



2020 RAPPORT ANNUEL 2021



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2020-2021
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Publié par la :
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-2853-2 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-2854-9 (version anglaise en ligne)
ISBN 978-1-4605-2855-6 (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

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy
Lieutenant-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 2020-2021.

Le tout respectueusement soumis,



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

De la présidente au ministre

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 de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, décrivant les activités de la Commission pour l'exercice financier* 2020-2021.

Le tout respectueusement soumis,



Claire Roussel-Sullivan, présidente
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

*Exercice financier indique la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente	1
Mot du directeur	3
Membres de la Commission	4
Conformité	5
En chiffres	7
Règlements par la médiation par la Commission	14
Affaires juridiques	18
Éducation et communication	22
Annexes	26
A – Organigramme	26
B – Processus de plainte	27
C – Nouvelles plaintes officielles selon l'allégation indiquant les motifs et l'activité	28
D – Plaintes officielles ouvertes et fermées, 2009-2020	29
E – Sommaire des dépenses	29
F – Publications de la Commission	30

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

J'ai le privilège à titre de présidente de déposer le présent rapport annuel qui souligne le travail et le dévouement exceptionnels au cours de la dernière année par les membres et le personnel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Nous avons travaillé avec diligence pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* au cours d'une année chargée en raison de la pandémie mondiale.



Claire Roussel-Sullivan

Nous cherchons à prévenir la discrimination et à offrir un service amélioré pour aider les personnes à régler les plaintes de présumée discrimination par la médiation, tout en adaptant nos programmes et nos services pour relever les défis présentés par la pandémie. Durant cette période sans précédent et difficile, plus de personnes se sont tournées vers nous plus que jamais pour obtenir des réponses. Pour tenir compte de cette augmentation, la Commission a élargi son approche de prestation de la formation. Avec une technologie améliorée, elle a offert des séances d'information interactives sous la forme de webinaires portant sur une variété de sujets importants touchant les droits de la personne.

Dans le cadre de son mandat d'éducation, la Commission a tenu 16 ateliers et séances d'éducation en ligne pour sensibiliser les employeurs et les fournisseurs de logement et de services de leurs obligations ainsi que des droits et des responsabilités du public en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Nous continuerons d'élaborer de nouvelles approches pour cet aspect et d'évaluer nos incidences en surveillant les indicateurs clés pour que nous puissions adapter nos programmes d'éducation aux besoins de la population de la province.

Cette année, 1786 personnes ont fait appel à l'un des trois bureaux de la Commission. Du nombre de demandes accueillies, 233 plaintes ont été déposées, contenant 513 allégations distinctes de discrimination. Les plaintes continuent d'émaner surtout du secteur de l'emploi. La plupart étaient fondées sur des allégations selon lesquelles les employeurs n'ont pas offert de mesure d'adaptation raisonnable à l'égard de l'incapacité physique ou mentale d'un employé. Ces données nous montrent qu'il reste beaucoup à accomplir lorsqu'il est question des obligations d'accommodement. Pour la première fois, l'incapacité mentale a surpassé l'incapacité physique comme motif de prétendue discrimination.



La Commission a eu l'honneur de décerner le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à deux personnes remarquables dans une cérémonie virtuelle qui a eu lieu en mars 2021. Depuis trente-deux ans maintenant, le Prix des droits de la personne a souligné les contributions importantes de Néo-Brunswickois à la province. Cette année ne fait pas exception.

Le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a été décerné à Claudette Bradshaw, de Moncton, qui s'est distinguée par ses efforts, ses réalisations et son leadership exceptionnel à l'égard de l'importance d'aider les victimes de discrimination fondée sur la situation sociale ou la situation de famille.

Le Prix des droits de la personne jeunesse souligne les jeunes qui se lancent dans la promotion des valeurs associées aux droits de la personne, comme le respect, l'appréciation de la diversité et l'absence de discrimination. La récipiendaire cette année est Emma Coakley, de Saint-Jean, en reconnaissance de son dévouement afin de sensibiliser les gens de sa collectivité au sujet de l'amputation, des prothèses, des Amputés de guerre et du programme JOUEZ PRUDEMMENT.

Finalement, je tiens à reconnaître l'appui du ministre et des fonctionnaires du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Je tiens aussi à remercier tous les citoyens du Nouveau-Brunswick qui ont permis de faire de notre province un endroit accueillant et respectueux où vivre, travailler et jouer. Le tissu social de notre population a changé et continue de changer. Nous avons tous besoin d'éprouver un sentiment d'appartenance afin de pouvoir atteindre notre plein potentiel. Les effets de la pandémie continueront de se faire sentir et de nous obliger à nous adapter encore. Nous devons donc nous assurer que le Nouveau-Brunswick que nous créons est libre de discrimination et est accueillant, respectueux et ouvert à toutes les différences.



Claire Roussel-Sullivan
Présidente
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick



MOT DU DIRECTEUR

Les événements de la dernière année nous ont montré qu'aucun niveau de prévoyance nous aurait parfaitement préparés à faire face aux incertitudes créées par la pandémie. Même si la situation a loin d'avoir été une situation habituelle, la Commission a continué d'exécuter son mandat essentiel grâce en grande partie à son personnel et à ses membres dévoués.



Marc-Alain Mallet

Chaque jour présentait ses défis : qu'il s'agisse de répondre à une augmentation fulgurante du nombre de plaintes ou de donner suite aux nombreuses demandes de renseignements sur les droits de la personne dans un monde pandémique.

En collaboration avec les autres commissions des droits de la personne au pays, notre équipe COVID récemment formée a élaboré des communications personnalisées en réponse aux nombreuses demandes de renseignements du public sur les droits de la personne durant une pandémie. En outre, des recommandations ont été formulées aux gouvernements, aux employeurs et au public sur la façon d'assurer la protection des droits de la personne dans cet environnement inconnu.

Les récits et les statistiques dans ce rapport annuel donnent un aperçu du travail de la Commission au cours de la dernière année. Nous pouvons nous attendre encore à un certain niveau d'incertitude. Cependant, mon personnel et moi avec notre présidente nouvellement nommée, Claire Roussel-Sullivan, poursuivrons le mandat de la Commission et améliorerons la sensibilisation de tous les Néo-Brunswickois aux droits de la personne.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc-Alain Mallet'.

Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

MEMBRES DE LA COMMISSION

En 2020-2021, la Commission était composée de :

- Claire Roussel-Sullivan, présidente
- Annie Guitard
- Charles Ferris
- Dorothy Thériault
- Jean-Claude Pelletier
- Kimberley Douglass
- Patricia Thomas-Arsenault
- Shelley Dumouchel

Pour des renseignements biographiques sur les membres de la Commission, visitez le site Web de la Commission : www.gnb.ca/hrc-cdp.



Claire Roussel-Sullivan



Annie Guitard



Charles Ferris



Dorothy Thériault



Jean-Claude Pelletier



Kimberley Douglass



Patricia Thomas-Arsenault



Shelley Dumouchel

CONFORMITÉ

Processus de plainte

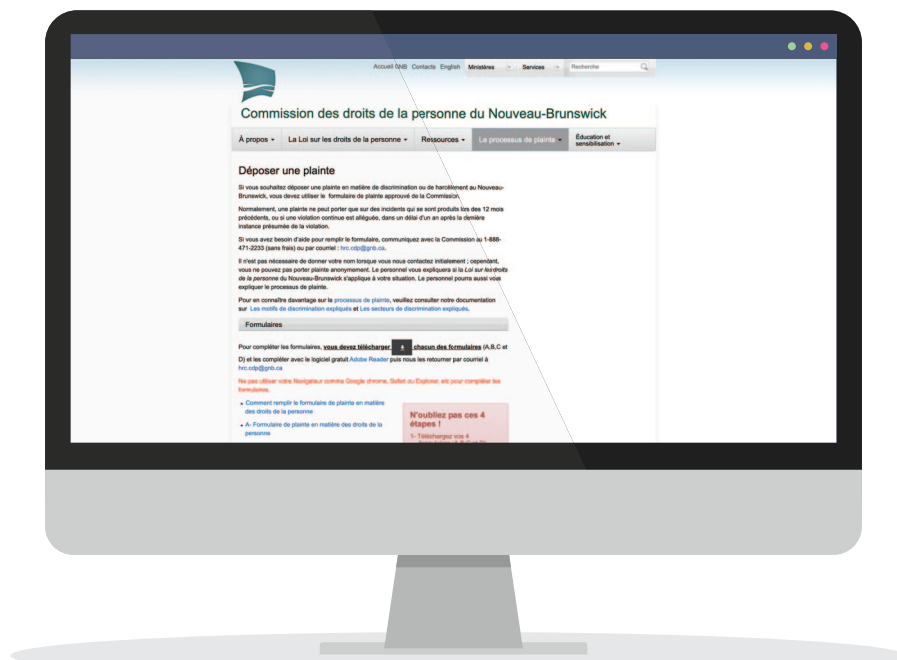
Chaque année, la Commission aide des milliers de Néo-Brunswickois à trouver le moyen le plus efficace de donner suite à leurs préoccupations ou pour obtenir de l'information au sujet de leurs droits de la personne. Bien souvent, elle réussit à aider les personnes à régler leurs problèmes aux premières étapes du processus ou les dirige vers l'organisme approprié qui a compétence pour traiter leur problème.

En vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, toutes les personnes sont protégées contre un traitement discriminatoire si la discrimination est liée à un ou plusieurs des 16 motifs énumérés dans la *Loi* ou si elle se rattache au harcèlement sexuel ou aux représailles contre des personnes pour avoir contacté la Commission. Les secteurs ou les activités dans lesquels la discrimination est interdite sont l'emploi, le logement, les services, les annonces ou les publications, et l'adhésion à une association de gens d'affaires ou de métiers.

La Commission protège l'intérêt public. Son objectif de base est la protection de la dignité humaine de chacun. Les personnes qui contactent la Commission sont traitées avec le plus grand respect et la plus grande empathie. L'information qu'elles communiquent à la Commission reste privée et confidentielle. Nous écoutons toutes les personnes, qu'elles nous contactent par téléphone, par courriel, en ligne ou en personne. Comme première étape, nous déterminons si la personne a une plainte relative aux droits de la personne qui repose sur une base juridique.

Si la Commission détermine qu'il y a raison d'enquêter sur une question, nous contactons toutes les parties à la plainte et proposons une intervention rapide ou préalable au dépôt d'une plainte pour régler la question avant de lancer une plainte officielle. Si l'intervention préalable au dépôt de la plainte échoue, le plaignant doit déposer une plainte officielle, sur un formulaire papier qui lui est envoyé dans une trousse de plainte, ou par le nouveau formulaire de plainte en ligne de la Commission.

Pour obtenir des détails sur les étapes à suivre dans le processus de plainte, consultez **l'annexe B**.



Activités

En avril 2020, la Commission a amélioré l'accessibilité de son processus de plainte en mettant le formulaire de plainte et tous les documents exigés en ligne sur son site Web. Les plaignants peuvent maintenant récupérer les formulaires et les déposer au complet en ligne. En plus d'améliorer l'accessibilité, cette mesure a permis de réduire le nombre de demandes de renseignements par téléphone de 10%, comparativement à l'année dernière. Elle a aussi entraîné une réduction du nombre de trousse de plainte envoyées par la poste par la Commission.

La Commission est aussi en train d'élaborer un outil d'autoévaluation ou un assistant qui guidera les plaignants éventuels dans le processus étape par étape afin de déterminer si leur plainte relève de la compétence de la Commission ou non. Lorsqu'il sera offert sur son site Web, l'assistant permettra de simplifier davantage le processus de plainte de la Commission.

Cette année, la Commission a assumé la responsabilité additionnelle de réagir continuellement aux situations incertaines déclenchées par la pandémie de Covid-19 et d'évaluer les incidences des règlements gouvernementaux sur les droits de la personne concernant la fermeture des services, les vaccins obligatoires et le port obligatoire du masque.

Pour aider le public à comprendre ses droits de la personne en cas d'urgence et de crise sanitaire, la Commission a publié une série de FAQ et de déclarations, a répondu à des centaines de demandes de renseignements et a mis à jour ses pages sur les réseaux sociaux avec les développements et les renseignements les plus récents.

