

# RAPPORT ANNUEL 2023-2024



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

Rapport annuel 2023-2024

© 2024 Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN : 978-1-4605-3942-2 (édition bilingue imprimée)

ISBN : 978-1-4605-3943-9 (version anglaise en ligne)

ISBN : 978-1-4605-3944-6 (version française en ligne)

ISSN : 1189-4423

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

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

C. P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

E3B 5H1 Canada

1-888-471-2233

506-453-2301

Adresse électronique : [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca)

Site Web : [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

---

# Lettres d'accompagnement

## Du ministre à la lieutenant-gouverneure

**L'honorable Louise Imbeault**  
**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 2023-2024.

Le tout respectueusement soumis,



Jean-Claude D'Amours  
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne

## De la présidente au ministre responsable

**L'honorable Jean-Claude D'Amours**  
**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 2023-2024.

Le tout respectueusement soumis,



Phylomène Zangio, présidente  
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

---

# Table des matières

## INTRODUCTION

À notre sujet . . . . .	1
Mot de la présidente . . . . .	2
Mot de la directrice . . . . .	6
Membres de la Commission . . . . .	7
Faits saillants . . . . .	8
Gagner la confiance du public . . . . .	9

## PROTECTION

Protéger les droits de la personne . . . . .	11
Notre travail d'observation . . . . .	11
En chiffres . . . . .	12
Services de médiation de la Commission . . . . .	27
• Histoires de réussite de la médiation . . . . .	31
Unité des enquêtes . . . . .	33
• Récits d'enquêtes . . . . .	37
Sommaire juridique . . . . .	40
• Décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi . . . . .	45
• Affaires faisant l'objet d'une révision judiciaire et portées devant la Cour d'appel . . . . .	47

## PROMOTION

Promouvoir les droits de la personne . . . . .	50
• Éducation, défense des droits et recherche . . . . .	50
Recherche . . . . .	51
Partenariats et consultations communautaires . . . . .	55
Reconnaître les défenseurs des droits de la personne . . . . .	58
Engager le public . . . . .	59
• Éducation, communications et médias . . . . .	59

## ANNEXES

Annexe A : Organigramme . . . . .	66
Annexe B : Processus de plainte . . . . .	67
Annexe C : Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés, 2023-2024 . . . . .	68
Annexe D : Sommaire des dépenses, 2023-2024 . . . . .	69
Annexe E : Publications de la Commission . . . . .	70

---

# À notre sujet

La Commission des droits de la personne est un organisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick qui a le mandat d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

## **La Loi sur les droits de la personne**

La *Loi* interdit la discrimination dans tous les secteurs : emploi, logement, services, publicité et associations professionnelles, de gens d'affaires ou de métiers. 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. La *Loi* définit également la procédure qui régit les plaintes relatives aux droits de la personne, ainsi que les pouvoirs de la Commission en matière de médiation, d'enquête et de renvoi des plaintes à la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick.

## **Mandat**

En vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, la Commission a les pouvoirs suivants :

- appliquer la *Loi* et le processus de conformité;
- promouvoir le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits;
- favoriser la compréhension et l'acceptation de la *Loi*;
- élaborer et diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires.

## **Mission**

Notre mission est de faire progresser l'égalité et d'éliminer les pratiques et les attitudes discriminatoires en appliquant la *Loi sur les droits de la personne* et en sensibilisant la population aux droits de la personne et aux responsabilités afférentes. Nous envisageons une province où chacun jouit de la dignité, de l'inclusion et de l'égalité des chances, où la diversité et la différence sont respectées, et où règne une culture de respect et de responsabilisation envers les droits de la personne.

# Mot de la présidente

C'est avec un immense plaisir que je présente le compte rendu des activités de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année 2023-2024, durant lequel j'ai eu l'honneur d'être la première femme issue d'une minorité raciale à occuper le poste de présidente depuis la création de la Commission. Je tiens à exprimer ma gratitude envers mes prédécesseurs qui, avec détermination et vigueur, ont permis à la Commission de se distinguer sur la scène publique et de faire avancer les nombreux enjeux cruciaux liés aux droits de la personne.



Phylomène Zangio

Cette année a été marquée par deux événements significatifs : le 75<sup>e</sup> anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)* et la perte du Dr Noël A. Kinsella, figure emblématique des droits de la personne, décédé le 6 décembre 2023. Premier président de la Commission, il a joué un rôle essentiel dans l'élaboration de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et a été un ardent défenseur des droits humains. Son héritage continue d'inspirer notre travail quotidien.

La Commission assume la responsabilité cruciale de promouvoir une société où toutes les personnes sont « égales en dignité et en droits ». Avec le même zèle, elle continue à remplir son mandat conformément à la *Loi sur les droits de la personne*.

Comme le montre ce rapport, l'année 2023-2024 a été particulièrement intense. Le portrait statistique illustre une forte sollicitation du public pour les services offerts par la Commission. Ces dernières années, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a adopté des mesures proactives pour réduire les arriérés, et les résultats démontrent une diminution constante et significative chaque année. Ce succès est largement attribuable au travail acharné et au dévouement du personnel et des membres de la Commission à sa mission de promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

L'année a également été marquée par des défis mondiaux majeurs pour les droits humains. Des crises comme le conflit entre Israël et le Hamas, ainsi que la guerre en Ukraine ou ailleurs dans le monde, ont causé d'immenses souffrances et déclenché des mouvements de protestation, menaçant la survie de certaines populations. Alors que ces conflits internationaux se poursuivent, le Nouveau-Brunswick doit redoubler d'efforts pour garantir que tous les individus, y compris les nouveaux arrivants, se sentent accueillis et soutenus. Ces situations ont entraîné des plaintes complexes en matière de droits humains, rendant le travail de la Commission plus difficile, notamment en raison de la croissance démographique et de l'évolution rapide des enjeux liés aux droits humains. Pour relever ces défis, la Commission a adapté ses méthodes de travail, en mettant l'accent sur la réduction des plaintes en attente. Elle s'efforce également de rendre les procédures de plainte plus accessibles, notamment en publiant un guide traduit en huit langues pour les nouveaux arrivants. De plus, la Commission poursuit ses efforts de sensibilisation pour informer les individus de leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi*.

## Contribution de la présidence au rayonnement de la Commission

La Commission a renforcé sa visibilité en collaborant activement avec divers organismes à l'échelle internationale et pancanadienne pour promouvoir les droits et libertés de la personne. Ces efforts ont permis d'accroître le rayonnement stratégique de la Commission au Nouveau-Brunswick, dans la province, au Canada, et sur la scène internationale, notamment au sein du Conseil des Nations Unies.

La Commission a maintenu son engagement auprès de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne en participant à des réunions et en menant des actions collaboratives. Cet engagement a facilité l'échange de connaissances et de pratiques exemplaires pour la promotion des droits de la personne à travers le pays.

---

En tant que présidente de la Commission, j'ai eu l'opportunité cette année de contribuer significativement à la table consultative du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance pour la révision du programme de sciences humaines de 4e année. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine et vise à intégrer plus en profondeur l'histoire, la culture et les contributions des personnes d'ascendance africaine (les communautés noires) ainsi que des Premières Nations dans le curriculum scolaire. L'objectif est de répondre à la nécessité d'une éducation plus inclusive et représentative de la diversité culturelle.

De plus, la Commission a joué un rôle central dans la lutte contre le racisme et la discrimination en encourageant plusieurs villes et municipalités du Nouveau-Brunswick à adhérer à la Coalition des municipalités inclusives d'UNESCO. Cette initiative a été largement adoptée, par certaines municipalités et la campagne continu.

### **Sur le plan international :**

- Le 1 mai 2023, j'ai pris la parole lors d'une session du Groupe de travail des experts sur les personnes d'ascendance africaine, organisée virtuellement depuis le siège des Nations Unies.
- Le 30 mai au 2 juin 2023, j'ai participé à la deuxième session du Forum permanent sur les personnes d'ascendance africaine, Siège des Nations Unies à New York.
- Le 15 novembre 2023, j'ai participé de manière virtuelle au 12<sup>e</sup> Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, sous le thème « Des données désagrégées pour faire progresser les droits de la personne pour les personnes d'ascendance africaine ».
- Du 29 novembre au 1 décembre 2023, j'ai assisté à la troisième édition du Forum mondial contre le racisme et la discrimination – « La course au sommet : Faire de l'équité et de la justice raciales une priorité des agendas de développement », à São Paulo, au Brésil.
- Les 24 et 25 janvier 2024, j'ai été conférencière au 15<sup>e</sup> Forum international des ONG sous le thème « Transformer les mentalités », à la Maison de l'UNESCO, à Paris.

### **Sur le plan provincial:**

- Le 13 août 2023, j'ai eu une rencontre avec une vingtaine d'associations du Grand Moncton, à Dieppe.
- Le 21 août 2023, j'ai enregistré le podcast "Racialized 506: An Anti-Racism Conversation" organisé par le Centre des nouveaux arrivants de Saint John.
- Le 3 novembre 2023, j'ai été conférencière au rassemblement provincial Leadership au féminin : de la parole aux gestes, organisé par Femmes en affaires Nouveau-Brunswick, à Fredericton.
- Le 6 novembre 2023, j'ai présenté au 113<sup>e</sup> assemblée ordinaire du Conseil d'éducation de district du District scolaire Francophone Sud à Dieppe le rapport d'une étude de l'UNESCO intitulé : *Les communautés noires et l'éducation publique au Canada : analyse des programmes primaires et secondaires en sciences sociales*. Cette étude révèle les lacunes actuelles et souligne la nécessité pour les ministères de l'Éducation, les conseils scolaires ainsi que les districts scolaires d'élaborer un programme d'études plus complet et plus représentatif qui bénéficiera à l'ensemble des élèves.
- Le 18 octobre 2023, j'ai participé à la célébration des 75 ans du Nova Scotia Co-operative Council, avec la présence de Mme Michelle Obama à Halifax, en Nouvelle-Écosse.
- Le 13 mars 2024, j'ai animé un atelier, Femmes en affaires Nouveau-Brunswick, à Saint John.
- Le 23 mars 2024, j'ai été conférencière au colloque organisé par l'Association des Étudiants Noirs en Droit à la Faculté de droit de l'Université de Moncton.

## Rencontre avec le ministère tutelle de la Commission :

- Le 3 octobre 2023, j'ai eu une réunion avec des employées du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour mieux comprendre le rôle de la Commission par rapport aux instruments internationaux.
- Le 25 octobre 2023, j'ai eu une rencontre de contact et d'échange de vision avec le sous-ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et le sous-ministre adjoint responsable du dossier, siège de l'Assemblée législative, Fredericton.

## La prévention et la sensibilisation comme priorité

Durant l'année écoulée, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a émis plusieurs déclarations pour rappeler à tout le monde au Nouveau-Brunswick leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi*. La Commission a activement encouragé le public à promouvoir et à défendre les valeurs de respect et de dignité pour tous, tout en veillant à ce que les incidents haineux, même ceux observés ailleurs, ne prennent pas racine dans notre province. Il est crucial que des opinions minoritaires, organisées de manière délibérée, ne compromettent pas les droits fondamentaux de chacun.

Les membres de la Commission, chacun dans sa communauté respective, ont joué un rôle clé dans la promotion des droits de la personne. Ils ont mené diverses activités de sensibilisation, renforçant ainsi l'engagement de la population et du gouvernement envers les valeurs de respect, d'inclusion et de dignité.

## L'avenir de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La structure de gouvernance de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB) a suscité de nombreux débats au fil des ans. Vous trouverez ci-dessous un résumé des recommandations antérieures sur les réformes de cette gouvernance, ainsi qu'un aperçu des modèles de gouvernance adoptés par d'autres commissions des droits de la personne à travers le Canada :

- **En 1989**, dans la publication *Pour faire du monde notre famille* (Rapport Ferris), la CDPNB a recommandé au gouvernement de faire de la Commission un « organisme indépendant relevant de l'Assemblée législative par l'intermédiaire d'un Comité permanent sur les droits de la personne ».
- **En 2002**, dans le document de réflexion *Trente-cinq ans et toujours de l'avant!*, la CDPNB a réitéré l'importance de mettre en œuvre les recommandations du rapport Ferris de 1989, tout en plaidant pour des changements législatifs et l'ajout de nouveaux motifs protégés dans la *Loi sur les droits de la personne*.
- **En 2004**, à la suite de vastes consultations publiques, la CDPNB a publié le document *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick*, suggérant au gouvernement de réévaluer la structure de gouvernance de la Commission pour qu'elle reflète mieux la modernisation des lois sur les droits de la personne au Canada, et pour aligner son mandat sur les Principes de Paris, qui définissent les normes minimales d'indépendance des institutions de défense des droits humains.
- **En 2008**, dans le rapport *Orientations futures de la Commission des droits de la personne : Recommandations au gouvernement*, la CDPNB a de nouveau recommandé de devenir une agence indépendante du gouvernement.
- **En 2016**, le rapport *Révision stratégique des programmes, Examen des hauts fonctionnaires de l'Assemblée législative* (Rapport Levert) a suggéré que le gouvernement explore la possibilité d'intégrer la Commission des droits de la personne sous une branche de surveillance législative.
- **En 2017**, pour son 50<sup>e</sup> anniversaire, la Commission a publié un livre blanc, *L'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Le regard tourné vers 50 autres années*. Ce document retraçait l'évolution des commissions des droits de la personne au Canada depuis les années 1960 et plaidait pour une CDPNB plus indépendante et pluraliste, en s'appuyant sur les Principes de Paris.
- **En 2021**, l'ancienne présidente a rencontré le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour discuter des défis de la Commission, tels que l'arriéré des plaintes, le financement insuffisant et la structure de gouvernance.
- **En 2022**, dans son rapport final, la Commissaire au racisme systémique a exprimé des préoccupations sur le modèle législatif de la CDPNB. Elle a souligné que placer la Commission sous la tutelle du ministère du Travail – une exception au Canada – compromet son indépendance.

- Le 15 mars 2023, les membres et cadres de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick ont participé à une séance stratégique pour évaluer les activités actuelles et préparer un plan en vue du changement de direction imminent. Les discussions ont principalement porté sur la structure de gouvernance actuelle de la Commission, jugée problématique en raison de sa subordination à un ministère. Les participants ont exprimé la préférence que la Commission relève directement de l'Assemblée législative ou, à défaut, du ministère de la Justice, pour éviter tout conflit d'intérêts perçu. Ils ont également souligné l'importance de sensibiliser les ministres et les partis d'opposition à cette question. De plus, la discussion a abordé le rôle crucial que devrait jouer la Commission dans la mise en œuvre et la surveillance des obligations internationales de l'État en matière de droits de la personne, ainsi que les défis liés au manque de communication avec les organismes provinciaux responsables de ces obligations.
- Le 24 novembre 2023, j'ai également rencontré le premier ministre honorable Blaine Higgs à ce sujet.

## Structure de gouvernance des autres commissions au Canada

Les organes dirigeants des commissions des droits de la personne au Canada ont évolué différemment depuis les années 1960. Parmi les treize commissions :

- Six relèvent directement de l'Assemblée législative (BC, NT, CHRC, ON, PE, QC).
- Sept relèvent d'un ministère provincial (AB, MB, NL, NS, SK, NB, YK), dont six du ministère de la Justice. Le Nouveau-Brunswick est la seule commission rattachée à un ministère du Travail.

## Recommandations

En tant qu'institution provinciale en matière de droits de la personne, et pour réaliser le mandat législatif qui lui a été confié en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, nous attendons de la province qu'elle donne suite aux recommandations formulées dans le rapport final de la Commissaire sur le racisme systémique, notamment en procédant à une révision de la structure actuelle de la Commission afin de définir un modèle de gouvernance modernisé, capable de répondre aux besoins actuels et futurs du gouvernement et de la population du Nouveau-Brunswick, tout en tenant compte des évolutions en matière de droits humains dans la province.

La Commission s'engage à poursuivre l'examen de ses procédures pour garantir un processus de conformité plus efficace et réduire les délais de traitement des plaintes, tout en augmentant le nombre d'initiatives éducatives. Cependant, l'arriéré de plaintes demeure préoccupant. Au rythme actuel et avec les ressources disponibles, il faudra encore plusieurs années pour résorber cet arriéré. Dans ce contexte, il serait pertinent de réévaluer le financement actuellement alloué à la Commission.

En conclusion, je tiens à exprimer ma profonde gratitude à tous les membres de la Commission pour leur dévouement et leur travail remarquable tout au long de l'année. Je remercie également le ministre et les fonctionnaires du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pour leur soutien précieux.

Je vous invite à explorer ce rapport pour découvrir en détail nos réalisations au cours de l'année écoulée et pour mieux comprendre l'impact de nos efforts en faveur de la protection et de la promotion des droits de la personne dans notre province.

*Zangio Mukuta*

Phylomène Zangio  
Présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

# Mot de la directrice

Au cours de la dernière année, la Commission a continué à élaborer un processus de conformité efficace et efficient et a investi dans de nouvelles initiatives d'éducation et de sensibilisation.

Au cours de la dernière année, le personnel de la Commission a travaillé avec diligence à mettre à profit les ressources financières obtenues au cours de l'exercice 2022-2023, grâce auxquelles la Commission a réduit les délais d'attente et augmenté le nombre d'enquêtes menées à bien. Elle a réduit le nombre de plaintes en attente d'enquête de 20 %, et réduit ou éliminé les délais d'attente dans d'autres aspects du processus de conformité.

La Commission a aussi élargi son offre éducative, notamment avec l'élaboration de contenu destiné aux élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et d'une formation sur le processus de conformité. Elle a publié un guide des droits de la personne à l'intention des nouveaux arrivants en huit langues, une ressource qui vise à donner en langage simple de l'information sur les droits de la personne à toute la population de la province, y compris aux groupes vulnérables.

Elle a approfondi ses relations avec des organisations de la province, notamment PRUDE Inc. et le SPEIJ-NB. Ces partenariats sont essentiels pour cerner les lacunes du cadre des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et assurer la communication efficace de l'information sur les droits de la personne à divers groupes dans la province.

Cette année, la Commission a achevé son mandat à la présidence de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) et a eu le plaisir de faciliter le transfert de cette responsabilité à la Commission ontarienne des droits de la personne.

Je remercie le personnel de la Commission de son engagement continu à fournir un service essentiel et à promouvoir les principes des droits de la personne. Bien sûr, il y a encore du travail à faire pour réduire les obstacles et les délais d'attente de nos processus et assurer la protection des droits de la personne dans un monde en évolution, mais je suis convaincue qu'avec notre personnel, notre nouvelle présidente Phylomène Zangio, les membres engagés de la Commission et la population, nous saurons parvenir à faire du Nouveau-Brunswick une province sans discrimination et sans harcèlement, où chaque personne, quelles que soient ses caractéristiques protégées, pourra grandir et s'épanouir.



Megan Griffith  
Directrice, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick



Megan Griffith

# Membres de la Commission

Deux groupes composent la Commission des droits de la personne : 1) le personnel et 2) les membres.

Le **personnel de la Commission**, dirigé par une directrice, se compose de fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*. Il est responsable de l'administration et du fonctionnement quotidien de la Commission; il reçoit les plaintes de discrimination, les règle par la médiation et fait enquête; il rédige des rapports sur les plaintes et les présente aux membres de la Commission; et il sensibilise la population sur ses droits et responsabilités.

Les **membres de la Commission**, dont une présidente, sont nommés par la lieutenant-gouverneure en conseil. Les membres sont représentatifs des citoyens du Nouveau-Brunswick de façon à refléter la diversité linguistique, géographique et culturelle de la province. Ils évaluent les plaintes de discrimination en examinant les analyses de plainte, les examens juridiques et les rapports de cas réalisés par le personnel de la Commission.

Ils ont divers pouvoirs, notamment celui de rejeter une plainte, d'examiner les appels du rejet d'une plainte par la directrice et de renvoyer des plaintes à la Commission du travail et de l'emploi.

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

## Membres de la Commission au 31 mars 2024 :



Phylomène Zangio  
(Présidente)



Jean Bartibogue



Randy Dickinson



Shelley R.  
Dumouchel



Elizabeth Forestell



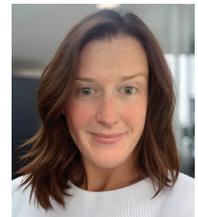
Steve Lambert



Shannonbrooke  
Murphy



Cyprien Okana



Rachel Richardson

On peut consulter les biographies des membres sur le site Web de la Commission : [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp)

---

# Faits saillants

En 2023-2024, la Commission a concrétisé les priorités suivantes :

- réponse à 1 988 demandes de renseignements du public, contre 1 632 l'année dernière, une augmentation de 27,8 %;
- fermeture de 208 dossiers de plainte; réception de 197 nouvelles plaintes, contre 214 en 2022-2023, une diminution de 8,4 %;
- règlement de 38 plaintes par la médiation, et octroi de dommages-intérêts de 356 039 \$;
- réduction de 20,8 % de l'arriéré de plaintes, de 101 au 31 mars 2023 à 80 au 31 mars 2024;
- conduite à terme de 61 enquêtes, contre 42 l'année dernière;
- offre de 49 webinaires, ateliers et exposés suivis par 897 participants;
- publication du document *Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Guide pour les nouveaux arrivants*, une ressource éducative traduite en six langues étrangères pour aider les nouveaux arrivants dans la province à comprendre leurs droits et responsabilités en matière de droits de la personne;
- publication de versions de deux pages en langage simple de cinq lignes directrices : *Mesures d'adaptation à une incapacité au travail; Accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance; Accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12); Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements postsecondaires; Ligne directrice sur la situation de famille;*
- création d'une nouvelle page Web détaillée contenant de l'information et des ressources sur John Peters Humphrey dans le cadre d'un projet de recherche en collaboration avec le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas et pour commémorer le 75<sup>e</sup> anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*;
- publication du document *L'enseignement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Guide de l'enseignant*, une ressource éducative qui vise à aider à intégrer l'enseignement des droits de la personne au programme scolaire des écoles intermédiaires et secondaires du Nouveau-Brunswick;
- en collaboration avec le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas, recherche d'archives sur l'histoire de la Commission, sa structure administrative des premières années et ses premières initiatives remarquables en matière de droits de la personne et d'interprétation de son mandat.

