

RAPPORT ANNUEL
2021-2022



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2021-2022

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Publié par :

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-3127-3 (édition bilingue imprimée)

ISBN 978-1-4605-3125-9 (version anglaise en ligne)

ISBN 978-1-4605-3126-6 (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

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

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

Madame la Lieutenant-gouverneure,

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 2021-2022.

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 du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

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 2021-2022.

Le tout respectueusement soumis,



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

Table des matières

Qui nous sommes	1
Message de la présidente	2
Mot du directeur	3
Faits saillants	4
Membres de la Commission	5
Le cadre des droits de la personne	6
Protéger les droits de la personne	7
Notre travail d'observation	7
La réponse à la pandémie	8
En chiffres	9
Services de médiation de la Commission	17
Histoires de règlement : les personnes que nous avons aidées par nos services de médiation	18
Unité des enquêtes	20
Récits d'enquête	20
Sommaire juridique	22
Affaires en instance devant les commissions d'enquête	22
Promouvoir les droits de la personne	24
Éducation, promotion et recherche	24
Présentations et ateliers	27
Partenariats et engagement	28
Reconnaître les défenseurs des droits de la personne	30
Relations avec les médias	31
Annexes	32
Annexe A	32
Annexe B	33
Annexe C	34
Annexe D	35
Annexe E	35
Annexe F	36

Qui nous sommes

La Commission des droits de la personne est un organisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick. La Commission administre et veille au respect de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Mission

Notre mission est de protéger et de promouvoir les droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Nous envisageons une province où tous peuvent jouir de la dignité, de l'inclusion et de l'égalité des chances où la diversité et la différence sont respectées, et où une culture d'observation et de reddition de comptes en matière de droits de la personne est prévalente.

Mandat

Nous avons pour mandat :

- De mettre en œuvre le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits;
- De favoriser la compréhension, l'acceptation et l'observation de la *Loi*;
- D'administrer l'accueil et la résolution des plaintes relatives aux droits de la personne;
- D'élaborer et de diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires.

Loi sur les droits de la personne

La *Loi* interdit la discrimination dans l'emploi, le logement, les services, la publicité et certaines associations. Elle protège toutes les personnes au Nouveau-Brunswick contre un traitement discriminatoire fondé sur 16 motifs protégés, en plus du harcèlement sexuel et des représailles.

Notre mission est de protéger et de promouvoir les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Processus

La Commission règle les plaintes de discrimination et mène des enquêtes. Si une enquête établit un cas défendable de discrimination, nous renvoyons la plainte à la Commission du travail et de l'emploi qui a les pouvoirs pour conclure qu'il y a eu discrimination et ordonner des dommages-intérêts et d'autres recours.



La **Commission** règle les plaintes et mène des enquêtes.



La Commission **renvoie la plainte** à la Commission du travail et de l'emploi



La **Commission du travail et de l'emploi** a les pouvoirs d'ordonner des dommages-intérêts et d'autres recours.

Message de la présidente



« J'ai le privilège à titre de présidente de déposer le présent rapport annuel qui souligne le travail ardu et accompli avec passion au cours de la dernière année par les membres et le personnel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. »

Encore cette année, nous avons travaillé avec diligence pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick au cours d'une année chargée et pleine de défis. Durant la pandémie, nous avons encore une fois réalisé l'importance de communication efficace afin de répondre aux préoccupations des Néo-Brunswickoises et des Néo-Brunswickois et de les guider à mieux comprendre leurs droits et respecter leurs responsabilités.

Cette année fut une période d'ajustement puisque malgré les effets de la pandémie encore présente dans nos vies, nous avons profité de nos nombreuses rencontres virtuelles avec des partenaires, des élus, des représentants d'organismes et avec nos collègues des autres commissions des droits de la personne afin de mieux nous outiller pour prévenir la discrimination et permettre à tous de vivre dans l'égalité et le respect.

Étant présents dans les médias sociaux auprès de la population grâce à nos ressources en ligne et nos webinaires portant sur une variété de sujets importants, nous avons offert 36 ateliers rejoignant des entreprises, des organisations et de nombreux autres participants. Avec près de 900 participants, la période 2021-2022 marque le retour d'une forte participation à nos ateliers en ligne qui favorisent une compréhension à plus grande échelle de nos obligations et de nos droits comme citoyennes et citoyens en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Davantage de personnes se sont tournées vers nous cette année afin d'obtenir des réponses face à leur préoccupations. Le désir d'échanger avec nous de vive voix s'est fait sentir en générant un volume d'appel téléphonique qui a augmenté de plus de 30% par rapport à l'an dernier pour un total de 1 824 conversations. Cette année, 2 387 personnes ont fait appel à l'un de nos deux bureaux de la Commission en nous écrivant par lettre ou courriel, en nous appelant, en complétant un formulaire de plainte en ligne ou par une rencontre en personne. En tout, le nombre de plaintes reçues a aussi augmenté et a presque doublé en 3 ans passant de 148 en 2019 à 284 en 2022.

Je note que les plaintes continuent d'émaner surtout du secteur de l'emploi et la plupart des plaintes reçues étaient reliées aux motifs d'incapacité physique ou mentale. Conséquemment, nos équipes d'enquête et de médiation ont été fort occupées et ont travaillé sans relâche afin de répondre à la demande et obtenir des résultats positifs suite à leurs interventions pour faire valoir l'importance de l'accommodement dans ce secteur.

La Commission a eu l'honneur de décerner le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick lors de cérémonies qui ont eu lieu le 15 septembre à Saint Jean et Fredericton. PRUDE Inc., de Saint Jean, a reçu le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2021 et Bailey Desjardins, de Grand Manan, a reçu le Prix des droits de la personne jeunesse de 2021. Ces récipiendaires nous ont inspirés et nous guiderons dans le futur surtout en ces temps difficiles. Je ne pourrais être plus fière de la sélection des deux récipiendaires par la commission cette année. Ils rejoignent un groupe prestigieux de gens du Nouveau-Brunswick dont l'influence sur notre société demeure importante.

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 résidents du Nouveau-Brunswick qui avec leurs gestes de bonne volonté et d'entraide contribuent à rendre notre province accueillante et respectueuse dans le but de s'assurer que le Nouveau-Brunswick soit libre de discrimination et ouvert à toutes les différences.

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

Mot du directeur

« Alors que l'on se dirige vers un monde post-pandémie et que les gens cherchent à retrouver une certaine normalité, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est restée fidèle à son mandat de promouvoir une culture des droits de la personne par l'observation, l'éducation et la défense des droits. »



Une fois encore cette année, malgré le nombre accru de demandes de renseignements en réponse aux difficultés entourant la COVID-19, la Commission a continué à améliorer ses capacités à informer les gens du Nouveau-Brunswick et à les éduquer sur les questions qui sont importantes pour eux. Dans le cadre de l'initiative provinciale d'examen de la situation du marché locatif, elle a publié une ligne directrice sur la discrimination en matière de logement et a offert des ateliers en ligne, avec Service Nouveau-Brunswick.

Au printemps, nous avons lancé un projet de cinq ans *Lieux plus sûrs N.-B.*, en collaboration avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB). Cette initiative est une ressource importante pour aider les employeurs et les employés à s'assurer que les lieux de travail au Nouveau-Brunswick sont libres de harcèlement et de discrimination. Un autre avantage de ce partenariat a été la formation offerte au personnel de la Commission sur les pratiques tenant compte des traumatismes.

Dans le cadre du mandat de défense des droits de la Commission, la présidente et moi-même avons eu la chance de contribuer au Comité interministériel sur le Plan d'action pour les personnes ayant un handicap. Nous avons ensuite comparu devant le Comité spécial de l'Assemblée législative sur l'accessibilité, ainsi que devant le Comité permanent des comptes publics, pour présenter le travail de la Commission aux législateurs et aux décideurs.

En ce qui concerne son mandat d'observation, la Commission a reçu un nombre de plaintes ayant presque dépassé la barre des trois cents cette année. Malgré les nombreuses améliorations aux processus et à la technologie, cette situation est insoutenable. Des efforts sont donc en cours pour obtenir des ressources supplémentaires.

En juin, mes pairs m'ont élu à la présidence de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP). Je suis reconnaissant de cette marque de confiance. Cette fonction m'a permis de tirer parti des pratiques exemplaires et d'apporter une perspective nationale au travail de la Commission.

Pour conclure, j'espère que ce rapport annuel reflète fidèlement le travail extraordinaire que les membres du personnel de la Commission ont réalisé grâce à leur dévouement et à leur professionnalisme. C'est un plaisir de travailler avec eux au quotidien.

Marc-Alain Mallet
Directeur

Faits saillants

En 2021-2022, la Commission a livré des résultats par rapport à trois priorités :

- Réponse à 2 387 demandes de renseignements du public, contre 1786 demandes de renseignements l'année dernière, une augmentation de 34 %
- Fermeture de 244 plaintes et réception de 284 nouvelles plaintes, contre 233 nouvelles plaintes l'année dernière, une diminution de 20 %.
- Règlement de 43 plaintes par la médiation, et octroi de dommages-intérêts de 406 204 \$.
- Tenue de 36 webinaires, ateliers et présentations d'éducation, rejoignant 859 personnes.
- Lancement de Lieux plus sûrs N.-B. avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick pour sensibiliser au sujet du harcèlement sexuel en milieu de travail.
- Soutien à l'examen de la situation du marché locatif de la province, avec la publication d'une ligne directrice sur le logement et la prestation de webinaires d'éducation sur les droits dans le secteur du logement.
- Présentation devant le Comité spécial de l'Assemblée législative sur l'accessibilité et fourniture de commentaires sur le Plan d'action pour les personnes handicapées et le projet de loi portant sur les animaux d'assistance.
- Diffusion de FAQ, de déclarations et de contenu pour les médias sociaux sur les politiques de vaccination et de port du masque et communication d'un contenu informationnel à Travail sécuritaire NB et au ministère de la Santé.
- Nomination à la présidence de l'Association canadienne des droits de la personne et direction d'initiatives collaboratives avec les commissions des droits de la personne de l'ensemble du pays.



2 387 réponses à des demandes de renseignements du public



Règlement de **43** plaintes par la médiation



Tenue de **36** webinaires et présentations rejoignant plus de 800 personnes

Membres de la Commission

La composition de la Commission des droits de la personne est double : 1) les membres de la Commission, y compris la présidence, qui sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil; 2) le personnel de la Commission, fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*, qui sont responsables de l'administration et des activités courantes de la Commission.

Les membres de la Commission sont représentatifs des citoyens du Nouveau-Brunswick et reflètent la diversité linguistique, géographique et culturelle de la province. Les membres évaluent les plaintes de discrimination en examinant les rapports de cas, les examens juridiques et l'analyse des plaintes réalisés par le personnel de la Commission. Les membres ont le pouvoir de rejeter une plainte, d'examiner les appels déposés contre le rejet des plaintes par le directeur et de transmettre des plaintes à une commission d'enquête.

Les membres de la Commission appuient aussi la fonction d'éducation et de sensibilisation de la Commission. Ils offrent une orientation relativement aux priorités stratégiques de la Commission, informent le gouvernement des questions importantes liées aux droits de la personne et font la liaison avec la société civile et les parties prenantes pour faire avancer le programme d'éducation de la Commission.

Le 31 mars 2022, la Commission était composée des personnes suivantes :

- Claire Roussel-Sullivan, présidente
- Dorothy Thériault
- Kimberley Douglass
- Charles Ferris
- Patricia Thomas-Arsenault
- Annie Guitard
- Shelley Roach Dumouchel
- Myriam Mekni

Pour obtenir les biographies des membres, veuillez consulter le site Web de la Commission : www.gnb.ca/hrc-cdp



Claire Roussel-Sullivan



Dorothy Thériault



Kimberley Douglass



Charles Ferris



Patricia Thomas-Arsenault



Annie Guitard

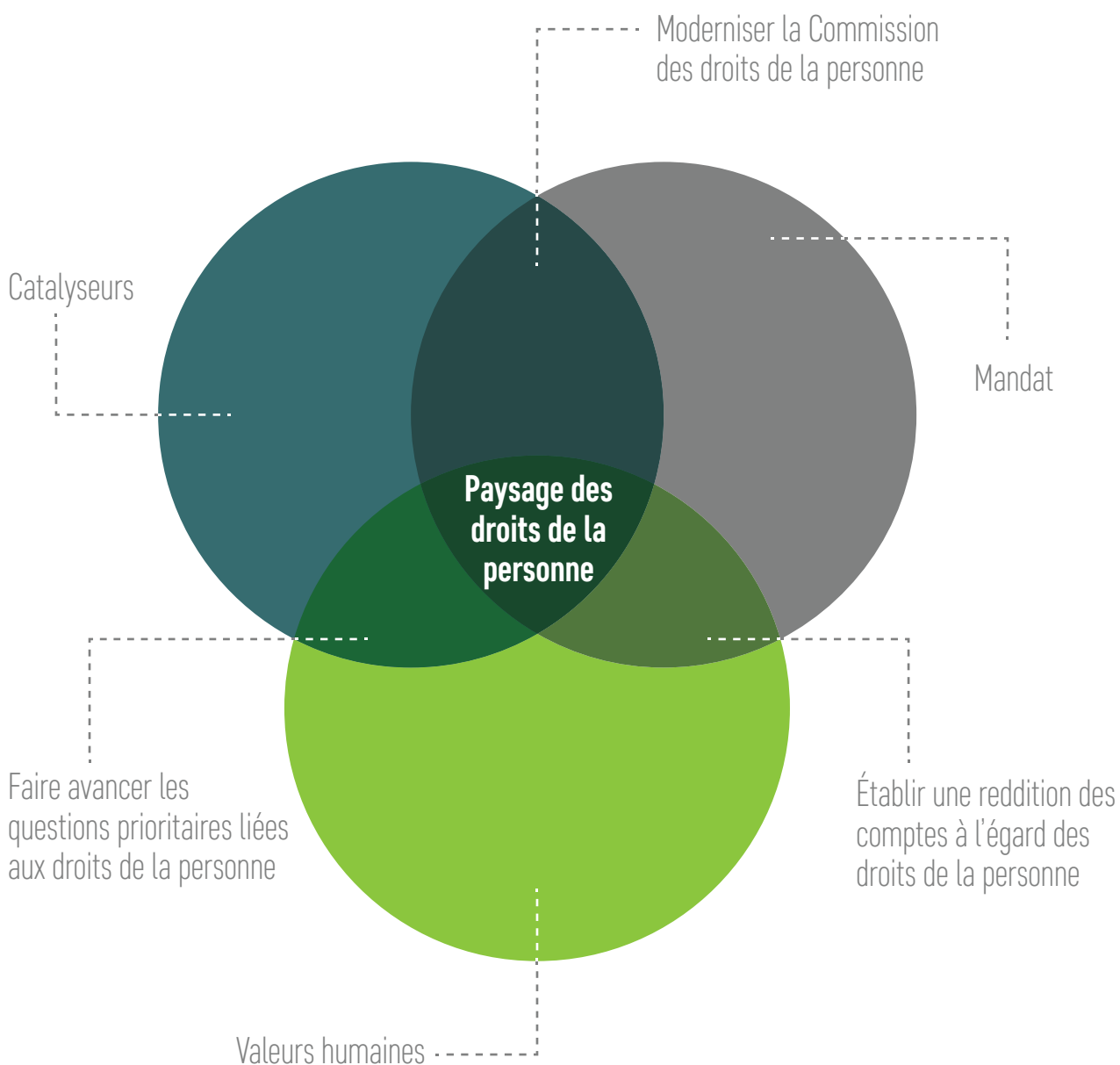


Shelley Roach Dumouchel



Myriam Mekni

Le cadre des droits de la personne



Les droits de la personne sont des construits en évolution. Ils se développent au moyen de réseaux d'institutions et de normes interdépendantes, avec nos environnements sociaux, culturels et politiques en évolution constante. La Commission doit arriver à concilier la dynamique socioculturelle changeante et s'y adapter en plus de protéger les principes des droits de la personne par l'observation, l'établissement de normes, la défense des droits et la sensibilisation. Nous nous efforçons de créer des modèles de gouvernance dynamiques, de combler l'écart entre les droits et leur application et d'inclure un plus grand nombre de parties, en vue de protéger la dignité humaine et de respecter toutes les formes de différence.