En outre, en tant qu'entité gouvernementale, la Commission a continué de coordonner ses activités et la prestation de ses services conformément aux lignes directrices sur la pandémie, aux plans opérationnels en réponse à la Covid-19 et aux règlements sur la santé et la sécurité.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE
DU NÉVADA AU BÉLGIUM

Formulaire de plainte en matière des droits de la personne

12850

Pour compléter ce formulaire, vous devez le télécharger en premier, le compléter avec le logiciel gratuit Adobe Reader puis nous le retourner par courriel à hrc.cdp@gnb.ca.

Assurez-vous de remplir toutes les sections du formulaire.
Au besoin, veuillez communiquer avec la Commission pour obtenir de l'assistance afin de remplir le formulaire.
Pour vous aider à compléter ce formulaire, veuillez consulter le document « Comment remplir le formulaire de plainte en matière des droits de la personne » disponible sur le site web.

Pour usage interne seulement
Date de réception

Section A – Votre nom (Vous êtes le plaignant)

Prénom	Nom de famille
--------	----------------

SEULEMENT remplir ce champ si vous déposez une plainte au nom d'une autre personne.

Prénom	Nom de famille
--------	----------------

Vous êtes le : Parent Tuteur (autorité légale) Curateur

Pour usage interne seulement

Numéro de dossier de la Commission	Article(s) de la Loi
Secteur(s) d'activité de discrimination	Motif(s) de discrimination

Commentaires

Inscrit par	Date inscrite	Nombre de page
-------------	---------------	----------------

Version 2020.08.25

1

EN CHIFFRES

La Commission répond à toutes les demandes de renseignements et examine toutes les plaintes qu'elle reçoit. De nombreuses plaintes font l'objet d'une résolution officielle au début du processus ou sont renvoyées au processus de résolution des différends approprié.

Les chiffres dans cette section montrent une ventilation du nombre de demandes de renseignements et de plainte reçues cette année, leur traitement, le nombre de demandes et de plaintes qui ont donné lieu à une résolution, une enquête ou une clôture. La section fournit aussi des statistiques pour les motifs et les secteurs de discrimination en vertu desquels les plaintes ont été déposées, avec des chiffres comparatifs des années précédentes, pour cerner les changements ou les nouvelles tendances dans les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Nombre de demandes de renseignements et de plaintes déposées à la Commission

1 786

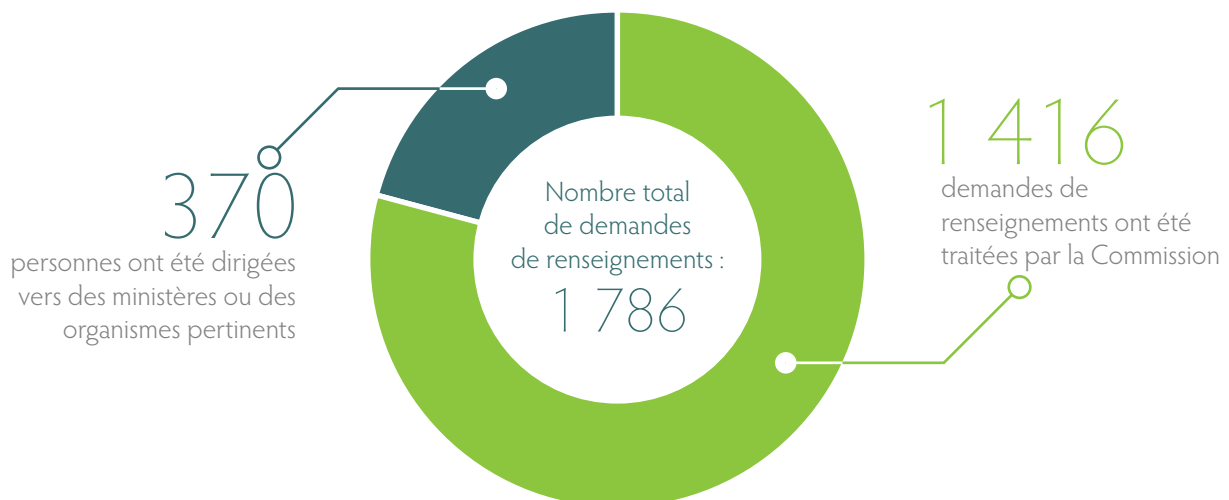
personnes ont contacté la Commission pour se renseigner sur une question relative aux droits de la personne ou déposer une plainte

233

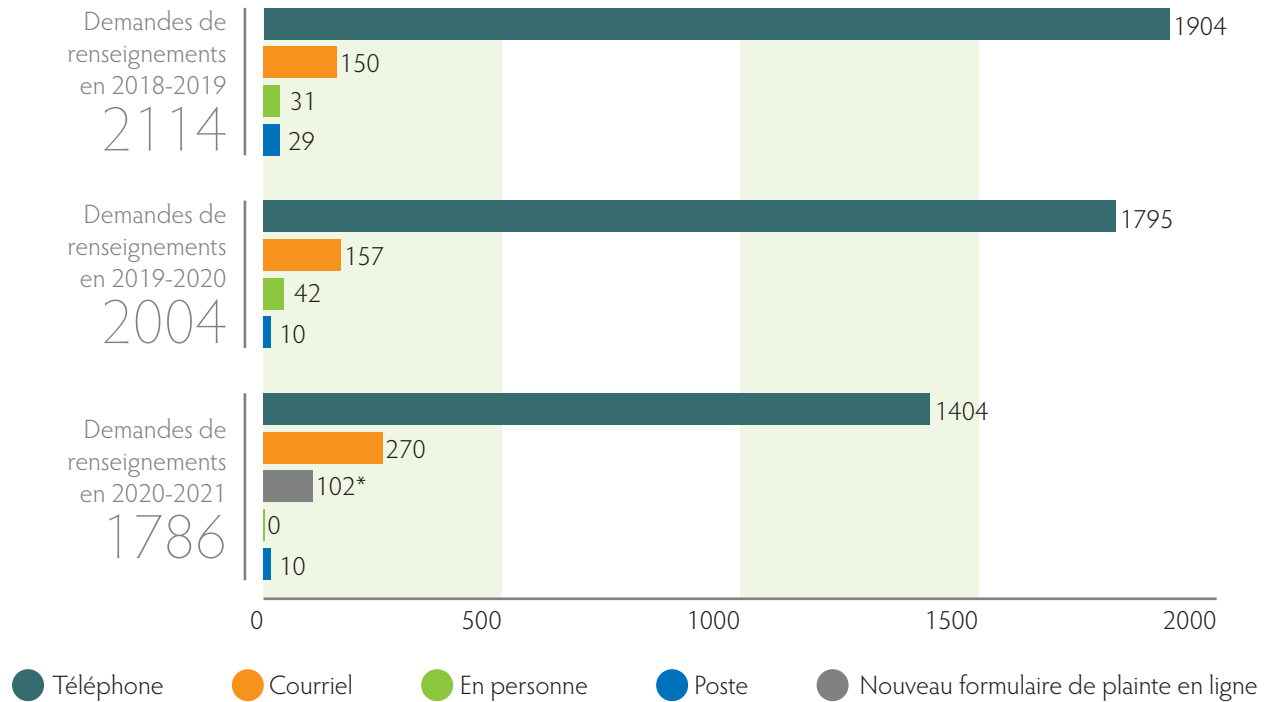
plaintes déposées à la Commission

De nombreuses demandes de renseignements ont été adressées à la Commission sans qu'une plainte soit déposée.

Le personnel de la Commission évalue toutes les demandes de renseignements attentivement. Lorsqu'une question ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*, elle dirige les personnes vers les organismes pertinents qui ont la compétence pour donner suite à leurs préoccupations. Par ce processus d'examen, nous dirigeons les Néo-Brunswickois vers les voies appropriées pour donner suite à leurs préoccupations. Nous déterminons quelles sont les demandes de renseignements, dans les dossiers de plainte, qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission aux premières étapes du processus.

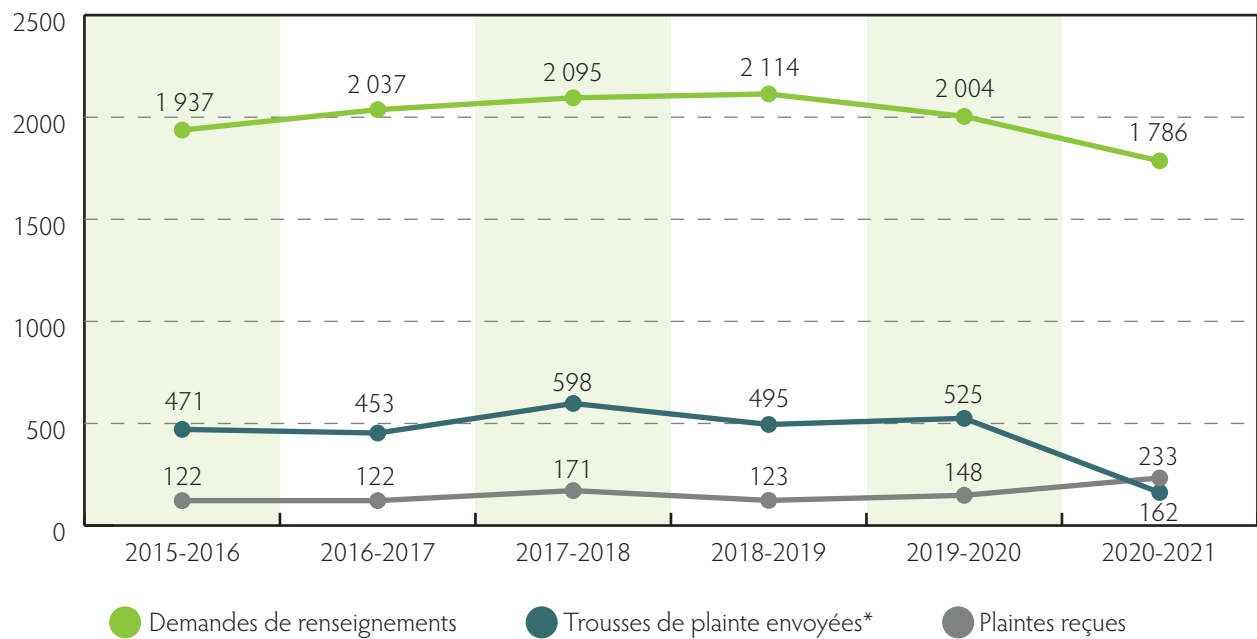


Nombre de demandes de renseignements par année et mode de réception



*Déjà cette année, plus de cent personnes ont contacté la Commission par le nouveau formulaire de plainte en ligne, ce qui a diminué le nombre de demandes de renseignements par téléphone de plus de 10 %. Comme cette tendance se maintient, les efforts de la Commission pour moderniser son processus de plainte devraient continuer d'évoluer.

