établi. Au moyen du processus de médiation de la commission d'enquête, les parties sont arrivées à une résolution de l'affaire avec l'aide du président de la Commission du travail et de l'emploi. Pendant que la Commission représente l'intérêt public, un élément de la résolution comportait un examen par la Commission des politiques de l'employeur contre le harcèlement, y compris le harcèlement de la part de clients. D'autres modalités de règlement ont compris la formation aux droits de la personne à l'employeur concernant ses droits et ses responsabilités en vertu de la Loi.

La deuxième plainte comportait une allégation de discrimination fondée sur l'ascendance, la couleur, la race, l'origine nationale et la croyance ou la religion par rapport à la fourniture de services. Le plaignant a allégué que son fournisseur de services (l'intimé) n'a pas réglé le harcèlement et la discrimination auxquels il était soumis de la part d'autres bénéficiaires de services de l'intimé. La Commission a enquêté sur l'affaire et a trouvé que l'information ayant trait à certaines des allégations du plaignant a établi un cas défendable de discrimination. L'affaire est encore devant la commission d'enquête.

La troisième et dernière plainte comportait une allégation de discrimination fondée sur l'incapacité mentale par rapport à la prestation de services. Le plaignant a allégué que les intimés n'ont pas pris de mesures d'adaptation à l'égard des incapacités physiques de son enfant. La Commission a enquêté sur l'affaire et a trouvé que l'information ayant trait à certaines des allégations du plaignant a établi un cas défendable de discrimination. L'affaire est encore devant la commission d'enquête.

ÉDUCATION ET COMMUNICATION

Sensibilisation

Des services d'éducation sont offerts pour prévenir la discrimination avant qu'elle se produise. Ces services comprennent les présentations et la publication de lignes directrices. Des séances d'information et de formation sont offertes aux établissements d'enseignement, aux entreprises et aux organismes communautaires partout dans la province. La Commission s'associe à de nombreux organismes, groupes et fournisseurs de services et au secteur d'affaires pour remplir son mandat.

Le 10 décembre, la Commission a publié une nouvelle ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse pour souligner la Journée internationale des droits de la personne.

Cette ligne directrice est une ressource éducative qui porte en particulier, avec l'aide d'exemples, sur la discrimination fondée sur la grossesse dans le logement, les services et l'emploi. Elle est publiée pour rappeler aux employeurs, aux propriétaires-bailleurs et aux fournisseurs

de services que, en vertu de la loi, une conduite, des pratiques ou des politiques qui font de la discrimination contre les femmes en raison d'une grossesse ou de circonstances liées à une grossesse sont une violation de la législation sur les droits de la personne.

La liste des lignes directrices se trouve à **l'annexe E**.

Reconnaissance

En septembre le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) a invité la présidente de la Commission Nathalie Chiasson à participer à l'événement visant à rendre hommage à son président-fondateur Constantine Passaris, Ph. D., lors de la première cérémonie de remise du prix Héritage à Fredericton. M. Passaris a aussi été président de la Commission des droits de la personne de 1989 à 2000.