Protéger les droits de la personne

Les activités de la Commission comprennent la gestion de sa liste de plaintes, l'établissement des fonctions et des priorités des unités administratives de la Commission, la liaison avec les ministères, la société civile, les groupes de droits et les commissions des droits de la personne dans l'ensemble du pays, la réalisation de recherche à l'appui des fonctions juridiques et d'éducation de la Commission, la conception de programmes pour informer les gens du Nouveau-Brunswick sur leurs droits de la personne et leurs responsabilités à cet égard, ainsi que l'établissement de stratégies pour le cadre d'observation et le cadre opérationnel relativement à une prestation optimale des programmes et des services.

En 2021-2022, la Commission a continué d'innover ses processus pour répondre avec efficacité face au nombre croissant de plaintes et de demandes de renseignements et pour évaluer les incidences de la réglementation en évolution concernant la pandémie sur les droits de la personne. Nous avons transformé nos activités pour améliorer notre flux de travail et nos communications. Nous avons aussi remanié notre capacité en matière d'éducation et de médias sociaux, et offert un soutien à la recherche au gouvernement sur les principaux secteurs de droits de la personne comme le logement, les droits à l'accessibilité et les incidences des droits de la personne sur les politiques de vaccination obligatoire.

La Commission a constaté une augmentation rapide du nombre de demandes de renseignements et de plaintes reçues cette année, qui portaient sur une grande variété de thèmes liés aux droits de la personne et ont été dominées encore une fois par les demandes de renseignements liées à la pandémie. Pour répondre à ces pressions, nous avons établi des stratégies d'innovation et de gestion du changement dans notre processus pour obtenir une prestation de services plus efficace. Nous avons amélioré notre processus de triage pour prioriser les plaintes urgentes et augmenté nos équipes juridiques et d'enquête. Nous avons aussi encouragé le règlement des plaintes par la médiation, surveillé la jurisprudence des droits de la personne pour les plaintes relatives à la pandémie et maintenu des initiatives d'éducation et de sensibilisation cohérentes.

Notre travail d'observation

Toute personne lésée qui fait face à une discrimination au Nouveau-Brunswick peut déposer une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission. Cette année, nous avons aidé des milliers de personnes à donner suite à leurs préoccupations en matière de droits de la personne, à déposer une plainte officielle, ou à acquérir des renseignements sur notre mandat et notre processus. Bien souvent, nous avons réglé les problèmes des personnes aux premières étapes ou nous les avons dirigées vers le ministère ou l'organisme compétence qui a compétence pour traiter de tels problèmes.



La Commission a aidé
des milliers de personnes
à donner suite à leurs préoccupations en matière de droits de la personne, à déposer une plainte officielle, ou à acquérir des renseignements sur notre mandat et notre processus.

La réponse à la pandémie

L'exercice 2021-2022 a été une autre année marquée par la pandémie. La Commission a donc continué d'adapter ses fonctions d'observation, de communication et d'éducation pour satisfaire aux exigences des nouveaux règlements gouvernementaux, à la jurisprudence en évolution et composer avec l'augmentation des demandes de renseignements et des plaintes relatives à la pandémie. À mesure que l'année a progressé, nous avons composé avec les contrecoups de la campagne de vaccination; le règlement sur la vaccination obligatoire; les fermetures et les ouvertures d'entreprises par alternance; les régimes de télétravail et de travail hybride; le changement des niveaux d'alerte; à partir de l'état d'urgence de la province à ses niveaux orange, jaune et vert; et l'impact constant de la pandémie sur l'économie, la société et la santé mentale.

Faits saillants

- Publication d'une série de FAQ sur les politiques de vaccination obligatoire
- Publication d'une ligne directrice sur les droits en matière de logement avec une section « La COVID-19 et les droits en matière de logement »
- Publication d'un communiqué de presse, « Les exemptions de vaccination sont-elles protégées en vertu de la Loi sur les droits de la personne? »
- Réalisation d'une recherche juridique : « Accommoder les demandes d'exemptions religieuses pour les mandats de vaccination ».
- Soutien à la recherche pour Travail sécuritaire NB et au ministère de la Santé sur les aspects de la pandémie liés aux droits de la personne

Nous avons répondu à des centaines de demandes de renseignements, nous avons traité un nombre record de plaintes relatives aux exemptions de croyance ou de religion, publié des énoncés de principe et affiché du contenu informationnel sur les pages de nos médias sociaux. De plus, compte tenu de la hausse du nombre de théories de conspiration au sujet de la pandémie, notre équipe chargée de l'accueil a donné des précisions sur la fausse information au sujet de la pandémie dans un environnement de plus en plus complexe et difficile.



Révision des implications en matière de droits de la personne et du port obligatoire du masque et des **politiques de vaccination**



Traitement d'un nombre record de plaintes fondées sur le motif de **croissance** ou de **religion**



Publication de FAQ, de communiqués de presse, de déclarations et de contenu de médias sociaux sur les **questions liées à la pandémie**



Soutien à la recherche pour des ministères sur les aspects de la pandémie liés aux droits de la personne

En chiffres

Les chiffres dans cette section montrent une ventilation du nombre de demandes de renseignements et de plaintes reçues cette année, leur traitement, et lesquelles qui ont donné lieu à une résolution, une enquête ou une fermeture.

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.

Demandes de renseignements et plaintes

Le nombre de demandes de renseignements à la Commission a enregistré une augmentation exponentielle cette année, soit de 34 %, un pourcentage incroyable comparativement à l'année dernière, augmentation qui reflète les effets continus de la pandémie, une incertitude économique et sociale accrue et une sensibilisation plus grande aux droits de la personne parmi la population.

Toutes les demandes de renseignements représentent le modèle plus large sur lequel le travail de la Commission laisse son empreinte. Toutes les demandes de renseignements n'aboutissent pas à des plaintes officielles. Les plaintes désignent les plaintes officielles précises déposées auprès de la Commission, conformément à l'étape du processus de plainte de la Commission.

La Commission a répondu à des demandes de renseignements ayant trait :

- Aux demandes de renseignements générales au sujet des droits et des responsabilités en vertu de la *Loi*;
- Aux conseils sur les situations précises ayant trait aux droits de la personne;
- Aux questions sur le mandat et le processus d'observation de la Commission;
- Aux demandes de formation sur les droits de la personne par les employeurs ou les fournisseurs de services;
- Aux demandes de renseignements des médias au sujet de questions ou de plaintes continues concernant les droits de la personne;
- Aux demandes de collaboration de la part d'organismes ou de groupes de droits;
- Aux demandes de commentaires de la part de ministères sur des initiatives provinciales.

Faits saillants

- 34% d'augmentation sur le nombre de demandes de renseignements reçues par la Commission comparé à l'an passé
- 20% d'augmentation sur le nombre de plaintes reçues comparé à l'an passé



Demandes de renseignements et de plaintes reçues par la Commission



2 387 personnes ont contacté la Commission pour se renseigner sur une question relative aux droits de la personne ou déposer une plainte



284 plaintes ont été acceptées par la Commission

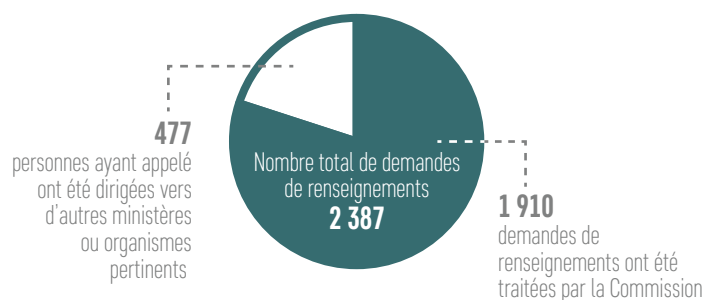
De nombreuses demandes de renseignements ont été adressées à la Commission sans qu'une plainte soit déposée

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 qui appellent vers le ministère ou l'organisme pertinent qui a la compétence pour donner suite à leurs préoccupations. La plupart des plaintes sont aussi évaluées par le personnel pour déterminer s'il est possible de les régler au début au moyen du processus d'intervention préalable au dépôt d'une plainte de la Commission.

Notre méthode de triage nous permet de diriger les gens du Nouveau-Brunswick vers les voies appropriées pour donner suite à leurs préoccupations ou régler leurs plaintes aux toutes premières étapes si possible. À ce stade initial du processus, une attention particulière est accordée à l'identification des demandes non juridictionnelles.

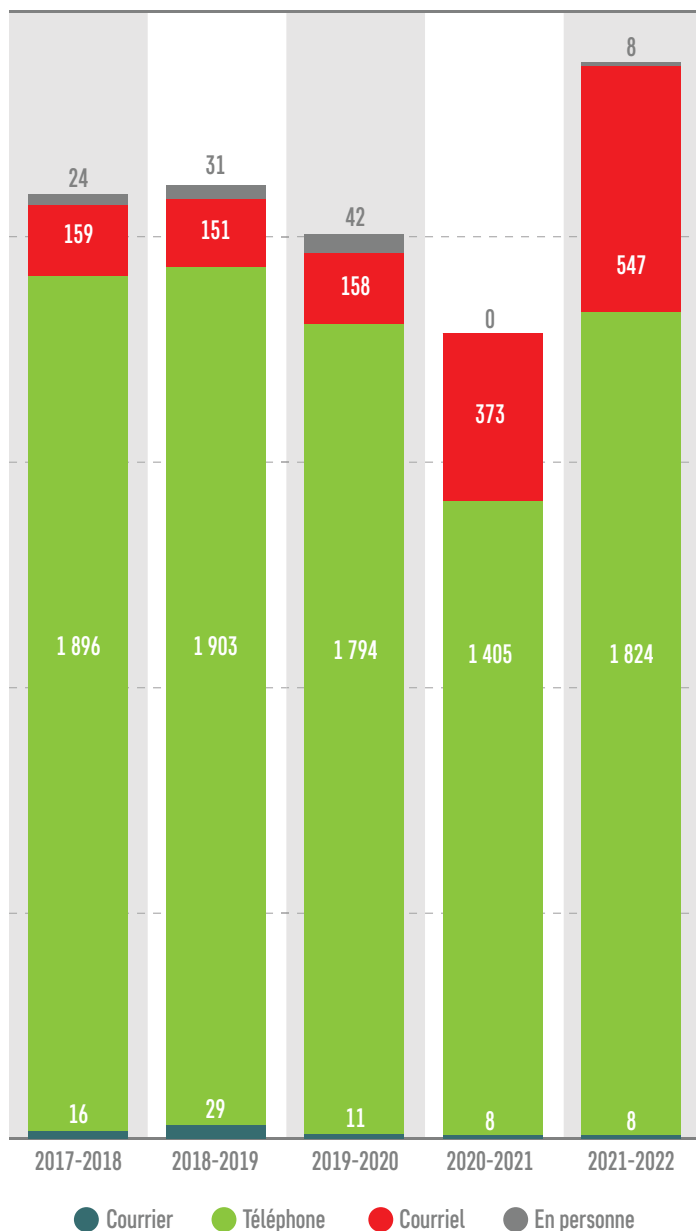
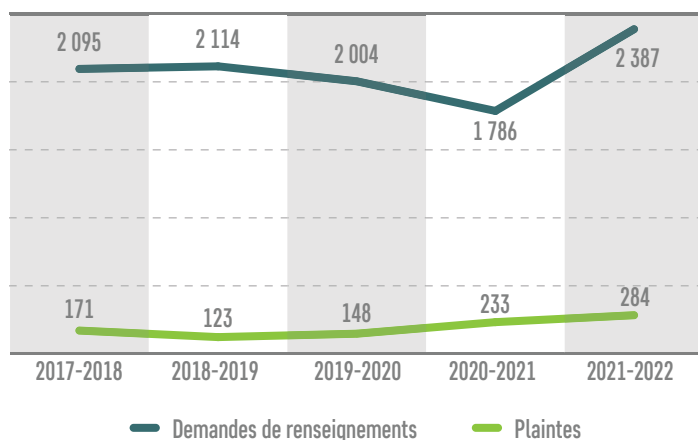
L'outil de triage à venir de la Commission simplifiera davantage ce processus en amenant les plaignants à évaluer eux-mêmes leurs plaintes et à déterminer si elles relèvent de la compétence de la Commission.

