



RAPPORT ANNUEL

2024-2025



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2024-2025

© 2025 Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN : 978-1-4605-4400-6 (édition bilingue imprimée)

ISBN : 978-1-4605-4401-3 (version anglaise en ligne)

ISBN : 978-1-4605-4402-0 (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

Site Web : 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 2024-2025.

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 plaisir de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier 2024-2025.

Le tout respectueusement soumis,



Amber Chisholm, 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	3
Membres de la Commission	4
Faits saillants	5
Sensibilisation aux droits de la personne dans un monde en évolution	6

PROTÉGER

Protéger les droits de la personne	9
Notre travail de conformité	9
En chiffres	10
Services de médiation de la Commission	23
• Histoires de règlements de plaintes par la médiation	27
Unité des enquêtes de la Commission	30
• Récits d'enquêtes	33
Sommaire juridique	36
• Récits de plaintes déposées auprès de la CTE	38
• Décisions rendues par la CTE	40
• Affaires faisant l'objet d'une révision judiciaire et portées devant la Cour d'appel	43

PROMOUVOIR

Promouvoir les droits de la personne	46
• Éducation, défense des droits et recherche	46
Recherche	47
Partenariats et sensibilisation communautaires	50
Reconnaître les défenseurs des droits de la personne :	
Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	52
Mobiliser le public	54
• Communications, médias, et éducation	54

ANNEXES

Annexe A: Organigramme	62
Annexe B: Processus de plainte	63
Annexe C: Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés, 2024-2025	64
Annexe D: Sommaire des dépenses, 2024-2025	65
Annexe E: Publications de la Commission	66

À notre sujet

La Commission des droits de la personne est un organisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick légalement chargé de l'application de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Loi sur les droits de la personne

La *Loi* interdit la discrimination dans les secteurs de l'emploi, du logement, des services, de la publicité et des 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 de la Commission

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.

Notre 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

En tant que nouvelle présidente, j'ai le plaisir et le privilège de vous présenter le rapport annuel 2024-2025 de la Commission.

Le rapport résume les réalisations notables de la Commission au cours de la dernière année et témoigne de son engagement indéfectible à défendre et à faire progresser les droits de la personne dans notre province.

Malgré une augmentation de 36,5 % du nombre de plaintes déposées cette année, je suis persuadée que d'autres trouveront tout aussi encourageant que moi le fait que la Commission ait réussi à résoudre et à clore 279 plaintes. Cela signifie que la Commission a réussi à réduire considérablement (soit de 46 %) son arriéré de plaintes cette année. À celles-ci s'ajoutent les 2 250 demandes de renseignements du public traitées par la Commission, ce qui représente également une augmentation de 13,2 % par rapport à l'exercice précédent. Je suis donc particulièrement satisfaite de constater que le personnel de la Commission a fait preuve d'un grand engagement à l'égard de l'efficacité de son processus de conformité et de l'amélioration de la qualité des services offerts à la population du Nouveau-Brunswick.



Amber Chisholm

Ces derniers temps, nous avons assisté à une augmentation de la mésinformation et des discours haineux sur les droits de la personne dans l'infosphère publique. Cela peut avoir un effet d'entraînement néfaste sur la façon dont les droits de la personne sont perçus et exercés dans la société. Dans ce contexte, la Commission a l'important mandat d'éduquer le public sur les droits de la personne. Ce mandat sert à dissiper la mésinformation et la méfiance à l'égard des droits de la personne et à promouvoir une culture qui respecte la dignité de tous. Pour ce faire, la Commission a pris l'initiative de mener des initiatives et des partenariats de grande envergure afin d'éduquer le public sur les valeurs et les responsabilités liées aux droits de la personne. La Commission a publié une ligne directrice claire sur le thème important des droits raciaux en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* et a publié huit dépliants en langage simple sur les protections fondamentales en matière de droits de la personne. Cette ligne directrice porte notamment sur les droits en matière d'âge, de logement, de harcèlement sexuel et d'identité ou expression de genre. De même, la Commission a organisé plusieurs ateliers éducatifs; elle s'est associée à des organismes communautaires tels que l'Asian Heritage Society et l'Initiative du patrimoine queer du Nouveau-Brunswick pour créer conjointement des événements et du matériel éducatifs. Ces initiatives visent à sensibiliser la population aux droits de la personne et à mettre en évidence le riche héritage du Nouveau-Brunswick dans le domaine des droits de la personne.

Le travail de la Commission est tout aussi indispensable aujourd'hui qu'il l'était lors de sa création en 1967, sinon plus. La *Loi sur les droits de la personne*, le principal instrument juridique qui guide le travail de la Commission, a subi, au fil des ans, plusieurs modifications visant à améliorer les protections des droits de la personne des groupes vulnérables. Toutefois, le principal mandat qu'elle confère à la Commission est demeuré inchangé : mettre en œuvre le principe selon lequel toutes les personnes sont libres et égales en dignité et en droits. À titre de présidente, je m'efforcerai de respecter les principes de la *Loi sur les droits de la personne* afin de veiller à ce que la Commission poursuive ses efforts en vue de créer une culture des droits de la personne, de l'égalité, de la dignité, de la diversité et de l'inclusion dans notre province.

Je remercie sincèrement l'ancienne présidente de la Commission, Phylomène Zangio, pour le leadership dont elle a fait preuve ces dernières années, ainsi qu'à tous les membres et au personnel de la Commission pour leur travail acharné et leur dévouement. Je me réjouis à l'idée de travailler avec vous tous à l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

A handwritten signature in cursive script that reads "Amber M. Chisholm".

Amber Chisholm
Présidente, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Mot de la directrice

Cette année encore, notre personnel a travaillé avec diligence pour améliorer les processus de conformité avec la loi et réduire les délais de traitement des plaintes en discrimination déposées auprès de la Commission.

Par conséquent, la Commission a réalisé un nombre accru d'enquêtes par rapport aux années précédentes, et le nombre de plaintes en attente d'enquête a été réduit de 46 %, un progrès considérable dans nos efforts de réduction des arriérés.

La Commission a en outre franchi des étapes importantes en ce qui concerne l'élaboration de nouveaux contenus éducatifs et d'initiatives visant à sensibiliser le public aux droits de la personne. Elle a en effet publié huit nouveaux dépliants en langage simple sur des sujets liés aux droits de la personne, des ressources éducatives pour le système scolaire du Nouveau-Brunswick ainsi qu'une ressource juridique complète intitulée *Ligne directrice sur la discrimination raciale*. Cette dernière se veut un document essentiel qui aidera le public et les intervenants à comprendre les différentes formes de discrimination fondée sur la race, tout en découvrant l'histoire et les contextes de l'évolution des droits raciaux au Canada.

De même, afin de sensibiliser davantage la population aux droits de la personne, la Commission a multiplié ses collaborations et projets avec divers groupes de défense des droits, organismes de la société civile et partenaires communautaires. Elle a également travaillé avec d'autres partenaires provinciaux, notamment l'Asian Heritage Society of New Brunswick, l'Initiative du patrimoine queer du Nouveau-Brunswick et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Ces partenariats permettent à la Commission de soutenir des initiatives déterminantes en matière de droits de la personne dans la province. Ils lui donnent aussi l'occasion d'exécuter le mandat de la Commission et de tirer parti de ses programmes éducatifs et de ses ressources sur les droits de la personne pour sensibiliser un plus grand nombre de groupes et de publics cibles au Nouveau-Brunswick.

Le dévouement et la détermination sans faille dont a fait preuve cette année encore notre personnel pour garantir l'équité et l'efficacité du processus de la Commission et pour sensibiliser davantage la population aux principes des droits de la personne me touchent et m'inspirent. Leur travail contribue à l'évolution de notre société et favorise une culture de la reconnaissance et du respect des droits de la personne.

Je sais qu'il reste encore beaucoup à faire en ce qui concerne les droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Je suis également consciente du fait que la société doit affronter des défis de taille liés à la politique mondiale, aux conflits internationaux et aux changements technologiques, qui ont des répercussions sur la situation des droits de la personne. Bien entendu, les défis liés à l'éducation du public et au traitement des plaintes en matière de droits de la personne sont de plus en plus urgents et complexes. Il est essentiel que la Commission applique sans relâche la loi et les notions fondamentales des droits de la personne pour que le Nouveau-Brunswick poursuive ses efforts en vue de devenir une province exempte de discrimination et de harcèlement. Je remercie la présidente et les membres de la Commission pour leur travail en faveur de cet objectif. Je suis convaincue que grâce à notre collaboration avec les parties prenantes et la population du Nouveau-Brunswick, nous pourrons continuer à faire progresser les valeurs et les principes des droits de la personne dans notre province.



Megan Griffith

A handwritten signature in black ink that reads "Megan Griffith".

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

Membres de la Commission

La composition de la Commission des droits de la personne est double : **1) le personnel de la Commission** et **2) les membres de la Commission**.

Le personnel de la Commission, qui relève d'un directeur, se compose de fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur la Fonction publique*. Les membres de la Commission sont responsables de la gestion et du fonctionnement quotidien de la Commission; ils reçoivent les plaintes de discrimination, les règlent par la médiation et enquêtent sur celles-ci; ils rédigent des rapports sur les plaintes et les présentent aux membres de la Commission; et ils éduquent le public quant à ses droits de la personne et responsabilités en la matière.

Les membres de la Commission, y compris la présidence, sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Les membres sont des représentants des citoyens du Nouveau-Brunswick, nommés pour refléter de 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 déposés contre le rejet d'une plainte par le directeur 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 offrent une orientation relativement aux priorités stratégiques de la Commission, informent le gouvernement des questions importantes liées aux droits de la personne et font la liaison avec la société civile et les parties prenantes pour faire avancer le programme d'éducation de la Commission.

Pour prendre connaissance des biographies des membres de la Commission, veuillez consulter son site Web : www.gnb.ca/hrc-cdp.

Membres de la Commission au 31 mars 2025 :



Phylomène Zangio



Randy Dickinson



Shelley R. Dumouchel



Elizabeth Forestell



Steve Lambert



Shannonbrooke Murphy



Cyprien Okana



Rachel Richardson

Faits saillants

En 2024-2025, la Commission a concrétisé les priorités suivantes :

- réponse à 2 250 demandes de renseignements du public, par rapport à 1 988 l'année dernière, soit une augmentation de 13,2 %;
- fermeture de 279 dossiers de plainte; réception de 269 nouvelles plaintes, par rapport à 197 en 2023-2024, soit une diminution de 36,5 %;
- règlement de 49 plaintes par la médiation, et règlements pécuniaires de 555 794 \$;
- réduction de 46 % de l'arriéré de plaintes, de 80 au 31 mars 2024 à 80 au 31 mars 2025;
- réalisation de 72 enquêtes, par rapport à 61 l'année dernière;
- offre de 61 webinaires, ateliers et exposés suivis par 1 383 participants;
- publication de la *Ligne directrice sur la discrimination raciale*, une ressource éducative complète qui propose une analyse des droits liés à la race en vertu des droits de la personne et décrit la façon dont la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick offre une protection contre les pratiques et les politiques discriminatoires sur le plan racial;
- publication de versions de deux pages en langage simple de huit lignes directrices : *Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre*; *Lignes directrices sur le harcèlement sexuel*; *Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues*; *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse*; *Ligne directrice sur la condition sociale*; *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge*; *Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement*; et *Ligne directrice sur les programmes spéciaux et la définition de l'équité et de la discrimination*;
- ressource éducative en deux volets destinée aux écoles intermédiaires, *Explorons le monde des droits de la personne*, conçue en partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, offerte dans deux niveaux de langue (A2 et B2), et comprenant des cahiers d'exercices, des glossaires et des guides pour les enseignants;
- commémoration du Mois de l'histoire des Noirs 2025 grâce à la tenue d'une discussion virtuelle et d'une séance de questions et réponses avec modérateur à laquelle 84 personnes ont participé, notamment Black Business and Professional Network Inc., Black Lives Matter New Brunswick, le Conseil des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick et l'historienne Mary L. McCarthy-Brandt.

Sensibilisation aux droits de la personne dans un monde en évolution

Les droits de la personne sont au cœur de la promotion des valeurs de dignité, d'égalité, d'inclusion et de justice sociale et, inversement, le mépris de ces mêmes droits peut perpétuer les inégalités socioéconomiques, y compris systémiques, dans des domaines comme l'éducation, les soins de santé, le logement et les services publics. Il va sans dire que le déni des droits de la personne découle souvent d'un manque de connaissance et de sensibilisation. La connaissance des droits de la personne et des responsabilités en la matière peut permettre d'anticiper et de prévenir leur potentielle violation. Dans ce contexte, les commissions de droits de la personne sont investies du mandat légal de promouvoir ces droits dans leur territoire de compétence et de favoriser une culture qui les valorise, ce qui peut faciliter l'intégration de normes connexes dans les politiques et pratiques institutionnelles, les prises de décisions politiques, les programmes législatifs et les interactions et comportements sociaux. De nombreux facteurs viennent complexifier cet exercice : l'évolution constante du paysage de l'information contemporain, un discours en ligne haineux et de désinformation à caractère systémique qui suscite le scepticisme quant aux droits de la personne, la prépondérance des technologies et plateformes numériques qui engendre une communication impersonnelle et fragmentée, un manque de confiance généralisée dans les institutions publiques et des changements culturels et démographiques qui redéfinissent les contextes sociopolitiques. Cette réalité qui ne cesse d'évoluer exige des commissions des droits de la personne d'adapter leurs efforts d'éducation et de sensibilisation pour créer des messages forts et efficaces, regagner la confiance du public et combattre le discours ambiant qui véhicule la haine, la méfiance et la peur, tout en veillant à ce que les progrès en matière de droits de la personne coïncident avec les transformations technologiques et socioculturelles émergentes.