# Gagner la confiance du public

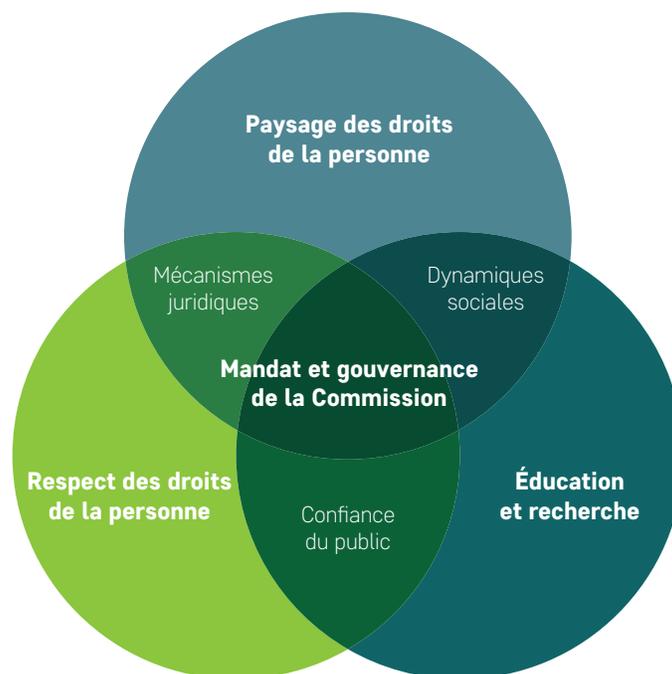
Les commissions des droits de la personne sont investies du mandat légal de protéger et de promouvoir les droits de la personne dans leur territoire de compétence.

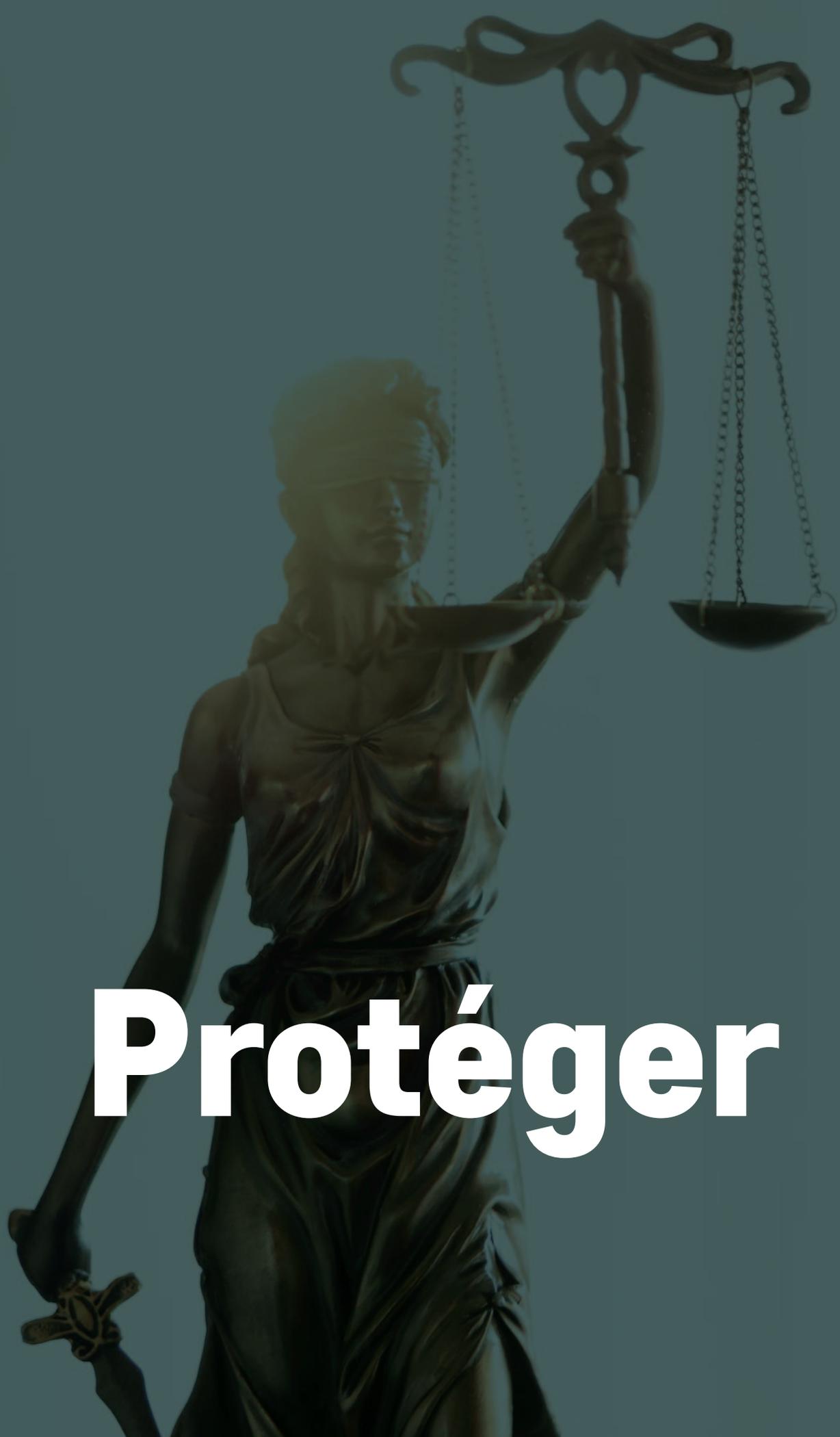
Elles statuent sur les plaintes de discrimination, informent le public de ses droits et responsabilités en matière de droits de la personne et font progresser les principes de dignité, d'égalité, d'inclusion et de diversité. En s'acquittant bien de leur mandat, elles peuvent devenir des instruments de changement social positif et insuffler une dynamique sociétale propice à la promotion de l'égalité, du respect, de la dignité et de la justice dans la société.

Toutefois, les commissions des droits de la personne, comme toute autre institution publique, font parfois face au manque général de confiance du public dans les institutions de l'État, ce qui peut miner leur efficacité, voire leur légitimité en tant que gardiennes des droits de la personne. Ce manque de confiance flagrant est imputable à divers facteurs, dont la désinformation et la propagande, la profusion de médias numériques, la complexité et la longueur des procédures de plainte et des mécanismes juridiques, et le scepticisme du public quant à la crédibilité des systèmes de protection des droits de la personne, au pays comme ailleurs.

Dans le contexte contemporain, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick s'engage à gagner et à garder la confiance du public dans son rôle de principale institution mandatée pour défendre les droits de la personne de toute la population de la province. Plus la confiance règne, plus les gens, les gouvernements et les entités non gouvernementales sont enclins à signaler les violations des droits de la personne, à adhérer au mandat et au processus juridique des commissions des droits de la personne et à soutenir les recours que supposent ces processus.

Étant donné l'évolution démographique de la province, l'incidence des nouvelles technologies sur les frontières socioéconomiques et des droits de la personne, et l'évolution du paysage culturel, politique et juridique, la Commission a un rôle crucial à jouer pour protéger les droits des populations vulnérables et créer un ordre social juste et respectueux des droits. En tenant compte de la nouvelle dynamique socioculturelle, économique, politique et technologique et en créant une synergie entre le public, la société civile, le gouvernement et les autres parties prenantes, les commissions des droits de la personne peuvent contribuer à restaurer la confiance dans les institutions publiques et les mécanismes de protection des droits de la personne, à sensibiliser la société à ces droits et à promouvoir le respect, la dignité, l'égalité et la justice.





**Protéger**

---

# Protéger les droits de la personne

Activités de la Commission :

- **gestion** de la liste des plaintes;
- **établissement** des fonctions et des priorités des unités administratives de la Commission;
- **liaison** avec les ministères, la société civile, les groupes de défense des droits et les commissions des droits de la personne dans l'ensemble du pays;
- **réalisation** de recherches à l'appui des fonctions juridiques et d'éducation de la Commission;
- **conception** de programmes pour informer la population du Nouveau-Brunswick sur ses droits et responsabilités en matière de droits de la personne.

La Commission a continué à innover dans ses processus afin de répondre efficacement aux plaintes et aux demandes de renseignements, a évalué l'évolution des tendances et de la jurisprudence en matière de droits de la personne et a renforcé ses initiatives éducatives afin d'améliorer l'efficacité de son travail d'éducation, de sensibilisation et de recherche.

## Notre travail d'observation

Toute personne lésée qui fait face à de la 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 par la médiation ou avons dirigé les personnes concernées vers le ministère ou l'organisme compétent en contexte.

La dynamique a changé cette année en raison d'une baisse soutenue des plaintes et des demandes de renseignements liées à la pandémie, prédominantes ces dernières années. On constate encore un grand nombre de plaintes liées à l'emploi et aux services cette année, et une certaine baisse des plaintes liées au logement par rapport au pic enregistré l'an dernier.

# En chiffres

Cette section ventile le nombre de demandes de renseignements et de plaintes reçues cette année, leur traitement et le nombre de demandes et de plaintes qui ont donné lieu à une résolution, à une enquête ou à une fermeture.

On y donne des statistiques sur les motifs et les secteurs de discrimination en vertu desquels les plaintes ont été déposées, ainsi que des comparaisons chiffrées avec les années précédentes afin de cerner les tendances émergentes en matière de droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

## Demandes de renseignements et plaintes

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

Le nombre de demandes de renseignements reçues par la Commission a augmenté de 27,8 % cette année par rapport à 2022-2023. Inversement, les plaintes officielles déposées auprès de la Commission ont diminué de 8,4 % par rapport à l'année dernière.

On peut attribuer l'augmentation du nombre de demandes à une plus grande visibilité de la Commission grâce aux robustes initiatives d'éducation et de sensibilisation de cette année. La diminution du nombre de plaintes déposées est trop faible pour indiquer une tendance claire; une tendance à la baisse ne pourra être confirmée que si le nombre de plaintes continue à diminuer dans les années à venir. La fluctuation du nombre de plaintes de cette année n'est pas incohérente si l'on considère la tendance des cinq dernières années.

Pour évaluer les grandes tendances à long terme, il reste à voir si les activités éducatives accrues de la Commission au cours des deux dernières années ont contribué à la réduction du nombre de plaintes.

**1 988**

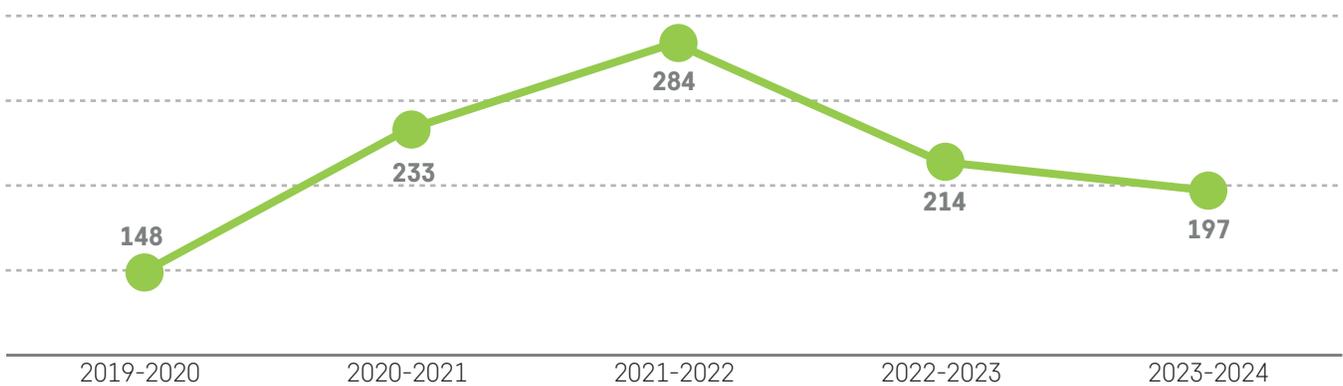
personnes ont contacté la Commission cette année pour se renseigner sur une question relative aux droits de la personne ou déposer une plainte.

**197**

plaintes ont été déposées auprès de la Commission cette année.

## Nombre de plaintes déposées, 2019-2024

Le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission a connu une hausse constante jusqu'en 2022. Ce nombre a toutefois diminué de 25 % l'année passée et de 8 % cette année.



L'augmentation inédite du nombre de plaintes en 2021-2022 était en partie liée aux politiques et aux mandats mis en place pendant la pandémie, et la baisse continue des deux dernières années s'explique en partie par l'assouplissement de ces mesures.

Malgré la diminution du nombre de nouvelles plaintes, la Commission continue de traiter des plaintes qui traînent depuis plusieurs années. Cet arriéré a toutefois grandement diminué cette année, principalement en raison de la création de nouveaux postes d'enquêteur l'année dernière grâce à un financement accru, d'un processus de triage amélioré et de l'accent mis sur les efforts de médiation.

La Commission a réduit l'arriéré de plaintes de 101 en 2022-2023 à 80 au 1er avril 2024, une réduction de 20,8 %. Elle s'est efforcée de résoudre les plaintes les plus anciennes du registre, soit celles datant de 2017 à 2020, et en a réduit le nombre de 27 à 3, une diminution de 89 % en un an.

Toutes les plaintes sont triées par le personnel, qui évalue si elles relèvent de la compétence et du mandat de la Commission.

La Commission transmet au ministère ou à l'organisme compétent toute plainte ou demande qui ne relève pas de son mandat afin qu'elle soit traitée et résolue par les voies appropriées. Le triage permet également à la Commission de filtrer les demandes qui ne relèvent pas de sa compétence dès le début du processus.

## Demande de renseignements ou plainte

Les **demandes de renseignements** comprennent tous les cas où des personnes contactent la Commission pour poser une question ou formuler une requête. En voici quelques exemples :

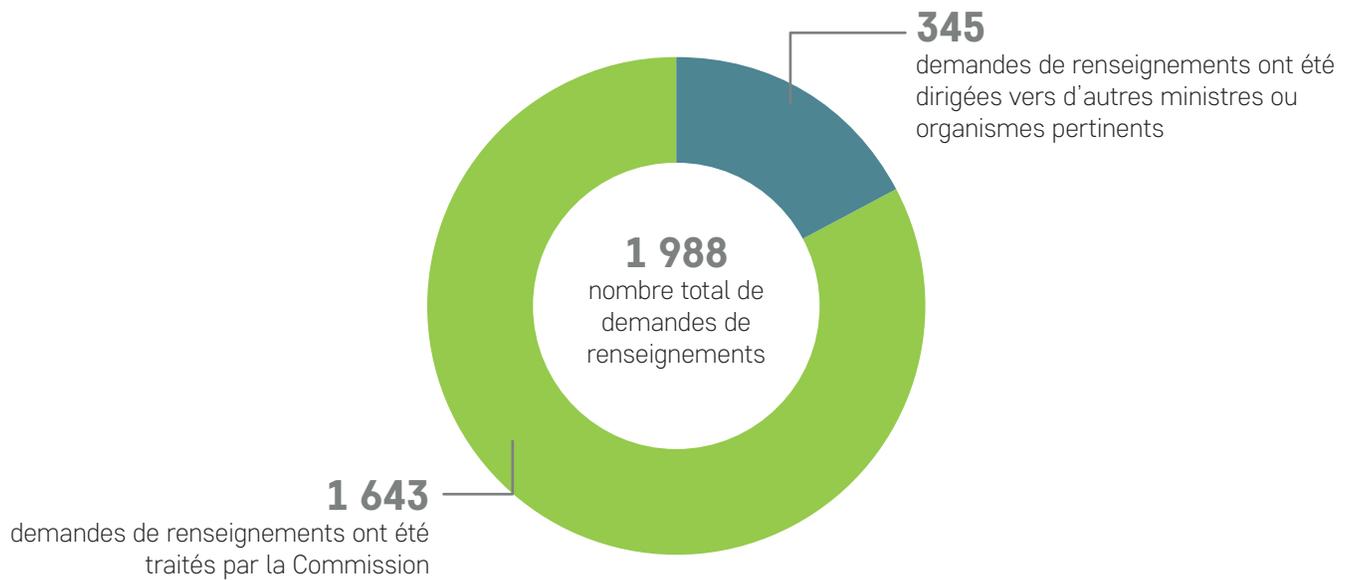
- Questions générales sur les droits et les responsabilités en vertu de la *Loi* ;
- Des conseils sur des situations spécifiques en matière de droits de la personne ;
- Questions sur le mandat de la Commission et la procédure de conformité ;
- Demandes de formation aux droits de la personne de la part d'employeurs ou de fournisseurs de services ;
- Demandes de renseignements de la part des médias ;
- Demandes de collaboration de la part d'organisations ou de groupes de défense des droits ; et
- Demandes de participation à des initiatives provinciales émanant de ministères.

Les **plaintes** font référence aux plaintes officielles déposées auprès de la Commission. Elles allèguent une discrimination fondée sur un motif et un secteur protégés par la *Loi*. La Commission joue un rôle de médiateur, enquête et renvoie les plaintes à la Commission du travail et de l'emploi.

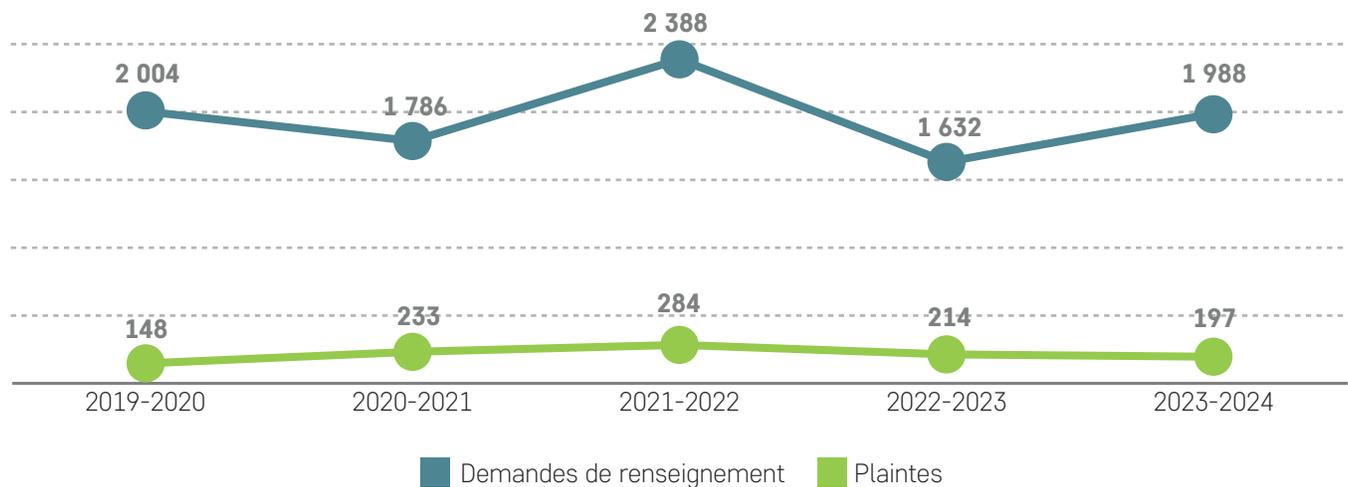
Toutes les demandes ne se transforment pas en plaintes, car chaque demande est soigneusement évaluée par le personnel de la Commission et les personnes sont dirigées vers le département ou l'organisation concerné(e) si un problème ne relève pas de la *Loi*.



## Traitement des demandes par le personnel de la Commission

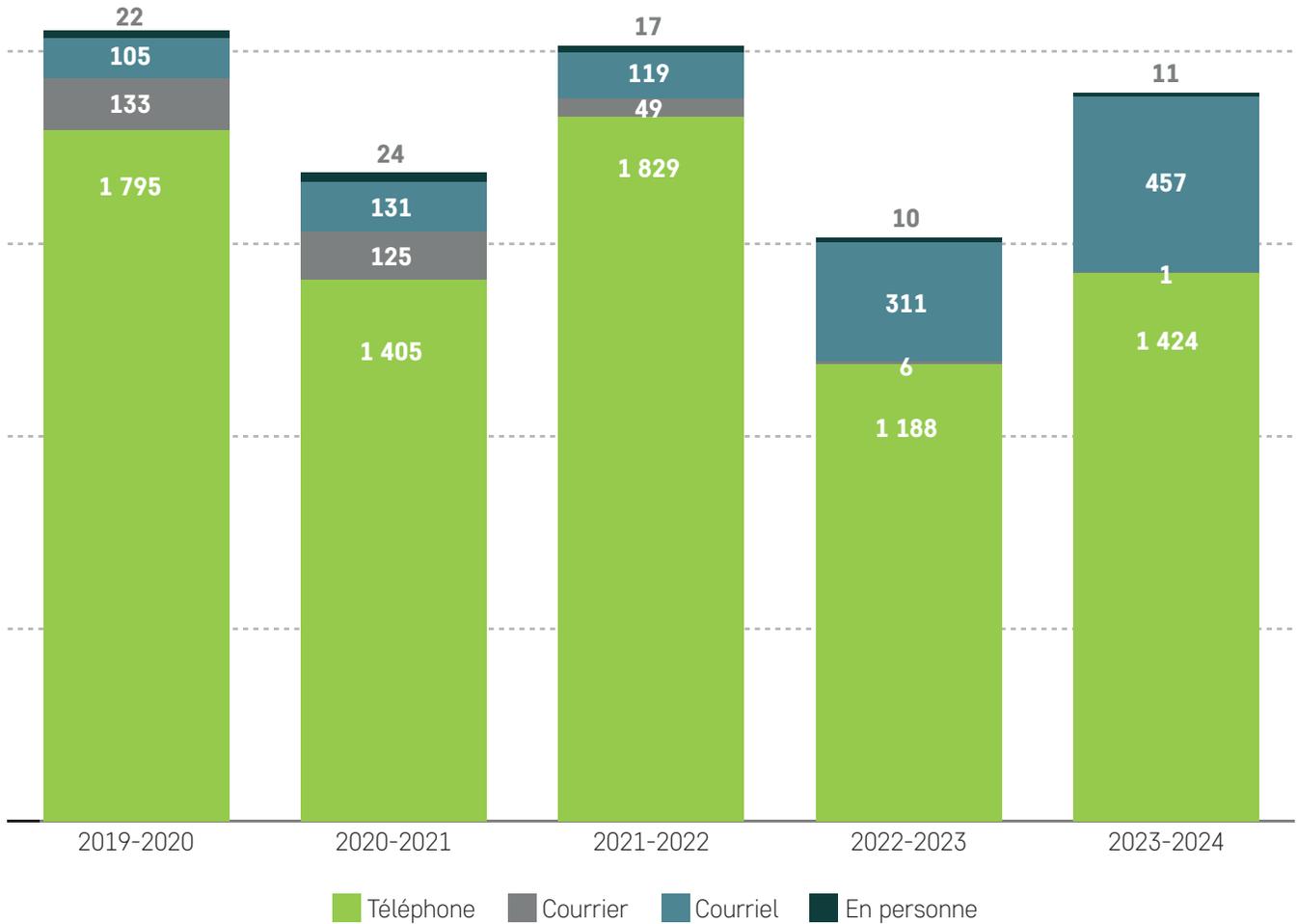


## Nombre de demandes de renseignements et de plaintes déposées par année, 2019-2024



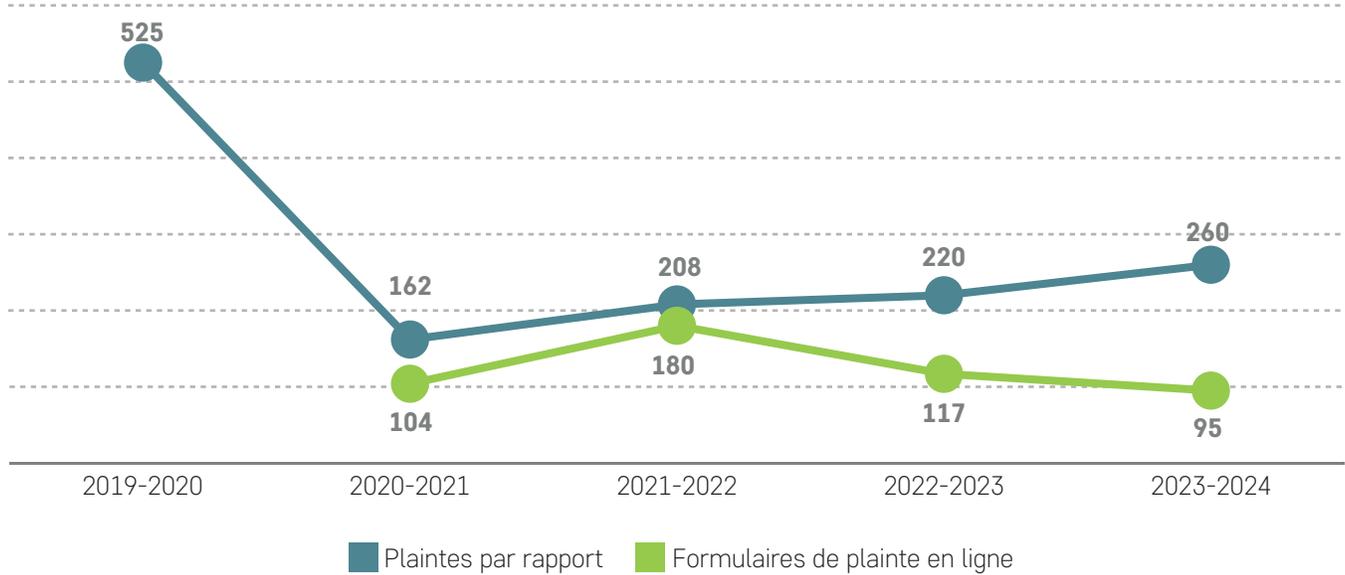
Les demandes de renseignements ont diminué l'année dernière, mais augmenté cette année, contrairement à la tendance à la baisse observée dans le nombre de plaintes déposées.