Comment le personnel de la Commission a traité les demandes de renseignements



Nombre de demandes de renseignements et de plaintes déposées par année, 2017-2022

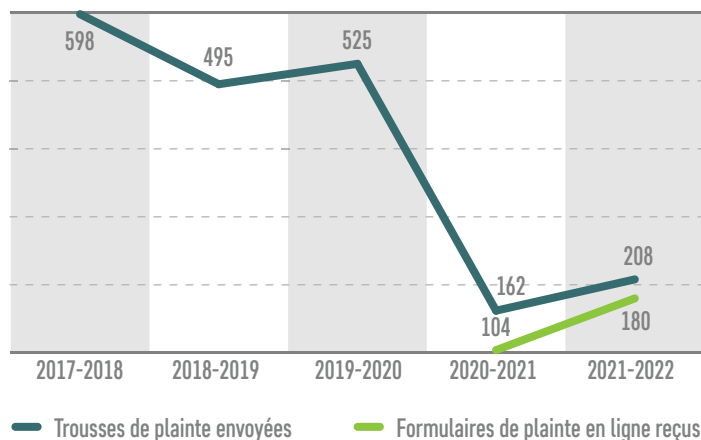
Les plaintes et les demandes de renseignements ont poursuivi leur tendance à la hausse, ce qui a exercé une pression sur le personnel préposé à l'accueil et en première ligne de la Commission ainsi que sur ses équipes, de médiation, d'enquête et juridique.



Les demandes de renseignements : nombre et mode de réception, 2017-2022

Le téléphone continue d'être le moyen utilisé le plus souvent pour contacter la Commission. Cette année, nous avons reçu 419 appels de plus comparativement à l'année dernière, ce qui révèle une tendance chez les personnes qui appellent à avoir des conversations en personne avec notre personnel et à exprimer leurs préoccupations concernant les mesures pandémiques comme la vaccination obligatoire et les politiques sur le port du masque.

Le nombre de plaintes vs le nombre de formulaires de plainte en ligne



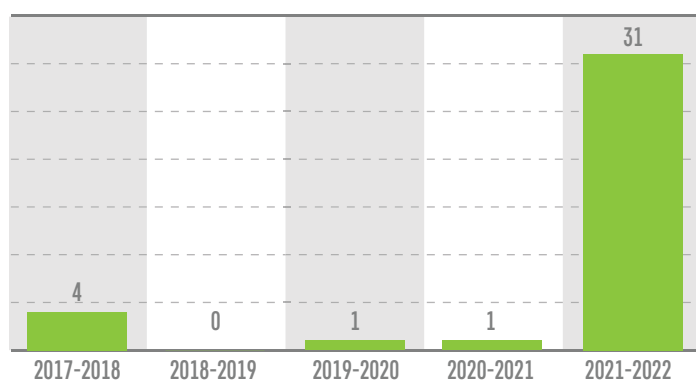
Une augmentation semblable a été observée dans les demandes de renseignements par courriels et l'utilisation du formulaire de plainte en ligne introduit par la Commission l'année dernière. L'utilisation du formulaire de plainte en ligne a augmenté de 73 % comparativement à l'année dernière, tendance qui devrait se poursuivre au cours des prochaines années.

Motifs des plaintes

La plupart des plaintes déposées auprès de la Commission cette année portaient sur l'incapacité mentale et l'incapacité physique. Dans les deux années précédentes, le nombre de plaintes relatives à l'incapacité mentale a dépassé le nombre de plaintes relatives à l'incapacité physique, confirmant une nouvelle tendance qui s'est maintenue durant la deuxième année de la pandémie.

De plus, le nombre de plaintes fondées sur le motif de la croyance ou de la religion est passé de 1 à 31 cette année, bond causé par les répercussions de la réglementation sur la vaccination obligatoire.

Nombre de plaintes relatives à la croyance ou à la religion, 2017-2022



Pour composer avec le nombre accru de plaintes relatives à la croyance ou à la religion, la Commission a pris les mesures suivantes :

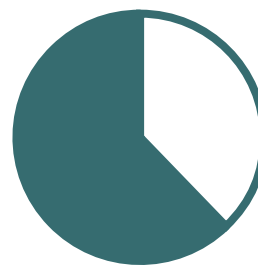
- Réalisation d'une recherche sur la jurisprudence des droits de la personne sur le motif de croyance ou de religion pour concevoir un critère en trois volets, lequel permet d'évaluer la situation juridique des plaintes relatives à une exemption religieuse;
- Réalisation d'un examen de ce qui se fait dans les autres commissions des droits de la personne ailleurs au pays pour harmoniser notre approche pour les demandes d'exemption de croyance ou de religion avec celle des autres commissions;
- Publication d'une déclaration précisant la politique légale de la Commission au sujet des demandes d'exemption de croyance et de religion en opposition à la vaccination obligatoire, en plus de publiciser notre position dans les médias sociaux.



L'utilisation du formulaire de plainte en ligne a augmenté de **73 %**

Intersectionnalité

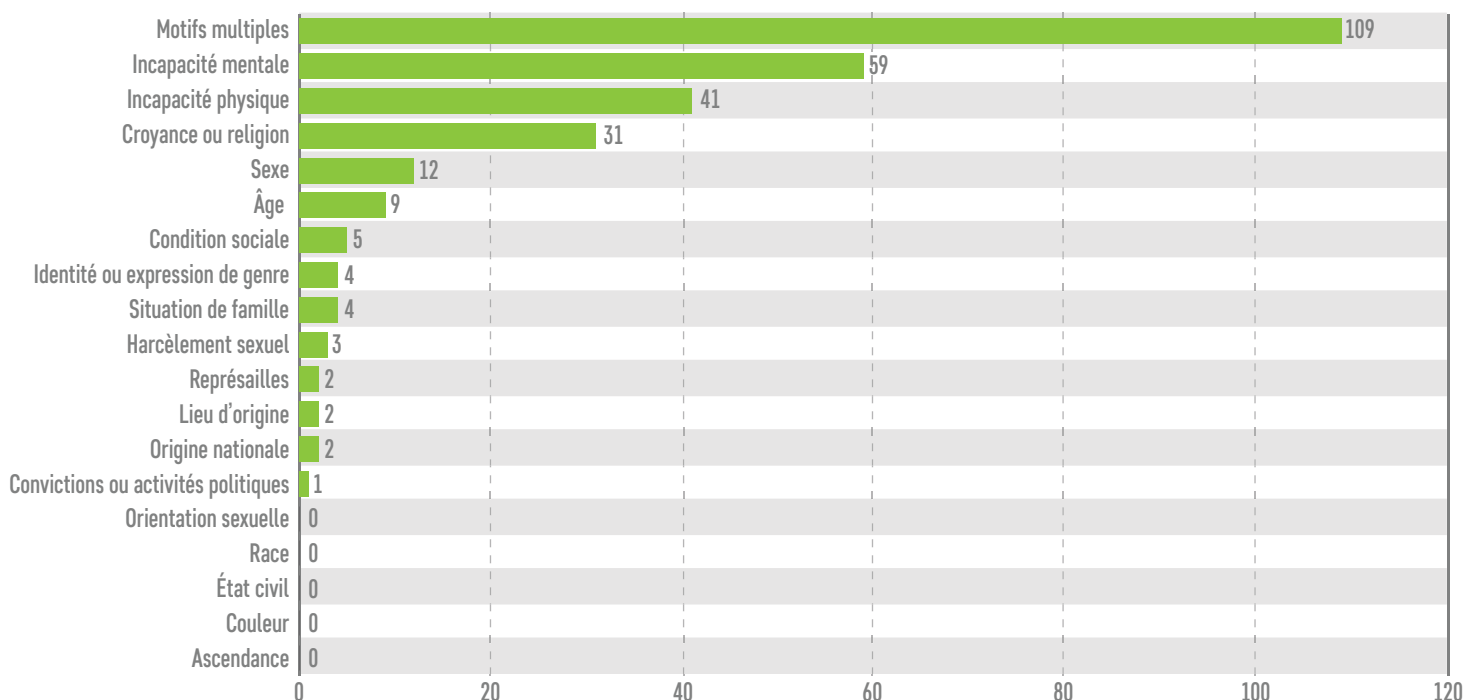
Cette année, 38 % des plaintes reçues par la Commission impliquaient une intersection de motifs, renforçant encore une fois la notion voulant que les personnes désavantagées par plusieurs vulnérabilités soient plus exposées à un traitement discriminatoire.



38 % des plaintes reçues par la Commission impliquaient une intersection de motifs

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

Des 284 plaintes déposées auprès de la Commission, 109 étaient fondées sur plusieurs motifs.

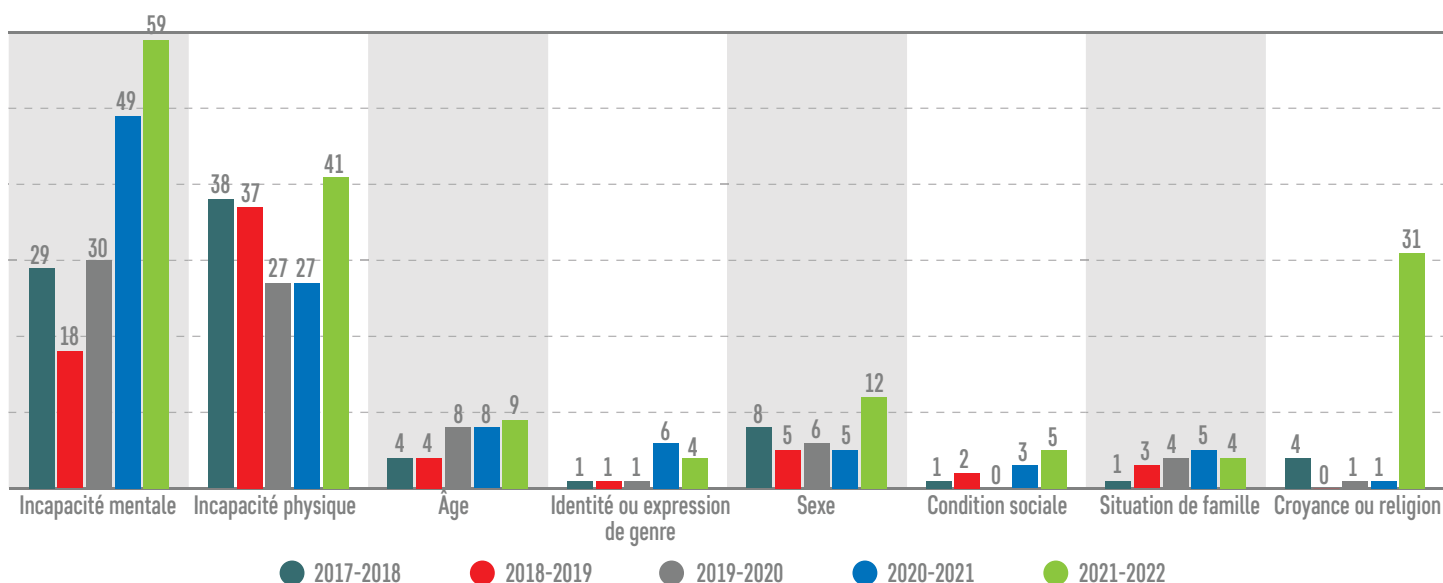


Le traitement des plaintes par la Commission est en train de gagner en complexité, avec un profil démographique provincial en évolution, des règlements gouvernementaux variables sur la pandémie et la jurisprudence des droits de la personne en évolution en réponse aux nouveaux développements à cet égard.

La Commission adopte des mesures de protection pour assurer un examen attentif de chaque plainte soumise. Notre personnel chargé de l'accueil, des enquêtes, de la médiation ainsi que notre personnel juridique s'attaque à de telles complexités à chaque étape du cycle de vie de la plainte, dans le cadre du mandat conféré par la loi, et ce, tout en observant la jurisprudence des droits de la personne, les directives politiques du gouvernement et les pratiques exemplaires en droits de la personne dans l'ensemble du pays.

**Pour le nombre d'allégations citées dans les plaintes de cette année, consulter l'annexe C.*

Comparaison du nombre de plaintes déposées par motif de discrimination, 2017-2022*



- L'incapacité mentale et l'incapacité physique continuent d'être les principaux motifs de plainte, l'incapacité mentale surpassant l'incapacité physique pour la troisième année consécutive.
- La hausse marquée du nombre de plaintes fondées sur la croyance ou la religion est digne de mention dans les données de cette année, tandis que le nombre de plaintes fondées sur le motif du sexe a également enregistré une hausse notable.
- De même, les chiffres sur les plaintes de discrimination fondée sur l'âge présentent une tendance constante au cours des trois dernières années, ce qui dénote une nouvelle tendance que surveille la Commission.

Nous avons modifié nos priorités en matière de recherche et d'éducation en vue de ces tendances. Mentionnons notamment, les webinaires et la formation en ligne sur le harcèlement sexuel, un guide multilingue des droits de la personne pour les nouveaux arrivants écrit dans un langage simple, et un guide à venir sur la discrimination fondée sur l'âge, qui traite du droit relatif aux droits de la personne actuellement et de la jurisprudence connexe.

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

Compte tenu de la transformation du profil sociodémographique de la province, marquée par un afflux d'immigrants et de réfugiés, les migrations au Nouveau-Brunswick à partir du Canada, le vieillissement de la population provinciale et une plus grande sensibilisation aux droits relatifs à la race et au genre, la Commission entrevoit une augmentation du nombre de plaintes fondées sur les motifs de la race, de la couleur, de l'origine nationale, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge et de la condition sociale au cours des prochaines années.

Secteurs de discrimination

Comme durant les années précédentes, l'emploi et les services étaient les principaux secteurs à l'égard desquels des plaintes ont été déposées en 2021-2022, 81 % des plaintes relevant de ces deux secteurs.