La compréhension de ces nouveaux défis est essentielle à une promotion efficace des droits de la personne et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a la ferme intention d'adapter sa stratégie de sensibilisation pour répondre aux changements sociaux, culturels, technologiques et démographiques et de continuer d'accroître la confiance du public par la voie d'initiatives d'éducation, d'information et de sensibilisation. Le véritable respect des droits de la personne dans les contextes socioculturels et d'information contemporains n'est possible que s'il repose sur des connaissances de la question transmises par des communications percutantes de pointe, de la recherche sur les tendances et l'interprétation des normes en la matière dans cette conjoncture de grands changements. Pour leur part, les propositions éducatives doivent incorporer les différences culturelles, historiques et linguistiques de la société du Nouveau-Brunswick, cultiver un sentiment de respect et de collaboration, faire résonner la voix des groupes vulnérables dans le discours sur les droits de la personne et créer un sentiment de communauté, de confiance et de responsabilité collective. Nous pouvons également promouvoir la dignité et les droits de tous les groupes marginalisés par la création d'approches multidimensionnelle de sensibilisation en la matière, notamment des mesures de respect de l'égalité entre les genres, de la justice raciale, de la réconciliation et des droits des Autochtones, de la protection des personnes ayant une incapacité, des droits socioéconomiques ainsi que la sensibilisation à l'intersectionnalité et à la discrimination systémique.

L'histoire montre que les droits de la personne ont tendance à progresser en période de montée d'activisme politique, de défense publique des droits et de mouvements de résistance; mais qu'à l'inverse, leur recul suit une lente érosion, laquelle peut être imperceptible ou difficile à évaluer au moment où elle se produit. C'est notamment pour cette raison que l'éducation est le rempart absolu contre l'usure des normes des droits de la personne. Des mesures d'éducation, de sensibilisation et d'information efficaces seront le gage de l'enrichissement continu de ces normes en cette ère de changements sociétaux majeurs.



Protéger

Protéger les droits de la personne

Activités de la Commission :

- **gestion** de sa 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 de conformité

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 obtenir 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 la matière.

La Commission constate 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 comprend une ventilation du 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

2 250

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

269

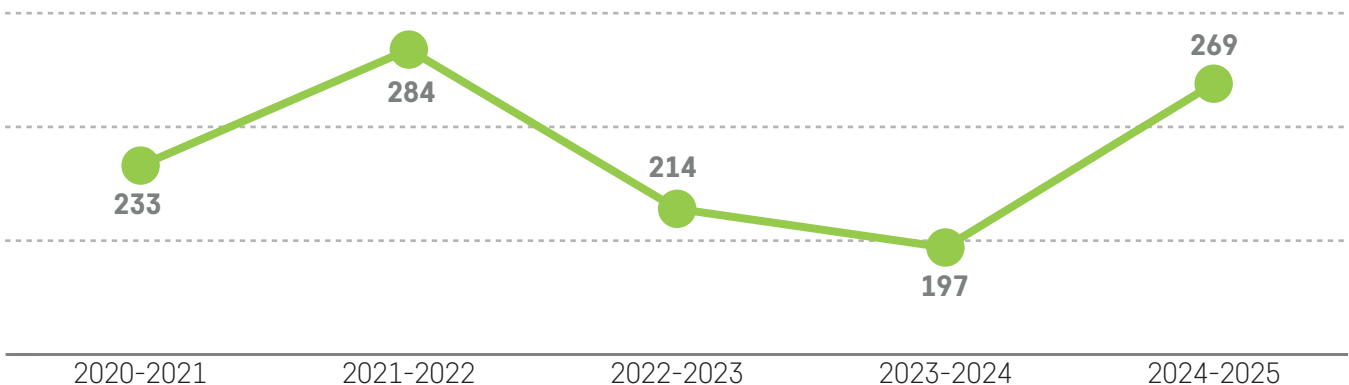
plaintes ont été déposées auprès de la Commission cette année.

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 13,2 % cette année par rapport à 2023-2024. Les plaintes officielles déposées auprès de la Commission ont grandement augmenté cette année puisqu'une hausse de 36,5 % a été enregistrée 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 initiatives robustes d'éducation et de sensibilisation de cette année. La forte augmentation du nombre de plaintes officielles cette année peut être révélatrice d'une tendance sociétale générale en matière de sensibilisation aux droits de la personne, qui devra être réévaluée dans les années à venir.

Nombre de plaintes déposées, 2020-2025



Le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission a connu un pic en 2021-2022, suivi d'une tendance à la baisse pendant deux ans. L'année en cours a toutefois enregistré une augmentation de 36,5 %, ce qui est nettement plus élevé que l'augmentation de 21,9 % constatée en 2021-2022. L'augmentation de 2021-2022 a été en partie causée par les politiques et les restrictions mises en place en raison de la pandémie; l'augmentation de cette année, qui s'explique difficilement par un seul facteur, pourrait révéler un changement général dans le paysage des droits de la personne à l'échelle provinciale. En plus de l'augmentation du nombre de nouvelles plaintes, la Commission continue de traiter des plaintes qui traînent depuis plusieurs années. Il est encourageant de constater que cet arriéré a grandement diminué cette année, principalement en raison de la nouvelle collaboration stratégique entre les unités, d'un processus de triage amélioré et de l'accent mis sur la médiation pour régler les plaintes.

La Commission a réduit l'arriéré de plaintes de 80 en 2023-2024 à 43 au 1^{er} avril 2025, une réduction de 46 %. C'est la troisième année consécutive que l'arriéré des plaintes en attente de règlement diminue de manière significative, et la Commission continue à donner la priorité au règlement des plaintes les plus anciennes de son fichier afin de réduire davantage cet arriéré.

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 :

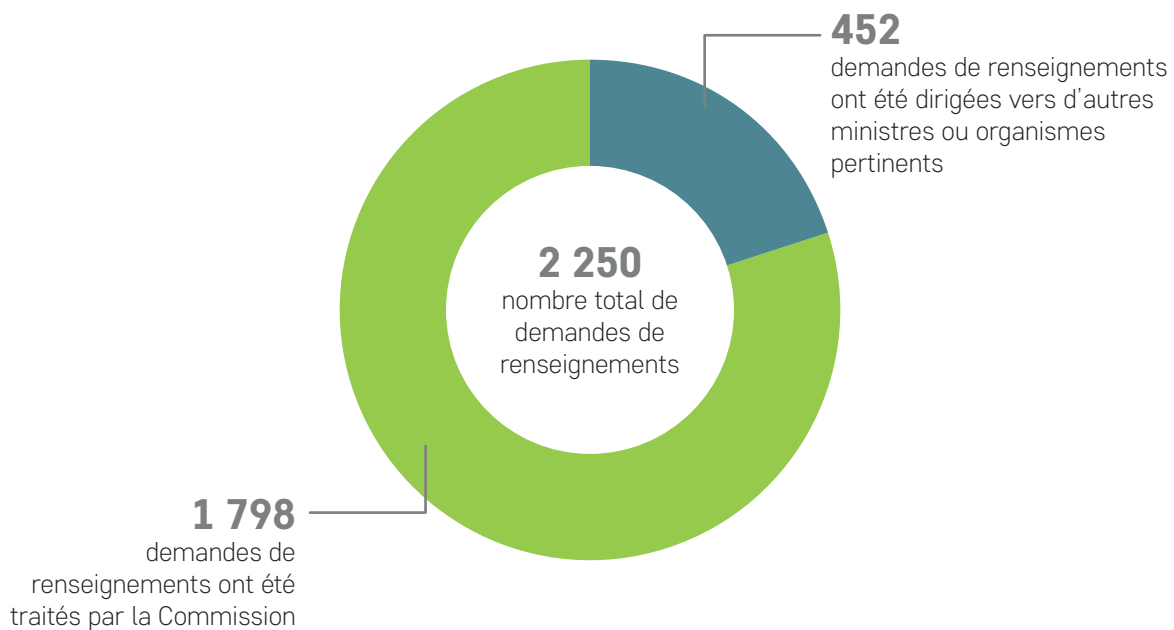
- Questions générales sur les droits et les responsabilités en vertu de la *Loi* ;
- Des conseils sur des situations spécifiques en matière de droits de la personne ;
- Questions sur le mandat de la Commission et la procédure de conformité ;
- Demandes de formation aux droits de la personne de la part 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.

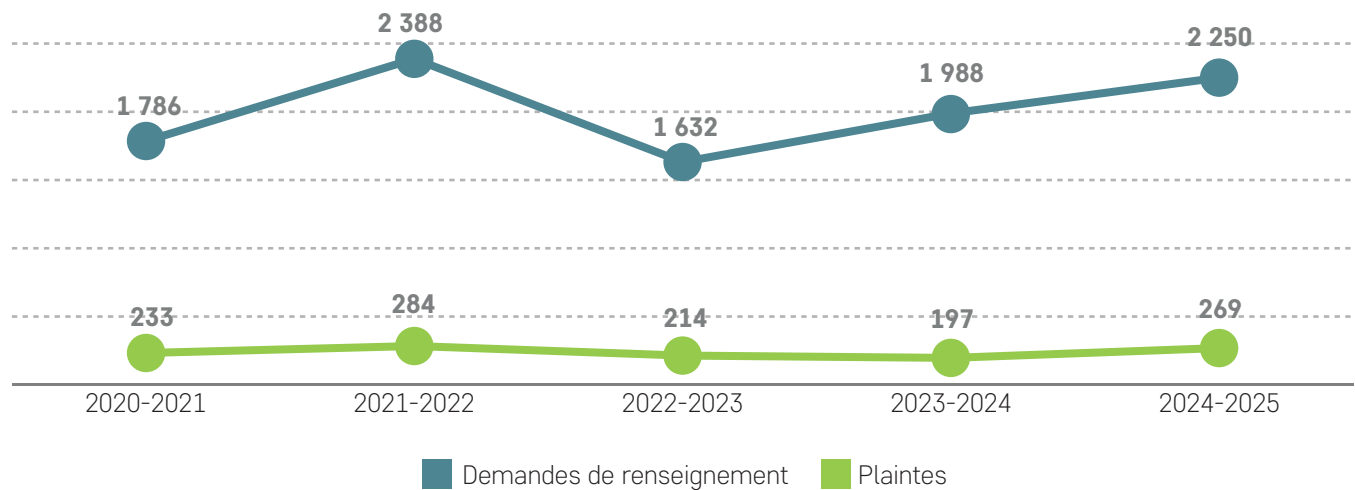
Toutes les demandes ne se transforment pas en plaintes, car chaque demande est soigneusement évaluée par le personnel de la Commission et les personnes sont dirigées vers le département ou l'organisation concerné(e) si un problème ne relève pas de la *Loi*.



Traitement des demandes par le personnel de la Commission



Nombre de demandes de renseignements et de plaintes déposées par année, 2020-2025



Le nombre de demandes de renseignements reçues par la Commission a poursuivi une tendance à la hausse depuis 2022-2023, tandis que le nombre de plaintes officielles a augmenté cette année après une baisse en 2023-2024, répétant la tendance à l'augmentation des plaintes constatée en 2021-2022.

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 (voir le graphique « Comparaison annuelle des plaintes » plus loin dans cette section).