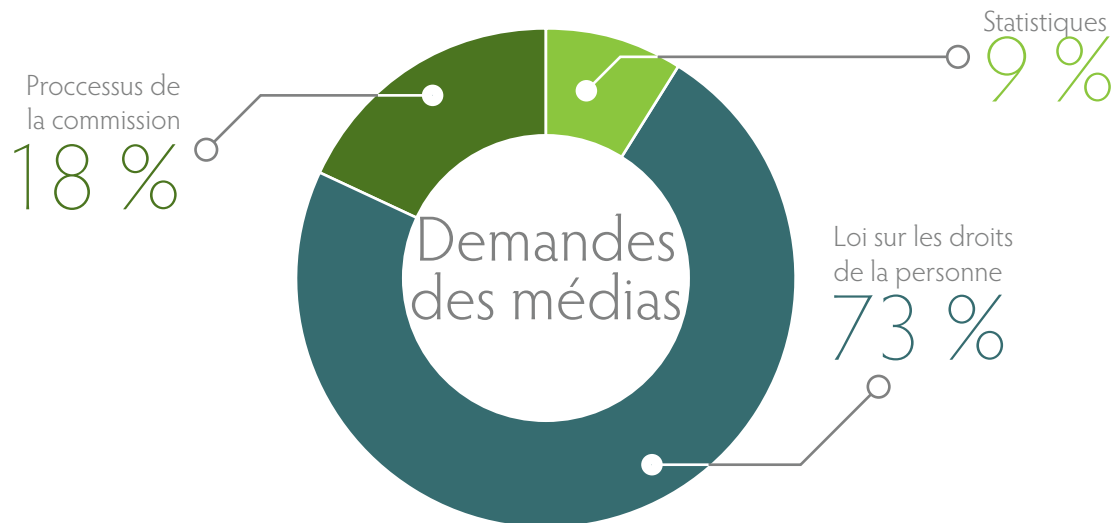
De gauche à droite,
Nathalie Chiasson et
Constantine Passaris



Relations avec les médias

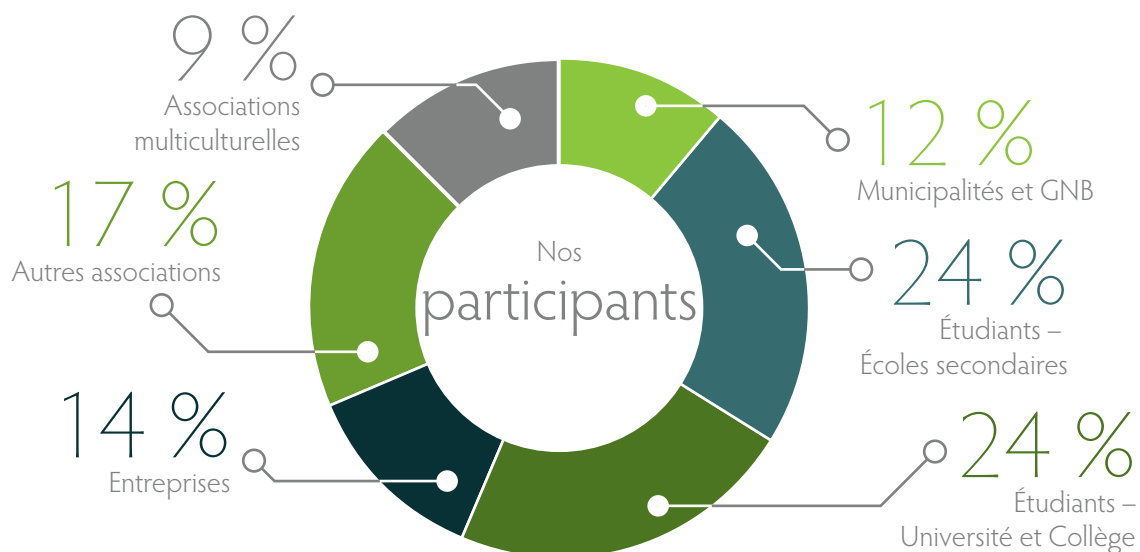
La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les gens du Nouveau-Brunswick de leurs droits et responsabilités en tant que personnes. Ils sont publiés sur le fil de presse du GNB, le site Web de la Commission, et partagés avec les canaux des médias sociaux de la Commission.

Quatre communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2019-2020. Ils portaient surtout sur la promotion de la publication des lignes directrices par la Commission, les Prix des droits de la personne de 2019 et les journées des droits de la personne.



Présentations et ateliers

Dans le cadre de son mandat d'éducation, la Commission donne régulièrement des présentations à divers groupes comme les associations professionnelles et les établissements d'enseignement. La Commission a aussi participé à une conférence virtuelle et interactive et a joint le salon virtuel du New Brunswick Community College pour entrer en contact avec les employeurs et les futurs employés. La Commission a donné 42 présentations ou ateliers en 2019-2020. Sept des séances ont été adoptées comme modalité de règlement d'une plainte relative aux droits de la personne.