Secteurs visés par les plaintes déposées

150 (53%)

Plaintes relatives à l'emploi

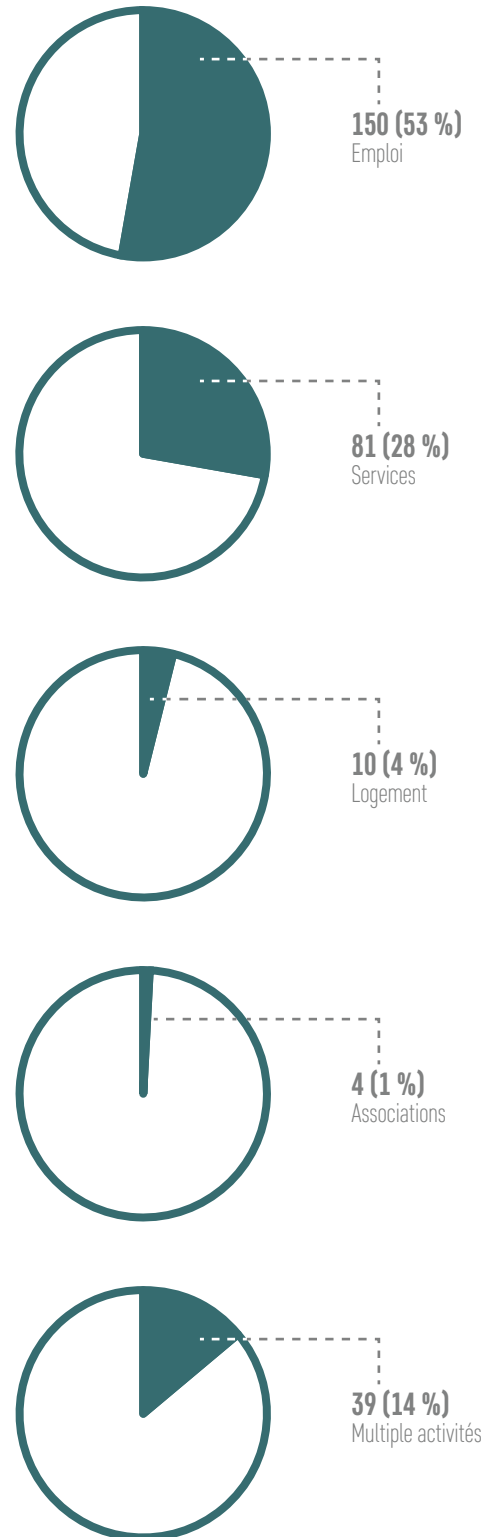
81 (28%)

Plaintes relatives liées aux services

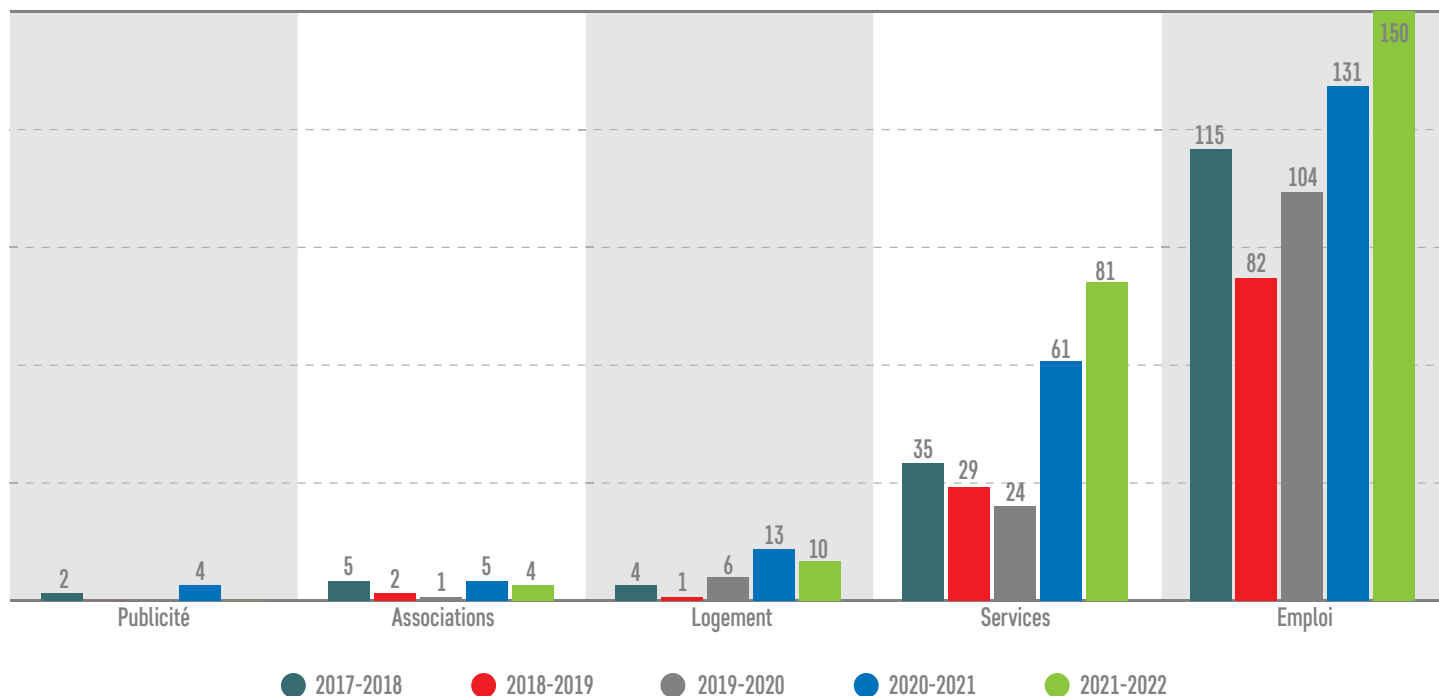
De plus, 39 % des plaintes liées à l'emploi comportaient de la discrimination présumée fondée sur l'incapacité mentale, alors que 40 % des plaintes liées aux services comportaient de la discrimination présumée fondée sur l'incapacité physique ou mentale, ce qui confirme le mode d'augmentation du nombre de plaintes fondées sur l'incapacité.

La plupart des plaintes relatives à la religion ou à la croyance se rattachaient à l'emploi et ont été déposées par des employés invoquant des exemptions religieuses contre les politiques de vaccination obligatoire en milieu de travail.

Secteurs visés par les plaintes déposées



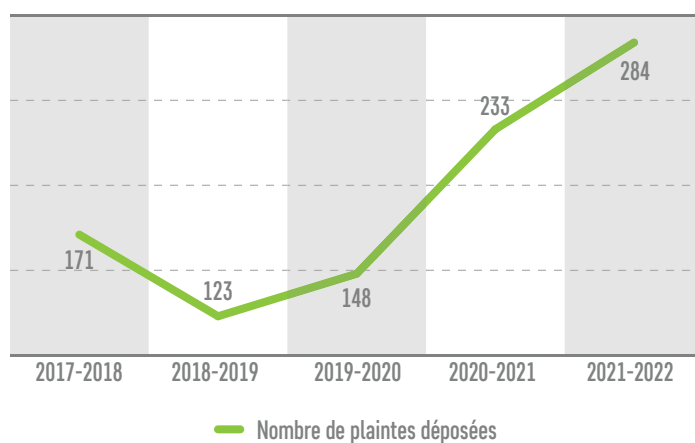
Comparaison des plaintes déposées par secteur de discrimination, 2017-2022



Ventilation des plaintes

Le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission a enregistré une augmentation constante depuis 2018-2019, soit une augmentation de 20 % en 2018-2019, un bond de 57 % en 2020-2021, et une autre augmentation de 22 % enregistrée au cours de l'exercice financier actuel.

Nombre de plaintes déposées, 2017-2022



Malgré la pression découlant de la hausse du nombre de plaintes, qui a été aggravée par le nombre constant de demandes de renseignements liées à la pandémie, la Commission a fermé 244 plaintes cette année. À la fin de l'année, il y avait 277 plaintes actives et un arriéré important de plaintes. L'arriéré désigne le nombre de plaintes actives qui n'ont pas encore été assignées en raison de contraintes de personnel.

Nombre de plaintes déposées, fermées et actives, 2021-2022

284 plaintes déposées cette année

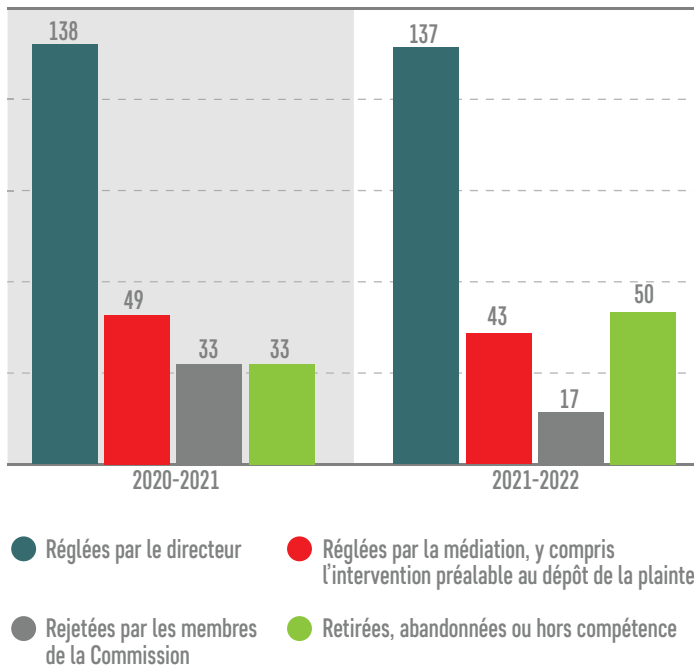
244 plaintes fermées cette année

277 plaintes actives totales à la fin de l'année

Les contraintes liées au traitement des plaintes dans les délais sont très préoccupantes et la Commission est consciente des conséquences pour les parties. Nous avons mis en place une approche à plusieurs volets pour traiter notre arriéré de plaintes :

- de remanier notre cadre d'observation et d'activités;
- de prioriser les plaintes les plus vieilles dans la liste de plaintes;
- de mettre l'accent sur le règlement des plaintes par la médiation;
- d'embaucher du nouveau personnel juridique et d'enquête;
- de renforcer notre cadre d'éducation et d'information.

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 même, un grand nombre de plaintes ont été réglées par la médiation ou ont été retirées par les plaignants, alors que le nombre de renvois à des commissions d'enquête s'est accru sensiblement comparativement à l'année dernière. À mesure que les plaintes et les contestations liées aux droits de la personne gagnent en complexité, la Commission prévoit que le nombre de renvois aux commissions d'enquête s'accroîtra.

Ce qu'est un cas de discrimination *prima facie*

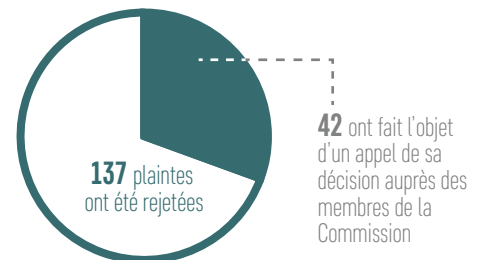
Une plainte est rejetée par le directeur si elle ne réussit pas à établir une discrimination *prima facie*. Pour établir un cas de discrimination *prima facie*, un plaignant doit démontrer :

- 1) qu'il appartient à un groupe protégé en vertu de la *Loi*;
- 2) qu'il a souffert de répercussions préjudiciables dans l'emploi, le logement ou les services, etc.; et
- 3) que le traitement préjudiciable était attribuable à son statut protégé.

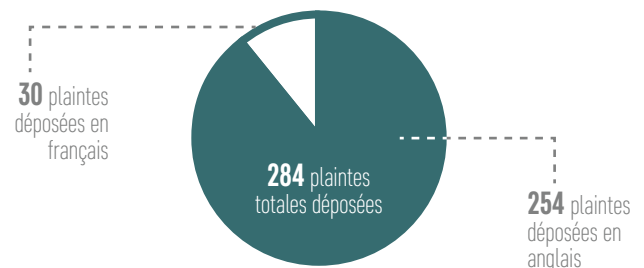
Appels des plaintes rejetées par le directeur

Lorsqu'une plainte est rejetée par le directeur, le plaignant a le droit d'appeler de la décision de ce dernier auprès des membres de la Commission.

En 2021-2022, le directeur a rejeté 137 plaintes, dont 42 ont fait l'objet d'un appel de sa décision auprès des membres de la Commission. Dans tous les 42 appels, les membres de la Commission se sont rangés à l'avis du directeur et ont maintenu les rejets.



Langue des plaintes



Services de médiation de la Commission



Lorsqu'un plaignant dépose une plainte auprès d'elle, la Commission offre aux deux parties de régler leur différend par la médiation. Les services de médiation de la Commission sont gratuits et peuvent être obtenus à toute étape du cycle de vie d'une plainte.

Si les parties règlent leurs différends par la médiation, la Commission, agissant à titre de tiers neutre, les aide à arriver à un règlement à l'amiable. La médiation est volontaire, est confidentielle et est menée sous toutes réserves à l'égard de l'une ou l'autre partie.

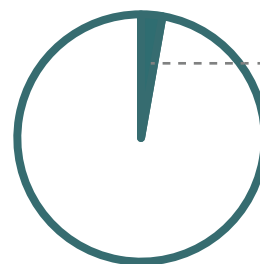
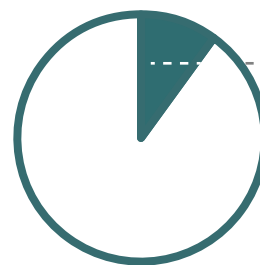
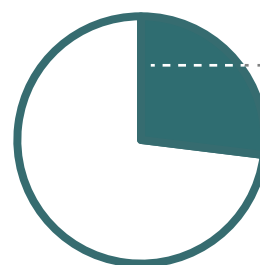
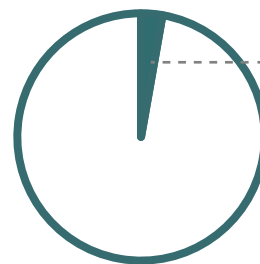
Les règlements par la médiation peuvent comprendre une indemnité monétaire, comme des dommages-intérêts généraux (indemnisation des atteintes à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi) ou des dommages-intérêts spéciaux (indemnisation des dépenses, des pertes financières ou de la perte d'avantages). Les règlements peuvent aussi inclure une indemnisation 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'organisme.

Intervention préalable au dépôt d'une plainte

L'intervention préalable au dépôt d'une plainte est la toute première étape du processus de médiation. 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 pour régler un différend avant qu'il n'aboutisse en une situation discriminatoire potentielle. À part l'intervention préalable au dépôt d'une plainte, une fois qu'une plainte est déposée, elle peut faire l'objet d'une médiation à la première étape, au stade intermédiaire ou à la dernière étape.

Cette année, la Commission a réglé 43 plaintes à différentes étapes du processus de plainte.

Règlements par la médiation de la part de la Commission



43 plaintes ont été réglées et fermées



Modalités de règlement

Un règlement comprend habituellement des indemnités monétaires, dont des dommages-intérêts généraux ou spéciaux, et une indemnité non monétaire. Dans les 43 règlements conclus cette année, la Commission a réussi à obtenir les résultats suivants :

- Des règlements monétaires cumulatifs totaux de 406 204 \$, y compris des dommages-intérêts généraux de 339 581 \$;
- Le rétablissement d'employés avec des lettres d'excuses.
- La prise de mesures d'adaptation à l'égard d'employés par la voie d'horaires modifiés et d'un milieu de travail accueillant.
- La prestation par la Commission d'une formation aux droits de la personne aux employeurs et aux employés
- Les lettres de recommandation fournies par les employeurs.