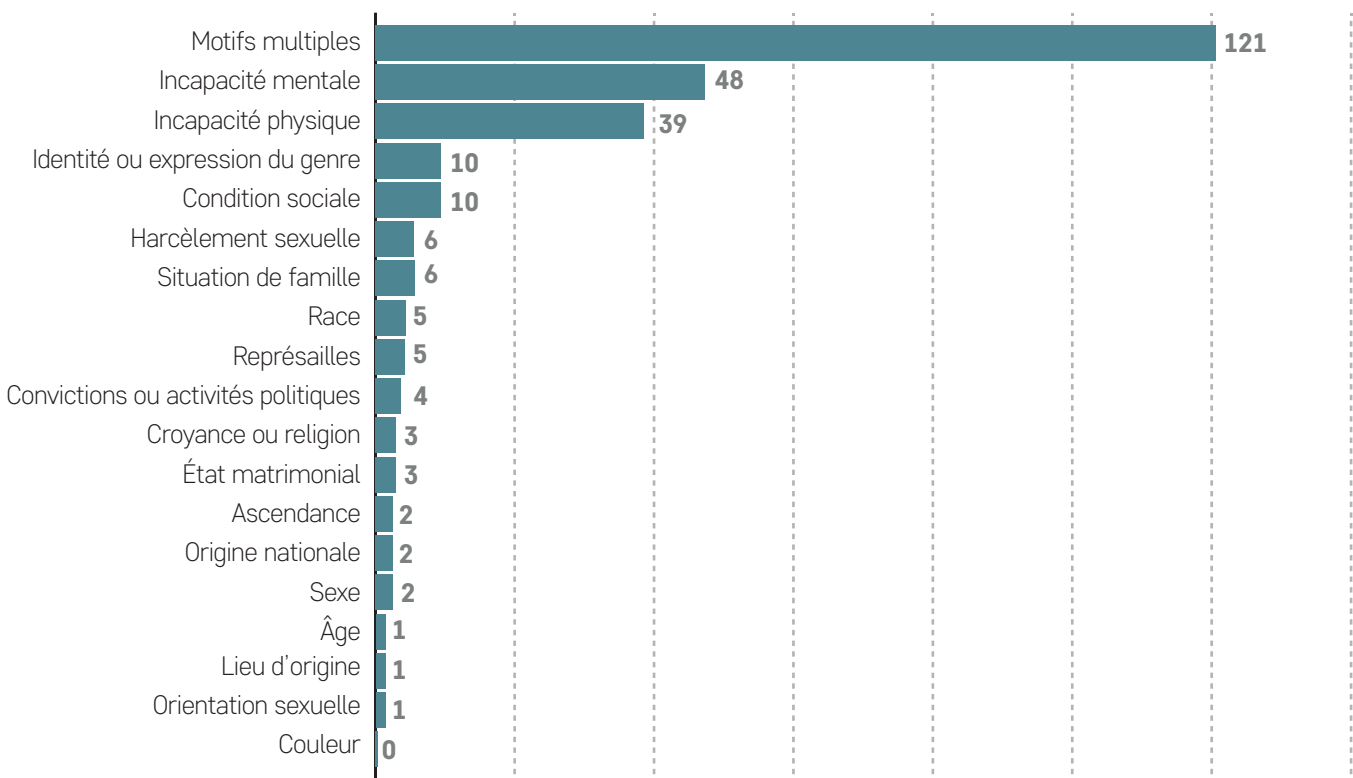
Motifs des plaintes déposées cette année

Des **269** plaintes déposées cette année, **121** 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.



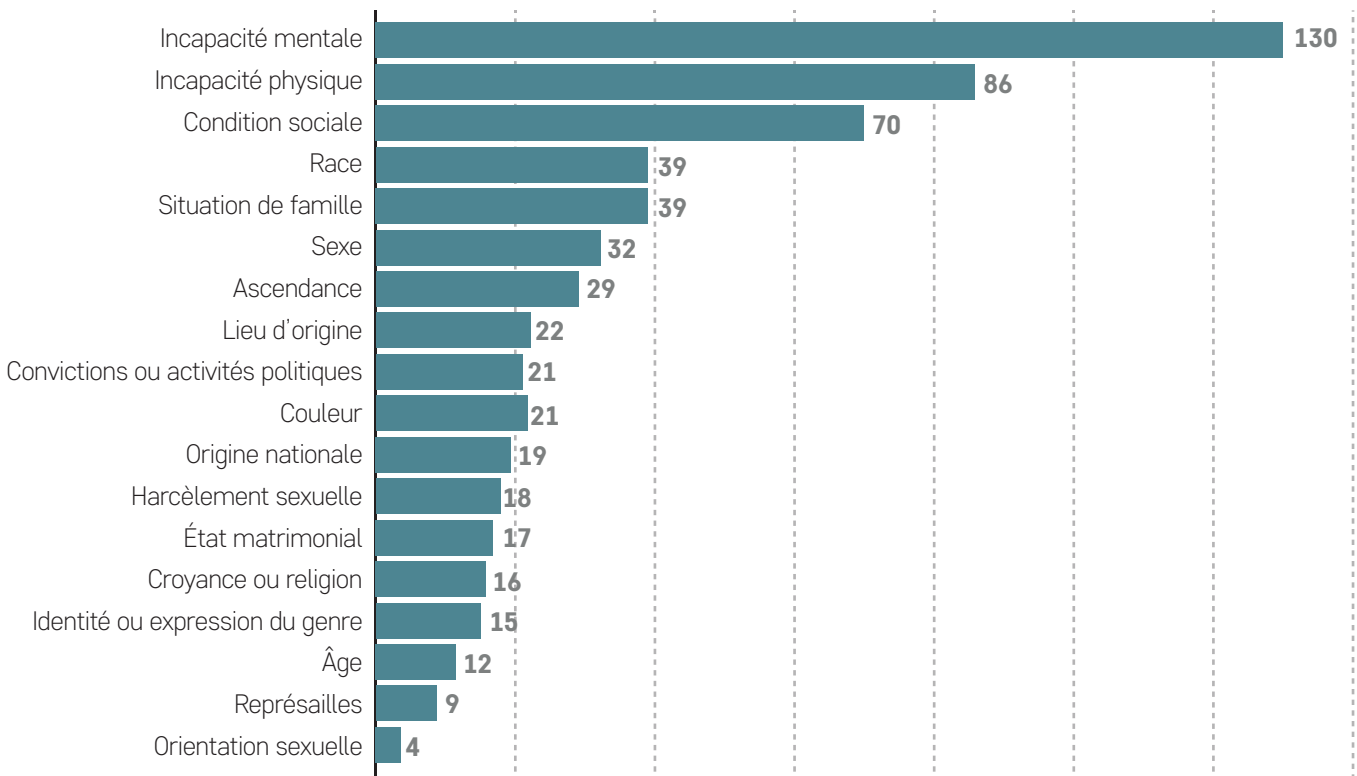
Le saviez-vous? Même si le diagramme n'indique aucune plainte déposée pour le motif de couleur, ce motif a fait l'objet de plaintes cette année et est représenté dans la catégorie « motifs multiples. » Le graphique suivant indique le nombre de plaintes déposées pour le motif de couleur.

Allégations citées dans les plaintes de cette année

La *Loi* permet aux plaignants de refléter l'intersectionnalité de leur plainte, c'est-à-dire l'allégation de plusieurs motifs de discrimination dans une même plainte, s'il est possible de démontrer que l'on s'identifie à ces motifs. Ce fut le cas pour près de la moitié des plaintes déposées cette année, ce qui signifie que les plaignants ont allégué une discrimination fondée sur plus d'un motif dans ces plaintes.

Ainsi, 269 plaintes ont été déposées, le nombre d'allégations qu'on y invoque s'élève à 599, comme l'indique le tableau ci-dessous.

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 aux communautés et aux groupes des initiatives d'éducation et de sensibilisation plus personnalisées sur les questions pertinentes et émergentes en matière de droits de la personne.

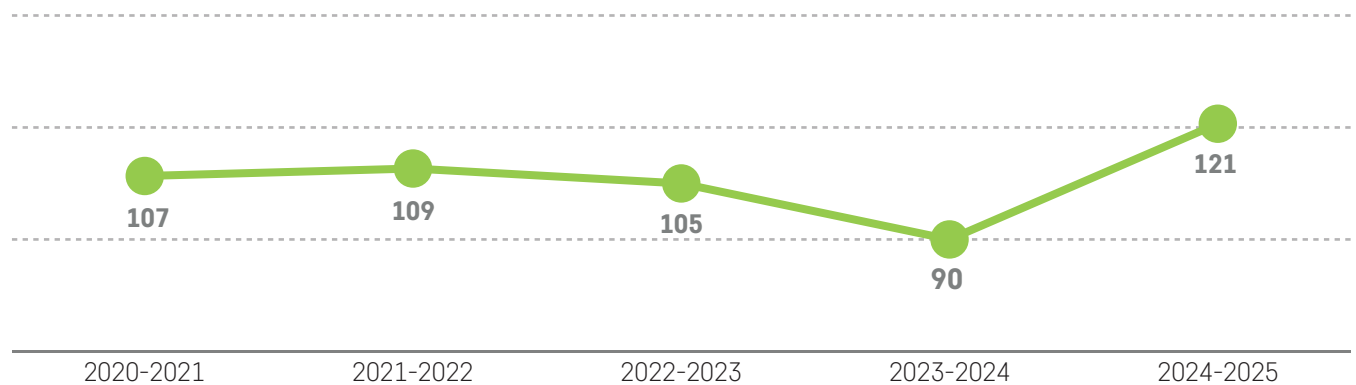


Ventilation des allégations par motifs et secteurs

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	63	18	38	4	7	130
Incapacité physique	49	6	26	2	3	86
Condition sociale	20	14	22	5	9	70
Race	25	1	10	1	2	39
Situation de famille	12	7	13	4	3	39
Sexe	14	3	10	4	1	32
Ascendance	12	4	9	2	2	29
Lieu d'origine	13	0	6	2	0	23
Origine nationale	14	0	4	1	0	19
Convictions politiques	9	1	5	4	2	21
Couleur	12	1	6	1	1	21
Harcèlement sexuel	11	1	4	1	1	18
Croyance ou religion	6	1	7	2	0	16
État matrimonial	5	2	7	3	0	17
Identité ou expression de genre	5	1	7	2	0	15
Âge	5	4	3	0	0	12
Représailles	5	1	2	0	1	9
Orientation sexuelle	4	0	0	0	0	4
Total	285	66	182	38	33	599

Plaintes intersectionnelles, 2020-2025



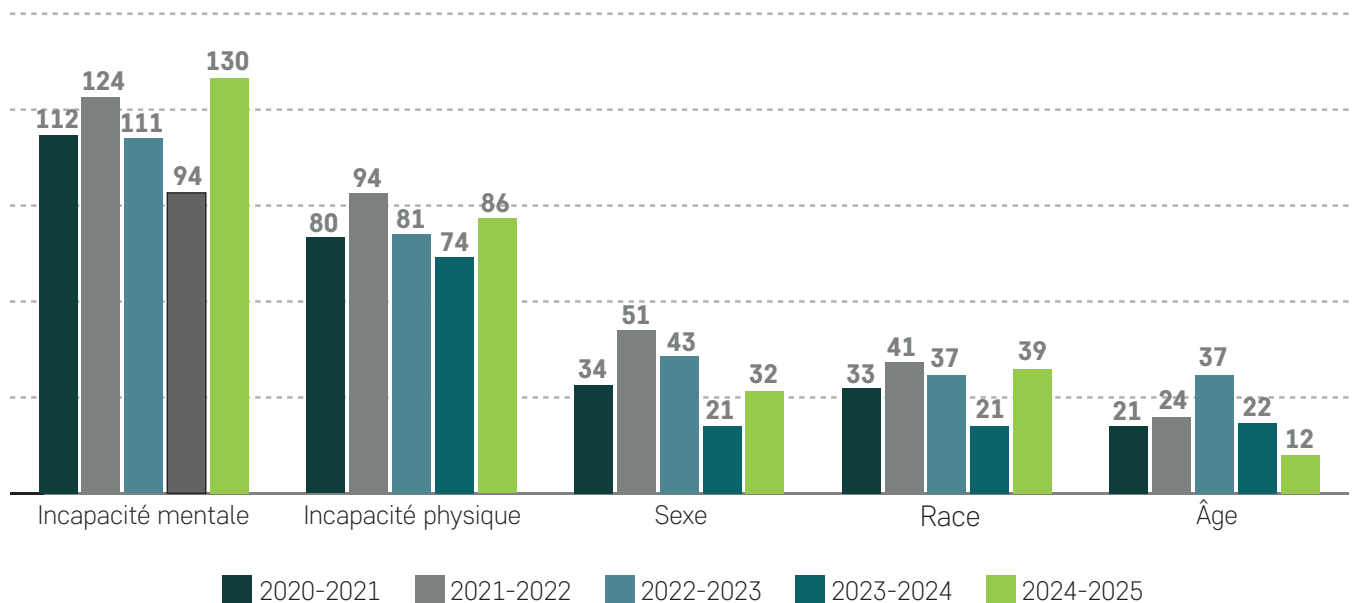
Cette année, 44,9 % des plaintes reçues par la Commission concernaient une intersection de motifs, une légère hausse de 1 % par rapport à 2023-2024.

Les plaintes intersectionnelles sont complexes et nécessitent une enquête et une analyse juridique plus poussées de la part du personnel.