Ceux avec qui nous entrons en CONTACT

Vingt des présentations de sensibilisation ont été offertes devant des étudiants à des universités, des collèges communautaires, des collèges d'études commerciales, des classes de compétences essentielles au travail, ainsi que devant des élèves d'écoles publiques. De plus, six présentations ont été données aux employeurs et aux employés dans des entreprises. Neuf séances d'information ont été données aux employés du GNB, aux municipalités, aux groupes multiculturels et d'autres associations.

Les présentations les plus demandées portaient sur une introduction générale de la *Loi sur les droits de la personne* (30 présentations). Les autres sujets étaient : l'obligation d'accommodement au travail (9 présentations), l'obligation d'accommodement à l'endroit des élèves ayant une incapacité (2 présentations), et une présentation sur les droits de la personne et l'identité ou l'expression de genre.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été créé 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.



De gauche à droite : Chris Wheaton, directeur adjoint et enseignant de musique à l'École Abbey-Landry, en compagnie des élèves Cassandra Wheaton (gauche) et Élodie LeBlanc; Nathalie Chiasson et Paul M. McDonnell.

Le prix est représenté par une élégante sculpture de noyer et d'érable. Les noms des récipiendaires sont gravés sur la base du prix, qui figure dans une exhibition permanente à la Résidence du gouverneur à Fredericton, ouverte au public.

Un communiqué de presse invitant les candidatures au Prix des droits de la personne 2019 a été publié en mars 2019.

Un appel de candidatures a aussi été lancé auprès d'une grande variété de groupes par courrier électronique et les canaux des médias sociaux. Le formulaire de mise en candidature est affiché sur le site Web de la Commission.

La présidente Nathalie Chiasson a remis le Prix des droits de la personne 2019 à Paul M. McDonnell, de Fredericton, ainsi que le Prix des droits de la personne jeunesse aux élèves de l'École Abbey-Landry, à Memramcook, lors d'une cérémonie tenue le 13 septembre à Fredericton.

M. McDonnell a reçu ce prix pour le travail exceptionnel qu'il accomplit depuis des décennies auprès des enfants vivant avec le spectre de l'autisme afin de favoriser leur inclusion et le respect de leur diversité. Il a joué un rôle de premier plan dans la création de programmes de formation en intervention sur l'autisme pour le personnel de première ligne et les spécialistes de la santé et de l'éducation qui orientent le programme personnalisé de chaque enfant.

La Commission a décerné pour la première fois le Prix des droits de la personne jeunesse, qui met en évidence la capacité des jeunes à s'engager dans la promotion des valeurs associées aux droits de la personne, telles que le respect, l'appréciation de la diversité et l'absence de discrimination. Le prix a été décerné aux élèves de la 4e à la 6e année de l'École Abbey-Landry pour leur projet L'espoir d'avenir.

Activités provinciales

Dans le cadre de la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, le directeur de la Commission était un conférencier principal lors du Sommet pour les intervenants du secteur touchant les personnes ayant un handicap. Suivant le thème de la conférence « Meilleur ensemble! », le directeur a parlé du rôle de la Commission et de l'importance d'encourager la diversité et d'agir chaque jour pour promouvoir un Nouveau-Brunswick plus inclusif et diversifié.

Projet sur la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail

Dans le cadre d'un appel de propositions national lancé par Justice Canada, la Commission s'est associée au Service public d'éducation et d'information juridiques (SPEIJ-NB) dans un projet quinquennal de 1,5 M\$ pour prévenir le harcèlement sexuel de populations vulnérables en milieu de travail. Les consultations des parties prenantes dans la province ont commencé en septembre pour recueillir des idées et de l'information à l'appui de l'élaboration de ressources et de documents de formation. À la fin de février, l'équipe de projet a publié le cadre d'apprentissage du projet tandis que les documents d'apprentissage seront mis au point d'ici la fin de mars.