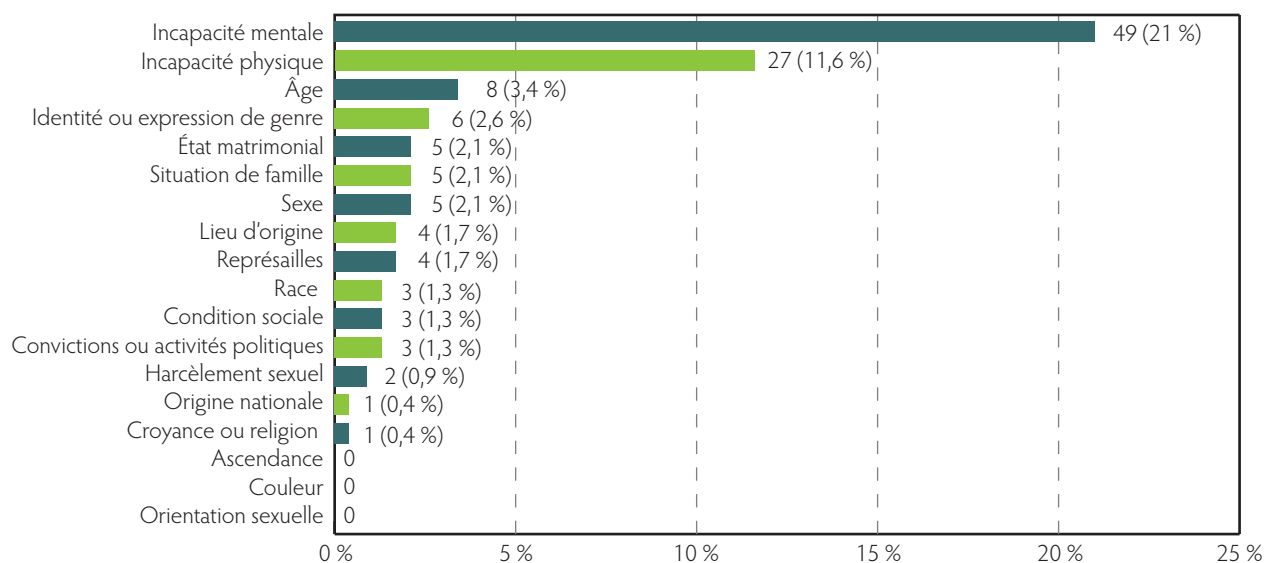
Nombre de demandes de renseignements reçues, de trousse de plainte envoyées et de plaintes déposées à la Commission



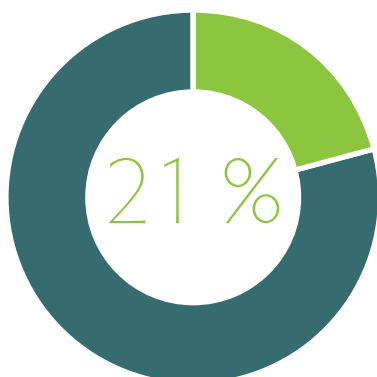
*À la suite de l'introduction du formulaire de plainte en ligne en avril 2020, la Commission a envoyé bien moins de trousse de plainte papier cette année.

Motifs en vertu desquels les plaintes ont été acceptées cette année*

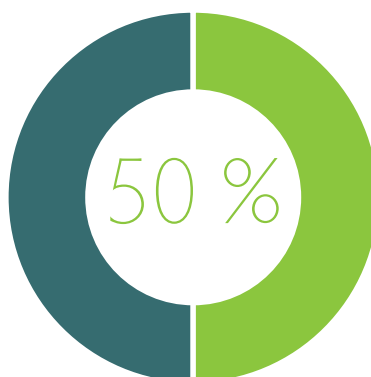
Des 233 plaintes déposées à la Commission, 107 comportent de multiples motifs de discrimination et donc ne figurent pas dans le graphique ci-après :



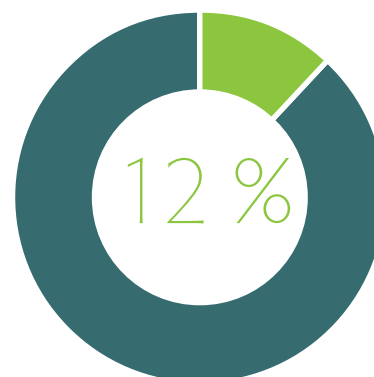
Nouvelles tendances dans les plaintes déposées cette année



21 % des plaintes déposées en 2020-2021 étaient liées à une **incapacité mentale**



50 % des plaintes déposées en 2020-2021 faisaient état de **plus d'un motif de discrimination**



12 % des plaintes déposées en 2020-2021 étaient liées à une **incapacité physique**

La plupart des plaintes acceptées par la Commission cette année étaient liées à l'incapacité mentale et physique. Comme l'année précédente, le nombre de plaintes fondées sur l'incapacité mentale a dépassé le nombre de plaintes fondées sur l'incapacité physique, ce qui dénote une nouvelle tendance qui pourrait avoir été exacerbée en 2020-2021 en raison des incertitudes et des perturbations causées par la pandémie.

De plus, la moitié des plaintes acceptées par la Commission comportait une intersection de motifs, ce qui confirme le fait que les personnes désavantagées par plusieurs motifs sont plus vulnérables à un traitement discriminatoire. Les plaintes de nature intersectionnelle ont tendance à être plus complexes et demandent une analyse et un examen plus poussés de la part du personnel de la Commission.

*Pour plus de détails sur les plaintes par motif et activité, consulter l'annexe C.

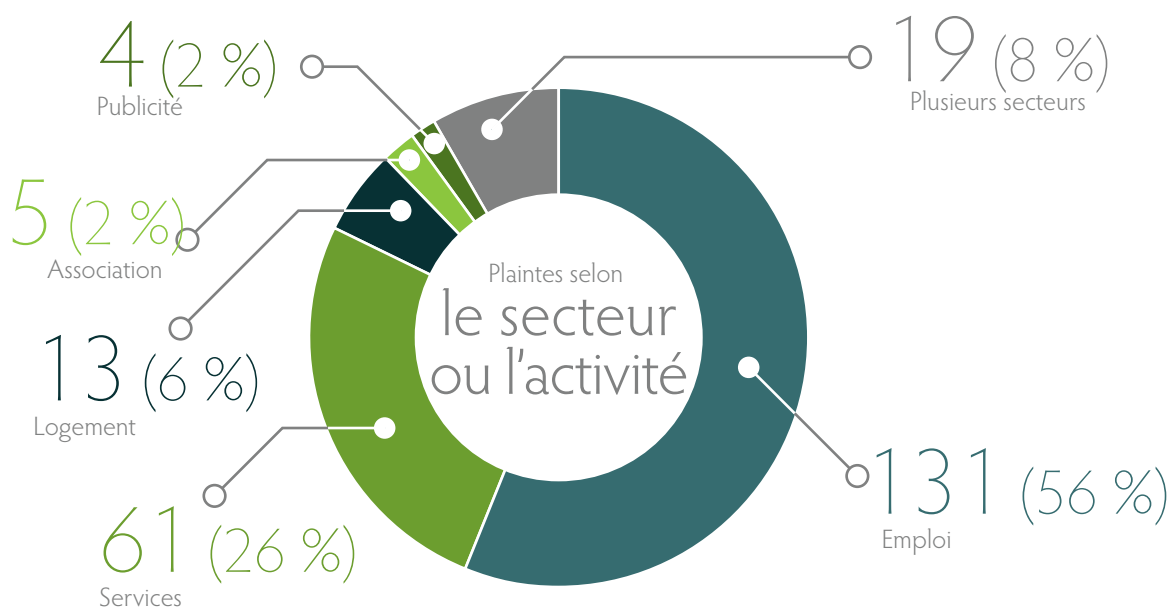
Secteurs de discrimination

Comme dans les années précédentes, la plupart des plaintes déposées à la Commission en 2020-2021 étaient liées à l'emploi et aux services : 56 %, à l'emploi; 26 %, aux services.

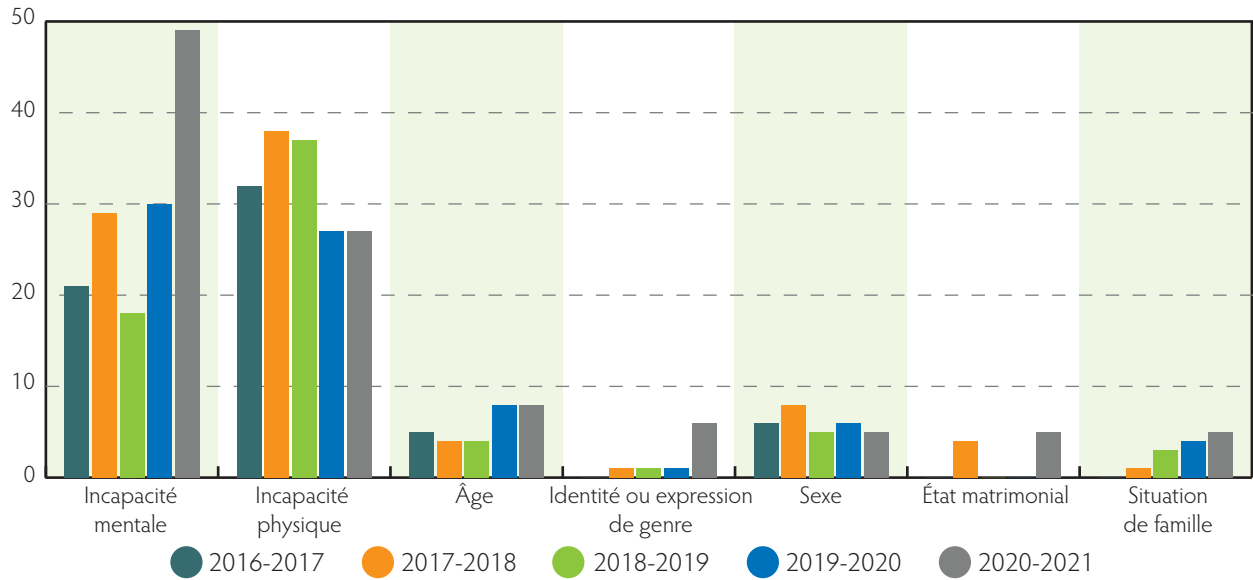
131 (56 %)
Plaintes liées à l'emploi

61 (26 %)
Plaintes liées aux services

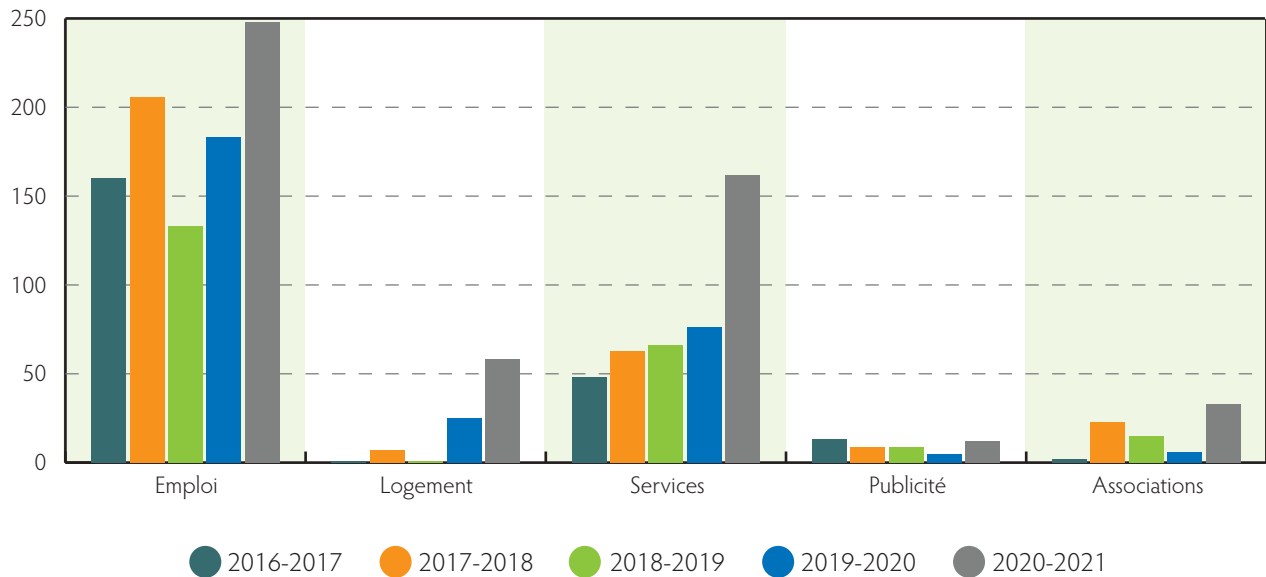
De plus, 34 % des plaintes liées à l'emploi comportaient une discrimination présumée fondée sur une incapacité physique ou mentale, alors que 38 % des plaintes liées aux services comportaient une discrimination présumée fondée sur une incapacité physique ou mentale, ce qui confirme le mode d'augmentation du nombre de plaintes fondées sur l'incapacité constatée cette année.