Des médiations réussies et supervisées par la Commission ont abouti à des règlements monétaires cumulatifs totaux de 406 204 \$, y compris des dommages-intérêts généraux de 339 581 \$.

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

Ces brefs comptes rendus donnent une idée des activités courantes et du processus de la Commission ainsi que du sentiment de tension et d'urgence qui se dégage de notre travail de médiation.

Remarque : Nous avons utilisé des noms fictifs pour respecter la vie privée des parties.

Résolution par la médiation d'une plainte de discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel

Histoire de Sarah : Sarah travaillait dans une garderie. Un jour pendant qu'elle faisait défiler des images sur son téléphone, son gestionnaire lui a envoyé un texto lui demandant de partager ses photographies avec lui. Il a insisté pour voir les images. Sarah s'est donc sentie intimidée et croyait que le gestionnaire portait atteinte à sa vie privée. Au cours des jours qui ont suivi, le gestionnaire a continué de répéter sa demande pour voir les photos de Sarah. Sarah voulait s'adresser au service des ressources humaines de la garderie, mais craignait que la politique sur le harcèlement sexuel en vigueur soit inadéquate.

Résolution : Sarah a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant du harcèlement sexuel dans l'emploi. Les deux parties ont accepté de se prévaloir de l'offre de la Commission de procéder à la médiation du différend. Lors de la médiation, l'employeur a accepté d'indemniser Sarah par des dommages-intérêts spéciaux et a consenti à recevoir une formation sur le harcèlement sexuel de la Commission pour les membres de sa direction et de son personnel. De plus, l'employeur a accepté de mettre à jour sa politique sur le harcèlement sexuel et d'offrir une formation aux employés existants et futurs sur la nouvelle politique.



Traitement d'une plainte de discrimination physique au cours de la médiation

Histoire de Martin : Ce dernier travaillait comme commis dans un magasin de détail. Martin a des problèmes médicaux et porte un bracelet d'alerte médicale recommandé par son médecin comme mesure préventive. Lorsqu'il a appris que Martin avait une incapacité physique et portait un bracelet pour cette raison, son superviseur a mis fin à l'emploi de Martin. Pendant que Martin travaillait son quart, le gestionnaire l'a convoqué à son bureau et lui a demandé de quitter le magasin immédiatement. Le gestionnaire a escorté Martin à l'extérieur du magasin. Martin jugeait avoir été traité injustement en raison de son incapacité physique, même si celle-ci ne l'empêchait pas d'accomplir ses fonctions et de satisfaire aux exigences de l'emploi.

Résolution : Martin a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi. La médiation a porté ses fruits, et l'employeur a accepté d'accorder des dommages-intérêts généraux à Martin pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi. De plus, l'employeur a accepté de suivre la formation sur les droits de la personne offerte par la Commission.

Règlement par la médiation d'une plainte relative à l'exemption médicale du port du masque en raison de la COVID-19

Histoire de Kim : Cette dernière a des incapacités mentales et physiques qui l'empêchent de porter un masque. Elle est allée dans un magasin de détail où on lui a demandé de porter son masque. Kim savait que tant qu'elle avait une lettre d'un professionnel de la santé concernant l'exemption du port du masque, le magasin avait une obligation d'accommodement à son égard. Elle a expliqué à la caissière qu'elle avait une lettre de son médecin pour l'exemption au port du masque, mais cette dernière n'a pas accepté son explication. On lui a demandé de quitter le magasin et on lui a refusé des mesures d'adaptation et d'offrir un service en raison de son incapacité.

Résolution : Kim a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité mentale et l'incapacité physique dans la prestation des services. Les deux parties ont accepté l'offre de médiation de la Commission. La médiation a porté ses fruits, le magasin acceptant d'émettre une lettre officielle d'excuses à Kim et d'observer la *Loi* dans l'avenir.

Traitement d'une plainte de discrimination fondée sur une incapacité physique au cours de la médiation

Histoire de Laila : Cette dernière avait travaillé dans un centre de santé comme préposée au ménage pendant de nombreuses années. Elle a été impliquée dans un accident de voiture qui a mené à des limitations dans la partie supérieure de son corps. L'incapacité physique l'empêchait d'accomplir toutes les fonctions associées à son poste de préposée au ménage.

Pendant un certain temps, l'employeur a pris des mesures d'adaptation à l'endroit de Laila pour son incapacité en lui attribuant des tâches légères. Toutefois, l'employeur a éventuellement mis fin à son emploi. L'employeur a soutenu que, vu que Laila était incapable d'accomplir ses tâches habituelles à temps plein à cause de son incapacité physique, il n'avait pas d'autres choix que de la licencier. Laila jugeait que l'employeur avait une obligation d'accommodement à son égard en raison de son incapacité et avait exercé de la discrimination contre elle en raison de son incapacité physique.

Résolution : Laila a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi. Les deux parties ont accepté de participer à la médiation au cours de laquelle l'employeur a accepté de verser des dommages-intérêts généraux à Laila pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi. Laila a accepté l'offre de l'employeur, et la médiation a été un succès.

Unité des enquêtes



Lorsqu'une plainte n'est pas réglée ou rejetée à la première étape, la Commission enquête sur les allégations pour déterminer si elle est fondée et recommande aux membres de la Commission de rejeter la plainte ou de la renvoyer à une commission d'enquête.

L'enquête comporte un examen juridique et factuel des documents soumis par les plaignants et les intimés, les entrevues auprès de témoins, l'analyse des documents pertinents, dont la demande d'autres documents au besoin, et l'examen des lieux physiques ou des locaux pour déterminer s'ils présentent une pertinence par rapport aux faits allégués dans la plainte.

Après avoir conclu son enquête, le personnel d'enquête rédige un rapport d'analyse de cas, présentant les preuves pertinentes recueillies, y compris, les documents examinés, les transcriptions des entrevues, et les autres faits pertinents découverts au cours du processus. D'après de telles conclusions, le personnel d'enquête fait une recommandation sur le dossier, qui est ensuite présentée aux membres de la Commission.

Si le rapport d'analyse de cas conclut que le plaignant a établi un cas défendable de discrimination, il est recommandé aux membres de la Commission de soumettre la plainte à une commission d'enquête pour la tenue d'une audience en bonne et due forme. Par contre, si le personnel d'enquête conclut qu'un tel cas n'a pas été établi, il recommande de rejeter la plainte.

Récits d'enquêtes : comment notre personnel a enquêté sur les plaintes

Voici des comptes rendus abrégés de quelques dossiers d'enquête réalisés par la Commission cette année. Les comptes rendus donnent un aperçu du travail à l'étape d'enquête du cycle de vie d'une plainte.

Remarque : Nous utilisons des noms fictifs dans ces histoires pour protéger la vie privée des personnes concernées.

Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur une incapacité mentale dans l'emploi

Sam occupait son poste actuel depuis un an et avait déjà reçu un diagnostic de trouble d'anxiété généralisée. Il a allégué que son surveillant l'a intimidé en raison de son incapacité mentale, n'a pas pris de mesures d'adaptation à l'égard de ses limitations et a fini par mettre fin à son emploi. L'employeur intimidé a soutenu que Sam avait bénéficié de mesures d'adaptation appropriées, mais que son rendement ne s'était pas amélioré même avec les mesures d'adaptation fournies, raison pour laquelle il a fini par être licencié.

La personne d'enquête a mené une enquête approfondie, ce qui a comporté la collecte d'un ensemble disparate de documents pertinents et d'entrevues auprès de douze personnes. D'après les éléments de preuve recueillis, le personnel a conclu que, selon la prépondérance de probabilités, Sam avait des problèmes de rendement, fait qui a été corroboré par tous les témoins de façon indépendante.

De plus, les preuves médicales fournies par le plaignant ne sont pas venues appuyer l'existence d'un lien entre son incapacité mentale et les problèmes de rendement qu'il avait en particulier. Donc, selon les preuves, l'incapacité mentale de Sam n'était pas un facteur dans la décision de l'intimé de mettre fin à son emploi. D'après ses conclusions, le personnel d'enquête a recommandé à la Commission de rejeter la plainte, car le plaignant n'avait pas réussi à établir un cas défendable de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans l'emploi.

La Commission peut mettre fin au processus de plainte parce que la plainte n'est pas fondée.

Enquête sur une discrimination fondée sur l'incapacité mentale

Nadia a allégué avoir été expulsée de sa chambre de location lorsque le propriétaire a découvert qu'elle souffrait d'une incapacité mentale qui l'amenait à se faire du mal. L'intimé a maintenu que Nadia avait été expulsée parce qu'elle contrevenait aux règles de location et ne payait pas son loyer, et que l'expulsion n'était pas attribuable à l'incapacité mentale de la locataire.



L'équipe d'enquête a mené un examen approfondi de tous les éléments de preuve, ce qui comprenait les entrevues de quatre personnes, la collecte de documents pertinents sur la location et de documents médicaux, ainsi que de textos échangés entre Nadia et l'intimé.

Dans les textos, l'intimé a fait plusieurs commentaires déplacés au sujet de l'incapacité mentale de Nadia, et les dates de ces messages coïncidaient avec la date d'expulsion de Nadia. D'après un examen de tous les éléments de preuve devant lui, le personnel d'enquête a conclu dans le rapport que les preuves étaient suffisantes pour laisser indiquer que l'incapacité mentale de Nadia était au moins un facteur dans son expulsion. La Commission a accepté la recommandation du personnel d'enquête et a renvoyé l'affaire à la commission d'enquête, car Nadia avait établi un cas défendable de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans le logement.

L'affaire était en instance devant une commission d'enquête à la fin de l'exercice financier.

La plaignante allègue un harcèlement sexuel et une discrimination sexuelle dans l'emploi

Juanita a allégué avoir connu une discrimination fondée sur le sexe et un harcèlement sexuel au travail lorsque son surveillant a publié une vidéo sexuellement explicite sur le groupe privé du lieu de travail sur Facebook. Juanita a trouvé la vidéo offensante et a essayé de discuter de l'affaire avec son surveillant. Toutefois, ce dernier lui a dit que c'était seulement une blague et que tous les autres avaient trouvé la vidéo drôle.

Juanita a allégué que la vidéo déplacée et la réaction de son surveillant à sa réponse au sujet de la vidéo ont créé un milieu de travail hostile pour elle. À la suite de l'incident, Juanita a démissionné, car elle ne voulait pas travailler dans ce qu'elle jugeait être un milieu sexualisé toxique.

L'intimé a maintenu que, même si la vidéo était de mauvais goût, elle ne constituait pas de harcèlement sexuel ni de discrimination fondée sur le sexe. Il a aussi soutenu que le groupe Facebook privé ne pouvait être considéré comme étant un lieu de travail au sens habituel, car la vidéo du groupe ne pouvait constituer de discrimination dans l'emploi.

L'équipe d'enquête a obtenu et regardé la vidéo en question, a examiné les politiques sur le lieu de travail et les exigences en formation sur le harcèlement sexuel et a interviewé trois témoins.

Selon l'information recueillie, le groupe Facebook était réservé aux employés de l'intimé, dont sa direction, et doit être jugé comme un prolongement du lieu de travail de l'employeur. La vidéo partagée par le surveillant de Juanita était de nature sexuelle, était déplacée pour elle et avait eu un impact sur sa capacité de continuer à travailler pour l'intimé. Donc, d'après la recommandation du rapport d'enquête, la Commission a déterminé que la plaignante avait établi un cas

défendable de harcèlement sexuel et de discrimination sexuelle et a envoyé l'affaire à une commission d'enquête.

À la fin de l'exercice financier, l'affaire était en instance devant la commission d'enquête.

Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur la situation de famille

Denise a allégué qu'un logement de location lui a été refusé parce qu'elle a un enfant. Lorsqu'elle est allée voir l'appartement, le gérant de l'immeuble lui a donné un tour du logement. Cependant, en apprenant que Denise avait un enfant, le gérant lui a dit que l'immeuble était réservé aux adultes. L'intimé a reconnu qu'il avait désigné l'immeuble réservé aux adultes, parce qu'il avait reçu de nombreuses plaintes de bruit provenant de ses locataires. Donc, il a pris des mesures pour minimiser le bruit, y compris la désignation d'immeuble réservé aux adultes, pour s'assurer que l'immeuble était complètement loué et occupé.

Lors de l'enquête, l'intimé a été incapable de produire des éléments de preuve à l'appui de sa politique sur l'exclusion des familles avec des enfants. Le propriétaire n'a pas pu montrer un lien rationnel entre la politique et son but, et n'a fourni aucun renseignement sur la raison pour laquelle la prise de mesures d'adaptation à l'endroit de Denise aurait constitué une contrainte excessive pour lui.

D'après la recommandation du rapport d'enquête, la Commission a déterminé que la plainte ne devait pas être rejetée, car la politique du propriétaire était fondée sur des évaluations subjectives qui ne suffisaient pas à justifier une politique discriminatoire. La plaignante ayant établi un cas défendable de discrimination, l'affaire a été renvoyée à une commission d'enquête.

L'affaire était en instance devant une commission d'enquête à la fin de l'exercice financier.

Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur la race, l'ascendance, l'origine nationale et le lieu d'origine dans les services

Abubakar a allégué avoir été soumis à des propos racistes de la part d'un membre du personnel d'un magasin de détail. L'intimé a nié avoir exercé une discrimination contre Abubakar, mais a refusé de participer à l'enquête de la Commission.

L'enquête a été menée sans la participation de l'intimé et a comporté des entrevues auprès de trois personnes. L'information tirée de l'enquête a appuyé les allégations d'Abubakar. Donc la Commission, à la recommandation du rapport d'enquête, a déterminé que l'affaire devait être renvoyée à une commission d'enquête, car Abubakar avait établi un cas défendable de discrimination fondée sur la race, l'ascendance, l'origine nationale et le lieu d'origine.

L'affaire était en instance devant une commission d'enquête à la fin de l'exercice financier.

Sommaire juridique



En 2021-2022, la Commission a renvoyé six plaintes à la Commission du travail et de l'emploi. Une plainte est renvoyée à la commission d'enquête lorsque l'enquête de la Commission montre que le plaignant a établi un cas défendable de discrimination.