Programme de stages en droits de la personne de l'Université St Thomas

Entre septembre et novembre 2019, la Commission a participé au programme de stages en droits de la personne de la STU en tant que partenaire communautaire. La Commission a offert à un étudiant de quatrième année un stage supervisé au bureau principal de la Commission, à Fredericton.



Représentants des partenaires communautaires de partenariats en droits de la personne de la STU. De gauche à droite : Angela Bosse et Clara Santacruz, STU Office of Experiential and Community-Based Learning; Gül Calişkan, Ph. D., No One Is Illegal Fredericton; Bronwen Cunningham, EPFT; Warren Maddox, Fredericton Homeless Shelters; Emily Williams, EPFT; Shannonbrooke Murphy, Ph. D., directrice du cours de stage en droit de la personne de la STU; et Marc-Alain Mallet, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

De gauche à droite : Marc-Alain Mallet, directeur (Commission); Khurram Khurshid, conseiller (Commission); Amber Chisholm, coordonnatrice du Centre d'information sur le droit de la famille (SPEIJ-NB); Shannon Benjamin, étudiante en droit offrant des services bénévoles; Deborah Doherty, directrice générale (SPEIJ-NB); et Lucas Roche, étudiant en droit offrant des services bénévoles.



Activités nationales

La Commission est un membre fondateur de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP) et continue de jouer un rôle actif au sein de cette organisation. L'ACCDP a été établie 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.

Durant la dernière année, la Commission a continué à tirer parti de son adhésion à l'ACCDP par sa participation à plusieurs groupes de travail.

Les réunions régulières de l'ACCDP constituent également un forum efficace où les commissions peuvent aborder des questions opérationnelles, discuter de l'interprétation des lois et mettre en commun les pratiques exemplaires entre praticiens de l'ensemble du pays.



Les employées de la Commission, Amélie Aikman et Paméla Schiavoni, ont animé les séances « L'impact des personnalités difficiles sur l'équité procédurale » et « Balancing Access to Justice with Procedural Fairness » lors de la conférence nationale sur les droits de la personne de l'ACCDP qui a eu lieu à Charlottetown en juillet à laquelle ont assisté plus de 100 représentants des quatre coins du pays.

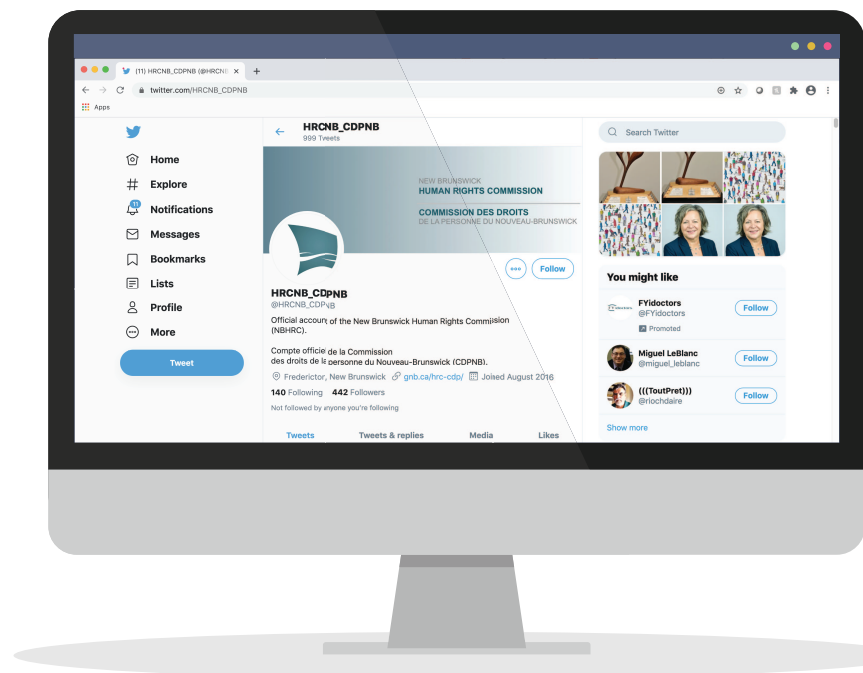
Les médias sociaux et d'autres activités