## Réception des demandes de renseignements et des plaintes, 2019-2024



Le téléphone continue d'être le moyen de prédilection pour contacter la Commission. Cette année, la Commission a reçu 20 % plus d'appels que l'année dernière et 46,9 % plus de courriels.

## Plaintes par trousse papier et par formulaire en ligne, 2019-2024



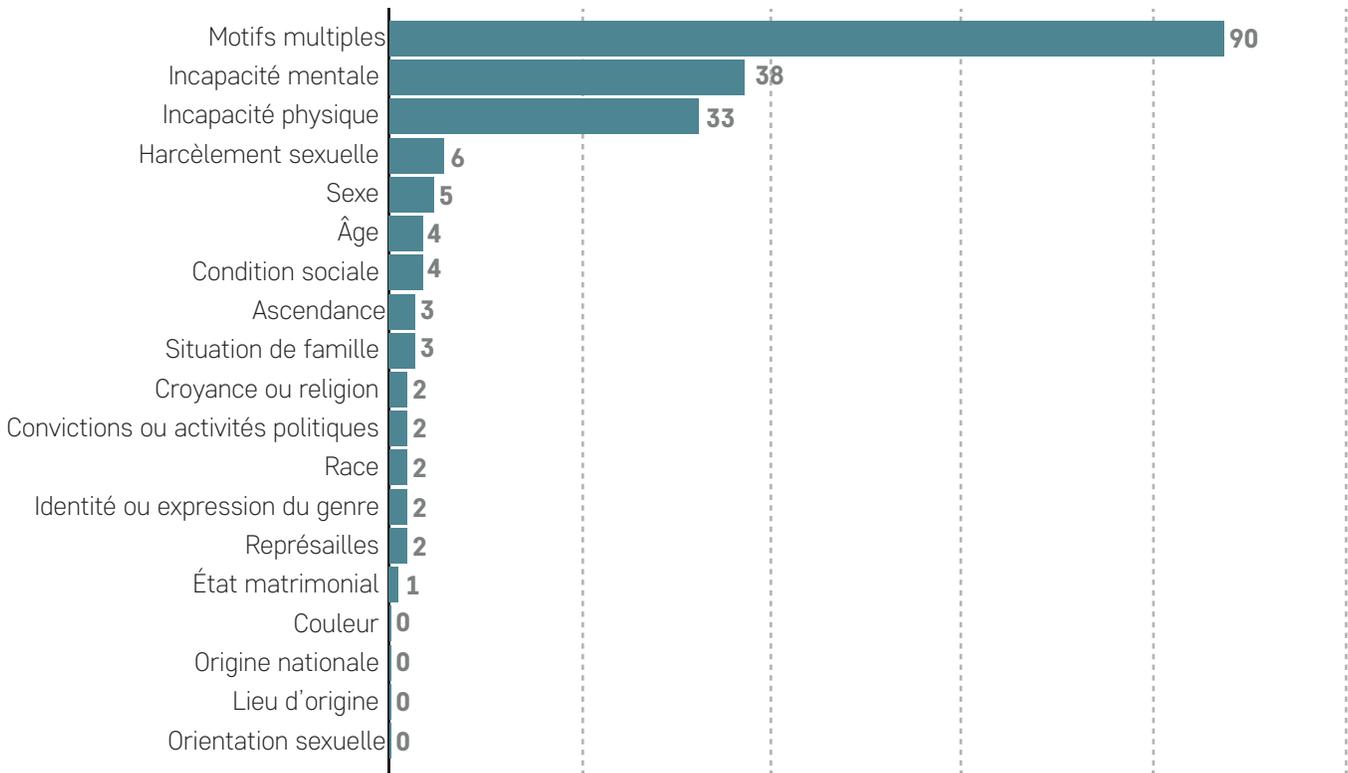
Cette année, l'utilisation de trousse de plainte papier a augmenté de façon importante, tandis que celle du formulaire en ligne a diminué.

Cette dernière tendance incite la Commission à examiner son site Web, son accessibilité et sa stratégie de services numériques au cours du prochain exercice.

### Motifs des plaintes

Confirmant une tendance observée depuis de nombreuses années, la majorité des plaintes déposées auprès de la Commission cette année portaient sur des motifs d'incapacité mentale et physique et, comme pour les quatre années précédentes, les plaintes pour discrimination fondée sur l'incapacité mentale dépassaient celles portant sur l'incapacité physique.

## Motifs des plaintes déposées cette année



Des **197** plaintes déposées cette année, **90** l'ont été pour des motifs multiples.

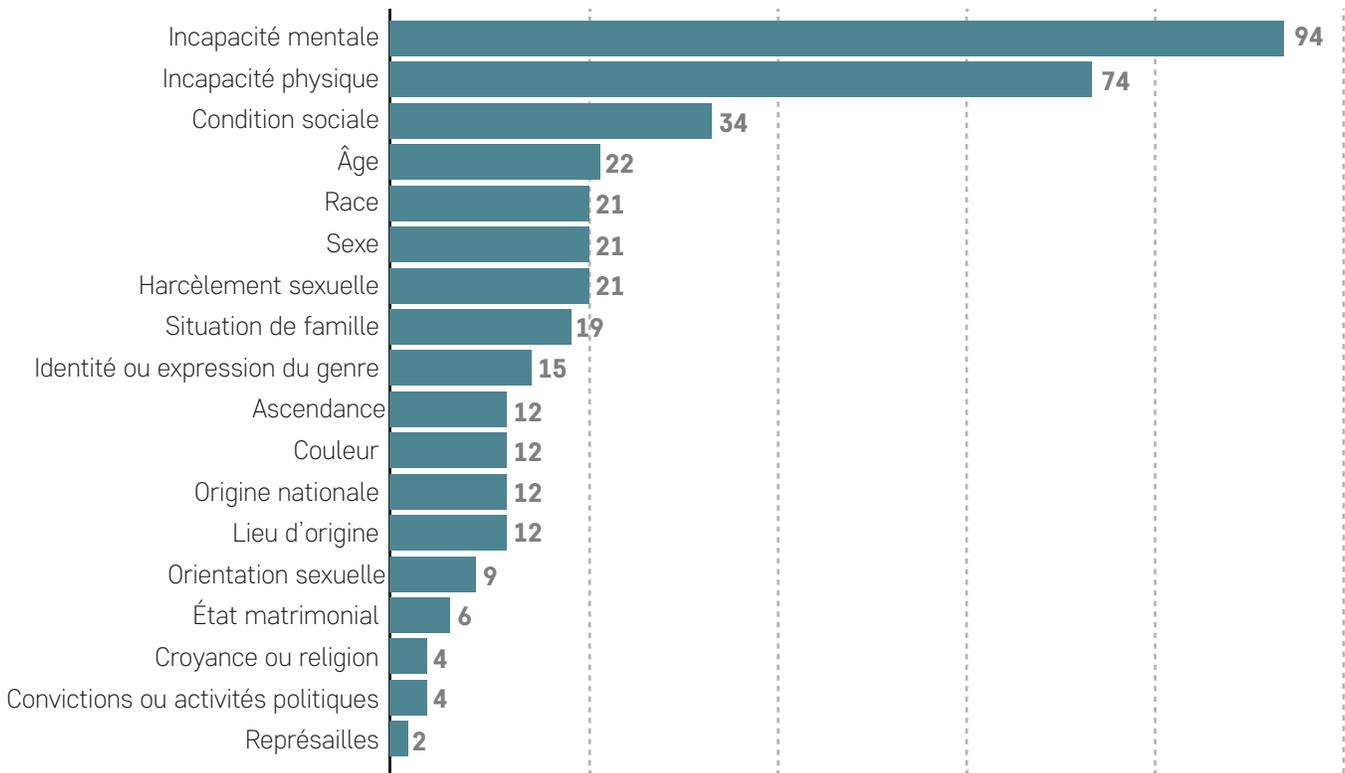
L'analyse des plaintes par la Commission gagne en complexité vu les changements du profil démographique provincial, l'afflux d'immigrants et de nouveaux arrivants et l'évolution de la jurisprudence en matière de droits de la personne en réponse à l'évolution du domaine.

La Commission adopte des mécanismes de protection pour assurer l'examen attentif de chaque plainte soumise.

Son personnel chargé de la réception des plaintes, de l'enquête, de la médiation et des aspects juridiques s'attaque aux complexités à chaque étape du cycle de vie d'une plainte selon les préceptes de son mandat statutaire tout en observant la jurisprudence, les directives politiques du gouvernement et les pratiques exemplaires dans le domaine au pays.

**Le saviez-vous? Même si le diagramme n'indique aucune plainte déposée pour les motifs de couleur, d'origine nationale, de lieu d'origine et d'orientation sexuelle, ces motifs ont fait l'objet de plaintes cette année et sont représentés dans la catégorie « motifs multiples ».**

## Allégations citées dans les plaintes de cette année



La *Loi* permet aux plaignants de refléter l'intersectionnalité de leur plainte, c.-à-d. l'allégation de plusieurs motifs de discrimination dans une même plainte, ce qui fut le cas pour près de la moitié des plaintes déposées cette année.

Ainsi, même si 197 plaintes ont été déposées, le nombre d'allégations qu'on y invoque s'élève à 393, comme l'indique le diagramme ci-contre.

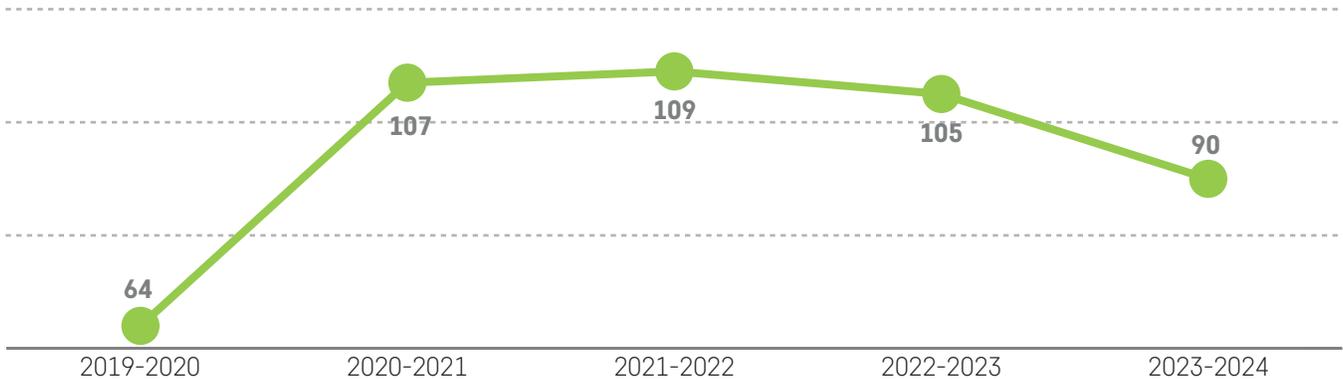
Cette ventilation permet à la Commission de mieux comprendre les tendances des pratiques discriminatoires présumées prévalant dans la société et d'adapter ses programmes de sensibilisation afin de fournir des documents éducatifs pertinents en temps opportun. On l'a vu, même si aucune plainte déposée cette année n'allègue de discrimination fondée uniquement sur la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine ou l'orientation sexuelle, ces motifs sont allégués dans des plaintes intersectionnelles (qui citent plus d'un motif), comme le montre le diagramme.

## Ventilation des allégations par motifs et secteurs

Le tableau ci-dessous montre la répartition des allégations dans les différents secteurs. Comme les années précédentes, la plupart des allégations de discrimination portaient sur l'emploi et les services.

Motifs	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité mentale	48	6	35	2	3	94
Incapacité physique	51	3	19	0	1	74
Condition sociale	13	3	12	1	4	33
Âge	13	1	8	0	0	22
Race	12	1	5	0	3	21
Genre	12	2	6	1	0	21
Harcèlement sexuel	13	1	5	2	0	21
Situation de famille	5	2	9	2	1	19
Identité ou expression de genre	3	0	10	2	0	15
Ascendance	7	0	4	0	1	12
Couleur	4	1	5	0	2	12
Origine nationale	6	0	5	0	1	12
Lieu d'origine	4	0	6	0	2	12
Orientation sexuelle	3	1	4	1	0	9
État matrimonial	2	0	3	1	0	6
Croyance ou religion	3	0	1	0	0	4
Convictions politiques	3	0	1	0	0	4
Représailles	2	0	0	0	0	2
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>21</b>	<b>138</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>393</b>

## Plaintes intersectionnelles, 2019-2024



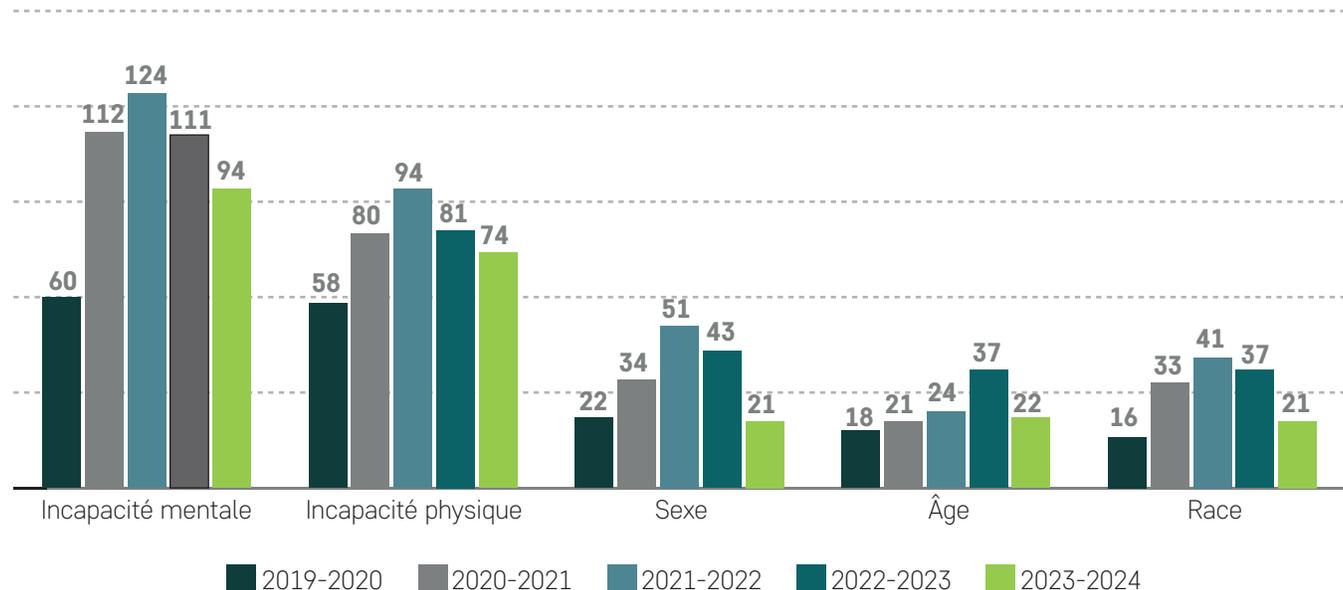
Cette année, 45 % des plaintes reçues par la Commission concernaient une intersection de motifs, une légère baisse par rapport aux 49 % enregistrés en 2022-2023.

Les plaintes intersectionnelles sont complexes et nécessitent une enquête et une analyse juridique plus poussées.

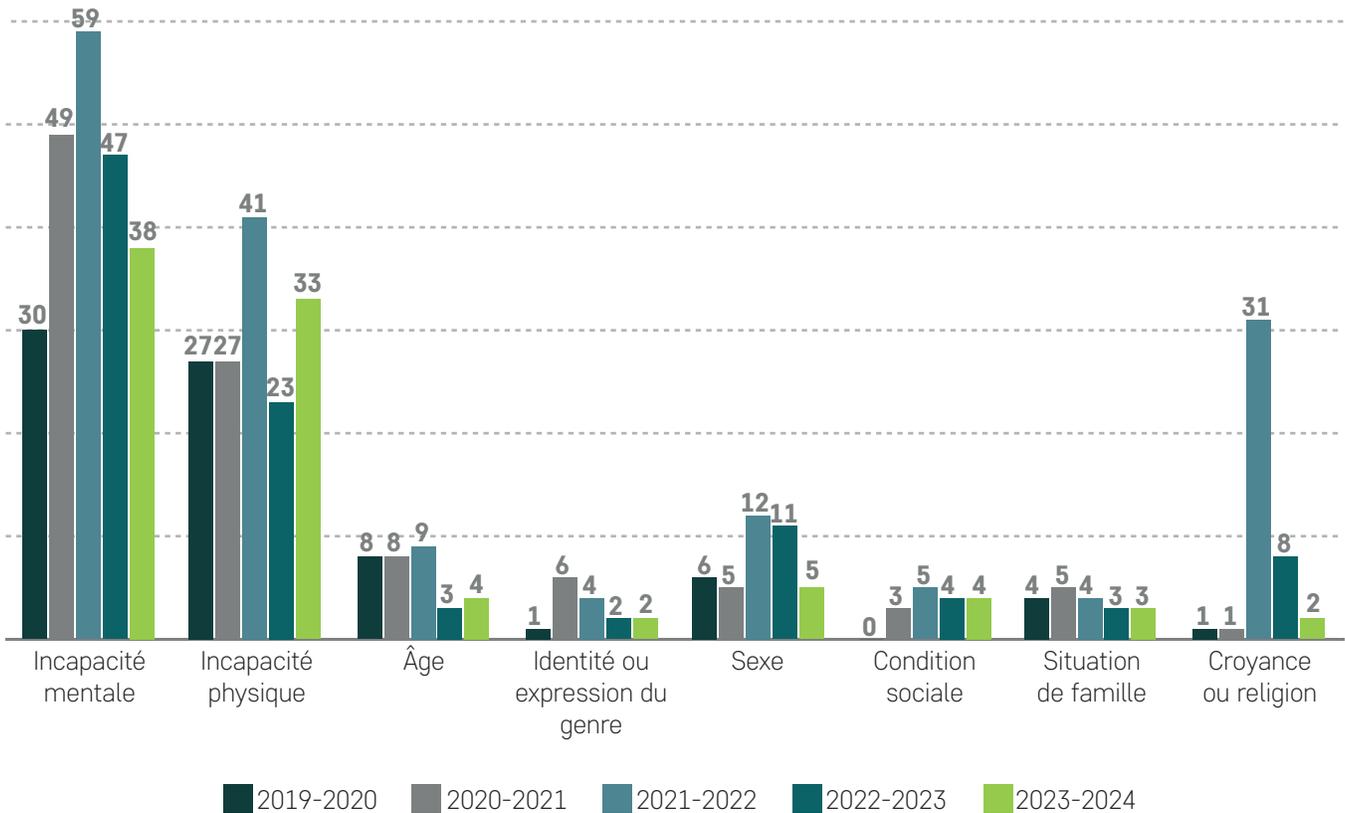
Le nombre élevé de plaintes intersectorielles pourrait renforcer l'idée que plus de personnes présentent de multiples désavantages et sont ainsi plus vulnérables à un traitement discriminatoire. Il peut aussi s'agir d'un reflet de l'évolution démographique de la province, les nouveaux arrivants ayant généralement tendance à s'associer à plus d'un motif protégé.

La Commission tient compte des données d'intersectionnalité pour établir les priorités de ses efforts d'éducation et de sensibilisation.

## Comparaison annuelle des principales allégations citées dans les plaintes, 2019-2024



## Comparaison du nombre de plaintes déposées par motif de discrimination, 2019-2024



- L'incapacité mentale et l'incapacité physique continuent d'être les principaux motifs de plainte, la première surpassant la seconde pour une cinquième année consécutive.
- Les plaintes de discrimination fondée sur la condition sociale, la situation de famille et l'identité ou l'expression de genre sont restées stables au cours des dernières années, tandis que les plaintes de discrimination fondée sur le genre ont diminué par rapport aux deux dernières années.
- Le nombre de plaintes liées à la discrimination fondée sur l'âge est resté stable par rapport à l'année dernière, une tendance qui se maintient à la baisse en contraste avec l'augmentation soutenue de 2019 à 2022.
- Les plaintes fondées sur les croyances ou la religion ont connu une hausse en 2021-2022 en raison de la vaccination obligatoire, mais ont encore diminué cette année, revenant à leur niveau d'avant 2021.