Comparaison entre le nombre de plaintes déposées cette année et le nombre de plaintes des années précédentes selon les motifs de discrimination*



Allégations selon le secteur ou l'activité



*Plus de données détaillées sur les autres motifs de discrimination sont disponibles sur le site Web de la Commission

Nombre de plaintes déposées, résolues et actives, 2020-2021*

233
plaintes déposées
cette année

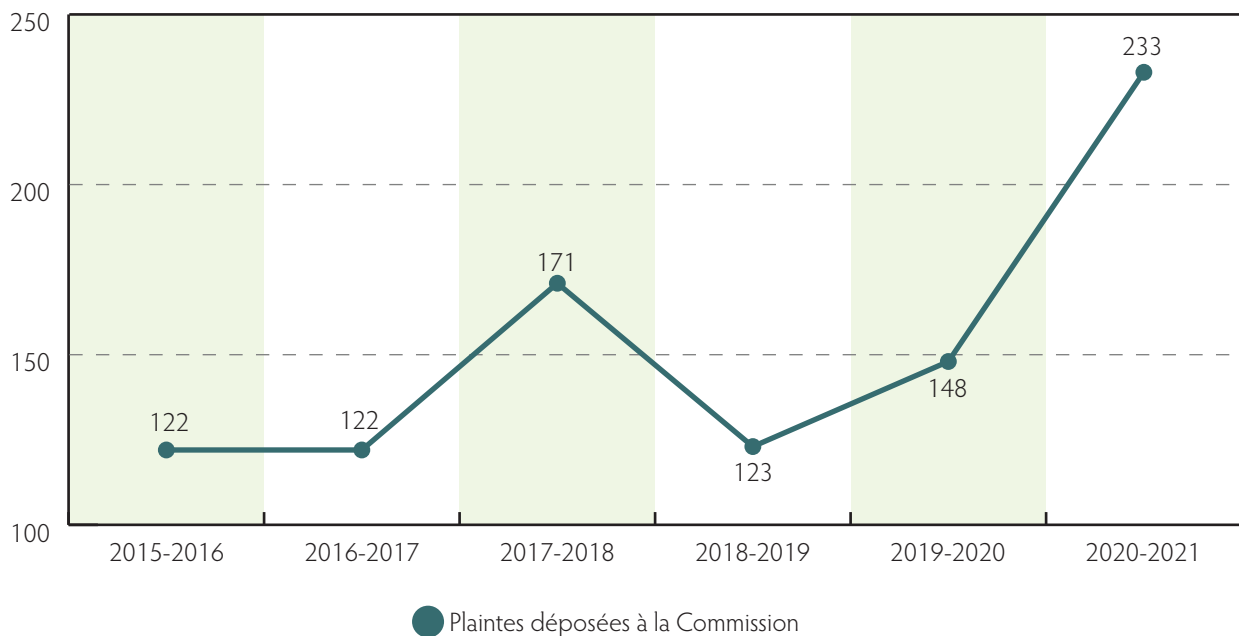
249
plaintes résolues
cette année

236
plaintes actives totales
à la fin de l'année

Cette année, la Commission a confirmé 233 nouvelles plaintes, soit une augmentation importante par rapport aux 148 plaintes acceptées l'année dernière. Ses ressources ont été très sollicitées en raison du nombre élevé de plaintes qui a eu un effet sur ses efforts en vue de réduire l'arriéré de plaintes qui s'est accumulé avec les années.

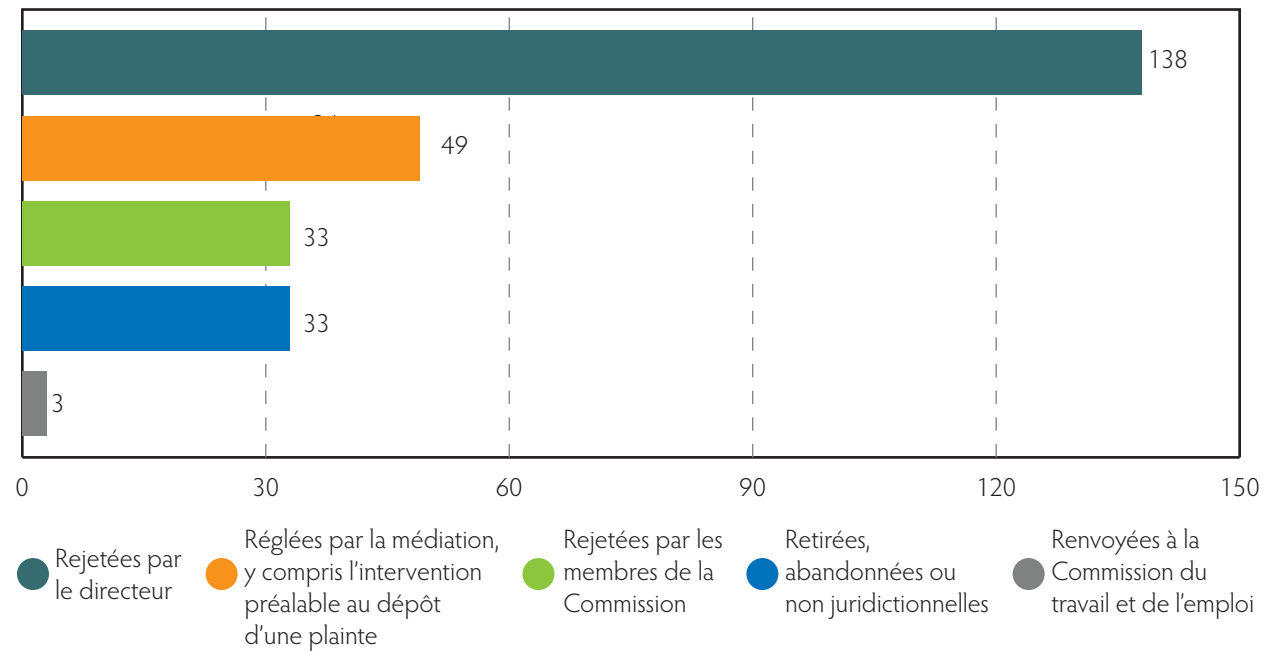
Malgré ces mesures, qui ont été aggravées par l'arrivée constante de demandes de renseignements sur les restrictions de la pandémie, la Commission a réussi à régler 249 plaintes cette année, ce qui est une augmentation marquée par rapport aux 146 plaintes fermées l'année précédente. Cela montre aussi les incidences positives des mesures bonifiées d'amélioration des processus et de prestation de services instaurées par la Commission durant cette année et au cours des années précédentes. Toutefois, il y avait un arriéré de 236 plaintes actives à la fin de l'année, ce qui continue de susciter des préoccupations, car cela influe sur les efforts de la Commission visant à intégrer de l'efficacité dans son mandat et sollicite constamment ses ressources et son personnel.

Il y a eu une augmentation exponentielle du nombre de plaintes déposées à la Commission en 2020-2021



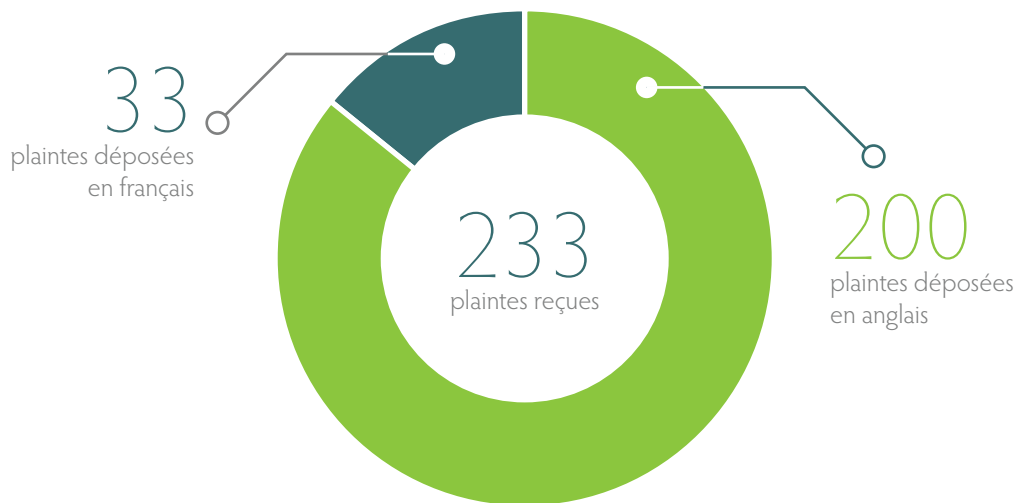
*À des fins de comparaison avec le nombre de plaintes des années précédentes, consulter l'annexe D.

Comment les plaintes ont été fermées



Un nombre important de plaintes ont été rejetées, car elles n'étaient pas fondées, ce que la Commission détermine après une analyse juridique rigoureuse dans chaque cas. De plus, dans sa fonction d'organisme quasi judiciaire, la Commission agit comme médiatrice entre les parties et les guide vers des ententes réglées mutuellement par médiation. Pour plus de renseignements sur les plaintes réglées par la Commission cette année, veuillez consulter la section du rapport sur le règlement.

Langue des plaintes



RÈGLEMENTS PAR LA MÉDIATION PAR LA COMMISSION

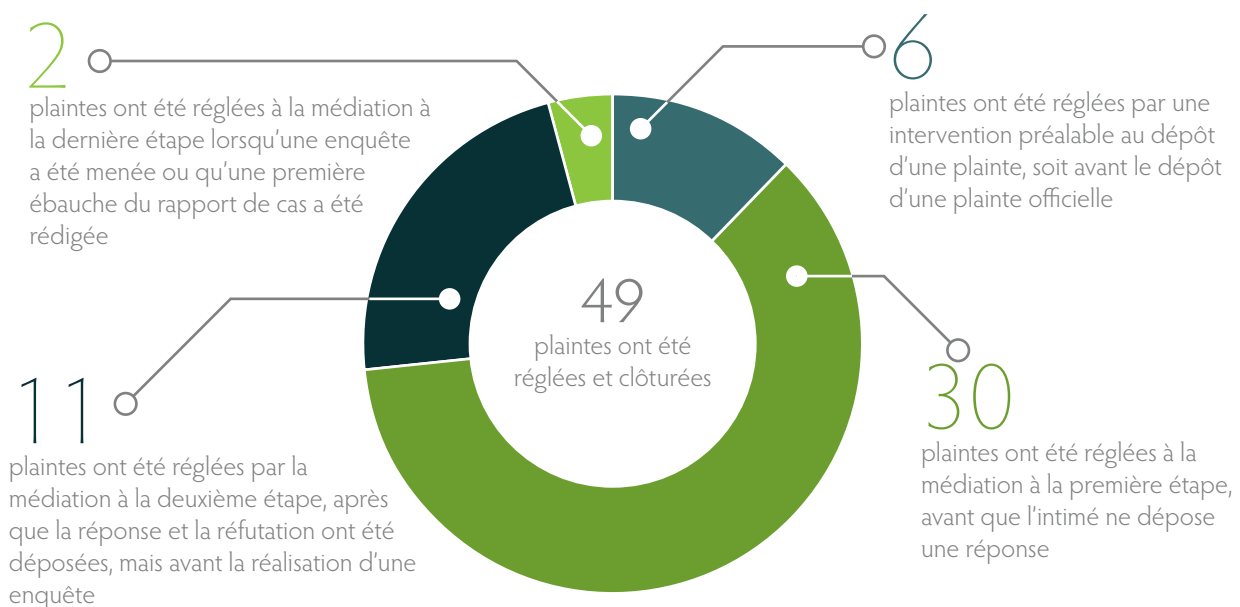
Lorsqu'un plaignant dépose une plainte relative aux droits de la personne auprès d'elle, la Commission offre gratuitement des services de médiation à toutes les étapes du cycle de la plainte. Elle aide alors les parties à régler leur différend sur accord mutuel.

En 2020-2021, la Commission a réglé et fermé un nombre total de 49 plaintes contre 48 règlements qu'elle a facilités en 2019-2020.

La Commission offre des services de médiation tout au long du processus de conformité. Un membre du personnel, agissant comme tiers neutre, aide alors les parties à régler une plainte aussitôt que possible. La médiation est complètement volontaire et est jugée être une approche de bonne foi pour régler un différend. Le processus de médiation est aussi confidentiel et est sous toutes réserves pour l'une ou l'autre partie.

Les règlements par la médiation peuvent comprendre une indemnité monétaire, comme des dommages-intérêts généraux (indemnisation des atteintes à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi) ou des dommages-intérêts spéciaux (indemnisation des dépenses, des pertes financières ou de la perte d'avantages). Les règlements peuvent aussi inclure une indemnité non monétaire comme une lettre d'excuses au plaignant, une formation en droits de la personne à l'intention de l'organisme ou des personnes en cause, ou un changement dans les politiques et les procédures de l'organisation.