Dans le monde entier, les personnes utilisent de plus en plus les médias sociaux pour accéder à de l'information opportune. Les gens du Nouveau-Brunswick personnalisent leurs nouvelles et leurs expériences de découverte d'information en choisissant de suivre exactement ce qu'ils veulent, raison pour laquelle les médias sociaux occupent une plus grande importance dans la stratégie de communication de la Commission.

Notre processus de communication encourage la publication de nos lignes directrices, questions et réponses et d'autres publications par la voie des canaux des médias sociaux. Ces billets peuvent aussi mener à une meilleure contribution de ceux qui sont nos abonnés et les sujets qu'il faut développer pour améliorer la sensibilisation.

Avec **390** abonnés, notre compte Twitter, @HRCNB_CDPNB, a publié **43** gazouillis générant **90 800** impressions Twitter qui ont généré de l'interaction d'autres sur Twitter.

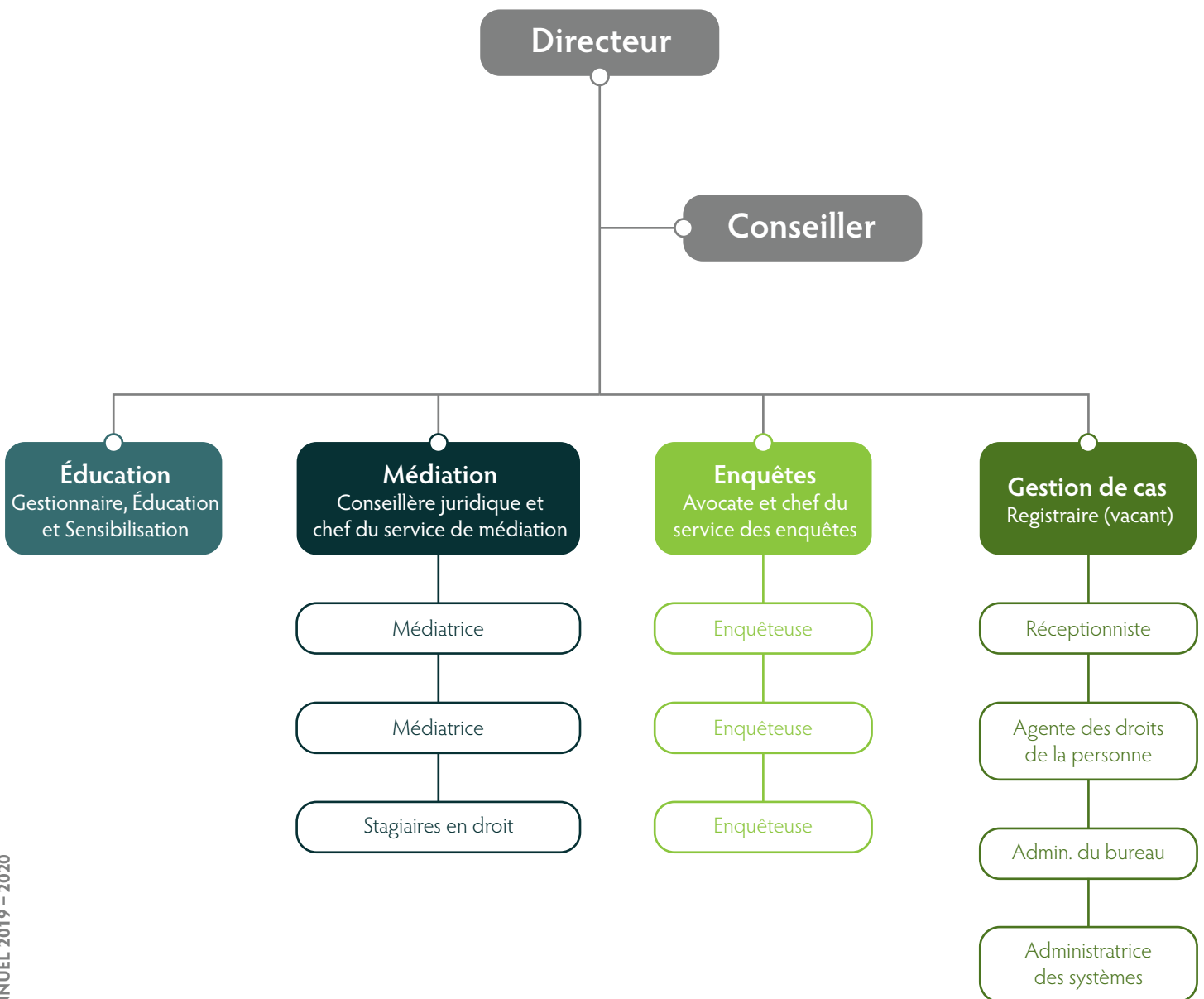
Sur notre compte Facebook, @HRCNB.CDPNB, a généré **251** J'aime avec **35** publications et **7 580** impressions.