## Secteurs de discrimination

Comme pour les années précédentes, l'emploi et les services étaient les principaux secteurs de plainte cette année, avec 86 % des plaintes.



**109 (55 %)**

plaintes relatives  
à l'emploi



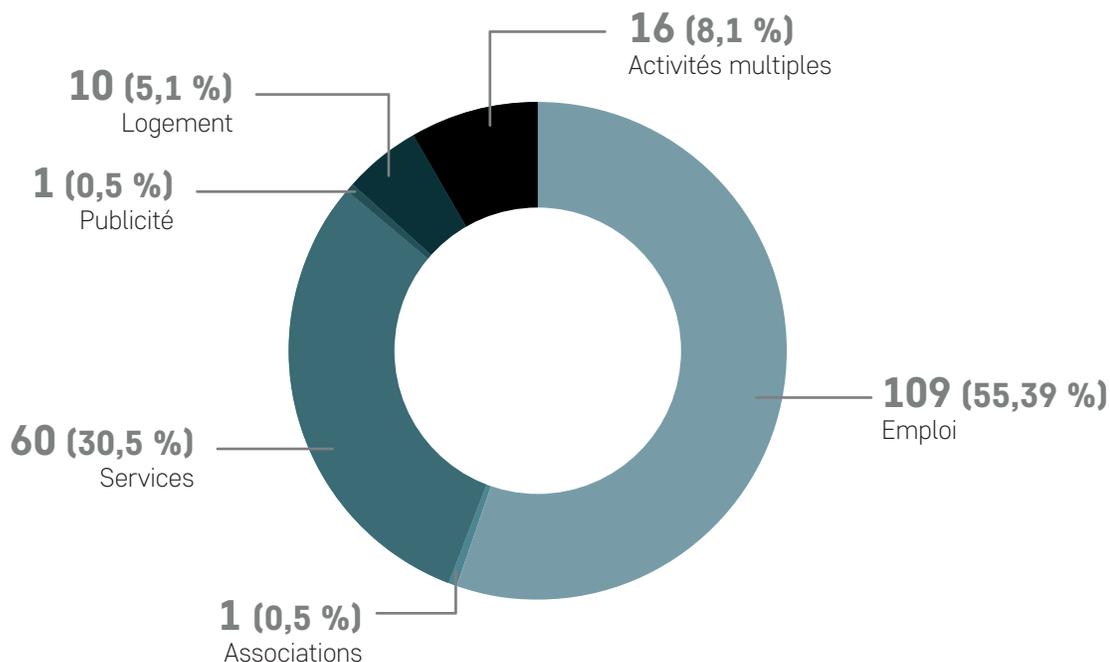
**60 (31 %)**

plaintes relatives  
aux services

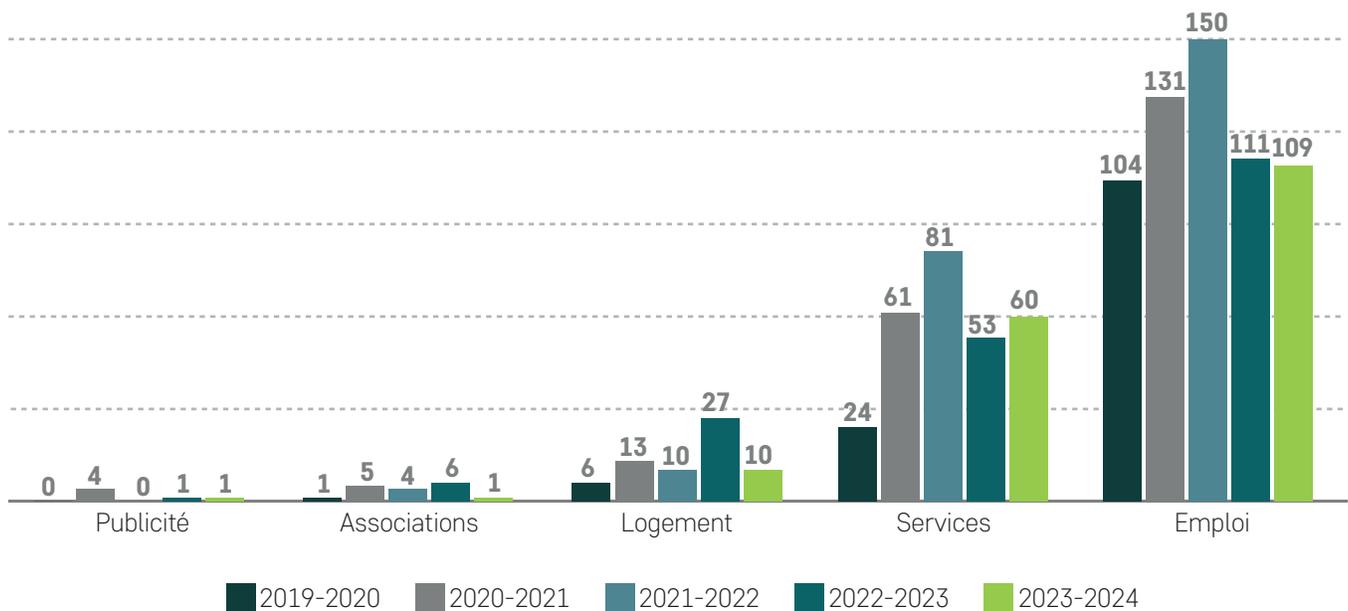
Cette année, 34 % des plaintes relatives à l'emploi et 40 % des plaintes relatives aux services alléguaient de la discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale, confirmant la tendance au volume élevé et constant de plaintes fondées sur l'incapacité dans ces deux secteurs.

La forte augmentation des plaintes dans le secteur du logement l'année dernière – 12 % de l'ensemble des plaintes – témoigne de la dimension toute particulière que revêt la crise du logement dans la province. Cette année, cette proportion est toutefois tombée à 5 %.

## Nombre de plaintes par secteur



## Comparaison des plaintes déposées par secteur de discrimination, 2019-2024

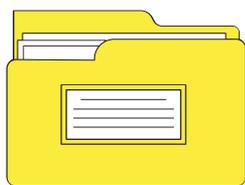


Le nombre de plaintes déposées cette année dans le secteur de la publicité est resté stable par rapport aux années précédentes. Malgré une hausse l'année dernière, les plaintes déposées dans les secteurs des associations et du logement ont diminué, les chiffres pour le logement revenant à ceux de 2021-2022.

Au total, le nombre de plaintes liées à la publicité, aux associations et au logement reste faible par rapport aux principaux secteurs de plainte : les services et l'emploi.

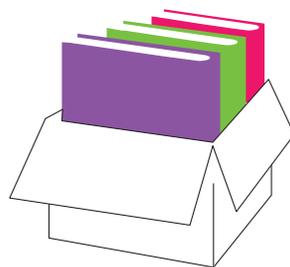
## Nombre de plaintes déposées, fermées et actives, 2023-2024

La Commission a fermé 208 plaintes cette année. Il y avait 278 plaintes actives à la fin de l'exercice. La Commission a considérablement réduit l'arriéré de plaintes, qui est passé de 101 plaintes en attente d'attribution d'un enquêteur à la fin de l'exercice 2022 (31 mars) à 80 cette année (une diminution de 20,8 %). Le retard accumulé reste toutefois important; il faudra encore quelques années pour le résorber.



**197**

plaintes déposées  
cette année



**208**

plaintes fermées  
cette année



**278**

plaintes actives  
totales à la fin de l'année

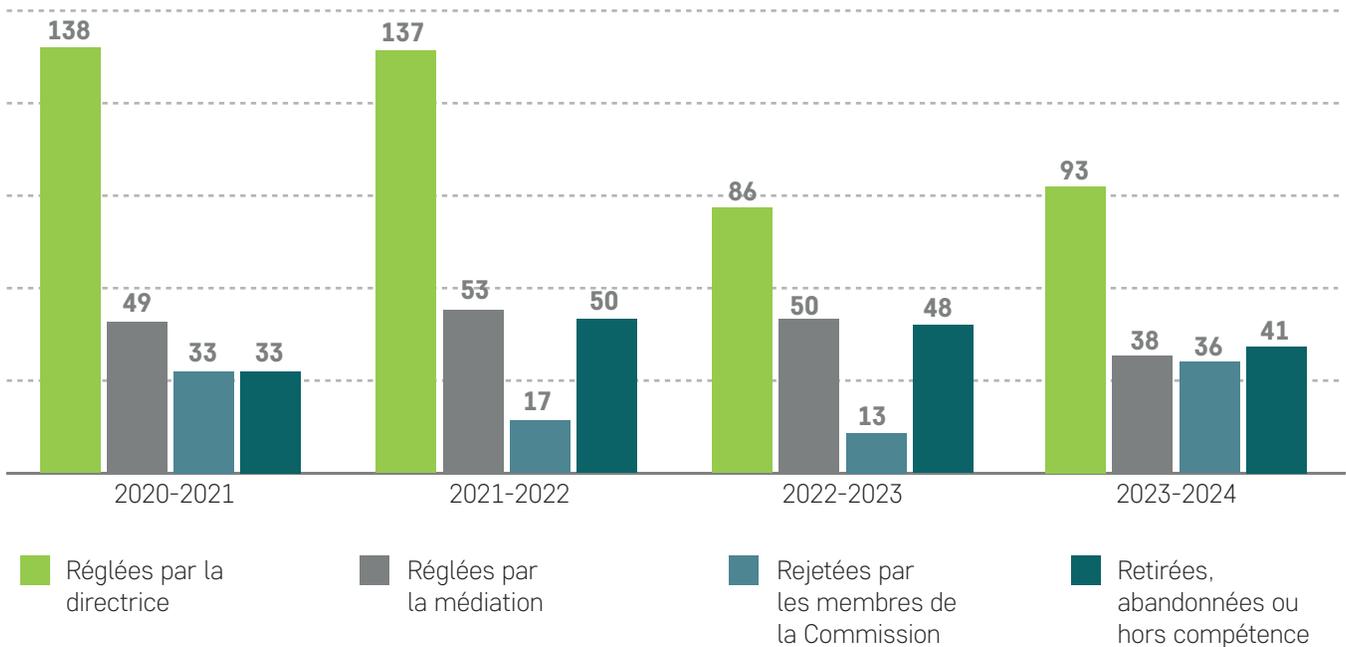
L'arriéré correspond aux plaintes actives en attente d'attribution en raison de contraintes de personnel. Depuis quelques années, la Commission prend des mesures proactives et déploie des efforts soutenus pour réduire son arriéré. Ces actions concertées ont abouti à des réductions constantes et considérables ces deux dernières années.



Mesures prises pour résorber l'arriéré de plaintes :

- création et dotation de nouveaux postes d'enquêteur à la suite du financement accru en 2022-2023;
- priorisation du règlement des plaintes les plus anciennes dans la liste de plaintes;
- détermination et mise en œuvre de gains d'efficacité dans les pratiques d'enquête;
- accent mis sur le règlement des plaintes par la médiation;
- remaniement du processus de triage des plaintes.

## Motifs de fermeture des dossiers de plainte



Un grand nombre de plaintes ont été jugées sans fondement et rejetées par la directrice et les membres de la Commission, une décision prise par le personnel et les membres après l'examen de chaque plainte, qui peut comprendre une enquête et une analyse juridique.

De même, un grand nombre de plaintes ont été réglées par la médiation ou retirées par les plaignants, et les renvois à la Commission du travail et de l'emploi (CTE) ont augmenté par rapport à l'année dernière.

Le nombre de plaintes rejetées par la directrice comprend les plaintes réglées à la CTE.

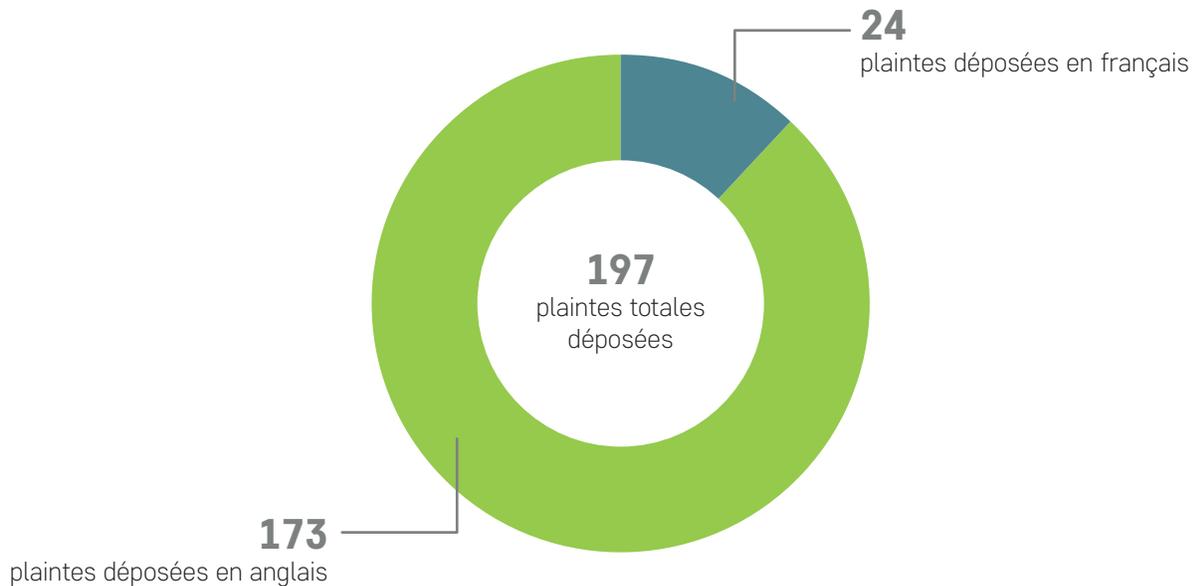
À mesure que les plaintes et les défis en matière de droits de la personne se complexifient et que la Commission éponge l'arriéré des plaintes en attente d'enquête, on prévoit que le nombre de plaintes renvoyées à la CTE continuera d'augmenter dans les années à venir.

## Appels visant les plaintes rejetées par la directrice

Les plaignants ont le droit, suivant la décision (rejet ou non) de la directrice, de demander un réexamen de cette décision, c'est-à-dire d'en faire appel.

En 2023-2024, la directrice a rejeté 93 plaintes, et 25 plaignants ont fait appel de la décision auprès des membres de la Commission. Dans 24 des 25 cas, les membres de la Commission ont accepté les conclusions de la directrice et maintenu le rejet. Dans un cas, sur la base de l'information fournie par le plaignant dans sa demande d'appel, la décision a été annulée et le dossier a été rouvert et soumis à enquête.

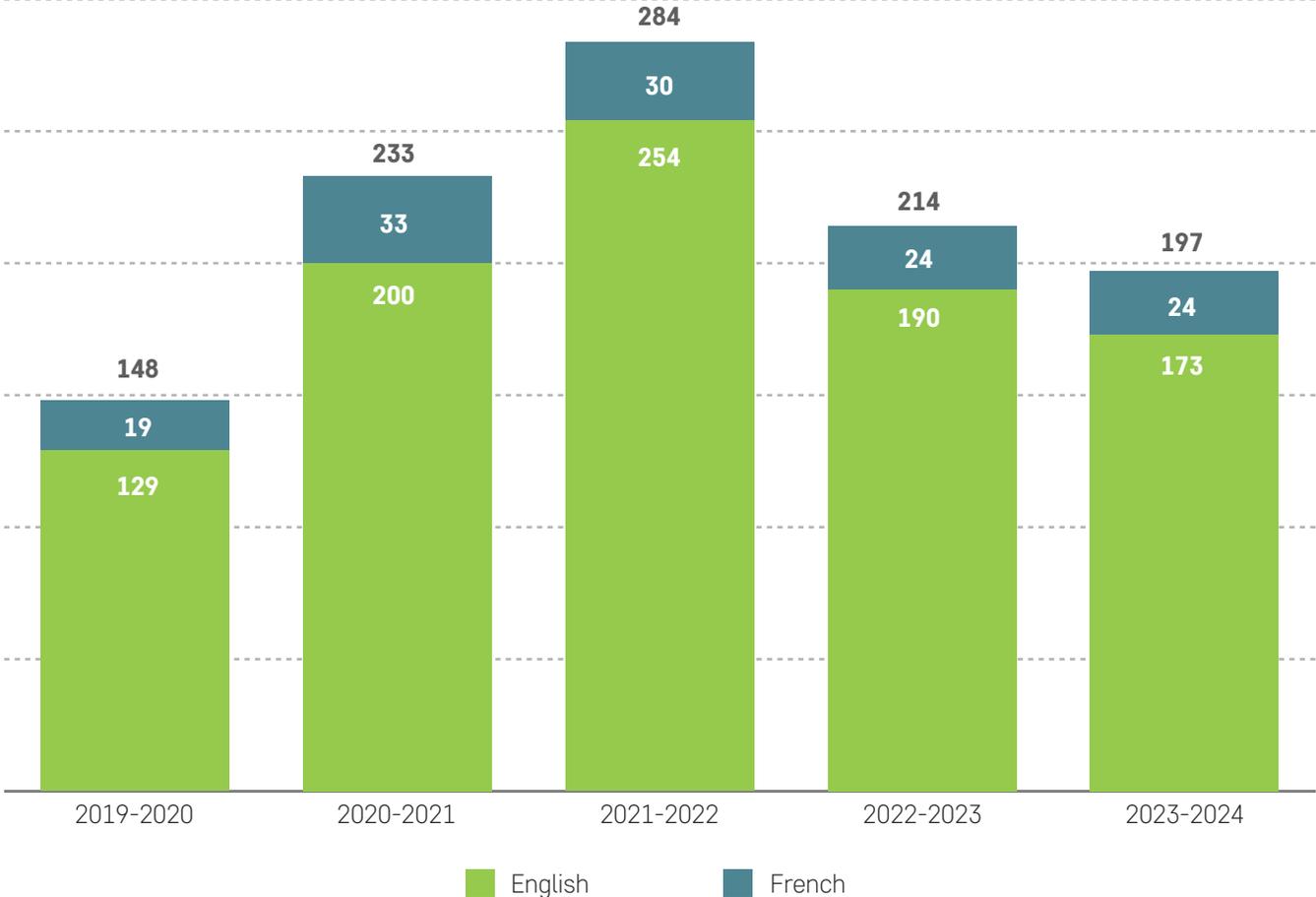
## Langue des plaintes



Au cours des cinq dernières années, on constate que le nombre de plaintes déposées en français est resté stable, oscillant entre 11 % et 14 % des plaintes déposées au cours d'un exercice donné. Au cours de la même période, le nombre total de plaintes déposées en anglais a augmenté.

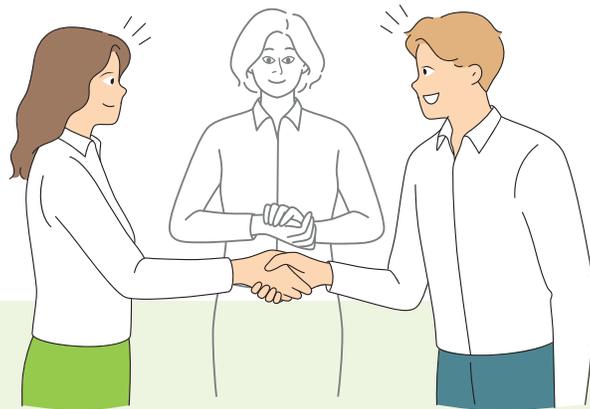
Étant donné qu'environ 30 % de la population du Nouveau-Brunswick est francophone ou parle le français à la maison (Statistique Canada, 2021), il se peut qu'il y ait sous-représentation du groupe démographique francophone. Il est difficile de déterminer avec certitude les causes de cet état de fait, mais la Commission veille à ce que ses services soient offerts à la population du Nouveau-Brunswick dans la langue officielle de son choix.

## Langue des plaintes, 2019-2024



# Services de médiation de la Commission

Si les parties acceptent de tenter de régler leurs différends par la médiation, le personnel de la Commission, agissant à titre de tiers neutre, facilite les discussions entre les parties dans le but d'arriver à un règlement à l'amiable. La médiation se fait sur une base volontaire; elle est confidentielle et menée sous réserve de tous droits de chacune des parties.

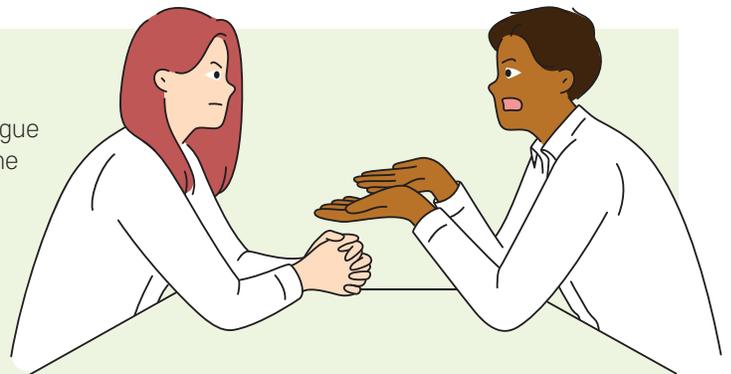


Lorsqu'un plaignant dépose une plainte auprès de la Commission, celle-ci propose ses services de médiation aux parties, au cas où elles souhaiteraient régler leur différend par la voie de la médiation. Les services de médiation de la Commission sont gratuits et peuvent être utilisés à tout moment du cycle de vie d'une plainte.

## Plaignant contre intimé

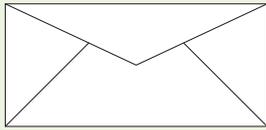
Un plaignant est une personne ou une partie lésée qui allègue une discrimination liée à un motif protégé et qui dépose une plainte auprès de la Commission sur la base de cette allégation.

Un intimé est une personne, une partie ou une organisation contre laquelle une plainte de discrimination est déposée.