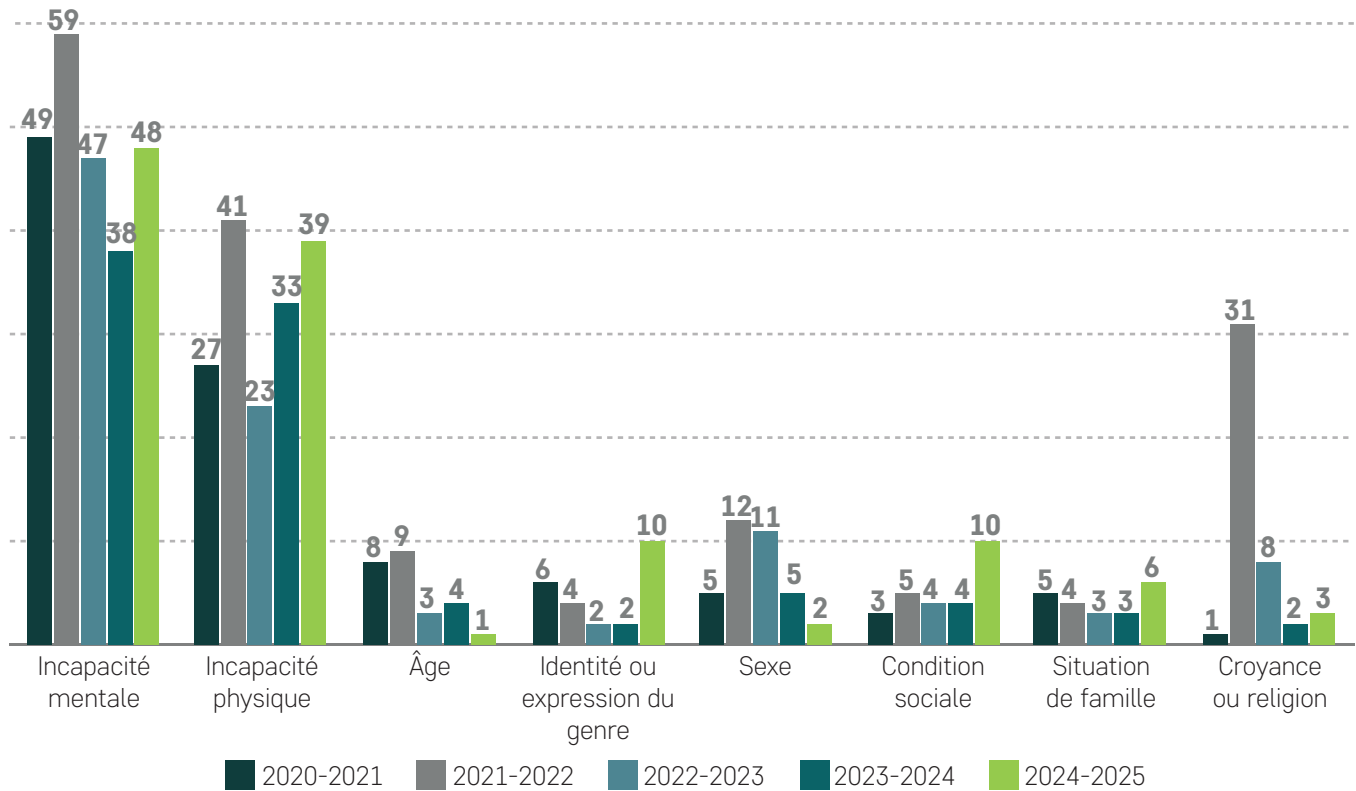
Le nombre élevé de plaintes intersectorielles pourrait renforcer l'idée que plus de personnes présentent de multiples désavantages et sont ainsi plus vulnérables à un traitement discriminatoire. Cette tendance pourrait également être un reflet de l'évolution démographique de la province, les nouveaux arrivants ayant généralement tendance à s'associer à plus d'un motif protégé, comme l'origine nationale, la race, le lieu d'origine, la couleur, etc.

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, 2020-2025



Comparaison du nombre de plaintes déposées par motif de discrimination, 2020-2025



- 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, l'identité ou l'expression de genre ont connu un pic cette année, tandis que les plaintes fondées sur la situation de famille sont restées stables au cours des dernières années et que les plaintes de discrimination fondée sur le genre ont continué leur tendance à la baisse.
- Le nombre de plaintes liées à la discrimination fondée sur l'âge a également continué sa tendance à la baisse, en contraste avec l'augmentation soutenue de 2020 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 79 % des plaintes.



154 (57,2 %)

plaintes relatives
à l'emploi



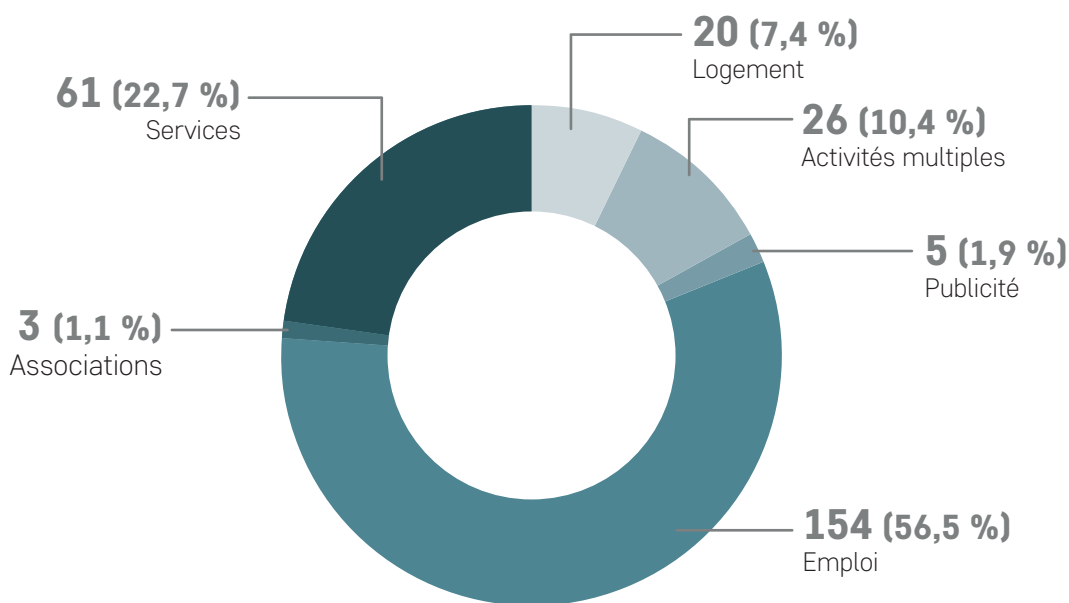
61 (22,7 %)

plaintes relatives
aux services

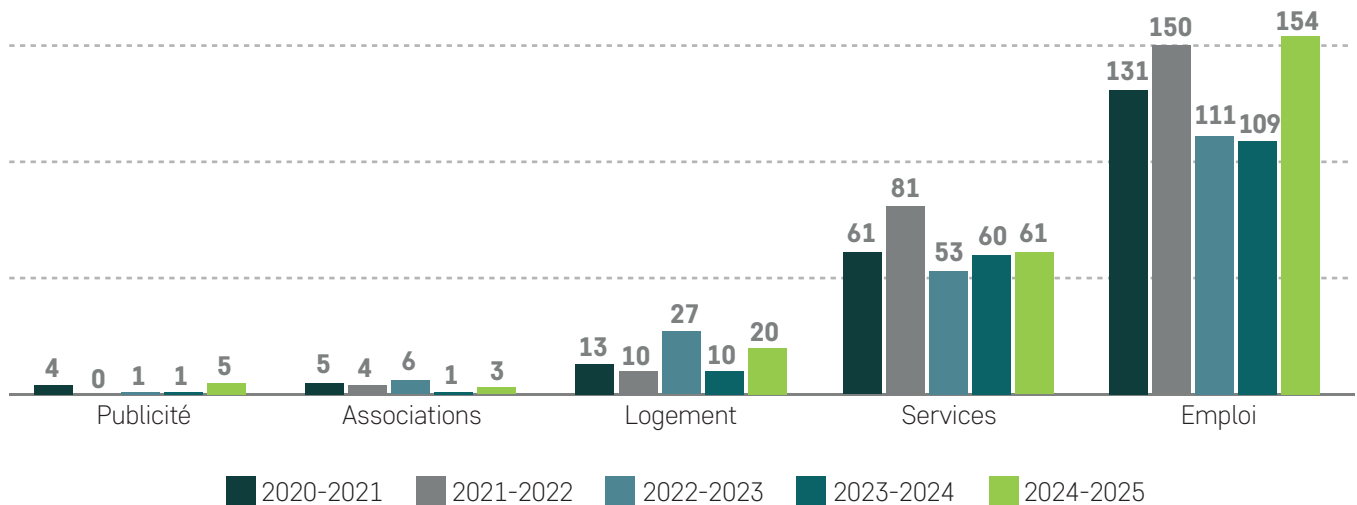
Cette année, 37,7 % des plaintes relatives à l'emploi et 38 % des plaintes relatives aux services alléguaient de la discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale, confirmant la tendance au volume élevé et constant de plaintes fondées sur l'incapacité dans ces deux secteurs.

La crise du logement que subit la province semble comporter une dimension liée aux droits de la personne, puisque les plaintes relatives au logement ont atteint 7,4 % de l'ensemble des plaintes reçues par la Commission cette année, par rapport à 5 % l'année dernière. En chiffres, les plaintes relatives au logement ont doublé cette année, passant de 10 à 20.

Nombre de plaintes par secteur



Comparaison des plaintes déposées par secteur de discrimination, 2020-2025

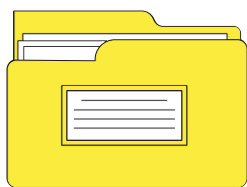


Le nombre de plaintes déposées cette année dans le secteur de la publicité a augmenté pour la première fois depuis 2020-2021. Malgré une baisse l'année dernière, les plaintes déposées dans les secteurs des associations et du logement ont augmenté, les chiffres doublant par rapport à l'année dernière.

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.

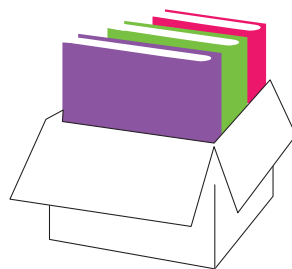
Nombre de plaintes déposées, fermées et actives, 2024-2025

La Commission a fermé 279 plaintes cette année, et l'exercice s'est terminé avec 272 plaintes actives sur la liste. La Commission a grandement réduit l'arriéré de plaintes, qui est passé de 80 plaintes en attente d'attribution d'un enquêteur à la fin du dernier exercice (31 mars 2024) à 43 cette année (une diminution de 46 %). L'arriéré reste toutefois important; il faudra encore quelques années pour le résorber.



269

plaintes déposées
cette année



279

plaintes fermées
cette année



272

plaintes actives
totales à la fin de l'année

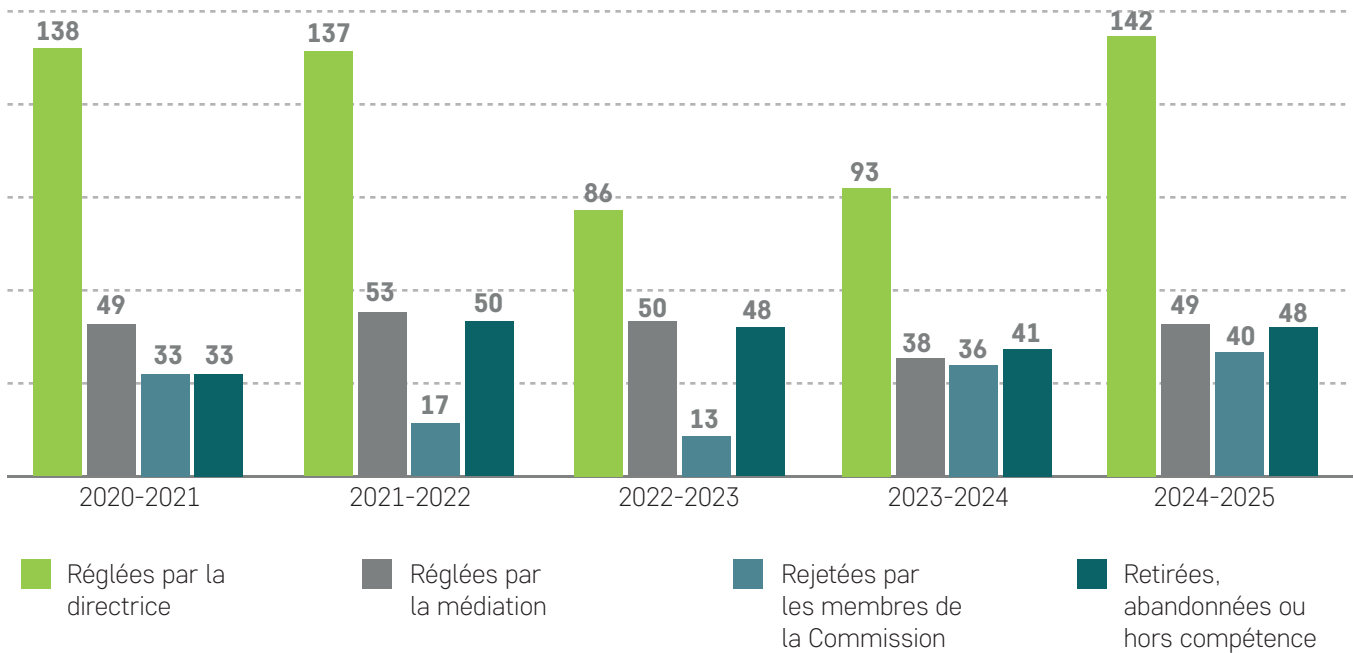
L'arriéré correspond aux plaintes actives en attente d'attribution en raison de contraintes de personnel. Depuis quelques années, la Commission prend des mesures proactives et déploie des efforts soutenus pour réduire son arriéré. Ces actions concertées ont abouti à des réductions constantes et considérables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



Mesures prises pour résorber l'arriéré de plaintes :

- 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;
- mise en œuvre d'une nouvelle collaboration stratégique entre les unités dans le cadre du traitement des plaintes;
- 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.