ANNEXES

Annexe A

Organigramme



Annexe B

Processus de plainte :



Annexe C

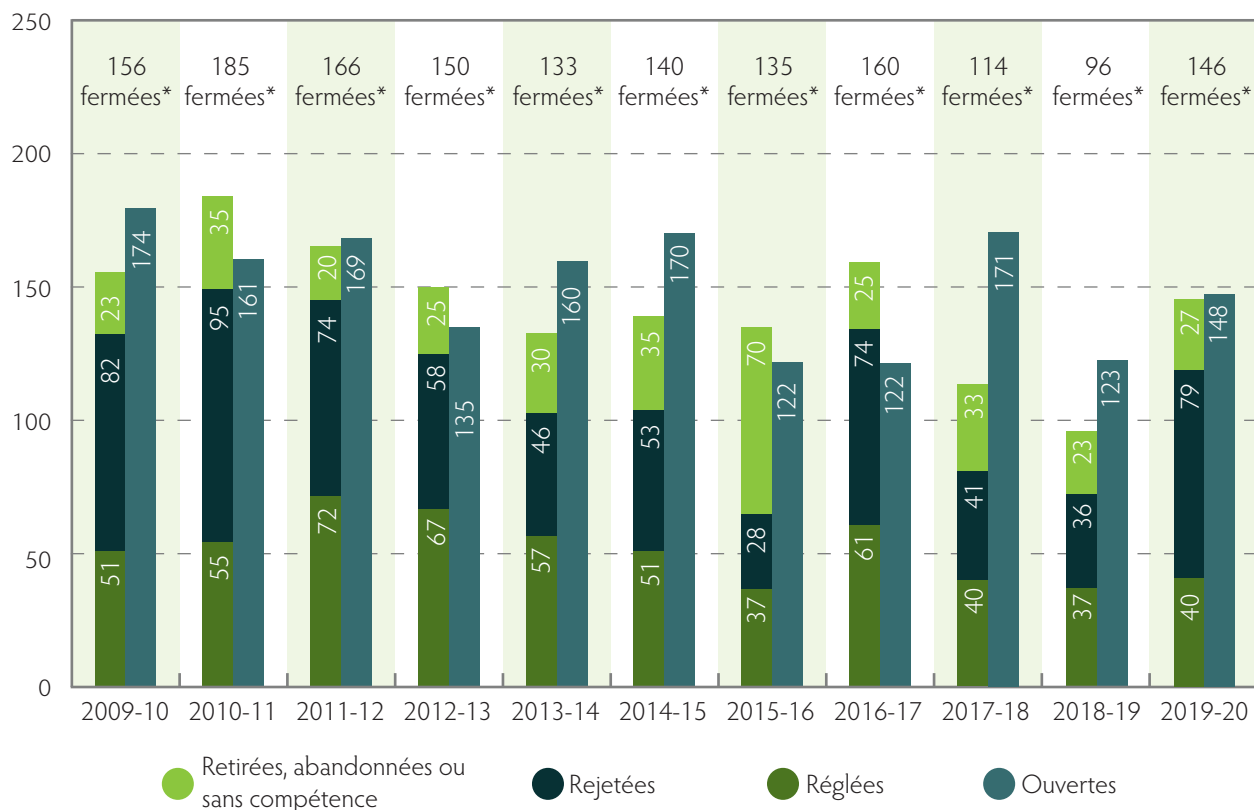
Nouvelles plaintes officielles* selon le motif et l'activité Du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité mentale	41	5	14	0	0	60
Incapacité physique	45	2	11	0	0	58
Sexe	21	0	1	0	0	22
Âge	15	0	3	0	0	18
Ascendance	8	2	5	1	1	17
Race	7	2	5	1	1	16
Condition sociale	4	2	9	0	0	15
Harcèlement sexuel	13	1	1	0	0	15
Origine nationale	4	2	6	0	1	13
Situation de famille	5	3	2	0	1	11
Lieu d'origine	2	1	6	1	0	10
Couleur	3	2	1	1	0	7
Croyance ou religion	2	1	3	0	1	7
Représailles	4	1	2	0	0	7
Identité ou expression de genre	2	0	3	0	1	6
Convictions ou activités politiques	3	1	2	0	0	6
Orientation sexuelle	2	0	2	0	1	5
État matrimonial	2	0	0	0	0	2
Total	183	25	76	5	6	295