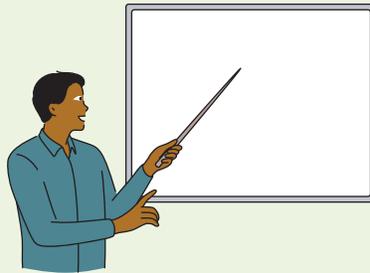


Les règlements par la médiation peuvent comprendre une indemnité financière, comme des dommages-intérêts généraux (indemnisation des atteintes à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi) ou des dommages-intérêts spéciaux (indemnisation des dépenses, des pertes financières ou de la perte d'avantages),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

## Les règlements peuvent également inclure des compensations non monétaires, par exemple :



une lettre d'excuses au plaignant



une formation aux droits de la personne à l'intention de l'organisation ou des personnes concernées



des changements dans les politiques et les pratiques de l'organisation

## Types de règlement que les parties peuvent accepter

Les modalités du règlement convenu par les parties sont confidentielles, mais peuvent inclure :



Des dommages en faveur du plaignant



Formation aux droits de la personne pour les intimés, l'équipe de direction et/ou le personnel



Des excuses écrites ou orales



Réintégration du plaignant sur le lieu de travail



Modification ou développement de la politique



Révision de la politique par la Commission

Elles peuvent aussi comprendre, dans certains cas :



Communiqués de presse



Création de comités de révision des politiques et procédures



Publication et formation sur les politiques et procédures modifiées

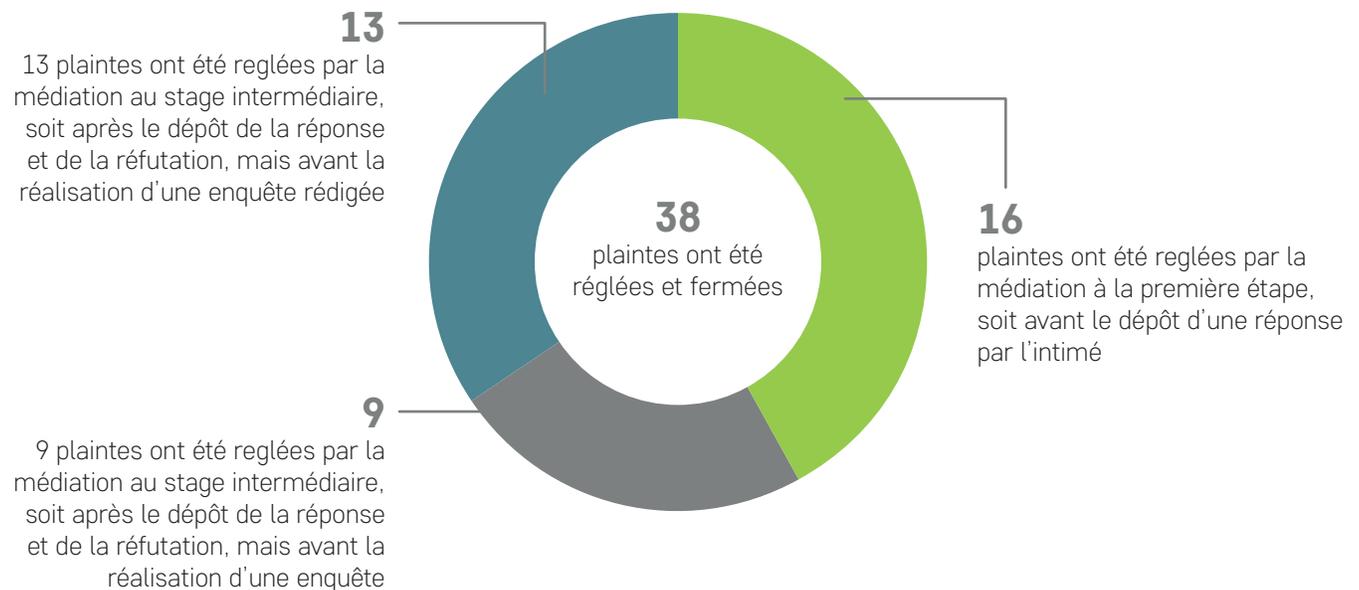
## Étapes de la médiation

Une plainte peut se régler à différentes étapes de son cycle de vie : la médiation peut intervenir à un stade précoce, intermédiaire ou tardif.

Il peut arriver qu'une plainte soit réglée au stade préliminaire, c'est-à-dire avant le dépôt d'une plainte officielle, ce qui reste très rare pour diverses raisons.

**Les plaintes peuvent faire l'objet d'une médiation à différents stades de la procédure de plainte**

## Règlement des plaintes en chiffres



---

Cette année, la Commission a réglé 38 plaintes à différentes étapes du processus de médiation.

La CTE règle aussi certaines plaintes déposées auprès de la Commission. Ces cas sont exclus des chiffres ci-dessus, leur règlement n'étant pas du ressort de la Commission.

## Modalités de règlement

Un règlement comprend habituellement des indemnités financières, dont des dommages-intérêts généraux ou spéciaux, et une indemnité non financière. Dans les 38 règlements conclus cette année, la Commission a obtenu les résultats suivants :

- règlements financiers cumulatifs totaux de plus de 356 039 \$, dont des dommages-intérêts généraux de 303 739 \$;
- formation sur les droits de la personne;
- lettres de recommandation et d'excuses des employeurs;
- prise de mesures d'adaptation à l'égard d'employés par la modification d'horaires et l'amélioration du milieu de travail;
- règlements permettant aux locataires d'avoir des animaux d'assistance dans les logements.

---

# Histoires de réussite de la médiation par la Commission

Ces brefs comptes rendus donnent une idée des activités et procédures quotidiennes de la Commission; ils illustrent son processus de règlement et l'aide qu'elle procure aux plaignants dans le contexte de tension et d'urgence qui caractérise le travail de médiation.

*Remarque : On a changé le nom des protagonistes afin de respecter leur vie privée.*

## Discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre dans les services

**L'histoire de Larissa :** Larissa, une femme transgenre, recevait les services d'un prestataire de services local, où elle affirme avoir été maintes fois mégenrée. Larissa a comme pronoms d'usage *she/her* (elle). Bien qu'elle en ait informé le prestataire de services à plusieurs reprises, celui-ci a continué à employer les pronoms masculins dans sa correspondance. Larissa dit avoir demandé de rencontrer l'équipe de direction du prestataire de services afin d'aborder le problème. Après la réunion, l'organisation l'a toutefois informée qu'elle ne lui fournirait plus ses services.

**Résolution :** Larissa a déposé une plainte contre le fournisseur de services, alléguant de la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission, qui a été un succès. Le prestataire de services a accepté de verser à Larissa des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi, et de faire participer l'ensemble du personnel à une formation sur l'identité et l'expression de genre offerte par la Commission. Larissa a accepté l'offre du prestataire de services, et la médiation s'est achevée avec succès.



## Discrimination fondée sur le genre et harcèlement sexuel dans l'emploi

**L'histoire d'Anya :** Anya était employée dans la fonction publique et alléguait être souvent victime de harcèlement sexuel de la part de ses collègues. Elle aurait soulevé la question auprès de son employeur, mais le problème n'a jamais été abordé, et le comportement inacceptable s'est poursuivi.

**Résolution :** Anya a déposé une plainte contre son employeur, alléguant de la discrimination fondée sur le genre et du harcèlement sexuel. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. La médiation a porté ses fruits, et l'employeur a accepté de verser à Anya des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi. Anya a accepté l'offre de l'employeur, et la médiation s'est achevée avec succès.



## Discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi

**L'histoire de Dixit :** Dixit était employé comme ouvrier par une entreprise locale qui lui demandait d'effectuer des tâches physiquement exigeantes. Il a allégué qu'il ne pouvait pas travailler en raison d'une blessure. Son médecin l'a autorisé à reprendre le travail, mais a conseillé la prudence quant à ses limites physiques. Lorsqu'il a repris le travail, son employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation en modifiant ses tâches de manière appropriée en fonction des limitations physiques déterminées par son médecin. Dixit allègue que, par la suite, son employeur l'a mis en arrêt de travail pour la deuxième fois et a exigé de lui qu'il demande à son médecin une évaluation complète de sa capacité fonctionnelle. Une fois les résultats reçus, l'employeur a licencié Dixit, arguant qu'il ne pouvait pas adapter son poste à ses limitations physiques.

**Résolution :** Dixit a déposé une plainte contre son employeur, alléguant de la discrimination fondée sur l'incapacité physique, et les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. La médiation a porté ses fruits, et l'employeur a accepté d'accorder des dommages-intérêts généraux à Dixit pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi, puis il a accepté de reconsidérer la candidature de Dixit pour tout poste à venir. Dixit a accepté l'offre de l'employeur, et la médiation s'est achevée avec succès.



## Discrimination fondée sur l'âge, l'incapacité physique et l'incapacité mentale dans l'emploi

**L'histoire de Jenny :** Jenny, qui travaillait dans un magasin de vente au détail, s'est blessée sur son lieu de travail et a recommencé à travailler en effectuant des travaux légers. Quelques mois plus tard, l'employeur l'a licenciée sans lui donner de motif.

Selon Jenny, un responsable lui aurait dit, après qu'elle lui eut demandé, que c'était en raison de son âge. Toutefois, malgré le fait qu'elle était âgée, Jenny n'était pas prête à prendre sa retraite. Elle pense avoir été licenciée en raison des limitations physiques résultant de sa blessure ou parce que l'employeur a estimé qu'elle souffrait d'un déclin cognitif en raison de son âge.

**Résolution :** Jenny a déposé une plainte contre son employeur, alléguant de la discrimination fondée sur l'âge, l'incapacité physique et l'incapacité mentale. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission et en ont accepté les conditions. Par la suite, l'employeur a accepté de verser à Jenny des dommages-intérêts généraux pour l'atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi, et a aussi accepté d'offrir à son personnel une formation sur les droits de la personne. Jenny a accepté l'offre de l'employeur, et la médiation s'est achevée avec succès.



# Unité des enquêtes de la Commission

Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par la médiation ou rejetée à l'échelon du directeur, la Commission enquête sur ses allégations pour déterminer si elle est fondée et, selon les conclusions de l'enquête, recommande aux membres de la Commission de rejeter la plainte ou de la renvoyer à la Commission du travail et de l'emploi (CTE).

Les enquêtes comprennent ce qui suit :

- un examen juridique et factuel attentif des documents soumis par les plaignants et les intimés;
- l'obtention et l'analyse des documents pertinents relatifs aux allégations;
- des entrevues avec les parties et les témoins;
- des preuves corroborantes, dont des documents, des entrevues et des déclarations des parties;
- l'examen des lieux physiques et des locaux, s'ils sont pertinents à la plainte.

## À la conclusion d'une enquête :

①

L'enquêteur rédige un **rapport d'analyse du cas**, qui expose les positions des parties et les éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête.

②

L'enquêteur analyse les informations recueillies pour déterminer si le plaignant a établi un cas de discrimination défendable.

③

Si un cas défendable est établi, l'enquêteur recommande aux membres de la Commission de renvoyer l'affaire devant la **Commission du travail et de l'emploi**.

Si aucun cas défendable n'a été établi, l'enquêteur recommande de rejeter et de clôturer la plainte.

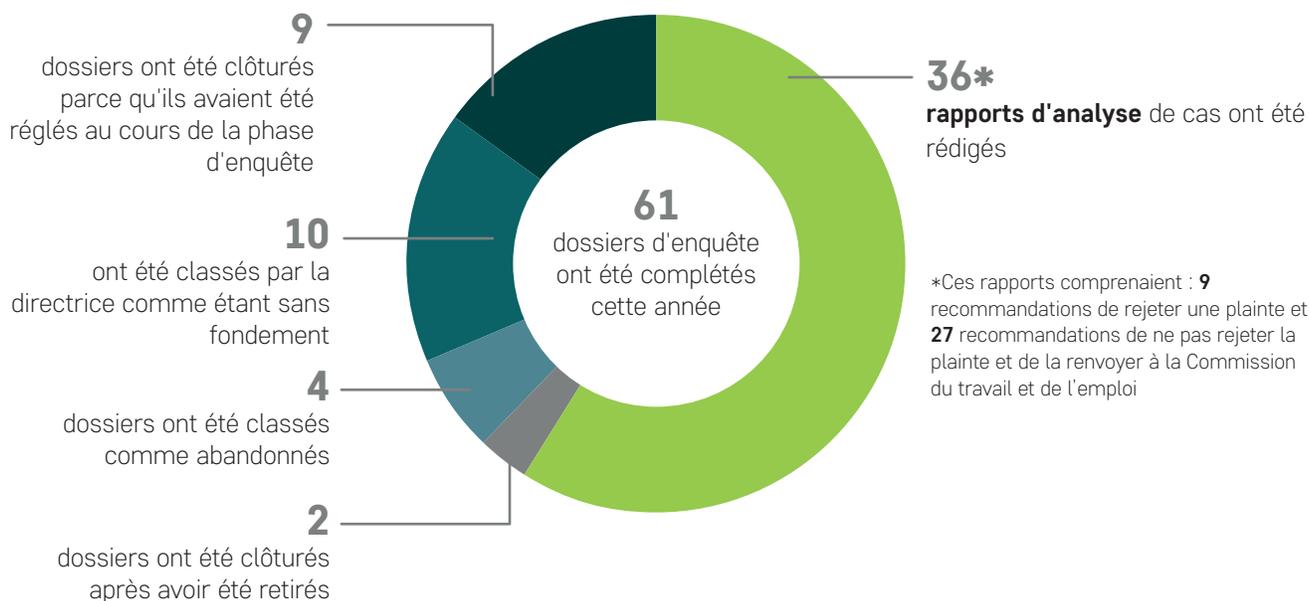


## Fonctions partagées de l'unité d'enquête et de l'unité juridique

Si, à l'issue de l'enquête, les conclusions soutiennent un cas de discrimination défendable, l'enquêteur recommande aux membres de la Commission de soumettre l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

Lorsqu'une plainte est renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi, **le dossier de la plainte passe de l'unité d'enquête à l'unité juridique jusqu'à ce que la plainte soit clôturée au niveau de la Commission du travail et de l'emploi.**

## Traitement des dossiers d'enquête



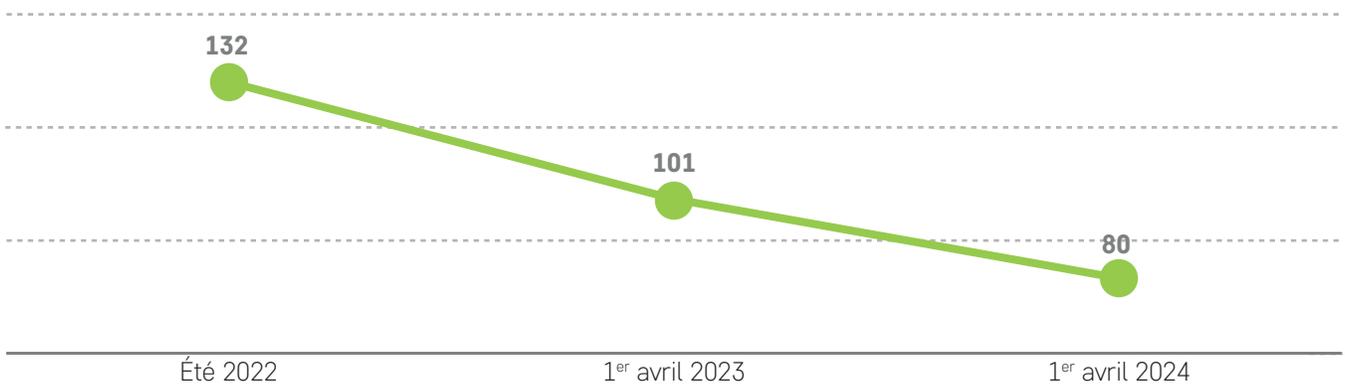
L'an dernier, 42 dossiers d'enquête ont été fermés, dont 15 rapports d'analyse de cas, comparativement à 61 enquêtes terminées et 36 rapports d'analyse de cas cette année.

## Diminution des plaintes en attente d'enquête

En avril 2023, **27** plaintes déposées entre 2017 et 2020 étaient en attente d'une enquête.

À la fin du mois de mars 2024, ce nombre était passé à **3** (soit une diminution de 89 %).

## Nombre de plaintes en attente d'un enquêteur disponible



Le nombre de plaintes en attente de disponibilité d'un membre du personnel d'enquête a culminé lors de l'été 2022 en se chiffrant à 132 dossiers. Au 1<sup>er</sup> avril 2023, ce nombre était de 101 : une diminution de 23,5 % en six mois.

Au 1<sup>er</sup> avril 2024, 80 plaintes étaient en attente de disponibilité d'un membre du personnel d'enquête : une diminution de 20,8 % en un an.

Cette diminution constante est principalement due à la création et à la dotation de nouveaux postes d'enquêteurs depuis l'été 2022, ainsi qu'à de nouveaux gains d'efficacité dans le processus interne de résolution des plaintes faisant intervenir le bureau du registraire, les médiateurs de la Commission et l'unité d'enquête. La Commission demeure déterminée à poursuivre ses efforts de réduction de son arriéré et à offrir un service rapide et efficace à la population du Nouveau-Brunswick.

# Récits d'enquêtes

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

*Remarque : On a changé le nom des plaignants afin de respecter leur vie privée.*

## Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur la situation de famille et le genre dans les services

**Sophia** allègue avoir été victime de discrimination fondée sur sa situation de famille (mère d'un enfant allaité) et son genre (femme) de la part de son établissement d'enseignement postsecondaire lorsqu'elle n'a pas été autorisée à amener son enfant allaité avec elle dans la salle de classe. Pendant l'enquête, la Commission a interrogé trois personnes et a examiné une grande partie des politiques, de la correspondance, des enregistrements audio et des procès-verbaux de réunions de l'intimé.

L'enquête a révélé que la plaignante avait été autorisée à amener son enfant et à l'allaiter dans la salle de classe pendant des mois, jusqu'à ce que le bruit, y compris les pleurs, les cris et le fait de promener le bébé dans la salle de classe, devienne trop perturbant pour l'enseignement. Les enseignants et les étudiants ont corroboré ce fait. Par la suite, l'intimé a réservé une salle de classe adjacente vide que la plaignante, ou tout autre parent ayant un enfant en bas âge, pouvait utiliser au cas où leur enfant deviendrait agité ou perturbateur. La salle de classe adjacente disposait d'une retransmission en direct de la salle de classe d'origine, afin que la plaignante ait accès à l'enseignement et aux discussions en classe.

Par conséquent, les renseignements obtenus au cours de l'enquête ont permis de conclure que l'intimé avait fourni des mesures d'adaptation adéquates à la plaignante, que cette dernière avait refusé des mesures d'adaptation raisonnables et qu'il n'y avait pas de cas défendable de discrimination. Les membres de la Commission ont rejeté la plainte au motif qu'elle n'était pas fondée.



## Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur l'ascendance et la race dans l'emploi

**Lucas** allègue avoir été victime de discrimination fondée sur sa race et son ascendance (autochtone) lorsqu'il a fait l'objet de commentaires désobligeants et de plaisanteries de la part de ses collègues de travail en rapport avec son origine et ses rituels sacrés. Il a également affirmé que lorsqu'il a déposé une plainte interne au sujet de l'incident, l'employeur n'a pas réagi adéquatement à la situation.

Au cours de l'enquête, six personnes ont été interrogées, et le dossier personnel du plaignant, le dossier d'enquête interne de l'employeur, la correspondance, les dossiers du syndicat et les politiques du milieu de travail ont été obtenus et examinés. L'enquête a permis de confirmer que les commentaires allégués avaient été faits sur le lieu de travail et que l'employeur n'avait pas réagi à la plainte interne d'une manière conforme à sa politique sur le respect en milieu de travail.

Vers la fin de l'enquête, toutes les parties ont accepté de participer à un processus tardif de médiation animé par un médiateur de la Commission. Les parties sont parvenues à un règlement mutuellement acceptable de la plainte, et l'affaire a été réglée et fermée, sans qu'il soit nécessaire de poursuivre l'enquête jusqu'à sa conclusion.



## Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur la religion et l'incapacité mentale dans l'emploi

**William** allègue avoir été victime de discrimination en raison de sa religion et de son incapacité mentale (anxiété) pour ne pas avoir respecté les exigences de l'employeur concernant la pandémie. Il a allégué avoir fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé de se conformer à l'exigence de dépistage de la COVID-19 et avoir été informé qu'il serait mis en congé sans solde s'il ne se faisait pas vacciner.

Au cours de l'enquête, le plaignant a refusé de fournir des documents attestant de ses caractéristiques protégées et n'a pas établi de lien entre son incapacité mentale et la discrimination présumée. Le plaignant a choisi de retirer sa plainte après avoir appris qu'il lui incombait de fournir ces renseignements et les pièces justificatives, faute de quoi sa plainte serait rejetée. L'enquête a donc été conclue et fermée.



## Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur l'incapacité mentale et physique dans les services



**Zoey** allègue avoir été victime de discrimination fondée sur son incapacité mentale lorsqu'on lui a refusé l'accès à un bâtiment public à sécurité renforcée pour un rendez-vous prévu, en raison de son animal de soutien émotionnel (ASE). L'intimé responsable de l'édifice a reconnu que la plaignante n'a pas été autorisée à entrer avec son chien.

Au cours de l'enquête, quatre personnes ont été interrogées, et la documentation et la correspondance du personnel de sécurité relatives à l'incident ont été obtenues et examinées. Les renseignements fournis montrent qu'un employé de la sécurité, qui connaissait Zoey en tant que bénéficiaire de services, mais ne l'avait jamais vue en compagnie d'un ASE, a demandé des documents attestant que le chien était un ASE. Cependant, Zoey a refusé de fournir les documents demandés, a dit à l'employé que ces documents n'étaient pas nécessaires et que la veste violette du chien était suffisante. L'employé de la sécurité n'était pas d'accord avec l'explication et a refusé de laisser le chien entrer dans l'édifice. Zoey a pu entrer dans l'édifice pour aller à son rendez-vous sans son chien.

Sur recommandation de l'enquête, les membres de la Commission ont rejeté l'affaire comme étant sans fondement, car la plaignante n'a pas participé au processus d'adaptation lorsqu'elle a refusé la demande raisonnable du prestataire de services de vérifier que son animal était un ASE.

\*\* Les exemples ci-dessus illustrent des dossiers d'enquête qui ont été fermés pour diverses raisons au cours de l'exercice. Consultez la prochaine section pour les enquêtes qui ont abouti au renvoi de l'affaire à la CTE.