Affaires en instance devant les commissions d'enquête qui proviennent des renvois de l'année courante

En plus des quatre renvois résumés dans la section précédente, la Commission a également renvoyé la plainte suivante à une commission d'enquête :

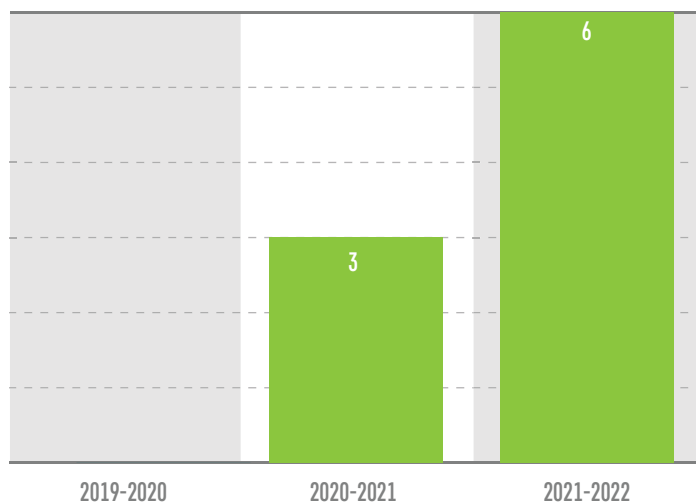
Allégation de discrimination fondée sur la race et l'origine nationale dans les services

Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination en raison de sa race et de son origine nationale par un fournisseur de services lorsqu'il aidait un ami avec un achat important. Lors de leur conversation, le fournisseur de services s'est fâché, a dit au plaignant de retourner en Afrique et a pointé le doigt dans son visage. L'audience complète de cette affaire sera tenue par une commission d'enquête à l'automne 2022.

Plaintes devant les commissions d'enquête

Une plainte qui est renvoyée à une commission n'est pas fermée strictement parlant tant que la procédure devant la commission d'enquête n'a pas été finalisée.

Les plaintes qui sont renvoyées à la Commission du travail et de l'emploi



Affaires en instance devant les commissions d'enquête qui proviennent des renvois de l'année précédente

Deux plaintes renvoyées à la commission d'enquête l'année dernière étaient toujours en instance devant celle-ci.

1. Conclusion d'un règlement dans la plainte

Faits : La plaignante a allégué que son employeur l'avait traitée différemment, entre autres, de ses collègues masculins dans l'attribution de certaines fonctions, la participation à certaines fonctions au travail et les changements fréquents dans les quarts de travail. À cause du traitement différentiel, la plaignante a affirmé qu'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 n'ont pas été soumis au même traitement ou désavantage, et même des collègues masculins qui avaient moins d'ancienneté qu'elle ont eu la préférence sur elle dans certains aspects de l'emploi. Elle a aussi allégué avoir été soumise à des commentaires déplacés fondés sur son sexe lorsqu'elle a déposé sa plainte relative aux droits de la personne.

Règlement : L'affaire a été renvoyée à la commission d'enquête l'année dernière, et les parties sont parvenues à un règlement pendant l'année en cours. Toutefois, la commission d'enquête est restée saisie de l'affaire pour s'assurer que toutes les conditions avaient été remplies avant de clore le dossier.



2. Questions préliminaires soulevées devant une commission d'enquête dans une plainte sur la retraite obligatoire

Faits : La plaignante a allégué une discrimination fondée sur l'âge contre son employeur et le syndicat lorsqu'elle a été soumise à la retraite obligatoire de son poste à l'âge de 65 ans, d'après une disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective de l'employeur. Les intimés ont soutenu que la disposition était protégée par l'alinéa 4(6)a) de la Loi, qui autorise la retraite obligatoire dans le cas de régimes de retraite ou de pension effectifs.

Enquête de la Commission : 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 prévue par la Loi et a renvoyé l'affaire à la commission d'enquête aux fins de délibération.

Audience : Lors de l'audience, les intimés ont soulevé deux questions préliminaires :

1. La commission d'enquête n'a pas compétence pour entendre l'affaire, à la suite de la décision de la Cour suprême du Canada dans *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42.
2. La plainte contre l'un des intimés devrait être rejetée.

Les deux motions ont été entendues en décembre 2021, mais aucune décision n'a été rendue avant la fin de l'exercice financier.

Octroi de dommages-intérêts par la commission d'enquête dans une plainte ayant fait l'objet d'une enquête de la Commission

Une décision a été rendue par la commission d'enquête dans une plainte que la Commission a renvoyée l'année dernière.

Faits : 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. À son retour au travail, l'employeur l'a réprimandée pour son absence et a mis fin à son emploi le lendemain. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité mentale. D'après son enquête, les preuves à sa disposition et les entrevues des témoins, la Commission a déterminé que l'incapacité mentale était un facteur dans le licenciement de la plaignante et a renvoyé l'affaire à la commission d'enquête.

Dommages-intérêts octroyés : L'intimé n'a pas assisté à l'audience. Seules la plaignante et la Commission y étaient. La commission d'enquête a accepté la conclusion de discrimination *prima facie* et a octroyé à la plaignante les dommages-intérêts suivants : 12 852 \$ en dommages-intérêts spéciaux pour perte de salaire et d'avantages; 2 500 \$ en dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi découlant de sa rétrogradation; et 10 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi découlant de sa cessation d'emploi.

La décision complète de la commission d'enquête est disponible ici [EC Wellness Centre Inc \(Re\), \[2021\] NBLEBD No 13](#)

Promouvoir les droits de la personne

Éducation, promotion et recherche

L'éducation, l'engagement et la recherche sont des fonctions clés pour appuyer le mandat de protection des droits de la personne de la Commission. À titre de gardiens des droits de la personne au Nouveau-Brunswick, nous cultivons des relations avec la communauté des droits de la personne; nous nous engageons dans des activités collaboratives de dialogue et de promotion avec les ministères, les associations multiculturelles et les défenseurs de droits dans un large spectre social et politique.

Nous surveillons aussi le profil démographique en évolution de la province et indexons les nouveaux groupes d'immigrants et de réfugiés dans le but d'éliminer les obstacles linguistiques et culturels auxquels font face ces groupes dans l'accès à nos services.

Engager le public



89 000 visiteurs uniques au site Web de la Commission en 2021-2022, comparativement à 69 653 l'année précédente



11 273 consultations de notre page sur la COVID-19 et de la FAQ sur la pandémie et les droits de la personne



994 adeptes sur Facebook, comparativement à 650 l'année dernière – 41 publications ont rejoint 29 000 personnes

Nous établissons des liens avec le public par nos plateformes multimédias afin de sensibiliser aux droits de la personne et de promouvoir le changement social. Nos initiatives d'éducation et de sensibilisation sont des outils de prévention dans la gestion des droits de la personne pour faciliter la sensibilisation aux droits de la personne, transformer les attitudes sociales ainsi que pour orienter les politiques et les pratiques vers les normes sur les droits de la personne.

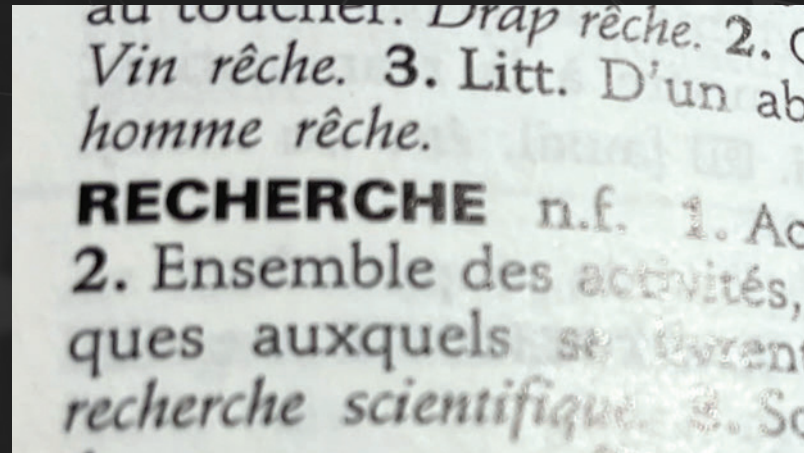
Éclairées par les cadres de droits relatifs aux droits de la personne et à la jurisprudence connexe, nos communications en matière d'éducation soulignent les valeurs de base des droits de la personne, soit la dignité, l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination.

Nos programmes d'éducation rejoignent les ministères et le secteur privé, les employeurs, les fournisseurs de logement et de services, les établissements d'enseignement et les groupes communautaires de la province. Les programmes comprennent notamment :

- Des présentations, des ateliers et des webinaires
- Des publications de recherche
- Des projets de collaboration avec des ministères et des commissions des droits de la personne
- Des communiqués et des déclarations publiques
- La sensibilisation par les médias sociaux

Recherche

La recherche sous-tend toutes nos fonctions, dont l'observation, l'éducation, les communications et l'engagement. Nos travaux de recherche consistent également à contribuer aux obligations internationales de la province relatives aux droits de la personne, aux examens de projets de loi et de politiques, et à surveiller l'apparition de questions et des tendances quant aux droits de la personne.



Favoriser les droits dans le secteur du logement

Appuyer le processus d'examen de la situation du logement locatif de la province

Les questions liées à l'abordabilité des logements, aux expulsions et à l'itinérance ont gagné en importance cette année. La Commission a donc continué à revendiquer le droit de tous à un logement adéquat.

Pour évaluer la situation du logement dans la province, le gouvernement a commandé un rapport d'examen de la situation du logement locatif auprès de Finances et Conseil du Trésor (FCT), pour cerner les problèmes de logement et traiter des écarts dans l'abordabilité du logement locatif dans la province.

Dans le cadre du processus d'examen de la situation du logement locatif, la Commission a participé à un atelier interactif organisé par FCT avec les parties prenantes internes, dont le Bureau du Conseil exécutif, Développement social, le Tribunal sur la location des locaux d'habitation, Environnement et Gouvernements locaux, la Société d'inclusion économique et sociale, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique, et ONB.

Pour appuyer l'initiative de logement de la province, la Commission a :

- publié une ligne directrice sur les droits en matière de logement;
- tenu des webinaires en collaboration avec la Coalition pour les droits des locataires au Nouveau-Brunswick et le Tribunal sur la location de locaux d'habitation;
- fourni du contenu en langage simple sur la discrimination en matière de logement pour le site Web « Louer au Nouveau-Brunswick » du gouvernement;
- affiché du contenu éducatif dans les médias sociaux sur les droits et les obligations des propriétaires et des locataires.

Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement

Dans le cadre de son engagement à l'égard du processus d'examen de la situation du marché locatif, la Commission a publié un document détaillé, la *Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement*, mettant en évidence le logement comme droit de la personne, résumant la jurisprudence la plus à jour des droits en matière de logement, et consignait les types de pratiques discriminatoires qui prévalent sur le marché du logement.

La *Ligne directrice* indique les groupes de population les plus vulnérables face à la discrimination en matière de logement, et offre des recours et des pratiques exemplaires pour la protection des droits en matière de logement. Elle comprend aussi une section sur les retombées de la pandémie sur les droits des locataires dans la province.



Recherche et collaboration sur la réglementation sur la vaccination obligatoire

Pour préciser la portée des droits de la personne par rapport aux politiques de vaccination obligatoire, la Commission a diffusé une série de FAQ, a publié une déclaration officielle et a affiché du contenu informationnel sur les pages de ses médias sociaux.

Nous avons aussi participé au groupe de planification prospective du gouvernement, formé des ministères de la Santé, du Développement social, de l'Éducation et du Développement de la petite enfance et de Travail sécuritaire NB, pour appuyer les efforts de gestion de la pandémie du gouvernement en vue de passer au niveau vert.

La Commission a fourni des FAQ pour le site Web du ministère de la Santé sur la COVID-19 et du contenu informationnel sur la pandémie et les droits de la personne à Travail sécuritaire NB.

Collaboration au Plan d'action pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick

La Commission a continué de donner une rétroaction au Conseil du premier ministre pour les personnes handicapées sur le Plan d'action pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick, plus particulièrement en rapport avec la proposition du plan visant à déposer un projet de loi sur les animaux d'assistance dans la province. Nous avons appuyé une telle mesure législative, car nous avons observé la violation des droits des utilisateurs d'animaux d'assistance, en particulier dans le secteur du logement.



Nous avons examiné ce qui suit par rapport au projet de loi sur les animaux d'assistance :

- Comment le nouveau projet de loi peut correspondre aux protections existantes dans la *Loi* concernant les animaux d'assistance.
- Comment les lois concernant les animaux d'assistance aillent intégrer les droits des animaux d'assistance dans les arrêtés et les codes locaux des droits de la personne.
- Les approches des exigences en matière de certification des animaux d'assistance, dont les peines pour des violations des règles de certification dans le nouveau projet de loi.

Consultations d'UPR Info à Genève

La Commission a mené des consultations auprès d'UPR Info, organisme des droits de la personne établie à Genève qui fait une recherche sur le processus d'examen périodique universel (EPU) dans les États fédéraux. Notre contribution se rattachait à l'information sur le processus de rapport EPU canadien, le mécanisme utilisé par les provinces et les territoires pour faire rapport de leur observation des instruments internationaux des droits de la personne par le gouvernement fédéral.

La Commission a été invitée à assister à un séminaire en ligne organisé par UPR Info sur les conclusions de ses recherches, qui s'est déroulé comme événement en aparté de la 48e session du Conseil de droits de l'homme de l'ONU.

Soutien de la Fondation des femmes canadiennes

À la demande des organisateurs du projet AfterMeToo Project (anciennement le Rosa Project), administré par la Fondation des femmes canadiennes, nous avons donné un aperçu de la législation, du processus et du mandat de la Commission, surtout en ce qui concerne la protection des droits liés au genre en vertu de la *Loi*.

Soumission au Comité spécial sur l'accessibilité au Nouveau-Brunswick

Cette année, la Commission a été invitée à faire des observations au Comité spécial de l'Assemblée législative sur l'accessibilité au Nouveau-Brunswick.



Le directeur de la Commission Marc-Alain Mallet s'adresse au Comité spécial sur l'accessibilité

Dans ses observations, la présidente et le directeur de la Commission soulignent les points suivants :

- Le mandat, la structure et les affectations de ressources de la Commission, et leurs incidences sur la prestation des services de la Commission.
- Une analyse des données de la Commission, y compris des tendances émergentes et de l'acheminement à un niveau supérieur de certains types de plaintes.
- La nécessité de modifier la *Loi* pour améliorer les protections contre la retraite obligatoire et la discrimination fondée sur l'incapacité, en particulier par rapport aux utilisateurs d'animaux d'assistance dans ce dernier cas.
- Les mesures adoptées par la Commission pour améliorer l'accessibilité du public à ses services.