Cette année également, les plaintes ont été réglées par la médiation à diverses étapes de la procédure, y compris les interventions préalables au dépôt d'une plainte. Dans une intervention préalable au dépôt d'une plainte, la Commission cherche à régler un différend par la médiation avant qu'un plaignant ne dépose sa plainte officielle auprès d'elle. Ces interventions sont particulièrement efficaces lorsqu'il reste une période limitée avant de régler un différend avant qu'il n'aboutisse en une situation discriminatoire potentielle.



Modalités de règlement

Un règlement typique comprend des indemnités accordées, des dommages-intérêts généraux ou d'autres considérations. Dans les 49 règlements conclus cette année, la Commission a réussi à obtenir les résultats suivants :

- Des règlements monétaires cumulatifs totaux de 179 855 \$, y compris des dommages-intérêts généraux de 160 600 \$
- Des lettres de recommandation
- Le rétablissement d'employés avec une lettre d'excuses
- Des mesures d'adaptation à l'égard d'employés par des horaires de travail modifiés et un milieu de travail accueillant
- La prestation par la Commission d'une formation aux droits de la personne aux employeurs et aux employés

Les médiations réussies que la Commission a supervisées se sont traduites par l'octroi d'un montant cumulatif de 179 855 \$ en règlements monétaires, y compris des dommages-intérêts généraux de 160 600 \$.

Dossiers de règlement : les personnes que nous avons aidées par nos services de médiation

Tous les noms dans ces histoires ont été changés pour respecter la vie privée de nos plaignants.

Une plainte de discrimination dans le secteur du logement fondée sur la situation de famille et l'âge est réglée par la médiation

L'histoire de Jack : Jack* vivait avec sa partenaire dans un complexe immobilier pour adultes seulement. Lorsque sa partenaire est tombée enceinte, il a informé le propriétaire du changement prévu dans sa famille. En raison de la politique de location de l'immeuble réservée aux adultes, le propriétaire a demandé au couple de déménager de l'appartement. De plus, même si Jack avait un bail au mois, le propriétaire lui a demandé de donner un avis de 60 jours, en violation de la Loi sur la location de locaux d'habitation, ce qui signifiait que le couple aurait à payer un mois de loyer pour le nouvel appartement qu'il avait réservé en attente de la fin de la période d'avis.

Jack a contacté la Commission. L'agent préposé à l'accueil a recommandé une intervention préalable au dépôt d'une plainte aux fins de résolution hâtive du différend. L'intervention n'ayant rien donné, Jack a déposé une plainte officielle relative aux droits de la personne, citant une discrimination fondée sur l'âge et la situation de famille dans le secteur du logement.

Résolution : La Commission a éventuellement réglé la plainte en médiation et le propriétaire a indemnisé Jack en lui accordant des dommages-intérêts pour une atteinte à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi. Il a aussi accepté de renoncer au dernier paiement sur le bail. Jack a donc pu résilier son bail plus tôt et sa famille s'est installée dans son nouvel appartement sans payer de loyer supplémentaire.

Plainte de discrimination fondée sur l'âge réglée en médiation

Histoire de Kelsey : Kelsey, une travailleuse à temps partiel dans un grand commerce de détail, travaillait très peu de quarts et voulait augmenter son nombre d'heures. Lorsque sa gestionnaire a indiqué que les heures de tous les autres travailleurs avaient été réduites de la même façon à cause de la pandémie, Kelsey estimait que l'employeur doutait de ses capacités en raison de stéréotypes entourant l'âge. De plus, le magasin avait embauché une travailleuse plus jeune pour le même poste et l'avait affectée immédiatement à des heures presque à temps plein. Kelsey se sentait aussi négligée du côté des possibilités de formation comparativement aux plus jeunes employés.

Après que Kelsey a développé des symptômes de la COVID, son nombre de quarts a été réduit à nouveau même si les résultats de son test étaient négatifs. Lorsqu'elle l'a rencontré pour discuter du programme, son gestionnaire a fait des observations discriminatoires au sujet de son âge. Kelsey a saisi le service des ressources humaines du magasin, mais rien n'a été fait pour donner suite à ces préoccupations. Plus tard, l'employeur lui a offert une mise à pied temporaire à cause des heures réduites du magasin, ce qu'elle a accepté à cause de la situation tendue au travail.

Résolution : Kelsey a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination en matière d'emploi. Lors de la médiation, l'employeur a accepté de l'indemniser en lui accordant des dommages-intérêts spéciaux correspondant à deux semaines de salaire pour sa cessation d'emploi. De plus, la compagnie a accepté de fournir une formation sur la lutte contre la discrimination à tous les gestionnaires, dans le cadre de son programme interne de diversité, d'équité et d'inclusion.

Plainte de nature intersectionnelle réglée lors de la médiation

Histoire de Martin : Martin est au début de la vingtaine et s'identifie comme étant une personne LGBTQIA2S+ et membre d'une minorité visible. Il a joint une compagnie qui fournit des services aux entreprises locales et aux organismes gouvernementaux. Durant sa période de probation, il a été placé dans un organisme gouvernemental. Il s'est senti mal à l'aise dans l'organisme dès le début parce que des employés avaient fait des commentaires homophobes qui étaient autorisés par la direction.

Martin s'est plaint au gestionnaire de la compagnie au sujet de son traitement à l'organisme, mais celui-ci n'a pas réglé la situation. Il estimait avoir été traité différemment à cause de sa race et de son orientation sexuelle. La compagnie n'a pas renouvelé le contrat de Martin après sa période de probation, alléguant que ce dernier ne correspondait pas au profil d'emploi.

Résolution : Martin a déposé une plainte relative aux droits de la personne en matière d'emploi fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle. À la suite de la médiation, la compagnie a accepté de l'indemniser en lui versant des dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité personnelle, à ses sentiments ou au respect de soi. Martin a accepté l'offre et l'affaire a été réglée.

Plainte relative au port du masque en réponse à la Covid-19 réglée lors de médiation

Histoire de Maria : Maria a une incapacité physique qui l'empêche de porter un masque. Elle est allée dans un grand magasin de détail portant un masque Mingle (ressemblant à un écran facial), pour respecter le port du masque obligatoire tout en se conformant à sa limitation.

Le gérant du magasin et quelques employés l'ont informée que les clients n'étaient pas autorisés dans le magasin avec un tel masque. Maria a présenté la note médicale confirmant l'exemption médicale au port du masque. Toutefois, le gérant a insisté sur le fait que le magasin n'acceptait pas d'exemption médicale et lui a demandé de quitter le magasin. Mais lorsque Maria a appelé plus tôt le service à la clientèle du magasin, l'agent a reconnu que le gérant aurait dû avoir pris une mesure d'adaptation à l'égard de son exemption médicale. Maria a déposé une plainte officielle auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité physique dans les services.

Résolution : À la suite de la médiation par la Commission, le détaillant a accepté d'émettre une lettre officielle d'excuses à Maria et de se conformer à la Loi à l'avenir. Le dossier a été fermé en raison du succès de la médiation.

Résolution obtenue d'un différend portant sur les droits dans le secteur du logement et mettant en cause un animal d'assistance

Histoire de Brenda : Brenda, qui était en train d'acheter une maison mobile préfabriquée, a demandé un bail pour le terrain où se trouvait la maison. Sa demande de bail a été rejetée parce que son enfant avait un chien d'assistance qui ne répondait pas aux exigences de la communauté pour la grosseur des animaux de compagnie. La demande de bail ayant été refusée, cela voulait dire que la famille perdait la possibilité d'acheter la maison, car la date limite pour le contrat de vente était proche.

Brenda a contacté la Commission et l'agent préposé à l'accueil a renvoyé

l'affaire à une intervention préalable au dépôt d'une plainte aux fins d'une résolution rapide, car la question était urgente et la date d'achat approchait.

Résolution : Le personnel de la Commission a contacté le gestionnaire régional de la communauté, a expliqué la différence entre les animaux de compagnie et les animaux d'assistance en vertu de la Loi et a offert d'aider à régler la question au moyen d'une intervention préalable au dépôt d'une plainte.

L'intervention préalable au dépôt d'une plainte a été un succès et la communauté d'habitation a accepté d'approuver la demande de bail de Brenda et d'autoriser l'animal d'assistance dans la maison. Brenda a accepté de ne pas laisser le chien d'assistance seul à l'extérieur et de lui faire toujours porter une veste pour chien d'assistance. Elle a aussi accepté d'informer ses voisins immédiats que son chien est un animal d'assistance.

Dans les interventions préalables au dépôt d'une plainte, la Commission négocie un règlement avant le dépôt d'une plainte officielle. De telles résolutions sont particulièrement efficaces dans des plaintes de nature urgente, qui sont résolues avant que les circonstances empirent.

Résolution rapide d'un litige lié à l'emploi

Histoire de Lorenzo : Lorenzo travaillait avec une compagnie qui fournissait des services aux entreprises locales et aux organismes gouvernementaux. Il a été affecté à un organisme local, mais ne recevait pas de pauses durant ses quarts. Non seulement c'était contraire à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, mais c'était particulièrement risqué pour Lorenzo qui avait besoin de pauses pour s'administrer la médication pour un problème de santé. Lorenzo a contacté la Commission pour recevoir des conseils sur ses droits et l'agent préposé à l'accueil a renvoyé la question à l'intervention préalable au dépôt d'une plainte.

Résolution : Un membre du personnel a contacté l'employeur de Lorenzo et l'a informé du processus d'intervention préalable au dépôt d'une plainte de la Commission. L'employeur a déclaré qu'il travaillait avec l'organisme pour s'assurer que Lorenzo a bénéficié des pauses requises. Nous avons informé l'employeur de nous communiquer les résultats si une autre intervention était nécessaire. La mesure d'adaptation a été mise au point avec l'organisme et Lorenzo a commencé à bénéficier des pauses appropriées au travail.

AFFAIRES JURIDIQUES

En 2020-2021, la Commission a décidé après son examen de porter trois causes devant une commission d'enquête.

Commissions d'enquête

Après qu'elle a enquêté sur une plainte et lorsque les parties à la plainte ont été incapables d'arriver à un règlement par la médiation, si la Commission détermine que la plainte constitue un cas de discrimination défendable, elle la renvoie à l'arbitrage de la Commission du travail et de l'emploi; une commission d'enquête établie en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*. Dans les instances devant la commission d'enquête, la Commission représente l'intérêt public et se charge de la plainte.

Voici un aperçu des trois plaintes renvoyées à la commission d'enquête cette année.

Une employée obligée de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans allègue une discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi

Dans la première plainte renvoyée cette année par la Commission à une commission d'enquête, la plaignante a allégué une discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi contre son employeur et son syndicat. Elle a été obligée de prendre sa retraite de son poste à son 65^e anniversaire, d'après la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective de l'employeur. Elle a soutenu que la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective était discriminatoire d'après le motif protégé de l'âge; les intimés ont maintenu que la disposition était protégée par l'alinéa 4(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, qui permet la retraite obligatoire dans les régimes de retraite ou de pension effectif.

Après avoir mené son enquête, la Commission a déterminé que la convention collective ne répondait pas à la définition de régime de retraite ou de pension effectif envisagée dans la *Loi sur les droits de la personne* et que la plaignante avait établi un cas défendable de discrimination fondée sur l'âge. L'affaire est devant une commission d'enquête.

Une employée allègue un traitement discriminatoire fondé sur une incapacité mentale en matière d'emploi

La plaignante était aux prises avec une dépression et de l'anxiété. Son médecin lui avait prescrit un arrêt de travail d'une semaine pour cause de maladie. Lorsqu'elle est retournée travailler, son employeur l'a réprimandée pour son absence et s'est plaint que le travail de la compagnie en souffrait à cause de son absentéisme. Le lendemain, il a mis fin à l'emploi de la plaignante qui a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission alléguant une discrimination fondée sur une incapacité mentale en matière d'emploi.

Il a soutenu que la plaignante ne l'avait pas informé comme il se doit de son besoin de mesure d'adaptation en raison de son incapacité mentale et qu'elle avait manqué de respect, ce qui a fini par aboutir à son licenciement.

Après avoir mené une enquête poussée, recueillant tous les éléments de preuve et interviewant les témoins, la Commission a déterminé que l'incapacité mentale était un facteur dans le renvoi de la plaignante et que cette dernière avait établi un cas défendable de discrimination. L'affaire a été renvoyée à une commission d'enquête aux fins de décision et était toujours en instance devant la commission d'enquête à la clôture de l'exercice financier.