# Sommaire juridique

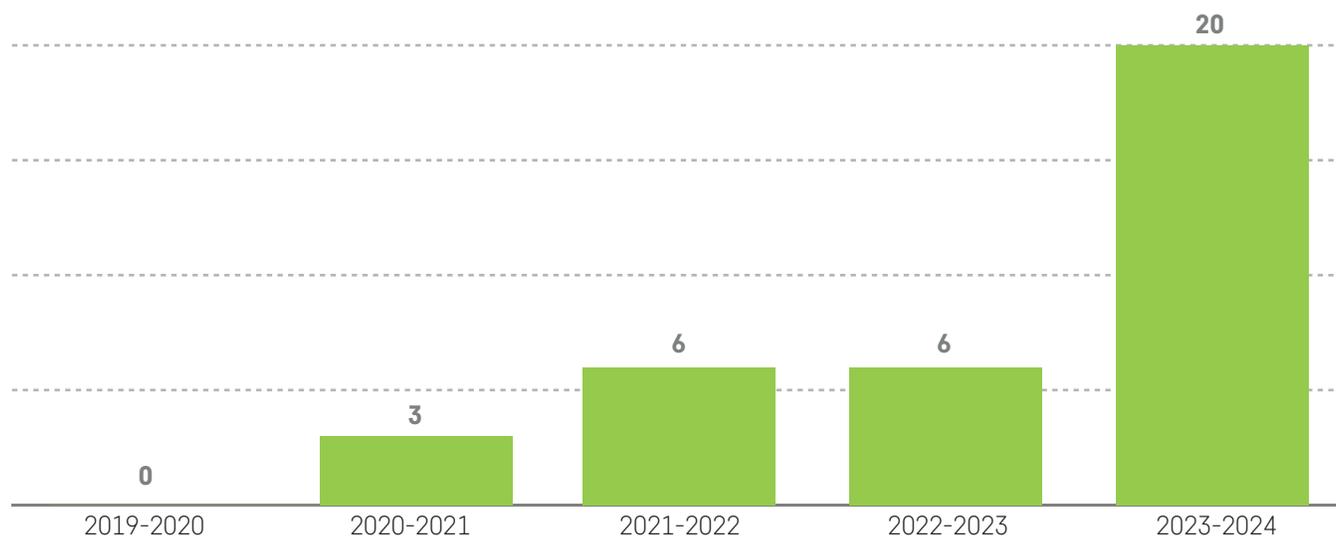
En 2023-2024, la Commission a renvoyé 20 nouvelles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi (CTE) de la province. Quand un membre du personnel d'enquête termine son enquête sur une plainte et que les résultats de celle-ci semblent établir un cas défendable de discrimination, il recommande à la Commission de renvoyer la plainte à la CTE.

## Commission du travail et de l'emploi (CTE)

La CTE est un tribunal quasi judiciaire constitué en vertu de la *Loi sur la Commission du travail et de l'emploi* du Nouveau-Brunswick. Elle a le pouvoir de conclure que de la discrimination a eu lieu et d'accorder une compensation financière et d'autres réparations non financières. Les décisions de la CTE peuvent faire l'objet d'un appel devant les tribunaux provinciaux.

Quand la Commission des droits de la personne renvoie une plainte à la CTE, celle-ci n'est pas fermée dans le système tant que la procédure devant la CTE n'est pas terminée. Par conséquent, les dossiers en attente devant la CTE sont comptabilisés dans le total des dossiers actifs de la Commission.

## Plaintes déposées auprès de la CTE



Cette année, la Commission a renvoyé 20 nouveaux dossiers à la CTE, s'ajoutant aux cinq plaintes de l'année précédente. Étant donné que deux dossiers ont été clos ou résolus au cours de l'exercice, l'année s'est terminée avec 23 dossiers actifs devant la CTE.

À l'étape de la CTE, les parties peuvent accepter la médiation pour tenter de résoudre l'affaire. Si une affaire se règle grâce à la médiation, plusieurs mois peuvent s'écouler avant qu'elle soit considérée comme fermée à la CTE et à la Commission, car toutes les conditions du règlement doivent être remplies avant la fermeture du dossier. Ainsi, plusieurs dossiers ont été résolus à l'étape de la CTE, mais la Commission doit s'assurer que toutes les conditions du règlement ont été remplies avant de fermer officiellement le dossier.

## Aperçu des plaintes déposées auprès de la CTE

### Allégation de discrimination fondée sur l'âge dans les services



Le plaignant allègue qu'il a fait l'objet de discrimination fondée sur son âge (80 ans) lorsque, entre autres, la compagnie d'assurance mise en cause a refusé de l'assurer sans restrictions importantes, ce qui a nui à ses efforts pour obtenir son permis spécialisé. Le plaignant nomme également plusieurs autres intimés dans sa plainte, dont le courtier d'assurance et la société de courtage d'assurance.

En ce qui concerne le courtier d'assurance et la société de courtage, les renseignements obtenus au cours de l'enquête semblent indiquer que ces intimés n'ont pas fait les efforts nécessaires pour trouver une autre police d'assurance qui ne serait pas discriminatoire à l'égard du plaignant en raison de son âge. Si ces intimés avaient fait preuve de diligence, ils auraient trouvé au moins une autre compagnie d'assurance disposée à assurer le plaignant sans restrictions liées à l'âge. Ainsi, il semble possible de soutenir que ces intimés ont manqué à leur obligation d'accommoder le plaignant en ne cherchant pas de compagnies d'assurance qui l'assureraient sans restrictions discriminatoires liées à l'âge.

En ce qui concerne la compagnie d'assurance, les renseignements obtenus au cours de l'enquête confirment que l'âge est le facteur qui a entraîné la restriction de la police d'assurance. Cependant, la compagnie d'assurance a maintenu que la clause relative à l'âge dans sa police était une exigence réellement requise conformément au paragraphe 2.2 de la loi (c'est-à-dire que les restrictions étaient nécessaires pour atténuer le risque de la compagnie d'assurance lorsqu'elle assure des adultes âgés de plus de 79 ans).

L'analyse des arguments de la compagnie d'assurance n'a pas semblé étayer, par des données suffisamment pertinentes, que la norme d'âge particulière figurant dans la police était nécessaire pour atténuer le risque associé à l'assurance des personnes âgées de plus de 79 ans, et la compagnie d'assurance n'a pas non plus fourni suffisamment de renseignements sur les raisons pour lesquelles elle n'aurait pas pu proposer au plaignant (sans subir de préjudice injustifié) des solutions d'assurance moins contraignantes.

Par conséquent, les membres de la Commission ont conclu que la compagnie d'assurance, la société de courtage d'assurance et le courtier d'assurance avaient commis de la discrimination fondée sur l'âge en matière de services et que la compagnie d'assurance n'avait pas fait la preuve d'une exigence réellement requise dans cette affaire. L'affaire a été renvoyée à la CTE.

Lors de la conférence préparatoire à l'audience, plusieurs questions préliminaires ont été soulevées par les intimés, notamment celle de la compétence de la Commission en la matière. Ces questions préliminaires n'ont pas été réglées au cours du présent exercice.

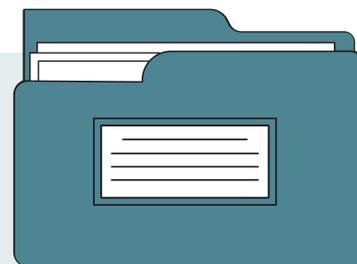
## Allégations de discrimination fondée sur le genre et de harcèlement sexuel dans l'emploi

La plaignante allègue qu'elle a fait l'objet de discrimination fondée sur son genre (femme), qu'elle a été harcelée sexuellement par un collègue de travail et que son employeur n'a rien fait pour mettre fin au harcèlement sexuel après qu'elle en eut parlé à son superviseur.

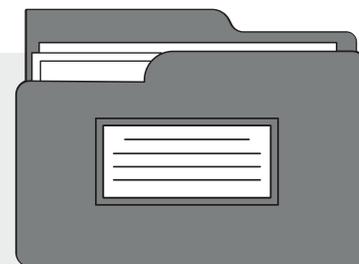
L'intimé a soutenu que sa politique stipule qu'une employée qui se sent harcelée doit d'abord confronter le harceleur présumé avant que l'employeur n'intervienne, et comme la plaignante n'avait pas confronté son harceleur présumé, l'intimé n'est pas intervenu et n'avait pas à le faire. La plaignante affirme qu'elle n'a pas confronté son harceleur parce qu'elle ne se sentait pas à l'aise et que le harcèlement s'est donc poursuivi.

Au cours de l'enquête, la Commission a interrogé sept personnes et examiné le dossier personnel de la plaignante, la politique et la procédure de l'intimé en matière de respect en milieu de travail, ainsi que diverses notes de réunion et correspondances par courriel. Les renseignements obtenus indiquent que : la plaignante a été touchée par un collègue d'une manière qu'elle a perçue comme étant de nature sexuelle et qui l'a mise mal à l'aise; les superviseurs de l'intimé n'ont jamais reçu de formation sur le harcèlement sexuel; l'intimé n'a pas de politique convenable en matière de harcèlement sexuel; et l'intimé n'a pas répondu adéquatement à la plainte interne de harcèlement sexuel. Par conséquent, les membres de la Commission ont décidé qu'un cas défendable de discrimination fondée sur le genre et de harcèlement sexuel avait été établi et ont renvoyé l'affaire devant la CTE.

À la fin de l'exercice, les parties ont accepté de participer à une séance de médiation dans le but de régler la plainte avant qu'une audience ne soit fixée.



## Allégation de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi

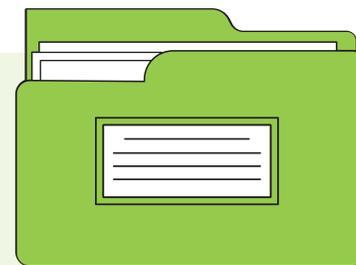


Le plaignant allègue qu'il a fait l'objet de discrimination fondée sur son incapacité physique (maladie de Crohn) lorsqu'il a fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de son employeur et, en fin de compte, lorsqu'il a été licencié, pour des raisons liées à des absences du travail. Selon lui, ses problèmes d'assiduité étaient dus à son incapacité physique qui provoquait des poussées intermittentes de sa maladie chronique pour laquelle il était diagnostiqué et traité. L'intimé a maintenu qu'il avait accommodé le plaignant de nombreuses façons et que l'absentéisme excessif était à l'origine du licenciement, qui était une décision d'affaires et n'était pas en lien avec l'incapacité physique du plaignant.

Au cours de l'enquête, quatre personnes ont été interrogées, et le dossier personnel du plaignant, les politiques de l'intimé en matière d'assiduité et les renseignements médicaux du plaignant ont été obtenus et examinés. Les renseignements ont révélé que le médecin du plaignant avait informé l'intimé que le plaignant faisait l'objet d'une évaluation pour une maladie chronique qui aurait une incidence sur son assiduité. Malgré le nombre important d'absences du plaignant sur une période de huit mois, il a été confirmé que la majorité d'entre elles étaient liées à son incapacité physique : des absences pour lesquelles il avait fait l'objet de mesures disciplinaires progressives jusqu'à son licenciement. Aucune lettre disciplinaire émise par l'employeur ne fait mention de l'incapacité physique du plaignant, et il n'y avait aucune distinction dans l'application des mesures disciplinaires selon que les absences étaient volontaires ou involontaires. Par conséquent, les membres de la Commission ont décidé qu'un cas défendable de discrimination fondée sur l'incapacité physique avait été établi et ont renvoyé l'affaire devant la CTE.

Une fois l'affaire portée devant la CTE, les parties ont accepté de participer à une séance de médiation afin de tenter de régler la plainte avant qu'une audience ne soit fixée. La médiation a porté ses fruits, et le dossier a été réglé et fermé.

## Allégation de discrimination fondée sur la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine nationale et la religion dans les services



Le plaignant affirme avoir fait l'objet de discrimination fondée sur sa race (sud-asiatique), sa couleur (brune), son origine nationale (Inde), son lieu d'origine (Brampton) et sa religion ou croyance (sikh) lors de son enregistrement dans un hôtel d'une localité rurale du Nouveau-Brunswick, alors qu'il était en vacances avec sa famille. Il prétend que le propriétaire de l'hôtel a fait un commentaire discriminatoire à son égard et lui a refusé (ainsi qu'à sa famille) la chambre d'hôtel qu'il avait réservée. L'intimé nie avoir fait des commentaires discriminatoires et maintient que le refus de services est survenu lorsque le plaignant a contesté le tarif de la chambre.

Au cours de l'enquête, les documents de réservation ont été obtenus, et le plaignant et un témoin ont été interrogés. L'intimé a refusé de prendre part à un entretien. Les parties ont convenu que le service (chambre d'hôtel) avait été refusé, et l'intimé n'a pas fourni sa version complète des événements. Dans les cas où des versions contradictoires d'un événement sont fournies, une évaluation de la crédibilité est nécessaire pour déterminer ce qui s'est passé, ce qui ne peut être fait que par la CTE. Ainsi, les membres de la Commission ont déterminé que, selon la prépondérance des probabilités et en l'absence de renseignements fournis par l'intimé, le plaignant avait présenté un cas défendable de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine et la religion dans les services, et ont renvoyé l'affaire à la CTE.

À la fin de l'exercice, une conférence préparatoire à l'audience était fixée dans cette affaire.

# Décisions rendues par la CTE

Il y a de nombreuses plaintes actives renvoyées par la Commission à la CTE. Pour certaines plaintes, des questions préliminaires sont en cours de traitement, d'autres font l'objet de discussions de médiation, d'autres encore sont préparées pour être entendues, et pour d'autres, enfin, des décisions sont attendues à l'issue de l'audience.

En 2023-2024, les deux dossiers suivants ont fait l'objet d'audiences complètes sur le fond et ont donné lieu à des décisions officielles.

## 1. *Robson c. Université du Nouveau-Brunswick et la section locale 3339 du SCFP*

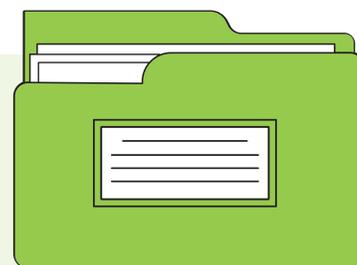
Contexte : Dans cette plainte, la plaignante a allégué de la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi contre son employeur et le syndicat. Elle a été obligée de prendre sa retraite de son poste à son 65<sup>e</sup> anniversaire, d'après la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective de l'employeur. La plaignante a affirmé que la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective constituait de la discrimination fondée sur le motif protégé de l'âge. Les intimés ont soutenu que la disposition était protégée par l'alinéa 4(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, qui autorise la retraite obligatoire en raison des modalités ou des conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif.

Après avoir mené son enquête, les membres de la Commission ont renvoyé l'affaire à la CTE, car ils ont déterminé que la convention collective ne répondait pas à la définition de régime de retraite ou de pension effectif envisagée dans la *Loi* et que la plaignante avait établi un cas défendable de discrimination fondée sur l'âge.

Lors de l'audience, les intimés ont soulevé des questions préliminaires, dont celle de la compétence de la CTE 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*. La motion a été entendue en décembre 2021, et une décision a été rendue en avril 2022. La CTE a conclu qu'un arbitre en relations de travail n'a pas la compétence exclusive en matière de questions relatives aux droits de la personne quand l'affaire porte sur des différends également assujettis à une procédure de règlement des griefs. Elle a conclu que, d'après le libellé de la *Loi*, « l'Assemblée législative n'avait pas l'intention d'invalider la compétence de la Commission des droits de la personne et de la CTE, simplement parce qu'une plainte pour atteinte aux droits de la personne pourrait également faire l'objet d'un grief » [traduction]. En outre, comme aucun grief n'avait été déposé en ce qui concerne les questions en litige dans le cadre de la plainte, il était inutile que la Commission rejette la plainte en raison de son traitement dans le cadre d'une autre instance.

En juillet 2022, l'employeur intimé a déposé une requête en révision judiciaire sur la question de la compétence. À la fin de l'exercice, la demande n'avait pas encore été entendue par la Cour du Banc du Roi.

Alors que la requête en révision judiciaire était pendante devant le tribunal, la CTE a rendu une décision sur le fond de l'affaire.

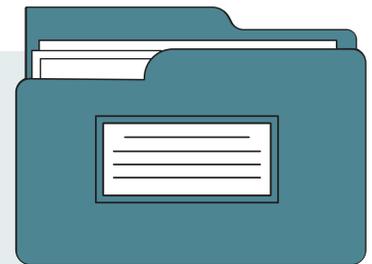


**Décision de la CTE sur le fond :** L'audience sur le fond s'est tenue en novembre 2022 et en février 2023, et une décision a été rendue en mai 2023.

La CTE a conclu, entre autres, que les dispositions pertinentes de la convention collective constituaient un régime de retraite effectif conformément à l'alinéa 4(6)a) de la loi et que, par conséquent, l'employeur ne s'était pas rendu coupable de discrimination en mettant la plaignante à la retraite à l'âge de 65 ans. Elle a également conclu que le syndicat ne s'était pas livré à de la discrimination illégale lorsqu'il a décidé de ne pas déposer de plainte au nom de la plaignante et lorsqu'il a mis fin à son affiliation. Enfin, la CTE a noté que les parties n'étaient pas obligées d'éliminer l'article en question de la convention collective.

Les prochaines étapes consisteront à examiner si l'alinéa 4(6)a) de la *Loi sur les droits de la personne* viole la *Charte des droits et libertés*, et à délibérer sur une requête en révision judiciaire déposée par la plaignante à l'encontre de la décision de la CTE du mois de mai 2023.

## **2. East c. Fundy Roofing (Fundy Roofing Ltd.) et Dugay, 2023 CanLII 128825 (CTE-NB)**



Le plaignant a allégué avoir subi de la discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi après avoir subi des blessures dans le cadre de son travail, et il a soutenu que les intimés n'ont pas participé au processus d'adaptation et ont refusé de prendre en compte ses restrictions physiques. De plus, le plaignant a allégué que les intimés l'ont intimidé, harcelé et humilié en raison de son incapacité et qu'ils ne l'ont pas réembauché pour la saison suivante, bien qu'il ait été physiquement capable et désireux de reprendre le travail.

Les renseignements recueillis pendant l'enquête ont permis à la Commission de déterminer que le plaignant avait établi un cas défendable de discrimination, et l'affaire a été renvoyée à la CTE. L'audience a eu lieu en octobre 2023, et une décision a été rendue en décembre 2023.

La CTE a conclu que les intimés avaient fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant. Les intimés savaient que le plaignant avait des problèmes de santé physiques et ont tenté de lui rendre la vie insupportable au travail. Par ailleurs, la CTE a déterminé que les intimés ont licencié le plaignant en raison de son incapacité et non en raison d'un manque de travail.

La CTE a également estimé que le comportement de l'individu intimé à l'égard du plaignant était inacceptable, et que le plaignant avait subi un effet préjudiciable en raison de l'attitude hostile de l'individu.

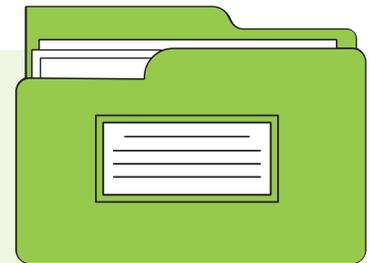
**Réparations :** La CTE a ordonné à l'individu intimé de verser des dommages-intérêts généraux de 10 000 \$ au plaignant pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi, et de suivre une formation sur les droits de la personne. Comme il n'y avait pas de preuve pour établir la perte de revenus – le plaignant a trouvé un emploi dans une autre entreprise après son licenciement –, la CTE n'a pas accordé de dommages-intérêts spéciaux pour la perte de revenus.

**Décision complète :** *East c. Fundy Roofing (Fundy Roofing Ltd.) et Dugay, 2023 CanLII 128825 (CTE-NB)*

# Affaires faisant l'objet d'une révision judiciaire et portées devant la Cour d'appel

Lorsqu'une décision sur une plainte a été rendue par la Commission ou la CTE et qu'une partie à la plainte n'est pas d'accord avec la décision, elle a le droit de faire appel de la décision en déposant une requête en révision judiciaire auprès de la Cour du Banc du Roi. Au cours de l'exercice, les décisions suivantes ont été rendues par la Cour du Banc du Roi à la suite de requêtes en révision judiciaire.

## 1. *Margaret-Ann Blaney c. Sa Majesté la Reine du Chef de la Province du Nouveau-Brunswick, représentée par le ministère du Développement de l'énergie et des ressources*



**Contexte :** La plaignante a été nommée à un poste d'un organisme gouvernemental pour une durée déterminée de cinq ans. À la suite d'un changement de gouvernement, le nouveau gouvernement a adopté une loi pour dissoudre l'organisme en question, ce qui révoqua la nomination et les avantages sociaux de la plaignante. Cette dernière déposa une plainte auprès de la Commission des droits de la personne en alléguant une discrimination fondée sur le motif des convictions ou de l'activité politique.

**Décision de la Commission :** Après avoir examiné les arguments soulevés concernant la compétence de la Commission, les membres de la Commission ont estimé que les renseignements étaient suffisants pour justifier une enquête et ont chargé le personnel d'enquêter sur la question.

**Cour du Banc du Roi :** À la suite de la décision de la Commission, l'intimé a déposé une requête en révision judiciaire en demandant à la Cour du Banc du Roi d'empêcher la Commission d'enquêter sur la plainte. La Cour a refusé et a indiqué que la requête en révision était prématurée, car « les tribunaux ne devraient pas intervenir dans un processus administratif en cours, tant qu'une enquête probante n'est pas achevée » [traduction]. Par conséquent, la Commission a poursuivi son enquête.

**Enquête de la commission :** En septembre 2021, à l'issue de son enquête, la Commission a décidé, entre autres, de ne pas rejeter les aspects de la plainte relatifs à certaines dispositions de la *Loi prévoyant la dissolution* et a renvoyé l'affaire à la CTE. En décembre 2021, l'intimé a néanmoins déposé une requête en révision demandant que le renvoi de la Commission soit annulé et a soutenu, entre autres, que la décision de ne pas rejeter la plainte en totalité était incorrecte et déraisonnable.

**Deuxième révision judiciaire :** En novembre 2022, la Cour du Banc du Roi a rejeté la seconde requête en révision judiciaire, « au principal motif que le libellé de la *Loi prévoyant la dissolution* n'interdisait pas de façon suffisamment claire l'examen de certains aspects de la plainte à l'égard desquels la Commission s'était déclarée compétente ». La Cour a déterminé que, en partie, le libellé de la *Loi prévoyant la dissolution* exigeait une formulation plus explicite pour invalider la compétence de la Commission : « la décision de la Commission de renvoyer l'affaire à la CTE manifestait une [traduction] "réflexion raisonnée sur la manière d'interpréter les objectifs de la *Loi sur les droits de la personne* d'une manière qui pourrait être considérée comme conforme à la *Loi prévoyant la dissolution*" ». La Cour « était d'avis que la décision de la Commission était raisonnable et conforme aux principes de justification et de transparence ». L'affaire a été renvoyée à la CTE pour un examen sur le fond.

**Décision complète :** *Nouveau-Brunswick c. Blaney*, 2022 NBKB 229

En novembre 2022, la plaignante a demandé l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour du Banc du Roi, et cette autorisation lui a été accordée. L'audience a eu lieu en avril 2023, et la Cour d'appel a rendu sa décision en juillet 2023.