Présentations et ateliers

La Commission offre des présentations, tient des webinaires et impartit une formation sur les droits de la personne aux employeurs, aux fournisseurs de logement et de services, aux ministères, aux associations professionnelles et aux établissements d'enseignement. Ces activités d'éducation ont pour objectifs de promouvoir la sensibilisation aux droits de la personne dans la société et d'informer les détenteurs de droits et d'obligations de leurs droits de la personne et de leurs responsabilités connexes.

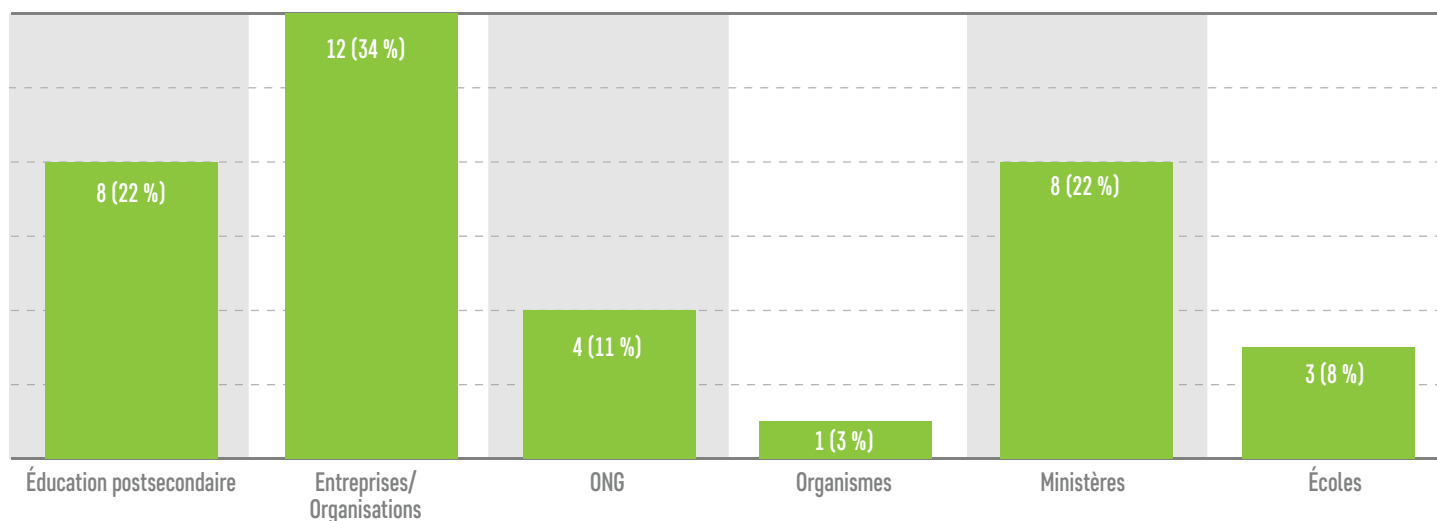
Avec des mesures ciblées et efficaces, nous pouvons transformer les attitudes sociales, influencer sur les politiques et influencer la prise de décision, ainsi qu'améliorer l'état général des droits de la personne dans la province.

Par l'éducation et la sensibilisation, nous pouvons guider les organismes, les employeurs, ainsi que les fournisseurs de logement et de services pour intégrer les pratiques exemplaires en droits de la personne dans leurs activités, ce qui fait avancer les repères des droits de la personne dans le tissu socioéconomique de la province.

Au cours de cette deuxième année de pandémie, nous avons effectué plus de sensibilisation à des fins d'éducation par voie de webinaires virtuels, avec nos messages éducatifs sur les médias sociaux. La Commission a donné 36 ateliers à plus de 859 personnes, soit quatre fois plus que l'année dernière, lorsque le début de la pandémie a bouleversé notre calendrier de présentation.

Par les webinaires en ligne, nous avons pu aller au-delà des limites posées par l'emplacement et la géographie dans des régions plus éloignées qu'il est habituellement plus difficile de rejoindre par voie de présentations en personne.

Auditoires que nous avons rejoints cette année



Sujets de nos présentations

Les présentations de cette année ont porté sur les sujets suivants :

Sujets	Nombre d'ateliers	Pourcentage
Se familiariser avec les droits de la personne	22	61 %
Accommodement des élèves ayant une incapacité	4	11 %
Obligation d'accommodement	4	11 %
Le logement et les droits de la personne	2	6 %
Droits de la personne et harcèlement sexuel	1	3 %
Autre	3	8 %

Partenariats et engagement

La Commission s'associe à divers groupes qui font avancer les droits des populations vulnérables dans la province. Nous partageons notre expertise et nos données sur les plaintes avec ces partenaires. Nous concevons aussi des stratégies pour promouvoir les valeurs de droits de la personne, soit le respect, l'égalité et l'inclusion dans un profil démographique provincial plus large.



Les collaborations externes nous permettent d'entendre des idées directement de la base dans les pratiques discriminatoires et les obstacles systémiques qui prévalent dans la société. Nous utilisons de telles connaissances pour innover notre processus et notre prestation des services, ainsi que pour personnaliser nos activités d'éducation en fonction de besoins précis.

Soutien aux droits liés au genre



Comité ALL Women de PRUDE Inc.

La Commission s'est associée à PRUDE Inc., organisation de Saint John vouée aux droits de la femme, dans le cadre de son projet ALL Women. Financé par Femmes et Égalité des genres Canada, le projet offre une plateforme aux femmes de la région du Grand Saint John pour parler de leurs expériences personnelles de discrimination.

La Commission est membre du comité qui formule des recommandations aux municipalités de Rothesay, Saint John, Quispamsis et Grand Bay-Westfield, pour améliorer l'inclusion et l'égalité des femmes et éliminer les obstacles socioéconomiques systémiques qui se présentent à elles. Le comité comprend des organismes communautaires dont la New Brunswick Black History Society, la Saint John Newcomers Centre, le Saint John Imperial Theater, la Société Elizabeth Fry, Hestia House et le Sophia Recovery Centre, entre autres.

Lutter contre le harcèlement sexuel au travail

LIEUX PLUS SÛRS N.-B.

Lieux plus sûrs N.-B.

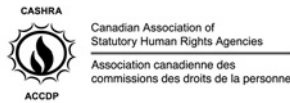
La Commission continue de s'associer au Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB) dans le cadre du projet *Lieux plus sûrs N.-B.*, qui a été lancé officiellement en mars 2022. Le projet fait partie d'une initiative quinquennale de 1,5 million de dollars financée par le ministère fédéral de la Justice pour faire une recherche sur le harcèlement sexuel au travail et le contrer d'une manière globale et collaborative et en tenant compte des traumatismes.

Lieux sûrs N.-B. a évolué à partir de consultations auprès de parties prenantes provinciales, dont des représentants syndicaux, des organismes gouvernementaux, des établissements universitaires et des groupes à but non lucratif. Il est centré sur le soutien aux employés LGBTQIA2S+ et sur les mesures pour combler les lacunes dans les ressources d'éducation pour abandonner les points de vue binaires traditionnels sur le harcèlement sexuel au travail.

Le site web de Lieux sûrs N.-B. propose des modèles de politiques et de rapports sur le harcèlement sexuel, des fiches d'information sur le harcèlement sexuel et les termes LGBTQIA2S+, des conseils sur le signalement et la prévention des microagressions, du matériel interactif sur les droits de la personne des LGBTQIA2S+, des employés et des FAQ sur le harcèlement sexuel. Il propose deux types de formations : une formation asynchrone en ligne et un atelier animé en ligne.

Collaboration avec les professionnels des droits de la personne

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 fondée en 1972 pour favoriser la coopération et l'échange de renseignements entre les commissions des droits de la personne au Canada.

À ses réunions, l'ACCDP discute de questions opérationnelles, parle de la dernière recherche sur la jurisprudence des droits de la personne, revoit les interprétations statutaires et les nouveaux enjeux de droits de la personne, et discute des pratiques exemplaires dans les droits de la personne pour contribuer à une communauté de pratique au pays, harmonisant les stratégies d'avancement des droits de la personne dans l'ensemble du pays.

Nomination à la présidence de l'ACCDP

Cette année, le bureau de direction de l'ACCDP a élu la Commission à sa présidence pour la période de 2021-2023. Le directeur de la Commission, Marc-Alain Mallet, supervise les fonctions de l'ACCDP à titre de président, tandis que le registraire de la Commission agit comme secrétaire-trésorier de l'organisme. Le personnel de la Commission siège aux comités permanents sur le droit, les politiques et la recherche, et les communications.

Groupe intergouvernemental sur l'éducation aux droits de la personne

Le personnel de la Commission chargé de l'éducation a coordonné avec l'équipe d'éducation de la Colombie-Britannique la formation d'un groupe pancanadien d'éducation aux droits de la personne. Le groupe tient une réunion virtuelle chaque trimestre afin de faire un remue-méninges de nouvelles méthodologies et ressources pour les campagnes d'éducation aux droits de la personne et de sensibilisation aux droits.

Forum virtuel de Statistique Canada

L'ACCDP a organisé une discussion de groupe virtuelle avec Statistique Canada pour obtenir des renseignements sur l'utilisation des données ethnoculturelles dans l'ensemble du pays, en particulier des données sur l'immigration et la citoyenneté, l'identité religieuse, le lieu de naissance, ainsi que les origines ethniques ou culturelles.

Table ronde de toutes les commissions

Le personnel de la Commission a participé à une discussion en table ronde pancanadienne dirigée par l'Office of the Human Rights Commissioner de la Colombie-Britannique pour mettre en commun les méthodologies d'éducation, les stratégies de programmes, et les initiatives de partenariat utilisées par les commissions des droits de la personne dans l'ensemble Canada.

Enjeux liés à la pandémie

Parmi les enjeux des droits de la personne liés à la pandémie dont l'ACCDP a discuté, mentionnons :

- Les droits de la personne et la vaccination obligatoire
- Le droit des employés de refuser la vaccination
- Les incidences des preuves de vaccination sur les voyages transfrontaliers
- Un accès équitable aux vaccins et le rôle des détenteurs d'obligations
- L'impact démesuré des vérifications de la vaccination sur les groupes vulnérables comme les PANDC.

Reconnaître les défenseurs des droits de la personne

Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Chaque année, la Commission remet ses prix annuels des droits de la personne et des droits de la personne jeunesse. Les prix reconnaissent les défenseurs et les héros des droits de la personne, des personnes ou des organisations qui ont apporté des contributions exceptionnelles à l'avancement des droits de la personne, à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion au Nouveau-Brunswick.

Les récipiendaires cette année étaient PRUDE Inc. et Bailey Desjardins, cette dernière dans la catégorie du prix jeunesse. Les prix ont été remis par la présidente de la Commission, Claire Roussel-Sullivan, lors de deux cérémonies à Fredericton et à Saint John.

PRUDE Inc. a assuré le leadership dans la diversité culturelle et l'inclusion à Saint John depuis 1981, se consacrant à informer le public au sujet du racisme et des stéréotypes raciaux, et à promouvoir la diversité et la participation à part entière de toutes les communautés. PRUDE Inc. offre des programmes d'éducation sur la diversité, l'égalité et l'inclusion aux nouveaux arrivants, aux jeunes et aux entreprises dans la région du Grand Saint John.

Bailey Desjardins a fait du travail communautaire sur les problèmes de santé mentale et la défense des droits des personnes LGBTQIA2S+ à Grand Manan. Dans le cadre du programme Imagine NB, elle a créé un projet pour mettre les jeunes en contact avec les ressources en santé mentale dans sa communauté. De même, à titre de membre de la Gender-Sexuality Alliance de la Grand Manan Community School, elle préconise des espaces sûrs pour les élèves dans des cadres scolaires, où les élèves peuvent exprimer leurs identités sans crainte de discrimination ni de harcèlement.



De gauche à droite: Li Song, directrice de la gestion à PRUDE Inc.; Karen Hachey, présidente du conseil de PRUDE Inc.; Claire Roussel-Sullivan, présidente de la Commission; et Marc-Alain Mallet, directeur à la Commission



De gauche à droite: la présidente de la Commission, Claire Roussel-Sullivan; Paul Mazerolle, président de la University of New Brunswick; Bailey Desjardins; et John Valk, professeur au Renaissance College

Relations avec les médias

Nos engagements médiatiques comprennent des communiqués sur les enjeux et les développements dans le domaine des droits de la personne, des déclarations soulignant les jalons marquants dans l'histoire des droits de la personne ou des violations possibles des droits de la personne dans la province, ainsi que des annonces au sujet de la publication de nouvelles ressources d'éducation par la Commission. Nous avons aussi répondu aux demandes de renseignements des médias sur les enjeux actuels des droits de la personne, notre mandat et notre processus d'observation, ainsi que sur les plaintes en cours ou les cas devant une commission d'enquête.

La Commission a distribué sept nouveaux communiqués et déclarations, précisant la portée des demandes d'exemption religieuse à la vaccination, faisant la promotion de sa *ligne directrice sur la discrimination en matière de logement*, informant le public au sujet de la formation au harcèlement sexuel au travail par l'intermédiaire de *Lieux sûrs N.-B.*, notamment.

Notre stratégie relative aux médias sociaux

En défendant notre mandat dans les médias sociaux, nous avons transmis notre message d'éducation à un auditoire et à un groupe démographique plus larges cette année. Le contenu des médias sociaux est en continu. Il rejoint des auditoires qui n'utilisent pas de ressources en ligne ou de ressources médiatiques conventionnelles. Il permet à la Commission de défendre son message au moyen d'un bref contenu additionnel numérisé qui présente un attrait aux utilisateurs des médias sociaux, notamment son groupe plus jeune de la population.





Nos billets dans les médias sociaux portent sur des affiches d'éducation au sujet de la *Loi* et des lignes directrices de la Commission; la promotion de notre travail et de nos partenariats avec des organisations externes; des billets de commémoration à l'occasion de journées et d'activité reconnaissant les jalons marquants dans le domaine des droits de la personne; la promotion d'initiatives liées aux droits de la personne dans la province; et le contenu organisé sur les droits de la personne provenant d'organismes pertinents et gouvernementaux.