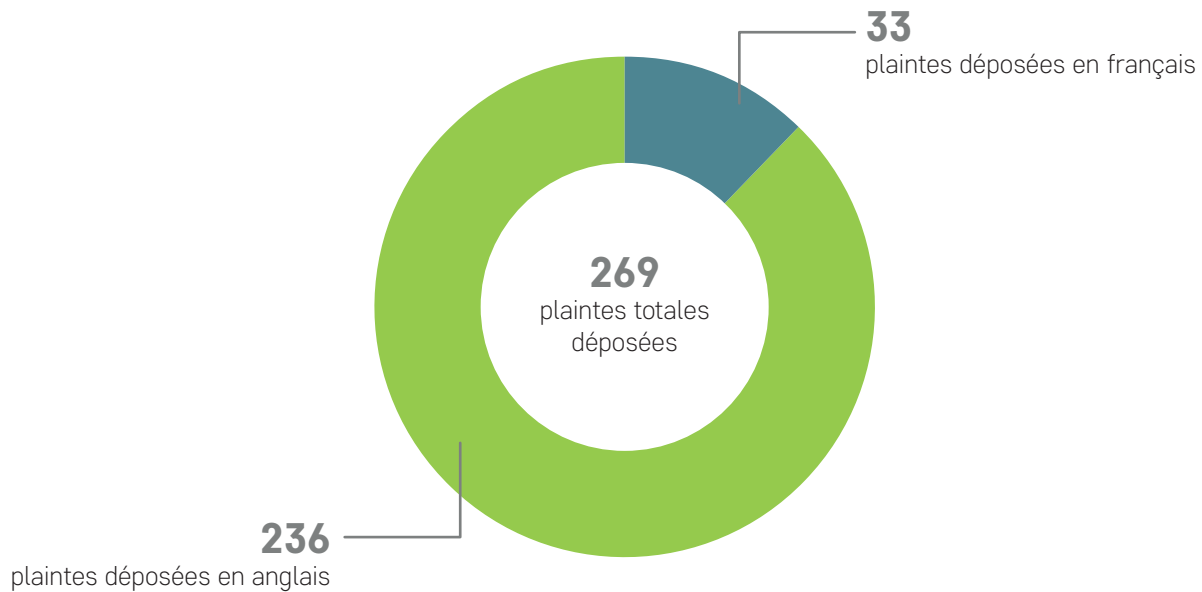
À mesure que les plaintes et les défis en matière de droits de la personne se complexifient et que la Commission éponge l'arriéré des plaintes en attente d'enquête, on prévoit que le nombre de plaintes renvoyées à la CTE continuera d'augmenter dans les années à venir.

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.

La Commission a reçu 39 demandes de révision d'une décision de la directrice auprès des membres de la Commission. Dans 37 de ces demandes, les membres de la Commission ont accepté les conclusions de la directrice et maintenu le rejet. Dans deux 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 renvoyé au processus de conformité de la Commission.

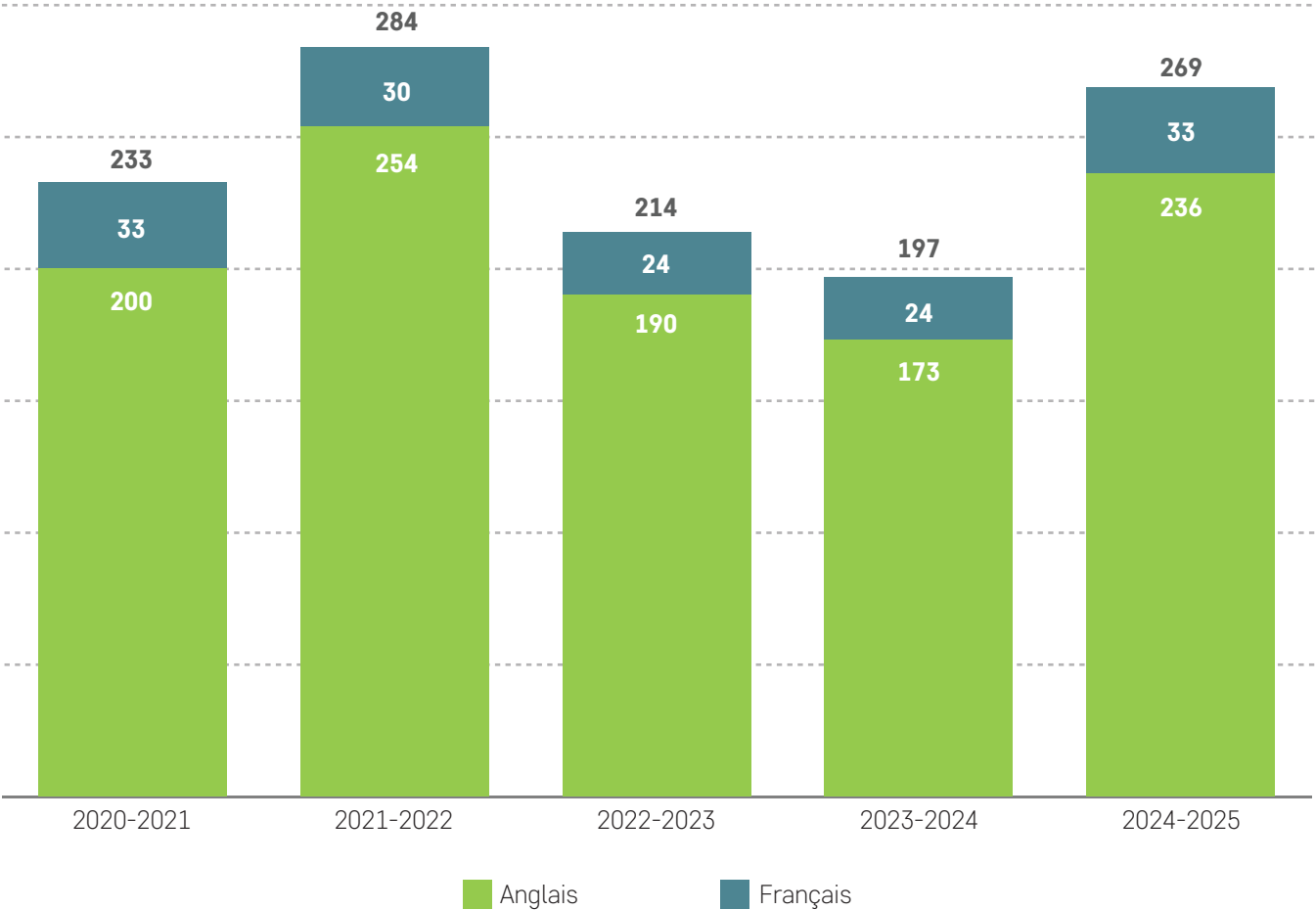
Langue des plaintes



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 de plaintes déposées en anglais a eu tendance à augmenter, proportionnellement à l'ensemble des plaintes déposées chaque année.

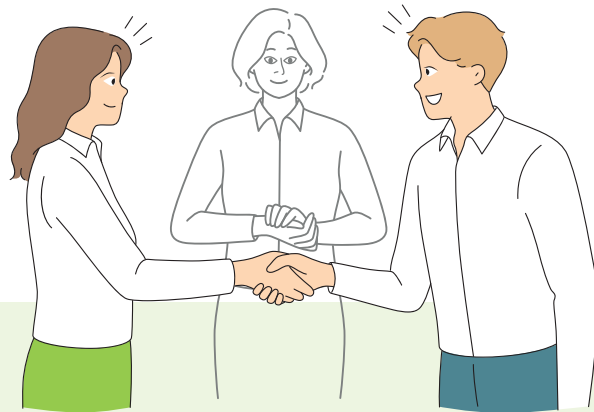
Étant donné qu'environ 30 % de la population du Nouveau-Brunswick est francophone ou parle le français à la maison (Statistique Canada, 2021), il se peut qu'il y ait sous-représentation du groupe démographique francophone. Il est difficile de déterminer avec certitude les causes de cet état de fait, 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, 2020-2025



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.

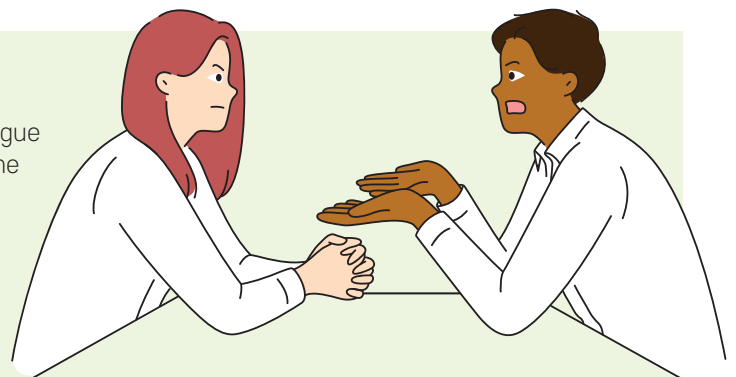


Lorsqu'un plaignant dépose une plainte auprès de la Commission, celle-ci propose ses services de médiation aux parties, au cas où elles souhaiteraient régler leur différend par la voie de la médiation. Les services de médiation de la Commission sont gratuits et peuvent être utilisés à tout moment du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

Plaignant contre intime

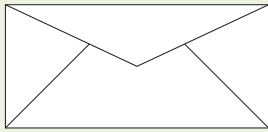
Un plaignant est une personne ou une partie lésée qui allègue une discrimination liée à un motif protégé et qui dépose une plainte auprès de la Commission sur la base de cette allégation.

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

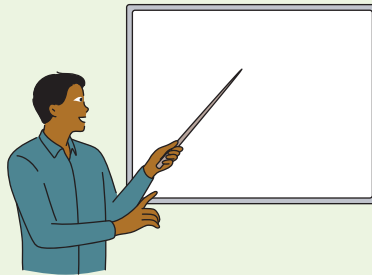


Les règlements par la médiation peuvent comprendre une indemnité financière, comme des dommages-intérêts généraux (indemnisation des atteintes à la dignité, aux sentiments ou au respect de soi) ou des dommages-intérêts spéciaux (indemnisation des dépenses, des pertes financières ou de la perte d'avantages),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

Dans certaines situations, les modalités du règlement peuvent inclure :



Communiqués de presse



Création de comités de révision des politiques et procédures



Publication et formation sur les politiques et procédures modifiées

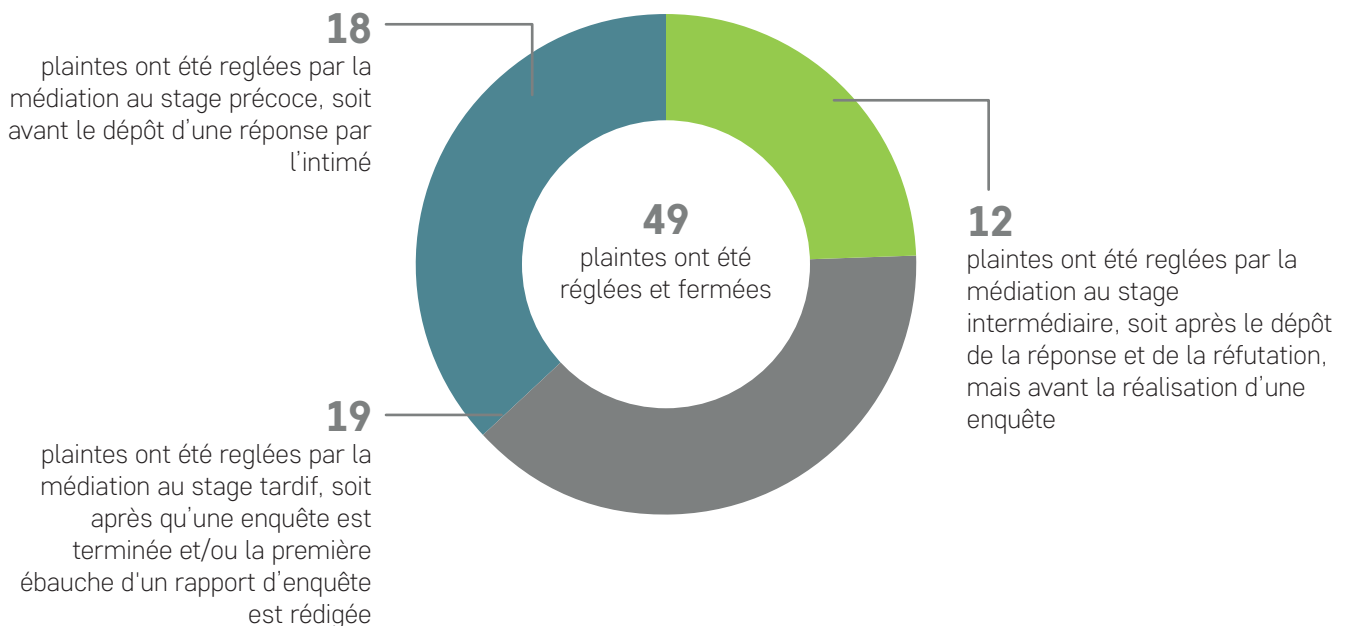
Étapes de la médiation

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 **49 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 49 règlements conclus cette année, la Commission a obtenu les résultats suivants :

- règlements financiers cumulatifs totaux de plus de **555 794 \$** dont des dommages-intérêts généraux de **537 976 \$**;
- 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 règlements de plaintes par la médiation

Ces 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 : Les noms des protagonistes ont été modifiés afin de respecter leur vie privée.

Discrimination fondée sur l'incapacité physique dans les services et réglée par la médiation

L'histoire de Rajesh : Rajesh a obtenu des services par l'intermédiaire d'un organisme local qui annonçait offrir des mesures d'adaptation aux personnes ayant une incapacité physique, comme une déficience visuelle ou auditive. Cependant, lorsqu'il a eu recours aux services de l'organisme, les installations n'étaient pas adaptées pour offrir les services annoncés aux personnes ayant certains types d'incapacité. Après avoir contacté le fournisseur de services pour résoudre le problème, Rajesh n'a pas reçu de suite appropriée à sa demande.