**Décision de la Cour d'appel :** Dans sa décision, la Cour d'appel a conclu que le nœud du problème était d'interpréter la portée de la *Loi prévoyant la dissolution* et de déterminer si elle s'applique aux événements survenus avant son entrée en vigueur et si ceux-ci constituent de la discrimination contre la plaignante. Selon la Cour, la Commission avait compétence pour examiner l'effet de la législation et déterminer si les incidents constituaient un cas défendable de discrimination. La Cour d'appel a réitéré que la Cour suprême du Canada a établi une norme très rigoureuse quant à ce que le législateur doit faire afin d'écarter la compétence d'une commission des droits de la personne, et que les lois provinciales sur les droits de la personne doivent être considérées comme des lois fondamentales de la province qui jouissent d'un statut « quasi constitutionnel ».

La Cour d'appel partage l'avis de la Commission, à savoir que la *Loi prévoyant la dissolution* ne répond pas aux critères établis par la Cour suprême du Canada pour écarter la compétence des commissions des droits de la personne, et n'annule donc pas expressément et sans équivoque la primauté de la *Loi* ni n'écarter la compétence de la Commission. La Cour d'appel a conclu que l'interprétation par la Commission du libellé de la *Loi prévoyant la dissolution* était raisonnable et que, par conséquent, la décision de la Commission de renvoyer l'affaire à la CTE était un exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire.

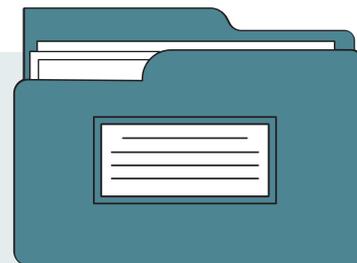
**Décision complète :** *Ministère des Ressources naturelles et Développement de l'énergie c. Margaret-Ann Blaney*, 2023 NBCA 61

À la fin de l'exercice, la CTE n'avait pas encore tenu audience dans cette affaire.

## 2. *Robson c. Université du Nouveau-Brunswick et la section locale 3339 du SCFP*

On l'a vu plus haut, l'intimé a fait valoir dans cette affaire devant la CTE que, à la suite de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42, la CTE n'avait plus compétence pour entendre l'affaire, étant donné qu'il s'agissait d'un grief syndical. La CTE a toutefois rejeté l'affirmation voulant que la compétence de la Commission et de la CTE ait été écartée simplement parce que la plainte faisait l'objet d'un grief syndical.

**Révision judiciaire déposée par l'intimé :** En janvier 2023, l'intimé a déposé une requête en révision judiciaire contre les conclusions de la CTE sur la question de la compétence. La requête n'avait pas encore été examinée par la Cour du Banc du Roi à la fin de l'exercice.





# Promouvoir

---

# Promouvoir les droits de la personne

## Éducation, défense des droits et recherche

L'unité de promotion des droits soutient le mandat de la Commission par l'éducation, la défense des droits et la recherche. L'équipe cultive des relations avec la communauté des droits de la personne, prend part à des activités collaboratives de discussion et de promotion avec les ministères, les ONG, les employeurs, les chercheurs, les défenseurs des droits de la personne, les associations multiculturelles et les défenseurs des droits de minorités dans un large rayon social et politique.

L'unité de promotion des droits promeut l'éducation aux droits de la personne par le biais de diverses activités :

- présentations publiques sur des sujets clés en matière de droits de la personne;
- publication d'information et de documents de recherche pour sensibiliser le public aux droits de la personne;
- rétroaction au gouvernement sur les questions de politiques et de loi, ainsi que sur les cadres internationaux en matière de droits de la personne, le cas échéant;
- publication de communiqués de presse et de déclarations publiques sur les principales questions relatives aux droits de la personne;
- réponse aux questions des médias et du public sur la *Loi sur les droits de la personne*, le mandat et le processus de la Commission, et les données relatives aux droits de la personne;
- publication de contenu éducatif sur les comptes de médias sociaux de la Commission;
- soutien aux universitaires et aux chercheurs sous forme d'information sur le mandat, le processus et les fonctions de la Commission;
- examen de nouvelles études sur les droits de la personne et des questions, tendances et conversations émergentes en la matière;
- organisation de présentations et de séances d'information sur les principaux thèmes des droits de la personne pour le personnel et les membres de la Commission;
- examen des politiques en matière de droits de la personne de différentes organisations, comme les garderies éducatives.

Le profil sociodémographique du Nouveau-Brunswick connaît une transformation marquée par un afflux d'immigrants et de réfugiés, la migration depuis d'autres provinces canadiennes, le vieillissement de la population, la sensibilisation accrue du public et la défense des droits liés au genre.

L'unité surveille le profil démographique en évolution de la province et y intègre 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.

Grâce à ses initiatives de recherche, d'éducation, de communication et de sensibilisation, l'unité de promotion des droits s'efforce de sensibiliser le public aux droits de la personne et de faire progresser les principes d'égalité, de dignité et de justice dans la société néo-brunswickoise.

# Recherche

La recherche sous-tend toutes les fonctions de la Commission : observation, éducation, communications, engagement et sensibilisation. Voici quelques initiatives de recherche de cette année.

## Vie et héritage de John Peters Humphrey

Cette année, la Commission a conclu le projet de recherche entamé l'année dernière sur la vie et l'héritage de John Peters Humphrey, avocat et chercheur du Nouveau-Brunswick ayant rédigé la première version de la *Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)*. Le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas a soutenu la recherche, qui a servi d'hommage à John Peters Humphrey et de commémoration du 75<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la *DUDH* par les Nations Unies. La Commission a présenté les résultats de la recherche sur deux pages refonduées de son site Web, qui comprennent :

- un récit biographique sur John Peters Humphrey, dont des récits de son enfance à Hampton (N.-B.), de ses années d'études et d'enseignement à l'Université McGill, et de sa carrière aux Nations Unies;
- une vidéo sur sa vie et son legs, entrecoupée de photographies extraites de documents d'archives et d'enregistrements audio d'entrevue;
- une chronologie animée de sa vie, ponctuée de photographies rares de sa famille, de ses amis et d'événements importants;
- une bibliographie annotée de son œuvre;
- une bibliographie annotée des principales publications sur sa vie et son œuvre;
- un guide de l'enseignant à l'intention des écoles du Nouveau-Brunswick, adapté au programme scolaire existant : exercices, tests et plans de cours pour enseigner la *DUDH*, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, et la biographie et la contribution de John Peters Humphrey;
- des liens vers des ressources en ligne et archivées sur M. Humphrey, et de l'information sur les organismes, récompenses et commémorations créés en son honneur.



## L'enseignement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Guide de l'enseignant

Cette année, la Commission a publié une nouvelle ressource destinée à aider les enseignants des écoles du Nouveau-Brunswick à intégrer l'enseignement des droits de la personne en classe. Les thèmes du guide sont agencés de façon à servir de modules d'enseignement à même le programme des écoles intermédiaires et secondaires du Nouveau-Brunswick dans les matières suivantes : sciences humaines, droit, histoire moderne, science politique, histoire du Canada et enjeux mondiaux.

Le guide incorpore les concepts et principes fondamentaux des droits de la personne dans trois modules d'enseignement. Les modules permettent aux élèves de se familiariser avec le texte et le contexte de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*; expliquent l'application des droits de la personne au niveau national et provincial; parcourent la vie et les réalisations de John Peters Humphrey dans le domaine; et donnent une vue d'ensemble de la *Loi sur les droits de la personne*.

Tous les modules du guide comprennent certains éléments : vocabulaire clé, définitions de termes importants, suggestions d'activités et de discussions en classe, devoirs, tests, sujets de dissertation, etc.



## Recherche sur l'histoire de la Commission, 1967-1989

En janvier 2024, la Commission a lancé un nouveau projet de recherche en partenariat avec le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas. À l'aide des documents conservés aux Archives provinciales du Nouveau-Brunswick, on retrace l'histoire des 22 premières années de la Commission, une période marquée par le mandat prolongé de son premier président, Noël Kinsella.

La recherche met en lumière différents aspects :

- première structure administrative de la Commission et répartition de ses fonctions entre éducation et observation;
- principales initiatives de la Commission en matière d'éducation et de sensibilisation, dont la défense des groupes noirs et autochtones dans la province;
- interprétation libérale par la Commission de son mandat en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* et ses efforts pour résoudre les problèmes de discrimination systémique au Nouveau-Brunswick;
- contribution et analyses de la Commission en matière d'enjeux constitutionnels, et participation aux comités qui ont délibéré sur le projet de *Charte canadienne des droits et libertés*;
- défense par M. Kinsella (premier président de la Commission) des droits des femmes et des enfants autochtones devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, qui a abouti à la modification de la *Loi sur les Indiens du Canada*;
- aperçu de la composition diversifiée de la première Commission, dont des membres issus des communautés noires et autochtones, du monde universitaire et de la communauté religieuse, et de leur contribution aux droits de la personne.



Commission des droits de la personne : Les premières années  
De gauche à droite : Dr Lionel Guravich, Joseph Drummond, Rev. Dr Clément Cormier, Marguerite Stillwell (secrétaire du ministre du travail), Marjorie Perley, Dr Noël Kinsella, et Michael O'Brien

L'étude s'est achevée en avril 2024, et ses résultats seront présentés sur une nouvelle page du site Web de la Commission dans les mois à venir. L'information présentée sera utile aux chercheurs et aux praticiens des droits de la personne, car elle donne un aperçu des débuts des commissions des droits de la personne, de leurs premiers modèles de gouvernance et de structure, et de l'évolution progressive de la gestion des droits de la personne au Canada.

## Lignes directrices de recherche en langage simple

La Commission publie des lignes directrices de recherche sur des sujets clés relatifs aux droits de la personne et sur les motifs protégés par la *Loi sur les droits de la personne*. Ces lignes directrices s'appuient sur une jurisprudence à jour et résumant les principes clés et les meilleures pratiques en la matière. Ces dernières années, la Commission a vu la nécessité de créer des communications plus compréhensibles, dans un format simplifié et un langage clair, afin de rendre l'information sur les droits de la personne accessible et équitable pour tous.

C'est dans cette optique que la Commission a lancé, en novembre 2023, son projet visant à condenser ses lignes directrices complètes dans des documents de deux pages en langage simple, afin de les rendre accessibles à un public large. Cinq lignes directrices en langage simple ont vu le jour cette année :

- Mesures d'adaptation à une incapacité au travail;
- Accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance;
- Accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12);
- Accommodement des élèves ayant une incapacité dans les établissements postsecondaires;
- Ligne directrice sur la situation de famille.

**MESURES D'ADAPTATION À UNE INCAPACITÉ AU TRAVAIL**  
La Loi sur les droits de la personne (la Loi) du Nouveau-Brunswick interdit tout traitement discriminatoire fondé sur une incapacité physique ou mentale en matière d'emploi.

**DROITS DE LA PERSONNE ET INCAPACITÉS MENTALES ET PHYSIQUES**  
L'article 2 de la Loi définit l'incapacité physique comme un état de santé résultant d'une blessure, d'une maladie ou d'une anomalie congénitale. Cet état de santé ne doit pas nécessairement être permanent, il peut s'agir de maladies de courte durée, mais pas de problèmes de santé courants comme le rhume, la grippe ou l'angine streptococcique.

**Exemples d'incapacités physiques :**

- Problèmes de dos
- Diabète
- Cancer
- Sclérose en plaques
- Maladies cardiaques
- Daltonisme

Par incapacité mentale, la Loi entend une déficience intellectuelle (le syndrome de Down, par exemple), un trouble d'apprentissage (tel que le TDAH, la dyslexie, etc.) et des problèmes de santé mentale.

**Exemples d'incapacités mentales :**

- Anxiété
- Dépression
- TDAH
- Trouble de stress post-traumatique
- Trouble bipolaire
- Trouble du spectre de l'autisme

**Si un employé ne présente aucune incapacité, mais que son employeur pense le contraire et le traite différemment pour cette raison, il s'agit d'un traitement discriminatoire en vertu de la Loi. Il s'agit d'une discrimination fondée sur une incapacité perçue.**

**Exemple :**  
Vous dites à votre employeur que vous avez souffert d'une incapacité dans le passé, mais que ce n'est plus le cas. Toutefois, l'employeur considère que vous présentez toujours une incapacité et que vous ne serez donc pas en mesure de travailler à temps plein, il réduit votre horaire de travail - il s'agit de discrimination fondée sur l'incapacité perçue.

**INCAPACITÉ ET EMPLOI EN VERTU DE LA LOI :**  
Conformément aux lois sur les droits de la personne, un employeur ne peut discriminer des employés en raison d'une incapacité mentale ou physique. La discrimination est interdite dans tous les types d'emplois, qu'ils soient permanents, occasionnels, à temps plein ou à temps partiel. La Loi protège également de la discrimination au cours du processus d'embauche.

**OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS D'OFFRIR DES MESURES D'ADAPTATION AUX PERSONNES HANDICAPÉES**  
Si vous avez besoin de soutien en raison d'une incapacité physique ou mentale, votre employeur est tenu de donner suite à votre demande raisonnable. On parle alors d'obligation d'accommodement : c'est la loi.

L'obligation d'accommodement signifie qu'un employeur est tenu de changer ses règlements ou politiques afin d'aider un employé handicapé. Tous les employés bénéficient ainsi d'un traitement équitable et peuvent participer pleinement et apporter leur contribution sur leur lieu de travail. L'obligation d'accommodement est aussi collaborative. On entend par là que l'employé doit coopérer avec l'employeur, pour que tous deux trouvent ensemble la meilleure façon d'équiper l'employé dans son travail. Par exemple, l'employé doit fournir à l'employeur tout document, médical ou autre, pertinent.

S'il devient trop difficile pour l'employeur de tenir compte de vos besoins (pour des raisons de santé et de sécurité, par exemple), ce dernier peut alors refuser d'accéder à votre demande. Cela dit, ce refus doit être fondé sur une évaluation minutieuse - il n'est pas automatique. Dans ce cas, on parle de contrainte excessive.

## Guide des droits de la personne à l'intention des nouveaux arrivants

Au cours du dernier exercice, la Commission, en collaboration avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, a tenu des consultations avec des organismes ethnoculturels et d'aide à l'établissement dans la province. L'objectif était d'évaluer avec précision les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants à leur installation au Nouveau-Brunswick et, sur la base des renseignements recueillis, de créer des ressources et des programmes pour les aider à accéder aux ressources et aux services gouvernementaux, y compris les services offerts par la Commission.

En mai 2023, la Commission a publié un rapport de synthèse sur la consultation, résumant ses principales conclusions et recommandations. L'une des principales recommandations issues des consultations était la création de ressources éducatives facilement accessibles aux nouveaux arrivants et aux autres groupes vulnérables, afin de les informer de leurs droits et responsabilités et de la façon de se prévaloir des services de la Commission s'ils étaient victimes de discrimination au Nouveau-Brunswick.

Dans le cadre de ce projet, la Commission a publié *Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Guide pour les nouveaux arrivants*, un document rédigé en langage simple contenant les renseignements suivants :

- vue d'ensemble de la législation sur les droits de la personne et son cadre international, fédéral et provincial;
- mandat et compétence de la Commission;
- sens du terme « discrimination » dans la législation sur les droits de la personne;
- protection offerte par la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick;
- exemples de pratiques discriminatoires dans l'emploi, le logement et les services;
- processus de conformité de la Commission : comment déposer une plainte et ce qui se passe une fois la plainte déposée;
- liste d'autres services provinciaux qui peuvent aider les nouveaux arrivants : Travail sécuritaire NB, Ombud, normes d'emploi, Défenseur des enfants et des jeunes, Défenseur des aînés, etc.

Le guide est disponible en six langues étrangères : tagalog, swahili, arabe, ukrainien, mandarin et espagnol. On peut le télécharger sur le site Web de la Commission; les organisations peuvent également en demander des exemplaires imprimés.



---

# Partenariats et sensibilisation communautaires

## EDPE : Collaboration et création de ressources

En novembre 2023, l'Unité de promotion des droits a discuté avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (EDPE) en vue de créer du matériel et des ressources pédagogiques pour l'enseignement des droits de la personne dans les écoles intermédiaires. Ces nouvelles ressources viendraient compléter le guide de l'enseignant déjà en circulation.

Dans le cadre d'une série de rencontres avec EDPE, la Commission a évalué le besoin en matériel éducatif sur les droits de la personne pour le programme des écoles intermédiaires du Nouveau-Brunswick et a commencé à créer diverses ressources – manuels, exercices, tests, glossaires et modules électroniques – à l'intention des élèves, des enseignants et du personnel.

À la fin de cet exercice, l'Unité de promotion des droits avait élaboré un cahier d'exercices pour les classes de l'école intermédiaire intitulé *Explorons le monde des droits de la personne* pour deux niveaux de compétence linguistique du Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer, utilisé par le ministère de l'Éducation : A2 (utilisateur élémentaire) et B2 (utilisateur indépendant). Le cahier d'exercices s'accompagnera d'un glossaire de niveau A2 et B2 et d'un guide de l'enseignant pour aider les éducateurs à intégrer la ressource en classe.

En outre, EDPE a senti le besoin de rédiger une ressource pour le personnel scolaire sur les principes d'accommodement raisonnable des demandes des élèves en vertu des lois sur les droits de la personne. L'Unité de promotion des droits rédige donc un module d'apprentissage en ligne sur l'obligation d'accommodement, qui comprend du matériel interactif, des exemples de jurisprudence, des tests et des évaluations.

Ces ressources seront disponibles au cours de l'exercice 2024-2025.

## Comité ALL Women de PRUDE Inc. : conclusion du projet et prochaines étapes

Le projet ALL Women de PRUDE Inc. a pris fin à l'issue du mandat de trois ans qui lui avait été confié par Femmes et Égalité des genres Canada. Ce projet a permis à des femmes de la région du Grand Saint John de partager leur histoire et leur expérience de la discrimination fondée sur le genre.

Dans le cadre de cette initiative, la Commission a participé à un comité qui a élaboré des recommandations pour les municipalités de Rothesay, de Saint John, de Quispamsis et de Grand Bay-Westfield, afin d'améliorer l'inclusion et l'égalité des femmes dans leurs communautés et d'éliminer les obstacles socioéconomiques systémiques auxquels les femmes font face dans la région.

Elle a participé à une table ronde sur la lutte contre le racisme, soutenu des initiatives éducatives, diffusé de l'information sur la législation, et organisé divers webinaires sur le logement en anglais, en français et en espagnol pour informer le public et les parties prenantes sur les principales mesures de protections des droits de la personne prévues par la *Loi*.

En novembre 2023, la Commission a assisté à la dernière réunion du comité pour discuter des succès et des lacunes du projet, de ses recommandations finales et des éventuelles prochaines étapes. Le comité a décidé de créer des groupes de travail composés de différents groupes de membres assignés aux différentes recommandations du projet. La formation de ces groupes était en cours à la fin de l'exercice.

Un rapport final présentant les conclusions, les activités et les recommandations du projet a été publié en mars 2024.

## Lieux plus sûrs N.-B. : Achèvement d'un projet quinquennal sur le harcèlement sexuel au travail

Lieux plus sûrs N.-B., le projet de collaboration de la Commission avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB), a officiellement pris fin. Il faisait partie d'une initiative financée par le ministère de la Justice du Canada pour étudier et combattre le harcèlement sexuel au travail des personnes 2ELGBTQIA+ dans une optique holistique, collaborative et qui tient compte des traumatismes.

Lieux sûrs N.-B. est un projet de soutien au personnel 2ELGBTQI+, né de consultations auprès de parties prenantes provinciales. Il venait combler les lacunes au sein des ressources éducatives sur le harcèlement sexuel au travail, d'ordinaire fondées sur des approches binaires. Le projet, lancé en mars 2022, s'est vu compléter par d'importantes ressources éducatives, dont un programme d'aiguillage vers des avocats lancé en février 2023, et a fourni des conseils juridiques gratuits aux personnes touchées par le harcèlement sexuel au travail.

En septembre 2023, la Commission a participé à une séance de planification avec le SPEIJ-NB et d'autres parties prenantes du projet afin d'établir la voie à suivre pour le projet après la fin du financement fédéral. Il a été décidé que Lieux sûrs N.-B. continuera d'être géré par le SPEIJ-NB, avec le soutien continu de partenaires communautaires, dont la Commission. En outre, le programme d'aiguillage vers des avocats du projet cessera ses activités et sera transféré au programme de Conseil juridique indépendant et plus (CJI+) de Violence sexuelle Nouveau-Brunswick.



**LIEUX PLUS  
SÛRS N.-B.**

## Coalition autochtone urbaine : Atelier Voice of the River du centre d'amitié Under One Sky

En novembre 2023, la Commission a été invitée à participer à *Voice of the River*, un atelier communautaire de coalition autochtone urbaine organisé par le centre d'amitié Under One Sky de Fredericton. L'atelier a réuni des gens et des organismes qui fournissent des services aux Premières Nations et aux communautés autochtones dans la région du Grand Fredericton. Il mettait en scène présentations et activités interactives visant à favoriser la compréhension de la population autochtone urbaine de Fredericton et des avantages des réseaux autochtones urbains.

Les participants ont eu l'occasion de contribuer à l'élaboration de la mission, de la vision et des principes de la coalition autochtone urbaine. Justin Campbell, directeur de la recherche et des partenariats stratégiques au centre d'amitié First Light de St. John's (Terre-Neuve) et conférencier principal de l'atelier, a fait part de ses réflexions sur les stratégies d'engagement communautaire et leur rôle pour aider à établir des coalitions autochtones en zone urbaine.

## Comité CDCA

La Commission a continué à participer au Comité sur la diversité culturelle et l'accessibilité de la Ville de Fredericton, assurant la liaison avec différents partenaires communautaires et offrant une optique des droits de la personne aux divers membres du comité pour l'élaboration de politiques et de programmes et pour les initiatives de la Ville de Fredericton.

**Fredericton**



# Reconnaître les défenseurs des droits de la personne : Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission a créé le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1988 pour souligner le 40<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. En 2019, la Commission a créé le Prix des droits de la personne jeunesse pour reconnaître la contribution des jeunes néo-brunswickois.

Habituellement présenté le 15 septembre, soit la Journée des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, le prix célèbre les gens et les organismes qui ont œuvré à améliorer les droits de la personne, l'égalité, la diversité et l'inclusion dans la province, afin de faire du Nouveau-Brunswick un meilleur endroit où vivre.

Fierté en éducation a reçu le Prix des droits de la personne 2023, et Sydona Chandon, le Prix des droits de la personne jeunesse. Les lauréats ont été honorés lors d'une cérémonie qui s'est déroulée à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 15 septembre 2023.

Fierté en éducation, coprésidée par Gail Costello et Christine Barrington, est un organisme provincial qui vise à fournir un milieu d'apprentissage inclusif à tous les élèves de la province. Il a provoqué des changements de politiques afin de protéger les élèves et le personnel 2ELGBTQI+ dans les écoles, créé et offert de la formation et des ressources aux enseignants, et organisé des activités qui font la promotion de la diversité et de l'acceptation de toutes les personnes au sein du système scolaire.