La plaignante allègue une discrimination sexuelle dans les conditions d'emploi

La plaignante a allégué que son employeur a fait de la discrimination à son endroit en raison de son sexe parce qu'elle a reçu un traitement différent de celui de ses collègues mâles dans l'assignation des fonctions, la participation à certaines fonctions au travail et les changements fréquents dans les quarts de travail.

La plaignante a affirmé qu'à cause du traitement différentiel, elle a eu de l'anxiété et des doutes au sujet de sa compétence, a perdu de l'ancienneté dans son emploi et a été désavantagée dans son échelle salariale. Elle a allégué que ses collègues mâles n'ont pas été soumis au même traitement ou désavantage et même certains parmi eux ayant moins d'ancienneté qu'elle ont eu la préférence sur elle dans certains aspects de l'emploi.

L'intimé a nié avoir exercé une discrimination fondée sur le sexe contre la plaignante, affirmant que celle-ci avait bénéficié d'une égalité des chances pour le travail et la promotion et que ses quarts de travail avaient seulement été déplacés dans le but d'obtenir un meilleur équilibre travail-vie personnelle.

Après avoir mené son enquête, y compris un examen de tous les éléments de preuve et des entrevues des témoins, la Commission a clos certains aspects dans le dossier de la plainte qui ont été déposés en dehors du délai de un an et qui ne répondaient pas aux critères relatifs à une prolongation du délai. Toutefois, elle a accepté d'autres allégations qui ont été déposées en dehors du délai vu qu'il s'agissait d'une violation continue de la Loi sur les droits de la personne. La Commission a aussi déterminé que la plaignante avait établi un cas défendable de discrimination pour les parties de la plainte déposées dans le délai prescrit pour le dépôt des plaintes. La décision d'une commission d'enquête est attendue dans cette affaire.

Révision judiciaire

La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick confirme le processus administratif de la Commission et rejette la plainte en vertu de l'alinéa 19(2)a)*

L'appelante qui travaillait comme aide-bibliothécaire a atteint l'âge de 65 lorsqu'elle était en congé de maladie de longue durée. Durant cette période, l'appelante a refusé l'offre d'emploi à temps partiel de l'intimé et n'a pas postulé à un nouveau poste à la bibliothèque que l'intimé avait affiché. L'appelante a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi.

Après une enquête approfondie sur les faits et toutes les observations soumises quant à la plainte, la Commission a conclu que la plainte n'était pas fondée et l'a rejetée conformément à l'alinéa 19(2)a) de la Loi sur les droits de la personne.

L'appelante a déposé une demande de révision judiciaire de la décision de la Commission. Le juge de révision a confirmé le rejet de la plainte par la Commission, la jugeant raisonnable. L'appelante a ensuite déposé une motion auprès de la Cour d'appel, demandant que les décisions de la Commission soient annulées vu qu'elles étaient basées sur une enquête et une analyse insuffisantes.

* *Ayotte c. Université de Moncton*, 2021 NBCA 15

Remarque : La Cour d'appel a entendu l'appel de la décision *Ayotte* en même temps que la décision *Laliberté c. Communauté rurale de Kedgwick* (2021 NBCA 16), qui remettait aussi en question le rejet d'une plainte relative aux droits de la personne en vertu de l'alinéa 19(2)a). La Cour a déclaré que l'analyse dans la décision *Ayotte* doit être lue pour régler le différend dans l'affaire *Laliberté* – , ainsi le rejet de la plainte dans l'affaire *Laliberté* par la Commission a été jugé raisonnable d'après le raisonnement juridique avancé par la Cour dans la décision *Ayotte*.

La Cour d'appel a confirmé le rejet de la plainte par la Commission et a souligné ce qui suit :

- La Commission a pour mandat de mener une évaluation préliminaire du bien-fondé d'une plainte et de déterminer s'il y a lieu de la renvoyer à la Commission du travail et de l'emploi aux fins de décision.
- L'alinéa 19(2)a) de la *Loi sur les droits de la personne* est un outil de filtrage qui permet à la Commission de rejeter une plainte si ses allégations ne sont pas appuyées par des faits et des renseignements suffisants.
- La Commission a le droit de baser sa décision de rejeter une plainte sur le dossier disponible, y compris les observations soumises par les plaignants et les intimés, ainsi que les conclusions et la recommandation du personnel chargé des enquêtes à la Commission.
- Afin de prendre sa décision de rejeter la plainte, la Commission a appliqué les normes appropriées du caractère raisonnable, conformément aux directives de la Cour suprême du *Canada dans l'arrêt Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*.

Selon ce que détermine la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, il est seulement possible d'annuler l'enquête de la Commission dans des circonstances exceptionnelles*

La plaignante a été nommée à un organisme nouvellement formé à un mandat de cinq ans. À la suite d'un changement d'administration, le nouveau gouvernement a adopté une mesure législative visant à dissoudre l'organisme et à éliminer le poste de la plaignante. Cette dernière a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission contre la Province et le parti politique alléguant une discrimination en matière d'emploi pour le motif des convictions ou des activités politiques.

La Commission a déterminé que le parti politique n'était pas l'employeur de la plaignante et n'était pas responsable de la prétendue discrimination, mais a accepté la plainte contre l'autre intimée. L'intimée a soutenu que la Commission n'avait pas la compétence pour enquêter sur la plainte parce que l'intimée avait agi conformément aux paragraphes 2(13) et (14) de la *Loi prévoyant la dissolution*, ce qui indemnisait l'intimée contre les recours judiciaires. La Commission, toutefois, a déterminé qu'elle a la compétence pour enquêter sur les incidents de la plainte qui sont survenus avant la date d'entrée en vigueur de la *Loi prévoyant la dissolution*. L'intimée a déposé une demande de révision judiciaire pour que l'enquête de la Commission soit annulée en raison d'un manque de compétence.

La Cour a conclu que la demande de révision judiciaire de l'intimée était prématurée. La Commission enquêtait sur l'affaire et une enquête administrative ne doit être annulée par les tribunaux que dans des circonstances exceptionnelles; la question du manque de compétence n'entre pas dans la catégorie des « circonstances exceptionnelles ». Si l'enquête de la Commission avait cessé à cette étape, cela aurait représenté une ingérence dans le processus administratif de la Commission, et la Cour n'aurait pas de fondement probatoire pour déterminer le bien-fondé de la plainte. La demande a été rejetée et la Commission procédera à son enquête.

Contributions au cadre international des droits de la personne

Dans le cadre de son mandat visant à protéger et à promouvoir les droits de la personne dans la province, la Commission contribue aussi aux engagements de la province en matière de droits internationaux de la personne en donnant le point de vue des droits de la personne sur les nouvelles propositions législatives et de politique présentées pour se conformer aux normes des droits internationaux de la personne. La Commission reçoit des demandes de ministères et d'organismes internationaux pour fournir des examens techniques des nouveaux instruments et traités relatifs aux droits de la personne internationaux ratifiés par le gouvernement fédéral afin de déterminer si les cadres législatifs existants de la province sont conformes aux dispositions de ces instruments et de ces traités.

**Ministère de l'Énergie et du Développement des ressources c. Margaret-Ann Blaney*, QBNB 2021.

Nos examens techniques des documents internationaux évaluent les protections pertinentes accordées dans les lois provinciales, y compris la Loi sur les droits de la personne, et cernent les secteurs de conformité et les secteurs où la sphère juridique provinciale laisse à désirer du côté de la conformité aux dispositions internationales des droits de la personne. Après une analyse attentive des instruments et des lois, nous proposons des modifications législatives qui pourraient être requises à certaines lois pour que le cadre statutaire provincial soit conforme à un instrument international particulier.

Examen technique de la Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail

Cette année, la Commission a fourni un examen technique détaillé de la Convention (no 190) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du Travail (OIT), a mené une analyse attentive des articles de la Convention et a examiné les lois, politiques et programmes provinciaux pertinents pour cerner les secteurs de conformité et le manque de conformité potentiel avec le document de l'OIT.

Plan d'action pour les personnes handicapées et projet de loi portant sur les animaux d'assistance

Conformément à la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* des Nations Unies, le gouvernement fédéral a adopté la Loi canadienne sur l'accessibilité (2019). Le Conseil du premier ministre pour les personnes handicapées du Nouveau-Brunswick a lancé un plan d'action pour les personnes handicapées (PAPH).

La Commission a donné une réponse aux recommandations du PAPH, en particulier en ce qui concerne la référence à la recommandation d'adopter un projet de loi visant les animaux d'assistance au Nouveau-Brunswick, en soulignant les incidences du projet de loi par rapport aux dispositions semblables dans la *Loi sur les droits de la personne*. L'examen comportait des recommandations portant sur la rédaction de stratégies pour le projet de loi afin de s'assurer que la nouvelle loi cadre avec les protections de la *Loi sur les droits de la personne* offertes en cas d'incapacité.

Collaboration à la recherche de l'examen périodique universel

L'Examen périodique universel (EPU) des Nations Unies fait état de la situation des droits de la personne au Canada, cerne les secteurs de conformité ou de non-conformité en matière des droits de la personne dans les administrations canadiennes et recommande des mesures d'amélioration. Les provinces contribuent au processus EPU et coordonnent avec la Commission canadienne des droits de la personne pour contribuer aux observations soumises au régime des droits de la personne des Nations Unies.

Cette année, la Commission a répondu à une demande de sondage sur le rôle de la province dans le processus EPU mené par UPR Info, un organisme international des droits de la personne qui surveille le système EPU dans le monde entier.

ÉDUCATION ET COMMUNICATION

En plus de protéger les droits des citoyens du Nouveau-Brunswick par son processus de conformité, la Commission favorise les droits de la personne par son mandat d'éducation. Ses initiatives en matière d'éducation servent d'outil de prévention en gestion des droits de la personne et améliorent la connaissance des droits de la personne, ce qui à long terme se traduit par une réduction des pratiques et des attitudes discriminatoires dans la société. Un programme d'éducation robuste est essentiel pour informer et sensibiliser le public et les parties prenantes à leurs droits de la personne et à leurs responsabilités connexes, et pour promouvoir l'égalité et l'inclusion au Nouveau-Brunswick.

La Commission remplit son mandat d'éducation par la recherche continue et l'analyse juridique et de politiques, en favorisant la sensibilisation aux droits de la personne par des colloques et des présentations, des publications de la recherche et par la sensibilisation du public et des médias, et la sensibilisation en ligne.

Les publications éducatives de la Commission comprennent les lignes directrices et d'autres documents basés sur la recherche. La Commission participe aux initiatives de sensibilisation, d'information et de formation par la voie de présentations aux établissements d'enseignement, au gouvernement et secteur privé, aux entreprises et aux employeurs, ainsi qu'aux groupes communautaires de la province. Nous nous associons aussi à d'autres organismes, à des entreprises et à des fournisseurs de services, à la société civile et à des ONG pour tirer parti de notre mandat d'éducation dans de vastes couches de la population.

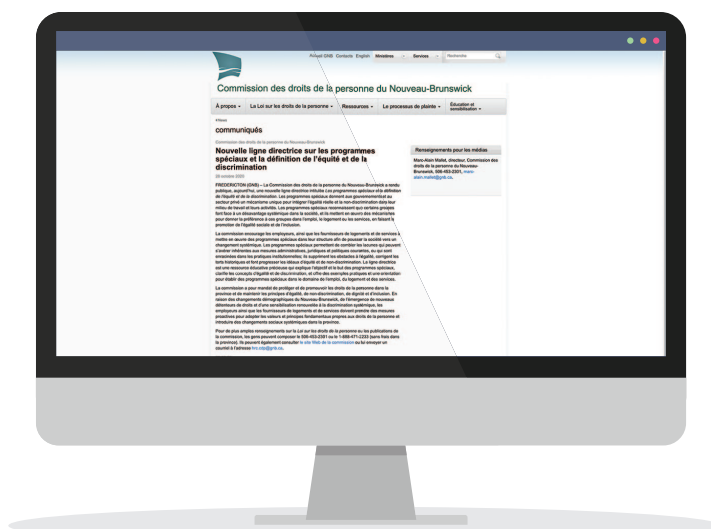
Ligne directrice sur les programmes spéciaux publiée

Le travail d'éducation de la Commission repose sur un soutien à la recherche. Nous produisons un vaste éventail de documents de recherche, y compris des lignes directrices juridiques sur divers aspects de la discrimination en vertu de la *Loi*.