En 2021-2022, la Commission a présenté les sujets suivants dans ses campagnes dans les médias sociaux :

- des FAQ au sujet des politiques de vaccination
- la Semaine du logement et des droits de la personne
- #NBLeaders in Anti-racism Initiatives au Nouveau-Brunswick (soulignant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale)
- la commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- la commémoration de la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté
- la remise de livres à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne : ce que les droits de la personne représentent pour les gens du Nouveau-Brunswick
- la commémoration du Mois de l'histoire noire, soulignant les ressources d'éducation, les infographies et les activités par les organismes africano-canadiens au Nouveau-Brunswick

Facebook et Twitter étaient les principales plateformes des médias sociaux que les gens du Nouveau-Brunswick ont utilisées pour accéder à l'information diffusée par la Commission.

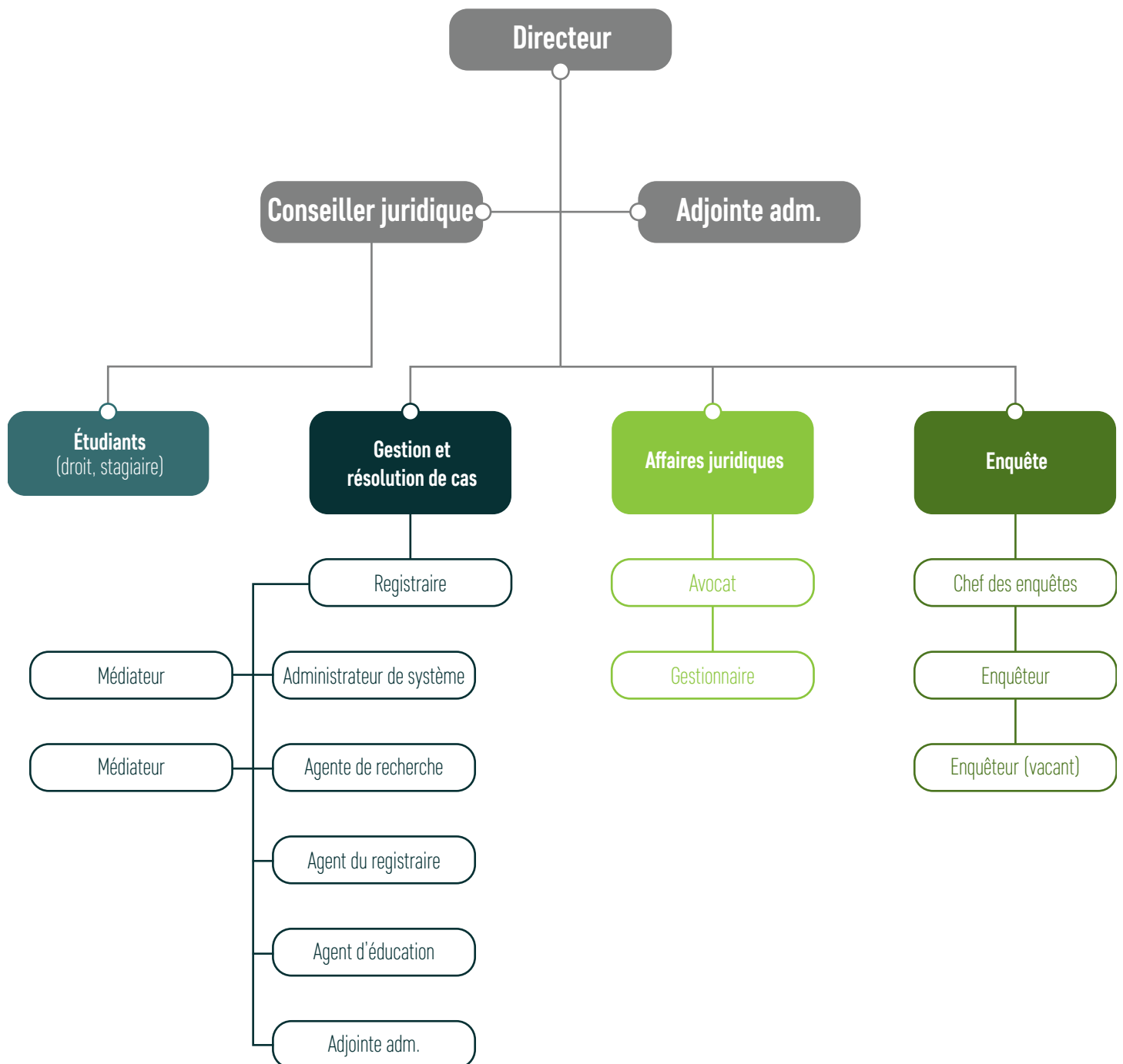
Impact de notre portée sur les médias sociaux, 2021-2022

	Publications/ gazouillis	Adeptes	Croissance du nombre d'adeptes par rapport à l'exercice financier précédent	Publications consultées	Partages et commentaires/ retransmissions de gazouillis	Impressions
	41	994	344	29,9 k	2,3 k	–
	45	501	20	–	–	36,9 k
	–	49	–	–	–	–
	7	62	25	–	–	–

Annexes

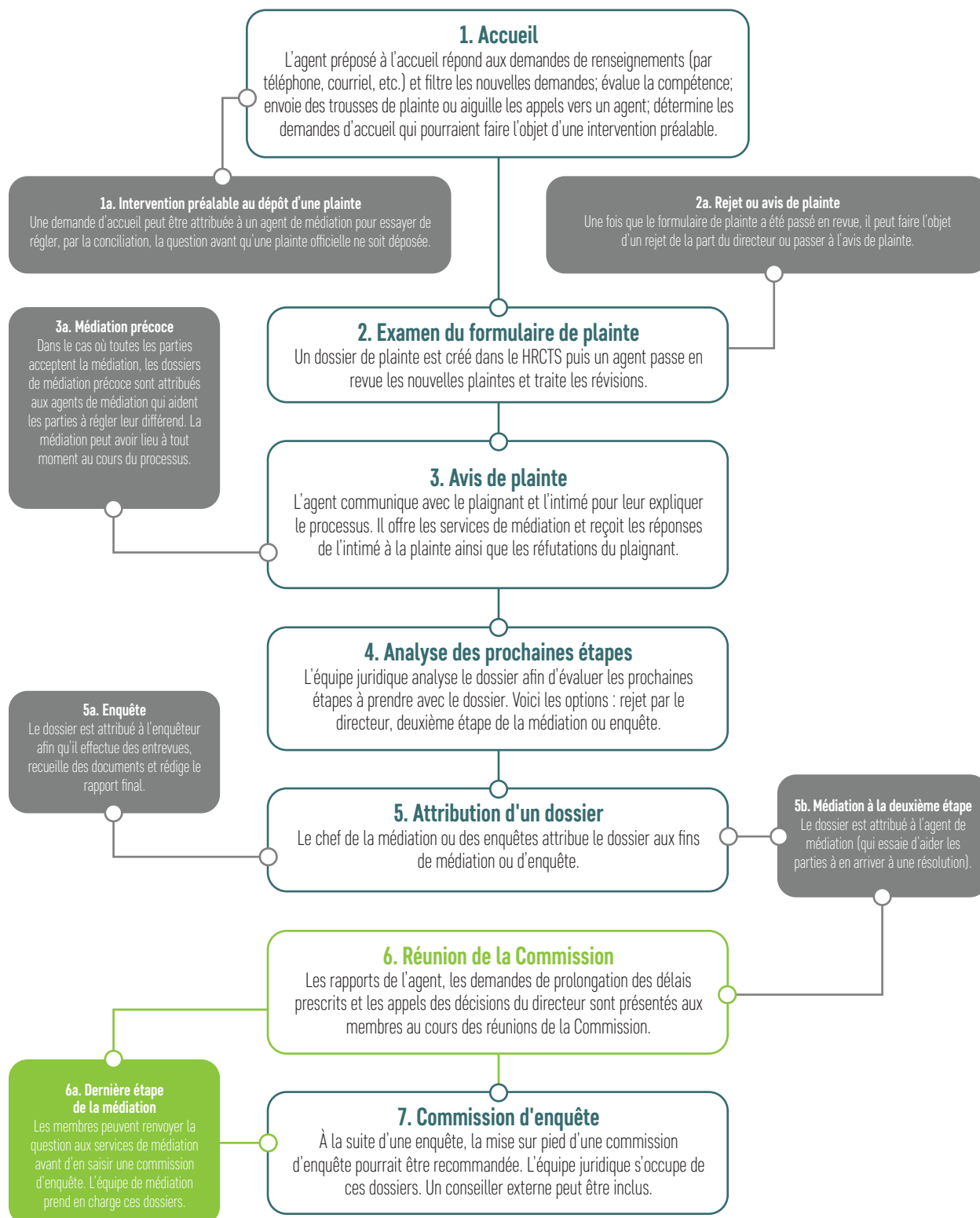
Annexe A

Organigramme



Annexe B

Processus de plainte



Annexe C

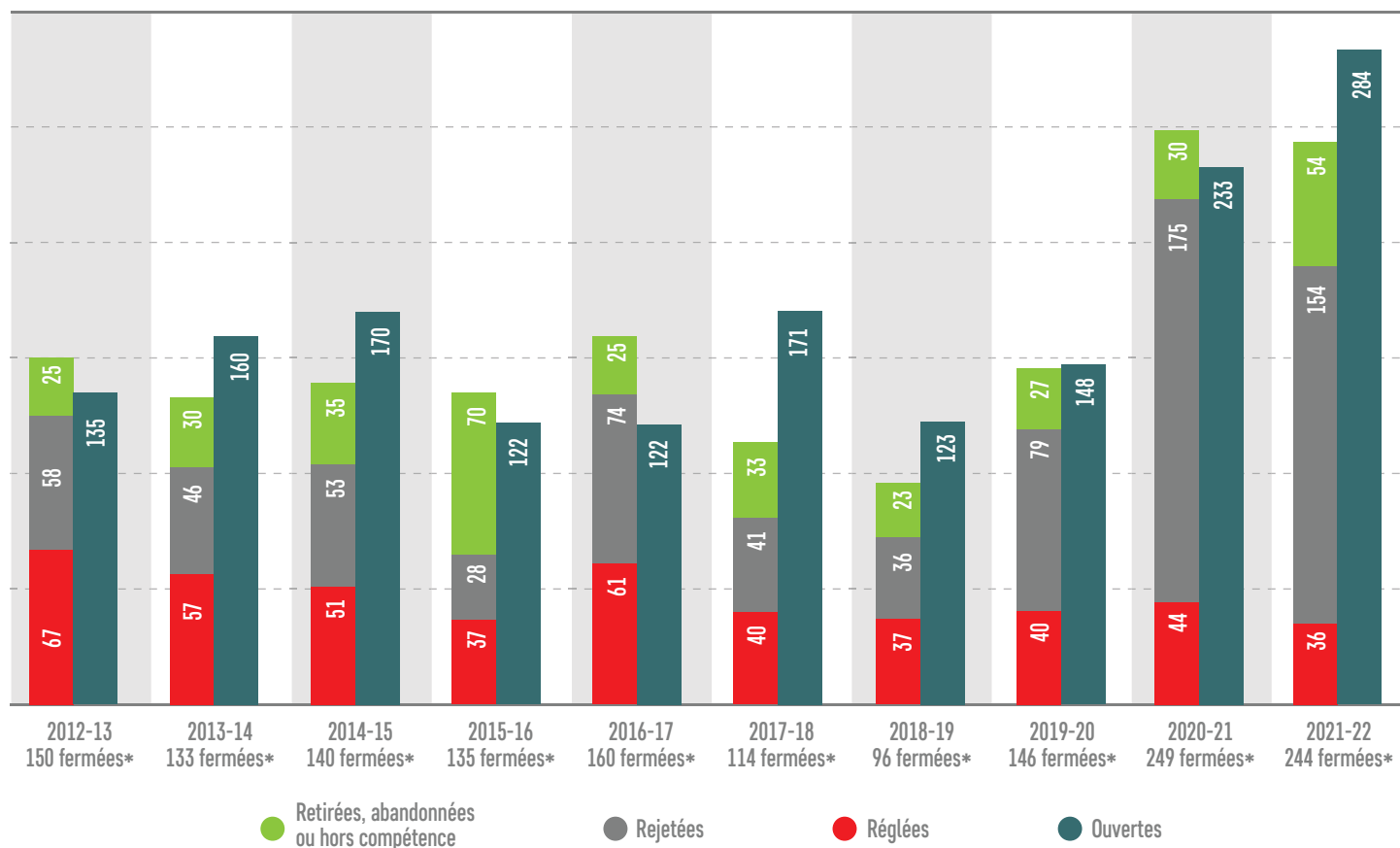
Nouvelles plaintes selon l'allégation indiquant les motifs et l'activité* 2021-2022

Motifs	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité mentale	64	12	40	4	4	124
Incapacité physique	50	6	32	1	5	94
Croyance ou religion	29	2	22	6	4	63
Sexe	27	3	11	4	6	51
Situation de famille	17	3	7	5	4	36
Convictions ou activités politiques	14	3	12	4	5	38
Harcèlement sexuel	14	3	3	3	5	28
Race	13	3	17	5	3	41
État civil	11	2	3	2	2	20
Condition sociale	11	4	19	5	6	45
Lieu d'origine	10	2	9	6	4	31
Identité ou expression de genre	9	3	5	5	4	26
Couleur	8	3	8	1	2	22
Origine nationale	8	2	9	2	4	25
Âge	6	0	14	3	2	24
Ascendance	7	2	7	4	4	24
Orientation sexuelle	7	3	8	4	3	25
Représailles	2	0	0	0	0	2
Total	307	56	226	64	66	719

*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 services). Il y a eu dépôt de 284 plaintes officielles distinctes cette année, dont un grand nombre ont fait allégation de discrimination fondée sur plus d'un motif. Ainsi le nombre total d'allégations s'est établi à 719, selon les 284 plaintes.

Annexe D

Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés* 2012-2022



* 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 un tribunal.

Annexe E

Sommaire des dépenses, 2021-2022

	Budget	Montant réel (dépenses)
Éducation et observation	1 383 689 \$	1 150 596 \$
Bureau de la Commission	60 428 \$	41 535 \$
Total	1 444 117 \$	1 192 132 \$

Pour obtenir des chiffres détaillés, veuillez consulter les renseignements supplémentaires dans le volume 2, Comptes publics 2021-2022, 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
- Introduction aux motifs et aux secteurs de discrimination