Résolution : Rajesh a déposé une plainte à l'encontre du fournisseur de services, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité physique dans la prestation de services. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission, et la médiation s'est achevée avec succès. Le fournisseur de services a accepté de verser à Rajesh des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi; de lui présenter des excuses en personne, de dispenser une formation aux droits de la personne à ses employés, puis de mettre à jour ses politiques en matière de service aux personnes ayant une incapacité. Rajesh a accepté l'offre du fournisseur de services, et la médiation s'est achevée avec succès.



Discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans l'emploi et réglée par la médiation

L'histoire de Lucie : Lucie était employée dans une organisation où elle se sentait surmenée et luttait contre l'anxiété ainsi que la dépression. Elle s'est arrêtée de travailler pendant quelques semaines, conformément aux recommandations de son médecin. À son retour, l'employeur l'a informée que son poste avait été aboli, car l'organisation étant en sureffectif, il n'y avait pas suffisamment de travail pour tout le monde. Lucie a allégué que son poste avait été aboli en raison de sa maladie mentale, puisqu'il y avait suffisamment de travail au sein de l'organisation, sans compter que de nouveaux employés avaient été embauchés.

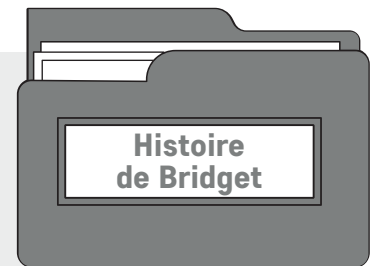
Résolution : Lucie a déposé une plainte à l'encontre de son ancien employeur, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans l'emploi. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. L'employeur a accepté de verser à Lucie des dommages-intérêts généraux pour l'atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi, et il a accepté que l'ensemble de son personnel et de sa direction participe à une formation sur les droits de la personne dispensée par la Commission. Lucie a accepté l'offre de l'employeur, et la médiation s'est achevée avec succès.



Discrimination fondée sur le genre, la condition sociale, et l'incapacité mentale dans les logements et réglée par la médiation

L'histoire de Bridget : Bridget a allégué que son fournisseur de logements a refusé de prendre acte de son incapacité mentale, a refusé de communiquer avec elle parce qu'elle était une femme et l'a traitée différemment des autres locataires en raison de sa condition sociale. Elle lui a demandé à plusieurs reprises des mesures d'accommodement liées à ses caractéristiques protégées, mais celles-ci n'ont pas été apportées et, à une occasion, le propriétaire a déclaré qu'elle n'était qu'une « femme qui aimait faire des problèmes. »

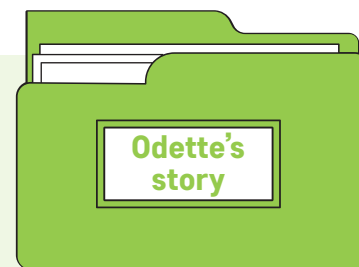
Résolution : Bridget a déposé une plainte à l'encontre de son fournisseur de logements, alléguant une discrimination fondée sur le genre, la condition sociale, et l'incapacité mentale dans les logements. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. Le fournisseur de logements a accepté de verser à Bridget des dommages-intérêts généraux pour l'atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi. Bridget a accepté l'offre, et la médiation s'est achevée avec succès.



Discrimination fondée sur l'âge, le genre et la situation de famille dans les services et réglée par la médiation

L'histoire d'Odette : Odette, mère de jeunes enfants, a allégué qu'elle s'est vu refuser l'entrée dans les locaux de l'intimé pour obtenir des services, et ce, en raison de l'âge de sa fille et du fait qu'elle allaitait.

Résolution : Odette a déposé une plainte à l'encontre de son fournisseur de services, alléguant une discrimination fondée l'âge, le genre et la situation de famille dans la prestation de services. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. L'organisation a accepté de verser à Odette des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi, de suivre une formation aux droits de la personne dispensée par la Commission et de changer sa politique concernant l'utilisation de ses services par les jeunes familles et les mères allaitantes.



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 CTE.

Les enquêtes peuvent comprendre 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 (CTE)**.

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

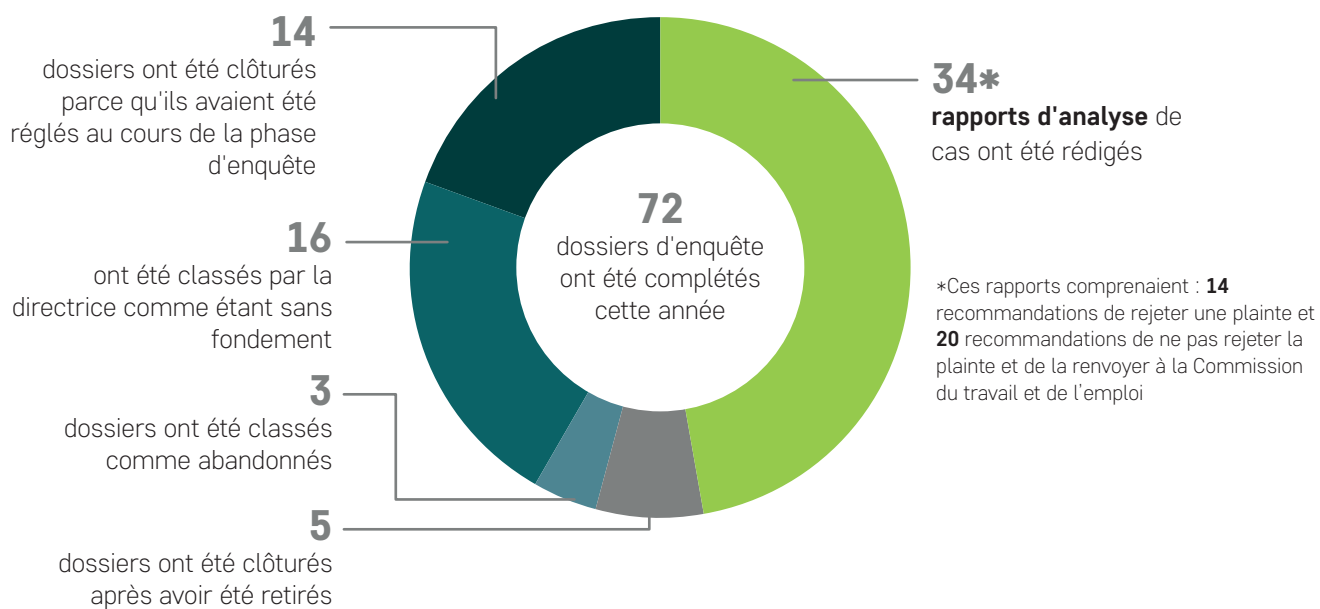


Fonctions partagées de l'unité d'enquête et de l'unité juridique

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 CTE.

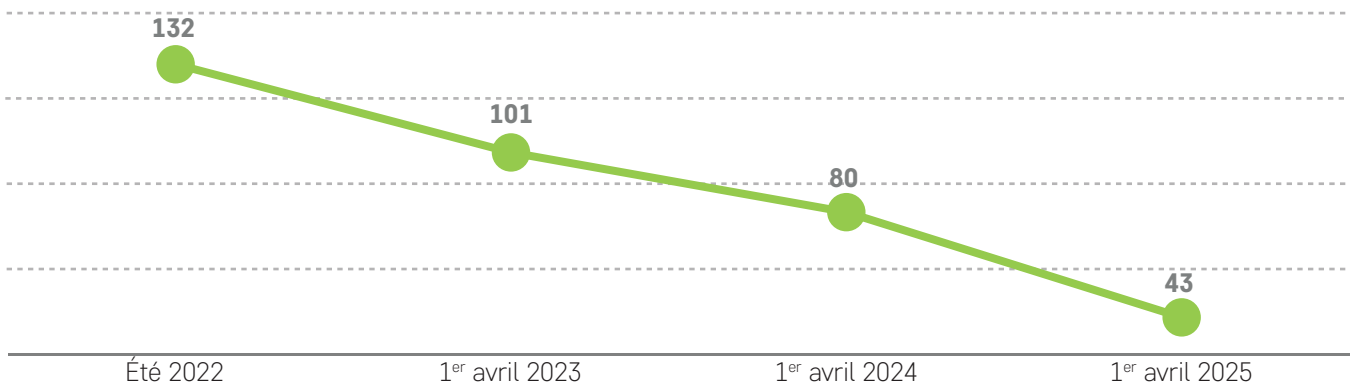
Lorsqu'une plainte est renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi, **le dossier de la plainte passe de l'unité d'enquête à l'unité juridique jusqu'à ce que la plainte soit clôturée au niveau de la CTE.**

Traitement des dossiers d'enquête



L'an dernier, 61 dossiers d'enquête ont été fermés, dont 36 rapports d'analyse de cas, comparativement à 72 enquêtes et 34 rapports d'analyse transmis cette année.

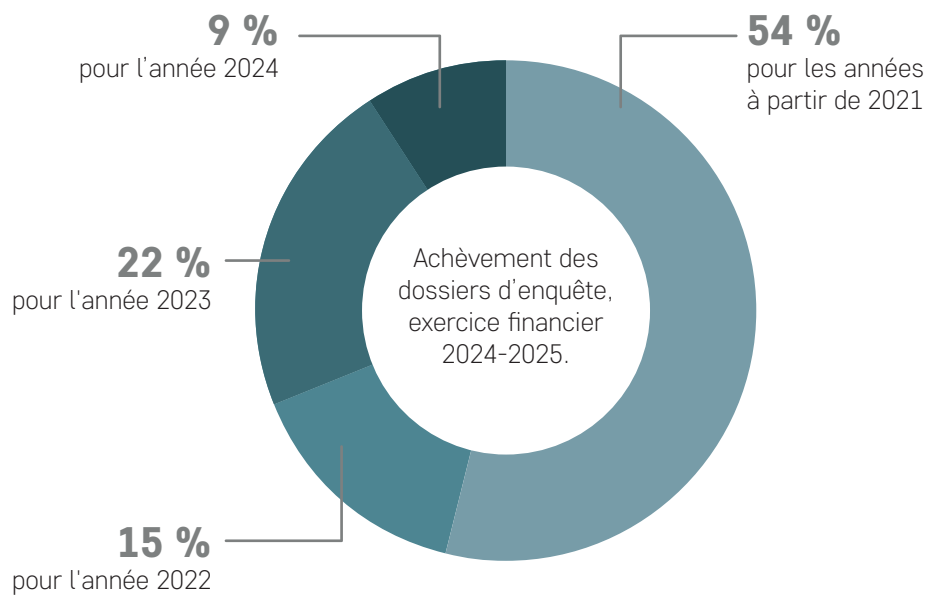
Nombre de plaintes en attente d'un enquêteur disponible



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^{er} avril 2023, ce nombre était de 101 : une diminution de 23,5 % en six mois. Au 1^{er} avril 2024, 80 plaintes étaient en attente de disponibilité d'un membre du personnel d'enquête : une diminution de 20,8 % en un an.

Au 1^{er} avril 2025, ce nombre est passé à 43, soit une diminution de 46 %.

Cette diminution constante est le résultat des efforts concertés et continus déployés par la Commission ces dernières années pour améliorer la qualité des services qu'elle fournit aux gens du Nouveau-Brunswick. La Commission demeure déterminée à améliorer ce paramètre, en mettant l'accent sur les principes d'accessibilité, de transparence et de responsabilité dans son rôle d'organisation de service public.



La Commission poursuit ses efforts visant à réduire l'arriéré de plaintes des années précédentes en accélérant le règlement des plaintes les plus anciennes dans sa liste. La Commission a ainsi conclu les enquêtes sur toutes les plaintes antérieures à 2021 au cours de l'exercice financier actuel, et une diminution supplémentaire de l'arriéré depuis 2021 est prévue pour l'an prochain.

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 : Les noms des protagonistes ont été modifiés afin de respecter leur vie privée.

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

Maureen a allégué qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur la race de la part de son employeur à la suite de propos discriminatoires tenus par son supérieur hiérarchique, menant à son licenciement au cours de sa période d'essai.

Au cours de l'enquête, cinq personnes ont été interrogées et les dossiers personnels de la plaignante, notamment les évaluations du rendement, ont été examinés.

Au cours de l'enquête, les témoins n'ont pas étayé l'allégation de la plaignante concernant des propos discriminatoires, et un examen des documents détaillés relatifs au rendement a fait ressortir un manque de compétences bien documenté au cours de sa période d'essai pour lequel un encadrement continu avait été fourni à la plaignante. En outre, sa période d'essai a également été prolongée pour lui permettre de disposer de plus de temps et de bénéficier d'un encadrement; toutefois, les dossiers indiquent qu'au bout de 12 mois, il était évident que les compétences et les capacités de la plaignante ne correspondaient pas au poste.

L'enquêteur a donc recommandé de rejeter la plainte, car les informations fournies par les témoins ne corroboraient pas l'allégation de propos discriminatoires de la plaignante et, selon la prépondérance des probabilités, il n'apparaissait pas que la race de la plaignante ait été un facteur dans son licenciement. Les membres de la Commission ont accepté la recommandation et rejeté la plainte au motif qu'elle n'était pas fondée.



Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans les logements

Daniel a allégué qu'il a fait l'objet d'une discrimination de la part de son propriétaire à la suite du rejet de sa demande de continuer à disposer d'un lave-vaisselle et d'un lave-linge dans son appartement en raison de ses problèmes de mobilité, ce qui l'a empêché d'effectuer des tâches ménagères essentielles.

À l'entrevue, le plaignant a toutefois indiqué à l'enquêteur qu'il n'avait jamais utilisé les appareils lui-même, ces derniers n'étant utilisés que par sa conjointe. Sa conjointe n'avait pas d'incapacité et n'avait pas besoin de mesures d'adaptation. La plainte a donc été rejetée par la directrice au motif qu'elle n'était pas fondée, le plaignant n'ayant pas été en mesure d'établir qu'il avait subi un effet préjudiciable en raison de son incapacité en matière de logement.



Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur la situation de famille dans l'emploi

Pradeep a allégué qu'il a fait l'objet d'une discrimination fondée sur sa situation de famille après son licenciement pour retards répétés au travail. Le plaignant a allégué qu'il arrivait régulièrement en retard au travail en raison de son dispositif lié à la garde de ses enfants, lequel était inévitable. Les intimés ont reconnu que les retards excessifs du plaignant (21 fois) étaient un facteur parmi d'autres dans son licenciement, mais ont nié que sa situation familiale a été un facteur dans la décision de licenciement.

L'enquête a révélé que le plaignant devait déposer ses enfants à la garderie chaque matin, ce qu'il ne pouvait pas faire avant 7 h 45, heure d'ouverture de la garderie. De ce fait, et selon la circulation, il pouvait parfois arriver au bureau à l'heure (8 h), et d'autres jours, il arrivait avec 10 à 15 minutes de retard.

Une entrevue avec le représentant syndical du plaignant a confirmé que ce dernier avait expliqué à son employeur la raison de ses retards répétés (obligations de garde d'enfants) et qu'il avait demandé à bénéficier d'un horaire de travail légèrement modifié (c'est-à-dire de 8 h 30 à 17 h, au lieu de 8 h à 16 h 30). Cette demande d'accommodement avait été refusée par les intimés et le plaignant a été licencié.

Avant la conclusion de l'enquête et la rédaction du rapport d'analyse du cas, les parties ont accepté d'entamer des discussions de médiation animées par un médiateur de la Commission, et l'affaire a été réglée, puis fermée.



Enquête sur des allégations de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans les services

Theresa a allégué qu'elle a fait l'objet d'une discrimination de la part de son établissement d'enseignement en raison de son incapacité mentale lorsque, au cours d'une réunion avec plusieurs membres du personnel administratif, elle a été intimidée, et que la légitimité de sa demande d'accommodement a été remise en question avant d'être refusée.

Au cours de l'enquête, six personnes ont été interrogées, dont les parties à la plainte et d'autres témoins. Des copies de la correspondance entre les parties avant et après la réunion mentionnée ont été examinées, tout comme les copies du procès-verbal de la réunion et du dossier d'accommodement de la plaignante.

L'enquête s'est conclue par une recommandation de rejet de la plainte, les témoignages et les procès-verbaux des réunions n'ayant pas corroboré la version de la plaignante. S'il semble que la plaignante n'ait pas aimé les informations ni le ton utilisés au cours de la réunion, les preuves sont insuffisantes pour démontrer que la plaignante a fait l'objet d'une discrimination fondée sur son incapacité au cours de cette réunion, ou qu'une demande d'accommodement a été refusée. Les membres de la Commission ont rejeté la plainte au motif qu'elle n'était pas fondée.



Enquête sur des allégations de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi



Martha a allégué qu'elle a été victime de harcèlement sexuel de la part de son employeur qui lui avait demandé de partager une chambre d'hôtel avec lui lors d'un voyage d'affaires, et qu'elle a été victime de discrimination fondée sur son incapacité physique quand elle a été licenciée environ un mois après avoir manqué cinq jours de travail en raison d'une maladie liée à son incapacité. L'intimé a admis avoir demandé à la plaignante si elle voulait l'accompagner lors d'un prochain voyage d'affaires à des fins professionnelles, mais il a nié lui avoir demandé de partager une chambre avec lui ou que leurs interactions ont eu un caractère sexuel. L'intimé a également nié que le licenciement de la plaignante était lié à son incapacité.

En ce qui concerne l'allégation de harcèlement sexuel, lors de l'entrevue, la plaignante a fourni des renseignements qui contredisaient grandement ce qu'elle alléguait dans son formulaire de plainte. En outre, elle a admis qu'elle ne se souvenait pas de la date, du lieu, ni d'autres détails concernant le propos de harcèlement sexuel allégué, mais qu'elle se souvenait avoir dit à son employeur qu'elle ne voulait pas partager de chambre, car elle pouvait loger dans sa famille dans la région. Selon elle, l'employeur qui était satisfait de sa réponse, n'a plus jamais mentionné l'incident et celui-ci n'a pas eu d'effet négatif sur ses possibilités d'emploi ni son milieu de travail.

En ce qui concerne les allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique, les preuves ont permis de confirmer que la plaignante avait manqué cinq jours de travail pour des raisons médicales et que l'intimé avait dû prendre des dispositions pour couvrir ces quarts de travail avant qu'elle ne reprenne le travail comme prévu. Il a également été prouvé qu'un mois plus tard, la plaignante a modifié son horaire de travail et celui de sa collègue, afin que la plaignante puisse profiter d'un congé de Noël prolongé, sans avoir l'autorité de modifier les horaires. Au cours de l'entrevue, la plaignante a admis que l'intimé l'avait licenciée uniquement parce qu'elle avait modifié unilatéralement l'horaire de travail.

Il incombe au plaignant d'établir une cause défendable de discrimination à l'encontre de l'intimé, ce que la plaignante n'a pas fait dans la présente plainte. Sa plainte et son entrevue étaient vagues et incohérentes, tout comme ses allégations à l'encontre de l'intimé; elle n'a pas réussi l'évaluation de harcèlement sexuel en trois parties établie par la Cour suprême du Canada; sans compter qu'elle a admis dans son entrevue que ses caractéristiques protégées n'ont pas été des facteurs dans son licenciement. Pour ces raisons, la plainte a été rejetée par la directrice au motif qu'elle n'était pas fondée.

Remarque : 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 dépôt de l'affaire auprès de la CTE, consultez les « Récits de plaintes déposées auprès de la CTE » dans la section Sommaire juridique ci-après.

Sommaire juridique

En 2024-2025, la Commission a déposé 23 nouvelles plaintes auprès de la CTE de la province. Quand la Commission termine son enquête sur une plainte et que les résultats de celle-ci semblent établir un cas défendable de discrimination, le personnel de la Commission recommande aux membres de la Commission de déposer la plainte auprès de la CTE.

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 mener une enquête sur une plainte relativement aux droits de la personne, de conclure que de la discrimination a eu lieu en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (la *Loi*) et d'accorder une compensation financière et d'autres réparations non financières.

Les décisions de la CTE peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire de la Cour du Banc du Roi du Nouveau-Brunswick et ces décisions peuvent faire l'objet d'un appel devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. Une partie peut également demander l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada après que la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a rendu sa décision.

Quand un membre du personnel de la Commission termine son enquête sur une plainte et que les résultats de celle-ci semblent établir un cas défendable de discrimination, il recommande aux membres de la Commission de déposer la plainte auprès de la CTE aux fins d'enquête. Après le dépôt de la plainte auprès de la CTE, la Commission devient partie à l'affaire et peut prendre en charge la plainte, mais à aucun moment la Commission ne représente le plaignant. En tout temps, la Commission représente l'intérêt public.

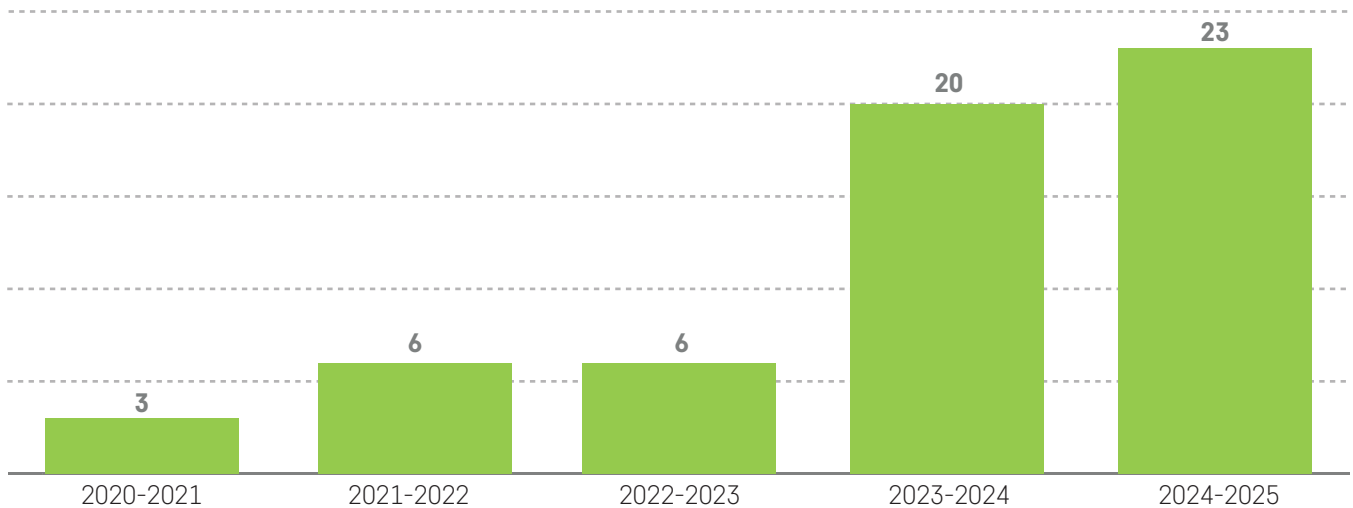
Quand la Commission des droits de la personne dépose une plainte auprès de la CTE, celle-ci n'est pas fermée dans le système tant que la procédure devant la CTE n'est pas terminée. Par conséquent, les dossiers en attente devant la CTE sont comptabilisés dans le total des dossiers actifs de la Commission.

Plaintes déposées auprès de la CTE

Cette année, la Commission a déposé 23 nouveaux dossiers auprès de la CTE, s'ajoutant aux 21 plaintes de l'année précédente. Étant donné que 12 dossiers ont été fermés ou résolus à la CTE au cours de l'exercice, l'année s'est terminée avec 32 dossiers actifs auprès de la CTE.

À l'étape de la CTE, les parties peuvent accepter une 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, et une fois qu'une ordonnance de fermeture de la CTE a été reçue.



Récits de plaintes déposées auprès de la CTE

Voici des comptes rendus abrégés de quelques dossiers d'enquête complétés cette année qui ont donné lieu à des renvois à la CTE.

Allégations de harcèlement sexuel dans l'emploi

La plaignante a allégué avoir fait l'objet de discrimination découlant du harcèlement sexuel lorsque son superviseur l'a touchée de manière inappropriée et sexuelle, puis lorsque son employeur n'a pas traité ses allégations de façon adéquate. Elle a également allégué que son employeur lui avait demandé de continuer à travailler avec ce superviseur le jour de l'incident allégué. L'employeur intimé a soutenu qu'il disposait d'une politique en matière de harcèlement, qu'il avait respecté cette politique, et a affirmé qu'à aucun moment, le jour de l'incident, la plaignante n'avait indiqué qu'elle était incapable de continuer à travailler avec le superviseur. Le superviseur a nié toutes les allégations de la plaignante.

Au cours de l'enquête, le personnel de la Commission a examiné les observations des parties, les politiques de l'employeur intimé, les résultats et les notes de l'enquête interne de l'employeur, notamment les déclarations des témoins allégués; le personnel de la Commission a également interrogé une témoin ayant indiqué qu'elle était présente lors de l'incident allégué entre la plaignante et le superviseur. D'après les renseignements recueillis, le personnel de la Commission et les membres de la Commission ont estimé que les renseignements étaient suffisants pour étayer une cause défendable de discrimination découlant du harcèlement sexuel à l'encontre du superviseur et de l'employeur, c'est pourquoi les membres de la Commission ont déposé l'affaire auprès de la CTE.



Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans les services

Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination fondée sur son incapacité mentale dans les services lorsque les représentants des intimés lui ont posé des questions à plusieurs reprises sur le bien-fondé de son animal d'assistance et lorsqu'on lui a refusé des services en raison de sa dépendance à un animal d'assistance relativement à son incapacité mentale. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, tout en soutenant qu'ils n'avaient aucune intention de faire preuve de discrimination et qu'ils suivaient leurs lignes directrices pour assurer la sécurité du plaignant, de l'animal d'assistance et d'autrui.