Rédigées dans des termes précis et simples, nos lignes directrices résument la jurisprudence à ce jour dans les droits de la personne et énoncent la position de la Commission à l'égard des principaux enjeux des droits de la personne. Elles sont des documents quasi juridiques qui servent d'importante ressource éducative pour le public et ainsi que les plaignants et les intimés éventuels. Elles sont utilisées par les avocats et la fraternité juridique et sont citées dans les décisions judiciaires comme source de confiance pour la position de la Commission sur les enjeux qui y sont traités.

En octobre 2020, la Commission a publié *Les programmes spéciaux et la définition de l'équité et de la discrimination*, qui expliquent la disposition relative aux programmes spéciaux de la *Loi*, clarifie le sens d'égalité et de discrimination dans le droit relatif aux droits de la personne et la jurisprudence connexe, et montre que, à l'aide de programmes spéciaux, le gouvernement et le secteur privé peuvent instiller une égalité substantielle et des pratiques de lutte contre la discrimination dans leurs activités, ce qui réduit la discrimination systémique au Nouveau-Brunswick.

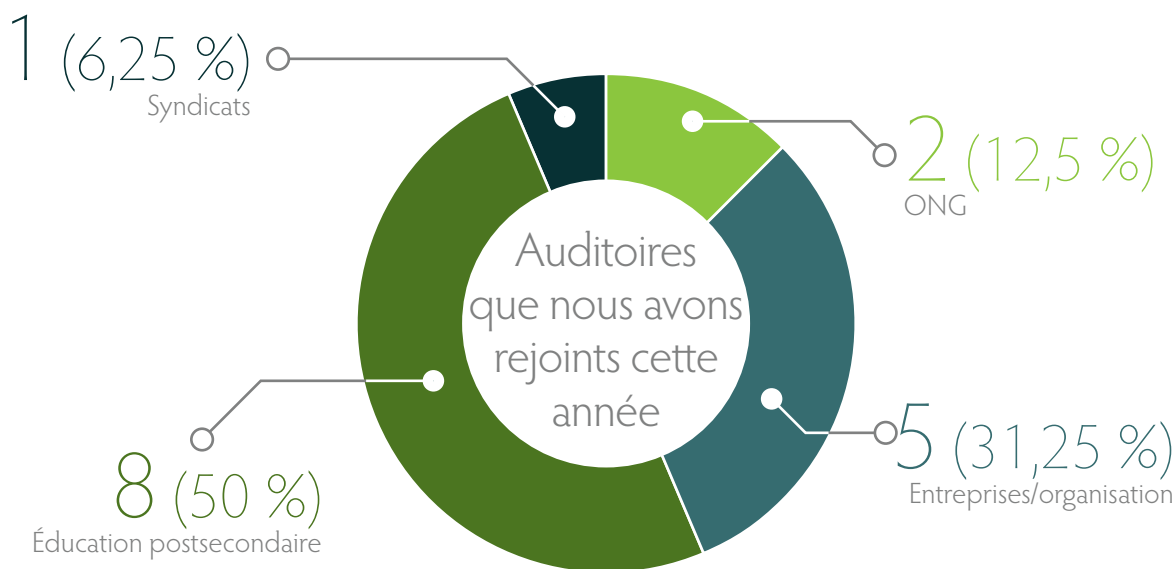
Pour obtenir une liste de toutes les lignes directrices publiées par la Commission, consulter **l'annexe E**.



Présentations et ateliers

Les présentations de la Commission mettent en évidence les thèmes de base des droits de la personne et visent à aider les employeurs et les fournisseurs de services, les ministères et les associations professionnelles et les établissements d'enseignement à intégrer la sensibilisation aux droits de la personne et les meilleures pratiques connexes dans leurs activités et leurs pratiques.

À cause des fermetures et des protocoles de distanciation physique mis en place par le gouvernement, en particulier dans les premières phases de la pandémie, le nombre d'initiatives de sensibilisation de la Commission a été réduit considérablement en 2020-2021 comparativement aux années précédentes. Cette année, la Commission a donné 16 ateliers qui ont attiré plus de 200 personnes et est passée aux présentations virtuelles pour compenser les restrictions physiques de la pandémie.



Auditoires et sujets de nos présentations

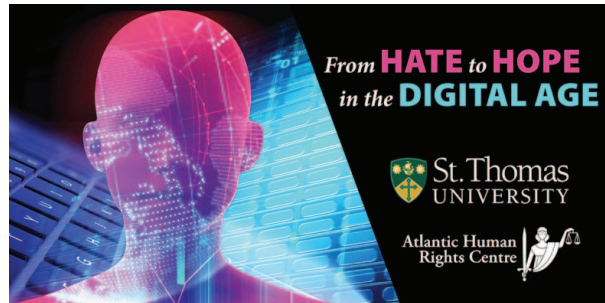
Cette année, des présentations ont été données aux étudiants universitaires et aux élèves du secondaire, aux entreprises, aux ONG, aux municipalités et aux groupes multiculturels et portaient sur les sujets suivants :

Sujet	Nombre d'ateliers	Pourcentage
Se familiariser avec les droits de la personne	6	38 %
Mesures d'adaptation à l'endroit des élèves ayant une incapacité	5	30 %
Obligation d'accommodement au travail	3	19 %
Aperçu des droits de la personne	2	13 %

Discussion en groupe sur les groupes haineux en ligne

En octobre, le directeur de la Commission, Marc-Alain Mallet a participé à une discussion en groupe intitulée « From Hate to Hope in the Digital Age », dans le cadre de la série d'exposés Vigod organisés par l'Université St. Thomas et l'Atlantic Human Rights Centre.

M. Mallet a souligné le rôle de la Commission dans la sensibilisation aux droits de la personne et aux obligations connexes dans le nouvel environnement technologique et l'importance de corriger la désinformation et la propagande haineuse qui sont devenues endémiques sur certaines plateformes Web.



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 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.

Le Prix des droits de la personne de cette année a été décerné à Claudette Bradshaw, de Moncton, pour souligner ses services distingués afin d'améliorer la situation des personnes aux prises avec une discrimination en raison de leur classe sociale ou de leur situation de famille ou de leurs circonstances familiales.

Cette année, le Prix des droits de la personne jeunesse a été décerné à Emma Coakley, de Saint John, pour ses efforts singuliers afin d'accroître la sensibilisation communautaire à l'amputation, aux prothèses, ainsi qu'aux Amputés de guerre et au programme JOUEZ PRUDEMMENT.

Projet sur la prévention du harcèlement sexuel en milieu de travail

Dans le cadre d'un projet de 1,5 M\$ de cinq ans financé par le gouvernement fédéral, parrainé par Justice Canada, la Commission continue de s'associer au Service public d'éducation et d'information du Nouveau-Brunswick pour mener des initiatives d'éducation et de sensibilisation pour aider à prévenir le harcèlement sexuel des groupes de divers genres en milieu de travail.

Engagements de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne

L'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP) a été établie en 1972 pour favoriser la coopération et l'échange de renseignements entre les commissions des droits de la personne au Canada. Les réunions et les activités de l'ACCDP sont un forum efficace pour permettre aux commissions des droits de la personne de traiter de questions de nature opérationnelle, de communiquer la dernière recherche dans le droit relatif aux droits de la personne et la jurisprudence connexe, de discuter de l'interprétation législative et des nouveaux enjeux en matière de droits de la personne et de mettre en commun les meilleures pratiques parmi les professionnels des droits de la personne au pays.

À titre de membre fondateur, la Commission continue de prendre une part active à l'ACCDP et a participé à plusieurs groupes de travail sous son égide en 2020-2021.

Relations avec les médias

La Commission est souvent contactée par les médias d'information sur les développements dans la province qui pourraient avoir des incidences sur les droits de la personne des citoyens du Nouveau-Brunswick.

Pour les informer au sujet de leurs droits de la personne et de leurs responsabilités connexes et les tenir à jour sur les nouveaux développements, nous publions des communiqués et des déclarations qui résument le point de vue de la Commission sur le sujet de préoccupation de l'heure et soulignons les violations de la Loi, s'il y a lieu. Ces publications sont distribuées sur le fil de presse du GNB, le site Web de la Commission et sur les pages des réseaux sociaux de la Commission.

La Commission a distribué quatre communiqués ou déclarations en 2020-2021, pour faire connaître les lignes directrices et l'information qu'elle a publiées, souligner des événements ou des jalons marquants dans le domaine des droits de la personne, clarifier le point de vue des droits de la personne sur un sujet de l'heure litigieux et émettre des rappels au sujet des droits de la personne des groupes vulnérables dans la province.

Par exemple, lors des dernières élections provinciales, lorsqu'il a été question aux nouvelles du manque d'installations accessibles dans certains bureaux de scrutin, la Commission a publié une déclaration pour réitérer la nécessité de respecter les droits à l'accessibilité et les obligations connexes enchâssées dans le droit relatif aux droits de la personne.

Stratégie relative aux médias sociaux





De plus en plus de citoyens du Nouveau-Brunswick accèdent aux nouvelles et à l'information à partir des réseaux sociaux et d'autres plateformes Web, déterminant quand et comment ils veulent accéder à l'information dont ils ont besoin. Voilà pourquoi les réseaux sociaux sont devenus un élément important de la sensibilisation de la Commission aux fins d'éducation.

Cette année, nous avons renouvelé notre stratégie relative aux réseaux sociaux et aux communications en vue d'établir une présence plus proactive et vigoureuse sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre de cette nouvelle stratégie, nous avons commencé à afficher les principaux éléments de contenu des lignes directrices, des FAQ et d'autres publications de la Commission sur nos réseaux sociaux, ce qui nous permet de diffuser l'information à un public qui autrement ne serait pas au courant de celle-ci. Nous tirons aussi parti de nos engagements sur les réseaux sociaux pour déterminer sur quels enjeux des droits de la personne nos abonnés veulent de l'information et utiliser ces données pour simplifier nos priorités en matière d'information pour toucher le plus grand public possible.

Facebook et Twitter étaient les plateformes principales utilisées par les citoyens du Nouveau-Brunswick pour accéder à l'information diffusée par la Commission en 2020-2021, alors que les personnes ont aussi utilisé YouTube et les pages de LinkedIn pour accéder à l'information que nous avons affichée sur les enjeux liés aux droits de la personne et aux engagements de la Commission.