* Notez que ce tableau montre le nombre d'**allégations** de discrimination, qui **dépasse le nombre de plaintes officielles distinctes** vu qu'une seule plainte peut alléger de la discrimination fondée sur plus d'un motif (p. ex. la race et la couleur) ou dans plus d'une activité (p. ex. emploi et service). Vu que chaque plainte alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples est comptée comme une seule plainte, il y a donc eu 148 nouvelles plaintes officielles distinctes.

Plaintes officielles ouvertes et fermées* 2009-2020

* NOTE : Ces statistiques ne comprennent que les plaintes officielles fermées par la Commission seulement. Elles ne comprennent pas les plaintes réglées au cours d'interventions préalables à leur dépôt ou encore les plaintes officielles réglées à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.



Annexe D

Sommaire des dépenses

	2019-2020 Budget principal	2019-2020 Budget	2019-2020 Données réelles
Traitement de plaintes et prévention	1 220 560 \$	1 220 560 \$	1 189 628 \$
Bureau de la Commission	58 440 \$	58 440 \$	37 734 \$
Total	1 279 000 \$	1 279 000 \$	1 227 362 \$

Pour obtenir les chiffres détaillés, veuillez consulter l'information supplémentaire ayant trait au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail dans le volume 2 des comptes publics de 2019-2020.

Annexe E :

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

Lignes directrices disponibles sur le site Web de la Commission

- Ligne directrice relative au processus prévu à l'alinéa 19(2)f) (2017, 33 pages)
- Accommodement de l'incapacité au travail (2017, 26 pages)
- Accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance (2017, 23 pages)
- Accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12) (2017, 35 pages)
- Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements postsecondaires (2017, 14 pages)
- Délégation des fonctions de traitement de plaintes (2017, 5 pages)
- Ligne directrice sur la situation de famille (2017, 13 pages)
- Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre (2017, 10 pages)
- Prolongation du détail pour porter une plainte (2017, 4 pages)
- Ligne directrice sur le harcèlement sexuel (2018, 40 pages)
- Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues (2018, 44 pages)
- Ligne directrice sur la condition sociale (2019, 24 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2019, 42 pages)

Autres publications

- Rapports annuels
- Accommodement au travail (manuel de référence) (2012)
- D'autres publications sont disponibles sur le site Web de la Commission : www.gnb.ca/hrc-cdp