Sydona Chandon, lauréate du Prix des droits de la personne jeunesse de cette année, a obtenu, en 2022, son diplôme de l'Université St. Thomas, où elle a, pendant ses études, piloté diverses initiatives de soutien aux étudiants d'origines diverses, y compris les étudiants internationaux et racialisés. Elle a été vice-présidente à l'éducation à l'Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick et siégé à son conseil d'administration. Elle a participé à l'organisation du premier Jour de l'émancipation au Nouveau-Brunswick en août 2021, une commémoration annuelle marquant l'abolition de l'esclavage dans les régions anciennement sous occupation coloniale britannique.



De gauche à droite : Linda Boyle, épouse de la lieutenant-gouverneure; la lieutenant-gouverneure Brenda L. Murphy; Sydona Chandon, lauréate du prix jeunesse; Gail Costello, coprésidente de Fierté en éducation; Christina Barrington, coprésidente de Fierté en éducation; Phylomène Zangio, présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

---

# Engager le public

## Éducation, communications et médias

Les initiatives d'éducation et de communication de la Commission sont des outils préventifs de gestion des droits de la personne. Elles sensibilisent les gens et renseignent les parties prenantes sur les pratiques exemplaires en la matière, et informent le public sur les mesures de protection et les obligations consacrées par la *Loi sur les droits de la personne*. Grâce à ses programmes éducatifs, la Commission aspire à transformer les mentalités et les attitudes sociales pour que le respect des droits de la personne devienne la pierre angulaire de la structure sociale et qu'il inspire les comportements individuels ainsi que les pratiques et politiques des institutions et des organisations.

Ses initiatives éducatives s'appuient sur les cadres de la loi, de la jurisprudence et de la recherche en matière de droits de la personne, et soulignent les valeurs fondamentales de dignité, d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination.

Les communications éducatives de la Commission s'adressent aux secteurs public et privé, aux employeurs, aux fournisseurs de logements et de services, aux établissements d'enseignement et aux groupes communautaires de toute la province. Elles comprennent notamment :

- des publications de recherche;
- des présentations, des ateliers et des webinaires;
- des projets de sensibilisation et d'éducation avec les groupes de défense des droits et les intervenants;
- la communication de l'information et de la recherche aux ministères et aux commissions des droits de la personne de l'ensemble du pays;
- la sensibilisation par les médias sociaux;
- des communiqués et des déclarations publiques;

## Communications et relations avec les médias

La Commission émet des communiqués sur les enjeux et les avancées dans le domaine et des déclarations soulignant les jalons historiques marquants ou les violations possibles des droits de la personne dans la province, et elle annonce la publication de ses nouvelles ressources éducatives.

Elle répond aux demandes de renseignements des médias sur les enjeux actuels, son mandat et son processus d'observation, ainsi que sur les plaintes en cours à la Commission du travail et de l'emploi.

## Communiqués de presse

La Commission a publié dix communiqués de presse et déclarations publiques cette année.

1. **3 avril 2023** : « Le respect de la diversité est un principe fondateur de la société du Nouveau-Brunswick, selon la présidente de la commission »
2. **15 mai 2023** : « La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège le bien-être de tous les enfants dans le système scolaire »
3. **16 juin 2023** : « Nouvelle direction à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick »
4. **19 juin 2023** : « La commission continuera de faire respecter les droits et les obligations de toutes les personnes au Nouveau-Brunswick, selon la présidente »
5. **15 septembre 2023** : « Remise des Prix des droits de la personne 2023 »
6. **28 septembre 2023** : « La *Loi sur les droits de la personne* et la culture du respect, de la dignité et de l'inclusion au Nouveau-Brunswick »
7. **21 novembre 2023** : « La commission encourage la population à lutter contre toute forme de discrimination, y compris les discours haineux, l'antisémitisme et l'islamophobie »
8. **11 décembre 2023** : « Déclaration de la commission à la suite du décès de Noël Kinsella »
9. **30 janvier 2024** : « Déclaration de la commission au sujet de l'acte de vandalisme à la synagogue Sgoolai Israel »
10. **6 mars 2024** : « Appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2024 »

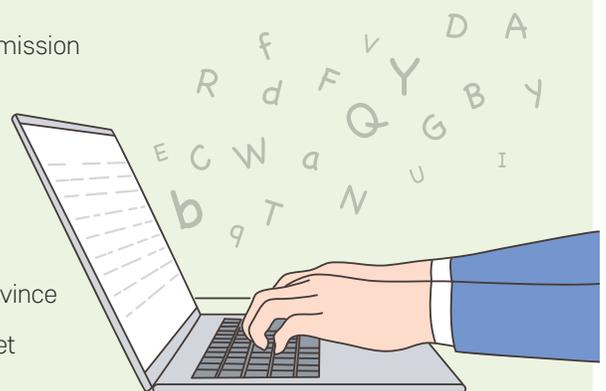
## Initiatives sur les médias sociaux

La Commission a rejoint un large public par le biais de messages éducatifs et de campagnes de sensibilisation sur les médias sociaux. Par exemple, le nombre de vues de nos publications sur Facebook a augmenté de 60 % cette année par rapport à l'année dernière.

Le contenu sur les médias sociaux est diffusé en continu et rejoint un public qui n'utilise pas les ressources en ligne ou médiatiques conventionnelles. La Commission diffuse ainsi son message au moyen d'un bref contenu incrémentiel numérique qui attire les utilisateurs de médias sociaux, notamment les plus jeunes.

### Nos messages sur les médias sociaux mettent en vedette :

- Affiches éducatives sur la *Loi* et les lignes directrices de la Commission
- Promotion de notre travail et de nos partenariats avec des organisations externes
- Posts commémoratifs pour les journées et les événements reconnaissant les étapes importantes en matière de droits de la personne
- Promotion d'initiatives liées aux droits de la personne dans la province
- Contenu sur les droits de la personne provenant d'organisations et d'organismes gouvernementaux pertinents



En 2023-2024, la Commission a en outre abordé les sujets suivants dans ses campagnes sur les médias sociaux :

- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- Dépendance et droits de la personne;
- Journée nationale des aînés : âgisme et droits de la personne;
- Journée du souvenir trans;
- Semaine de la santé mentale : santé mentale et droits de la personne;
- Tirage de livres à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne; nommez un héros local ou une héroïne locale des droits de la personne qui vous inspire?
- Journée du chandail rose;
- Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté;
- John Peters Humphrey : vie, héritage et ressources complémentaires.

## Rayonnement sur les médias sociaux, 2023-2024

				
Abonnés	1 523	596	86	230
Croissance du nombre d'abonnés par rapport à l'exercice financier précédent	362	85	25	130
Portée/vues	32 600	-	2 200	-
Partages et commentaires/ republications	3 K	-	-	30
Impressions	-	38 100	-	5 500

---

## Contenu vidéo

En 2023-2024, dans le cadre de son engagement à fournir une information complète et accessible sur les droits de la personne la Commission a créé de nouveaux contenus vidéo pour diffuser des messages clés, commémorer des journées spéciales, célébrer ses héros et sensibiliser le public sur les droits de la personne.

Il s'agit de **10 vidéos** en anglais et en français sur les sujets suivants :

- John Peters Humphrey : sa vie et son héritage;
- Célébration du Mois de l'histoire des Noirs;
- Un legs des droits de la personne : récipiendaires du Prix des droits de la personne du N.-B.;
- Commémoration du mandat de Claire Roussel-Sullivan, présidente de 2020 à 2023.

## Présentations et ateliers

La Commission donne des présentations, anime des webinaires et offre de la 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 sensibilisent la population aux droits de la personne dans la société et l'informent de ses droits et responsabilités en vertu de la *Loi*.

Grâce à des mesures ciblées et efficaces, on peut transformer les attitudes sociales et influencer sur les politiques et les décisions institutionnelles, ce qui améliore le respect des droits de la personne dans la province.

Par l'éducation et la sensibilisation, on guide les organismes, les employeurs et les fournisseurs de logement et de services dans l'intégration de pratiques exemplaires à leurs activités, ce qui renforce les droits de la personne au sein de la société et de l'économie de la province.

## Formation sur les préjugés inconscients

En février 2024, les membres et le personnel de la Commission ont participé à un atelier virtuel bilingue de deux heures et demie intitulé « Mitigating Unconscious Bias: Building the Foundation » (Fondements de l'atténuation des préjugés inconscients). Animé par l'un des principaux prestataires de services en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au Canada, cet atelier visait à expliquer les rouages subtils des préjugés inconscients dans le comportement humain et leur incidence sur les relations de pouvoir et la prise de décision au travail.

Il a défini et expliqué l'origine des préjugés inconscients, énuméré les types de préjugés et leurs répercussions et suggéré des mesures pour atténuer les préjugés inconscients dans les interactions afin de favoriser des espaces, des pratiques et un leadership inclusifs et interculturels.

**En 2022-2023, la Commission a organisé 49 ateliers auxquels ont participé 897 personnes.**

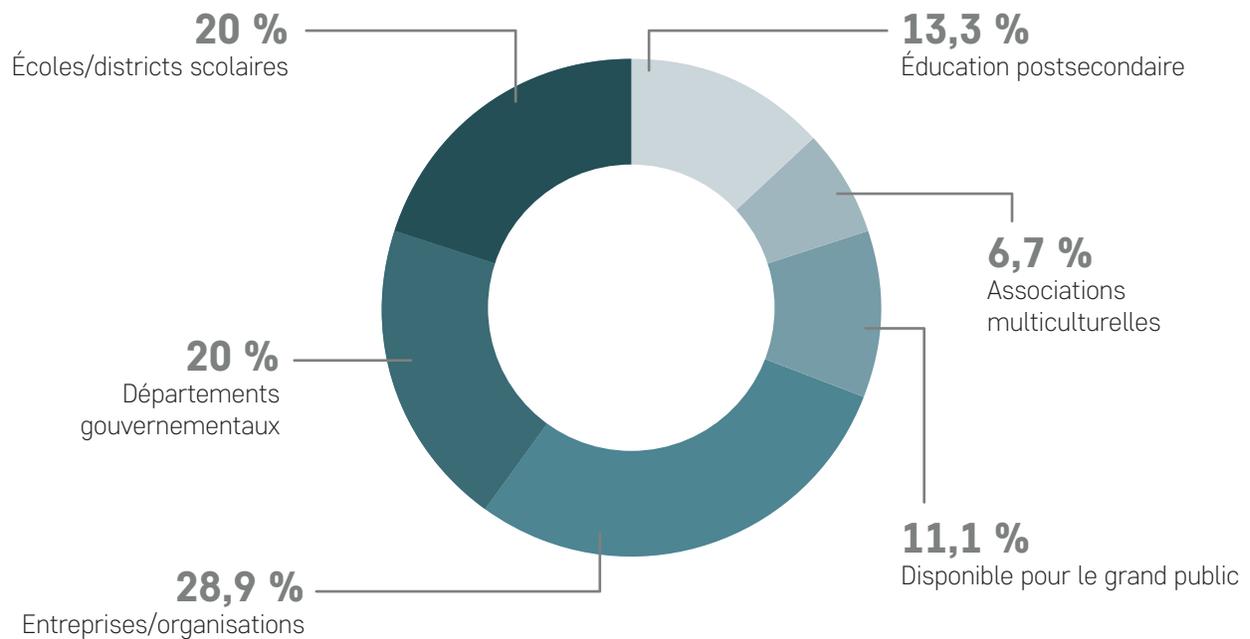
**49**  
**ateliers**

Par rapport aux 46 ateliers organisés l'année dernière

**897**  
**participants**

L'année dernière, la Commission a atteint 1 645 personnes, mais ce chiffre incluait une formation à la réglementation pour un département gouvernemental comprenant 898 participants.

## Publics rejoints cette année



## Sujets des présentations

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

Sujet de la présentation	Nombres d'ateliers	Pourcentage
Se familiariser avec les droits de la personne	28	57,1 %
Accommodement des élèves ayant une incapacité	5	10,2 %
Droits de la personne et harcèlement sexuel	5	10,2 %
Obligation d'accommodement	3	6,1 %
Le logement et les droits de la personne	3	6,1 %
Droits de la personne et identité de genre	2	4,1 %
Obligation d'accommodement au travail	2	4,1 %
Naviguer le processus de plainte	1	2 %

## Site Web de la Commission

La Commission communique avec le public par le biais de différentes plateformes multimédias pour le sensibiliser aux droits de la personne et promouvoir le changement social. Le site Web de la Commission est l'une de ces plateformes.

Il propose toute une gamme de ressources éducatives, juridiques et de recherche sur les droits et responsabilités conférés par la *Loi sur les droits de la personne*.

Le site Web affiche les initiatives et activités éducatives de la Commission, comme les présentations et les webinaires, ainsi que les communiqués de presse, les déclarations publiques, les engagements clés et d'autres renseignements pertinents.

Il sert aussi de portail pour accéder aux formulaires de plainte ou demander une présentation sur les droits de la personne.

# 20 090

utilisateurs au Canada ont visité le site Web de la Commission en 2023-2024.

# 10 985

utilisateurs du Nouveau-Brunswick ont visité le site Web de la Commission en 2023-2024.

Sur les 10 985 visiteurs du site Web de la Commission au Nouveau-Brunswick, 83,7 % ont consulté le site en anglais et 16,3 %, en français.

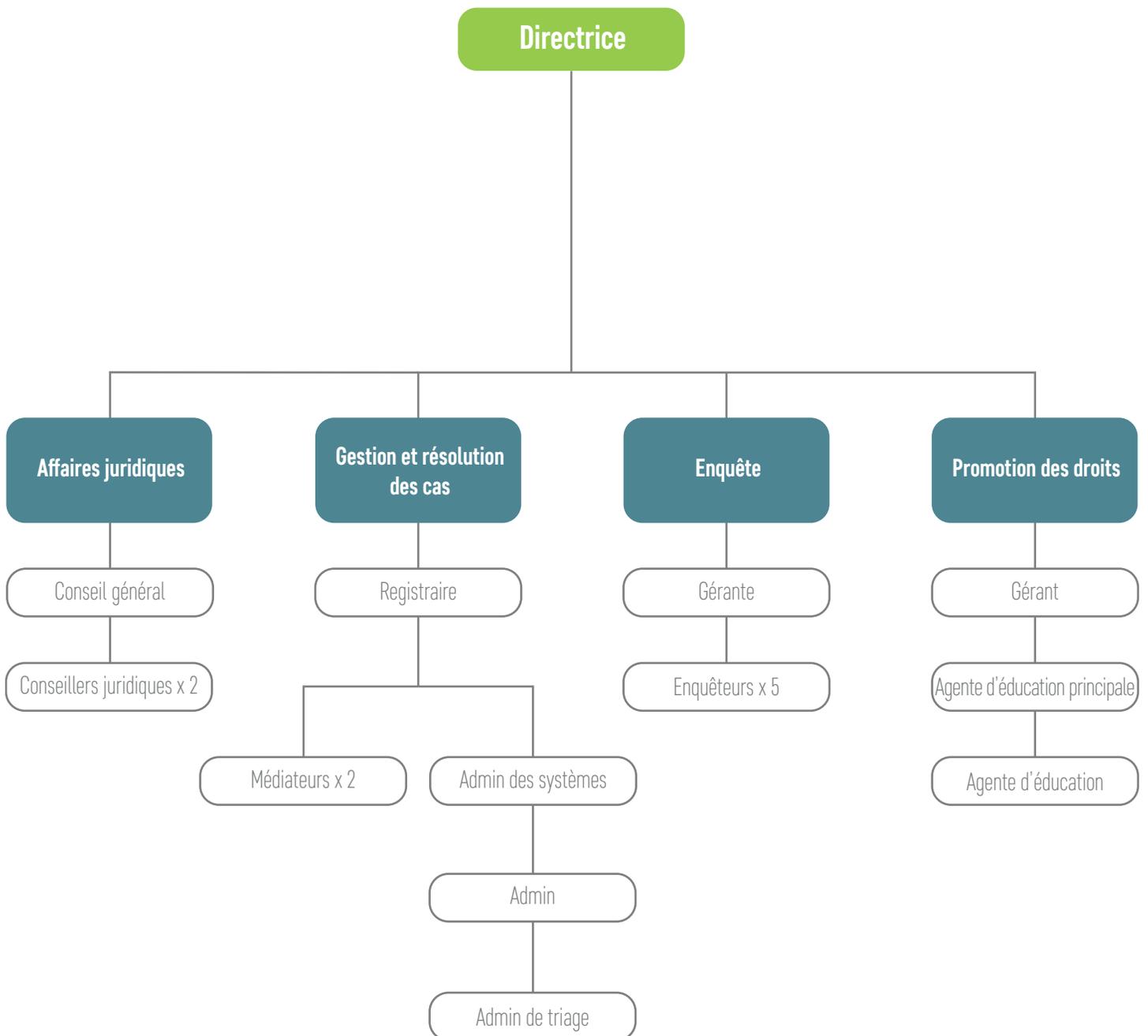
Le temps moyen passé sur le site était supérieur à la moyenne du secteur dans les deux langues.



# Annexes

# Annexe A

## Organigramme



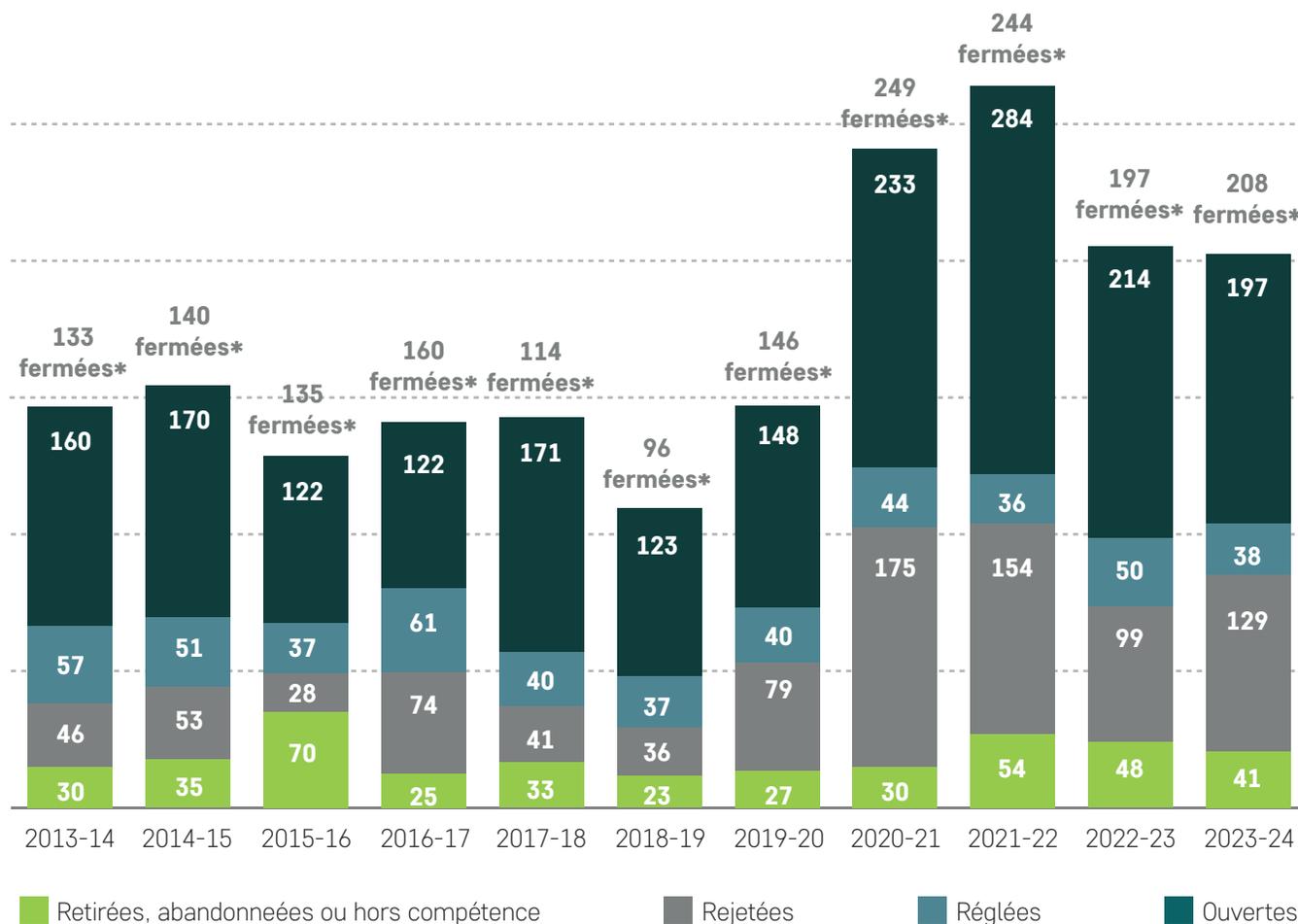
# Annexe B

## Processus de plainte



# Annexe C

## Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés, 2023-2024



\* Remarque : Les statistiques sur les plaintes fermées se rattachent seulement au nombre de plaintes officielles fermées par la Commission et non aux cas réglés au stade préliminaire ni aux plaintes officielles fermées par une commission d'enquête ou un tribunal.

Les plaintes fermées comprennent les plaintes des catégories « Retirées, abandonnées ou hors compétence », « Rejetées » et « Régliées ».

# Annexe D

## Sommaire des dépenses, 2023-2024

	Budget	Dépenses réelles
Observation et éducation	1 777 898 \$	1 763 413 \$
Bureau de la Commission	59 007 \$	41 466 \$
<b>Total</b>	<b>1 836 905 \$</b>	<b>1 804 879 \$</b>

Pour obtenir des chiffres détaillés, consultez les renseignements supplémentaires du volume 2, Comptes publics 2023-2024, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

---

# Annexe E

## 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)
- Lignes directrices sur les mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2017, 26 pages)
- Ligne directrice sur l'accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance (2017, 23 pages)
- Ligne directrice sur l'accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12) (2017, 35 pages)
- Ligne directrice sur l'accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements d'enseignement postsecondaire (2017, 14 pages)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* (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)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (2017, 4 pages)
- Lignes directrices 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, 74 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge (2023, 65 pages)

### Autres publications

- Rapports annuels
- Études et rapports
- Foire aux questions concernant l'emploi et les services
- Décisions des commissions d'enquête
- Explication des motifs et des secteurs de discrimination
- Prospectus sur les droits de la personne pour les nouveaux arrivants (prospectus multilingues en langage simple)
- Guide des droits de la personne à l'intention des nouveaux arrivants (guides multilingues en langage simple)
- L'enseignement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick : Guide de l'enseignant
- Enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année – Ressources sur les droits de la personne