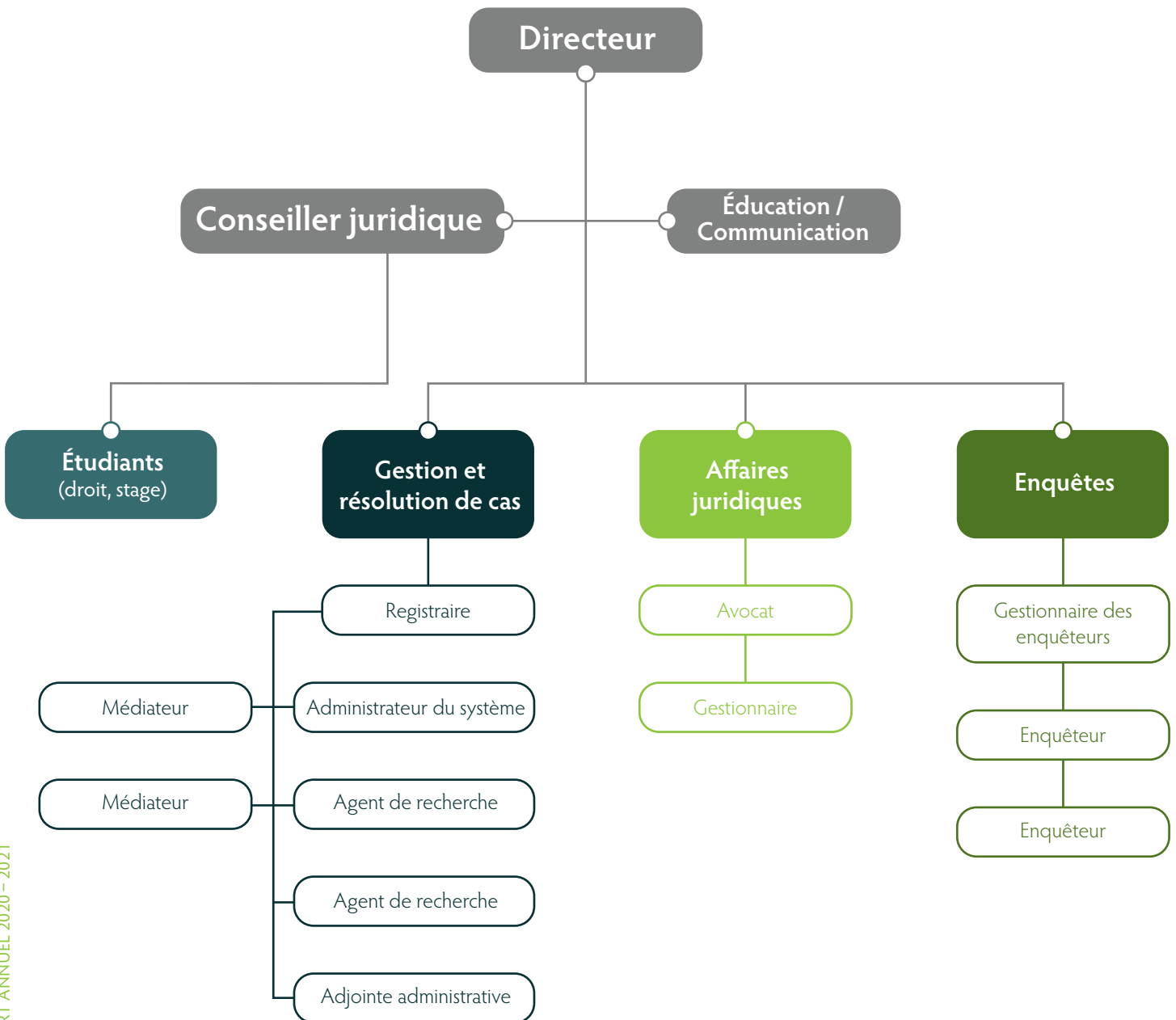
Notre portée sur les réseaux sociaux, 2020-2021

	Publications /gazouillis	Adeptes	Billets consultés	Partages et commentaires	Impressions	Vidéo	Abonnés	Consultation
	52	650	30,4 k	2,9 k	—	—	—	—
	45	481	—	—	37,6 k	—	—	—
	—	—	—	—	5,3 k	2	43	429
	—	37	—	—	—	—	—	—

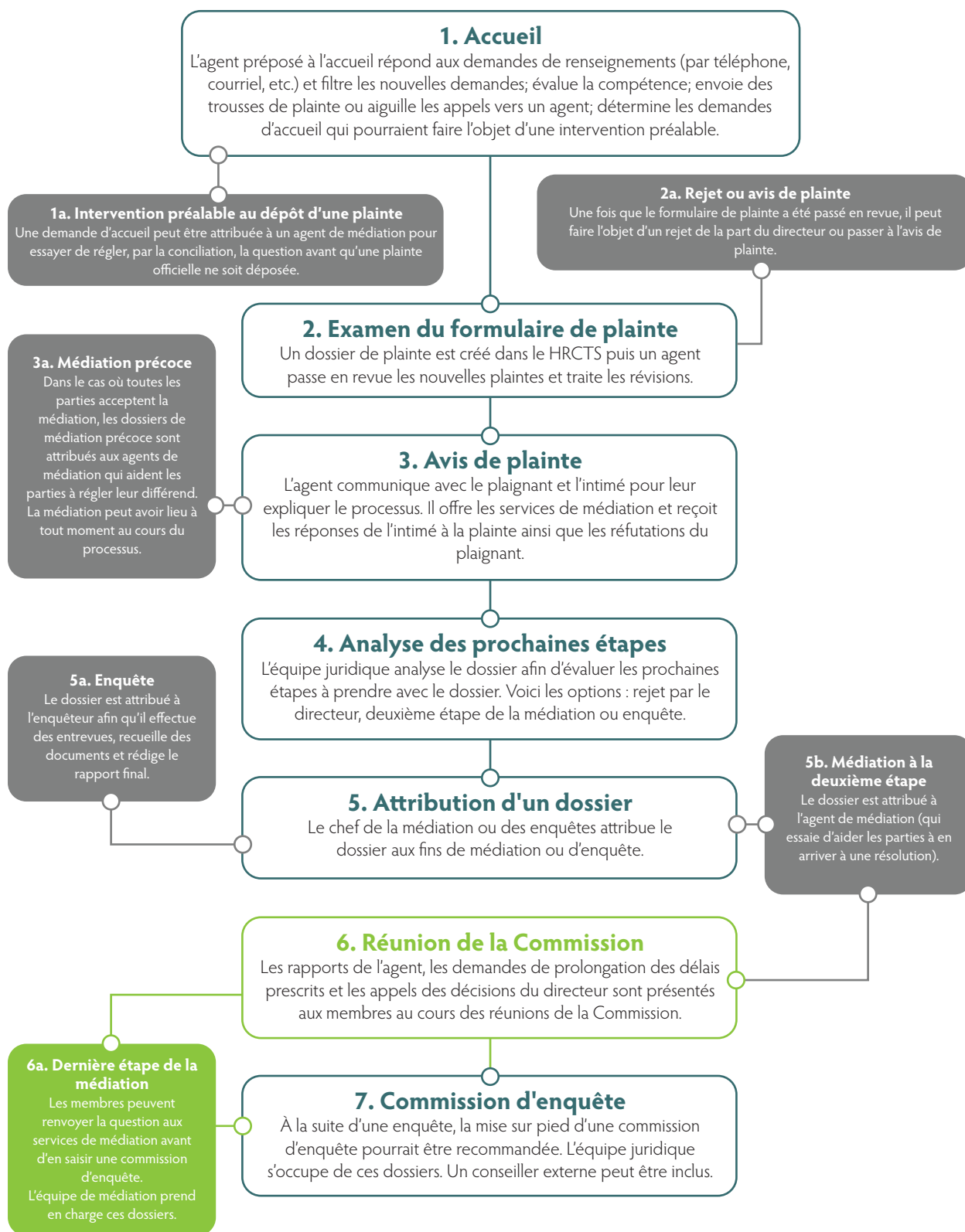
ANNEXES

Annexe A

Organigramme



Processus de plainte



Annexe C

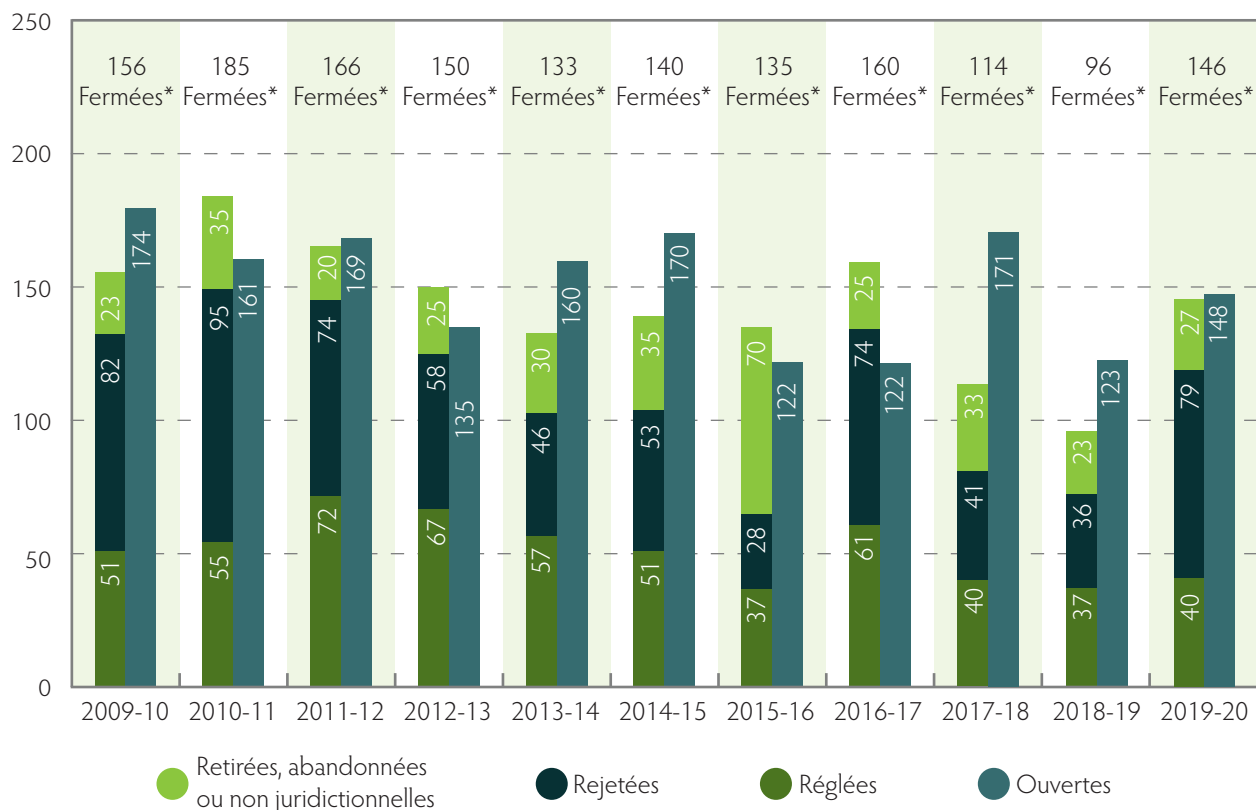
Nouvelles plaintes officielles selon l'allégation indiquant les motifs et l'activité

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité mentale	55	12	34	0	11	112
Incapacité physique	49	7	23	0	1	80
Sexe	22	3	6	0	3	34
Âge	12	2	7	0	0	21
Ascendance	7	1	3	0	1	12
Race	16	2	12	2	1	33
Condition sociale	2	2	8	1	3	16
Harcèlement sexuel	13	0	2	0	0	15
Origine nationale	8	2	6	3	2	21
Situation de famille	15	5	6	0	4	30
Lieu d'origine	9	1	10	1	1	22
Couleur	10	2	4	1	1	18
Croyance ou religion	6	5	10	1	1	23
Représailles	4	0	1	0	0	5
Identité ou expression de genre	5	7	10	0	1	23
Convictions ou activités politiques	1	4	9	2	1	17
Orientation sexuelle	8	1	2	0	1	12
État matrimonial	6	2	9	1	1	19
Total	248	58	162	12	33	513

* Il y a lieu de souligner que le tableau montre le nombre **d'allégations** de discrimination, qui **dépasse le nombre de plaintes officielles distinctes** vu qu'une seule plainte peut faire allégation de 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). Il y a eu dépôt de 233 plaintes officielles distinctes cette année dont bon nombre ont fait allégation de discrimination fondée sur plus d'un motif. Ainsi, le nombre total d'allégations s'est établi à 513, selon les 233 plaintes.

Annexe D

Plaintes officielles ouvertes et fermées* 2009-2020



* REMARQUE : Les statistiques sur les plaintes fermées se rattachent seulement au nombre de plaintes officielles fermées par la Commission et non aux cas réglés durant l'intervention préalable au dépôt d'une plainte et non aux plaintes officielles fermées par une commission d'enquête ou une cour.

Appendix E

Sommaire des dépenses, 2020-2021

	Budget	Dépenses réelles
Conformité et prévention	1 231 556,00 \$	1 080 294,42 \$
Bureau de la Commission	58 440,00 \$	32 549,10 \$
Total	1 289 996,00 \$	1 112 843,52 \$

Pour obtenir des chiffres détaillés, veuillez consulter les renseignements supplémentaires dans le volume 2, comptes publics 2020-2021, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Annexe F

Publications de la Commission

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)
- Les programmes spéciaux et la définition de l'équité et de la discrimination (2020, 58 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement (2021, 70 pages)

Autres publications

- Rapports annuels
- Études et rapports
- Statistiques
- Foire aux questions concernant l'emploi et les services
- Décisions des commissions d'enquête
- Les motifs et les secteurs de discrimination expliqués

* La ligne directrice de la Commission sur la discrimination en matière de logement a été publiée en juin 2021.