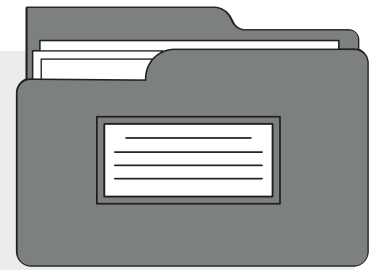
Au cours de l'enquête, le personnel de la Commission a reçu des renseignements des parties, et ces renseignements appuyaient les allégations selon lesquelles les intimés avaient imposé des restrictions au plaignant en raison de la présence de son animal d'assistance. Les renseignements recueillis ont également révélé des incertitudes quant à certaines allégations du plaignant, qui ne pouvait être tranchées que par une évaluation de la crédibilité. La Commission a déterminé que les renseignements étaient suffisants pour étayer une cause défendable de discrimination, et l'affaire a été déposée auprès de la CTE.



Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi

La plaignante a allégué qu'elle a été victime de discrimination fondée sur son incapacité physique lorsque son employeur et son gestionnaire ne lui ont pas fourni en temps opportun du matériel de travail adapté, puis lorsqu'ils n'ont pas modifié un système de travail pour répondre à ses besoins d'accommodement. Elle a allégué qu'en raison de ces manquements en matière d'adaptation, elle n'a pas eu d'autre choix que de démissionner. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'égard de la plaignante, en soutenant que leurs efforts d'adaptation étaient raisonnables et ont été effectués en temps opportun.

Au cours de l'enquête, le personnel de la Commission a interrogé neuf personnes, examiné le dossier personnel de la plaignante, puis passé en revue les messages échangés entre la plaignante et d'autres personnes, dont le gestionnaire mis en cause. Les renseignements recueillis ont révélé qu'il y a eu un retard important, de plus d'un an, dans la fourniture de l'équipement de travail adapté à la plaignante pour répondre à son incapacité physique, sans compter qu'un représentant de l'intimé avait indiqué qu'il ne fallait qu'un simple équipement pour prendre la mesure d'accommodement. Toujours selon les renseignements, les intimés n'ont pas pris de mesures pour se renseigner sur la modification du système d'emploi afin de tenir compte de l'incapacité de la plaignante, alors qu'ils étaient conscients de son besoin d'accommodement. La Commission a déterminé qu'une cause défendable de discrimination fondée sur l'incapacité physique était établie, et l'affaire a été déposée auprès de la CTE.



Allégations de discrimination fondée sur l'incapacité mentale dans les logements

La plaignante a allégué qu'elle a été victime de discrimination fondée sur son incapacité mentale dans les logements lorsque son propriétaire lui a facturé des frais mensuels supplémentaires pour l'animal de soutien émotionnel (ASE) qui lui avait été prescrit médicalement. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante, en soutenant qu'en vertu de la loi, rien ne les empêchait d'imposer des frais supplémentaires aux locataires ayant un ASE.

Au cours de l'enquête, le personnel de la Commission a confirmé qu'un médecin avait prescrit un ASE à la plaignante en raison de son incapacité mentale, et qu'elle avait fourni aux intimés des documents médicaux confirmant que son chat était un ASE. De plus, l'enquête a révélé qu'un représentant des intimés avait communiqué avec la Commission au moment où la plaignante demandait un accommodement, et ce, avant le dépôt de la plainte; le personnel de la Commission lui avait alors indiqué que les propriétaires n'étaient pas autorisés à facturer des frais supplémentaires aux locataires pour les animaux d'assistance ou les ASE. Il a également été conseillé au représentant de consulter la *Ligne directrice sur l'accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance* de la Commission.

Étant donné que les intimés ont admis avoir facturé des frais supplémentaires mensuels à la plaignante pour son ASE prescrit médicalement, les membres de la Commission ont déterminé qu'une cause défendable de discrimination fondée sur une incapacité mentale était établie à l'endroit des intimés, et elle a déposé l'affaire auprès de la CTE.



Décisions rendues par la CTE

Plusieurs plaintes déposées par la Commission auprès de la CTE y sont toujours actives, tandis que d'autres ont été réglées au moyen des services de médiation offerts par la Commission ou la CTE.

Les questions préliminaires sont en cours de traitement et des audiences sont prévues pour certaines plaintes en cours devant la CTE, tandis que d'autres font l'objet de discussions de médiation. Pour certaines affaires, les décisions écrites de la CTE sont attendues à l'issue de l'audience.

Au cours de l'exercice 2024-2025, la CTE a rendu quatre décisions à la suite d'audiences complètes sur le bien-fondé des plaintes. Les résumés de ces quatre décisions incluant des liens vers les décisions complètes figurent ci-après.

1. *Farquharson c University of New Brunswick Saint John et Dylan Dahlgren*

Contexte : Dans cette plainte, le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur son incapacité mentale après avoir été la cible de commentaires désobligeants et dégradants, puis s'être vu refuser une mesure d'accommodement lors de la surveillance d'un examen de mi-session en février 2019. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, avoir fait des commentaires offensants ou avoir refusé de répondre à ses besoins.

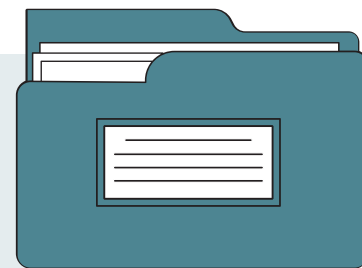
À l'issue de l'enquête du personnel de la Commission, les membres de la Commission ont déposé la plainte auprès de la CTE, car l'affaire reposait sur la crédibilité des parties, sans compter que les intimés n'ont pas été en mesure de fournir une documentation suffisante pour réfuter les allégations du plaignant.

L'audience devant la CTE a eu lieu en avril 2024 et une décision a été rendue le 23 juillet 2024. La CTE a conclu que même si le plaignant avait une caractéristique protégée en vertu de la *Loi* (incapacité mentale), il n'avait pas établi de discrimination. La CTE a estimé que le témoignage du plaignant lors de l'audience était incohérent, contrairement à celui de l'intimé nommé. La CTE a rejeté la plainte.

Cas complet : Farquharson c University of New Brunswick Saint John et al., 2024 CanLII 81396 (NB LEB), <https://canlii.ca/t/k6jq7>



2. Tingley c Easy-Kleen Pressure Systems Ltd. et Michael Mason



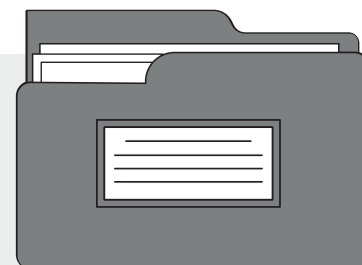
Contexte : Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur son orientation sexuelle de la part des intimés lorsque Michael Mason a fait des commentaires discriminatoires sur son orientation sexuelle et lorsqu'on a mis fin à son emploi. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, et avoir fait des commentaires discriminatoires sur l'orientation sexuelle du plaignant. Ils ont soutenu que le plaignant avait été licencié pendant sa période d'essai en raison de problèmes de rendement au travail.

À l'issue de l'enquête, les membres de la Commission ont déposé l'affaire auprès de la CTE, car l'affaire portait sur une question de crédibilité entre les parties et les intimés n'ont pas été en mesure de fournir à la Commission suffisamment de documents pour réfuter les allégations.

L'audience de la CTE a eu lieu en janvier 2024, puis en mars 2024, et une décision a été rendue le 10 septembre 2024. La CTE a conclu que le témoignage du plaignant était moins crédible et moins fiable que celui des deux autres personnes qui ont témoigné lors de l'audience, car le plaignant a admis qu'il avait des difficultés de mémoire; qu'il refusait d'accepter la responsabilité de ses lacunes au travail; qu'il refusait d'accepter la responsabilité de ses éclats de colère bruyants et agressifs au travail; qu'il était enclin à faire des suppositions; et qu'il y avait des contradictions dans sa plainte écrite et son témoignage. La CTE a retenu le témoignage des deux autres témoins plutôt que celui du plaignant. La CTE a estimé que les preuves n'étaient pas suffisantes pour affirmer que les intimés avaient violé la *Loi* et a donc rejeté la plainte.

Cas complet : Tingley c Easy-Kleen Pressure Systems Ltd., 2024 CanLII 100982 (NB LEB), <https://canlii.ca/t/k7ffv>

3. Chouhan c Fundy Rocks Motel et Wayne Gaskin



Contexte : Le plaignant a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur sa race, sa couleur, ses croyances ou sa religion, son origine nationale et son lieu d'origine dans la prestation de services dans un motel. Le plaignant est arrivé au motel avec sa famille pour passer la nuit, puis il a allégué que Wayne Gaskin lui avait demandé d'où il venait. Le plaignant a répondu « Brampton », puis Gaskin a rétorqué sur un ton raciste et désobligeant « Little India », tout en le traitant avec mépris. Il a allégué que les intimés ont refusé de fournir au plaignant et à sa famille l'hébergement réservé en ligne avant de finalement refuser de fournir un quelconque hébergement. Les intimés ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'encontre du plaignant, puis ont soutenu que le refus de services était dû au fait que le plaignant contestait les prix.

À l'issue de l'enquête de la Commission sur l'affaire, les membres de la Commission ont déposé la plainte auprès de la CTE, car l'affaire portait sur une question de crédibilité entre les parties, sans compter que les intimés n'ont pas été en mesure de fournir suffisamment de documents pour réfuter les allégations du plaignant.

Les intimés n'ont pas assisté à l'audience du 16 juillet 2024 à la CTE, bien qu'ils aient été au courant de la date de l'audience; une décision a été rendue par la CTE le 11 septembre 2024. Selon la CTE, les intimés ayant fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, ils étaient solidairement responsables de dommages-intérêts spéciaux d'un montant de 317,69 \$ et de dommages-intérêts généraux d'un montant de 15 000 \$. La CTE a également ordonné à Gaskin de suivre une formation d'une journée sur les droits de la personne dans les trois mois suivant la date de la décision.

Décision intégrale : Chouhan c Fundy Rocks Motel, 2024 CanLII 100984 (NB LEB), <https://canlii.ca/t/k7fft>

4. Barton c Nordia Inc.

Contexte : Le plaignant a allégué qu'il avait été victime de discrimination fondée sur son incapacité physique, car l'intimé ne lui avait pas fourni en temps opportun une chaise de travail adéquate pour répondre à ses besoins d'accommodement. Il a allégué qu'en raison de ce retard, il n'avait pas eu d'autre choix que d'acheter lui-même une chaise que l'intimé a refusé de lui rembourser. L'intimé a admis qu'il y avait eu du retard dans le processus d'adaptation, mais a nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant. L'intimé a soutenu qu'il avait acheté une chaise au plaignant, mais que ce dernier avait refusé de l'utiliser.



À l'issue de l'enquête, les membres de la Commission ont déposé l'affaire auprès de la CTE, car ils ont déterminé que les renseignements étaient suffisants pour étayer une cause défendable de discrimination fondée sur une incapacité physique à l'encontre de l'intimé en raison du retard important dans la fourniture de l'accommodement demandé.

L'audience de la CTE a eu lieu le 10 septembre 2024, puis une décision a été rendue le 8 octobre 2024. La CTE a déterminé que l'intimé avait fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant, car il n'avait pas répondu aux besoins du plaignant en temps opportun, ce qui avait eu une incidence négative sur ce dernier. Elle a également déterminé que même si l'intimé avait en fin de compte fourni une chaise au plaignant, celle-ci ne répondait pas à tous les besoins du plaignant ni aux recommandations de son évaluation ergonomique.

La CTE a ordonné à l'intimé de verser au plaignant 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux et de rembourser 834,90 \$ au plaignant pour le prix de la chaise qu'il a dû acheter lui-même en raison du retard de l'intimé.

Cas complet : Barton c Nordia Inc., 2024 CanLII 117908 (NB LEB), <https://canlii.ca/t/k84gw>

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 sur 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 du Nouveau-Brunswick. Au cours de l'exercice, la décision suivante a été rendue par la Cour du Banc du Roi à la suite de requêtes en révision judiciaire.

Campbell c The City of Saint John et al., NBKB 023

Contexte : Le plaignant a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant qu'il avait été victime de discrimination fondée sur son incapacité physique et sur son âge de la part de son employeur et de son syndicat, après qu'ils lui ont refusé des prestations en vertu de la *Loi sur les maladies du cœur et des poumons*, et qu'ils lui ont offert une mesure d'accommodement qui n'était pas adéquate. Le plaignant avait déposé une demande de prolongation de délai le 3 septembre 2020, alléguant que la discrimination avait commencé à se produire en mars 2015, et qu'il n'avait déposé sa plainte auprès de la Commission que le 17 juin 2020.

Les intimés ont déposé une réponse à la demande de prolongation du délai du plaignant et ont nié avoir fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant.

Le personnel de la Commission a rédigé un rapport sur la prolongation du délai et un rapport sommaire de rejet (rapport) sur l'affaire, contenant des recommandations à l'intention des membres de la Commission. Les rapports ont été communiqués aux représentants légaux des deux parties pour obtenir leur réponse avant que les membres de la Commission décident de l'affaire.

Décision de la Commission : Le 20 octobre 2023, les membres de la Commission ont informé les parties qu'ils avaient décidé d'accepter toutes les recommandations formulées dans le rapport. Ils ont estimé que les circonstances ne justifiaient pas une prolongation du délai en ce qui concerne les incidents allégués de discrimination survenus avant le 17 juin 2019. Les membres de la Commission ont également rejeté tous les aspects de la plainte comme étant sans fondement, en vertu de l'alinéa 19(2)a) de la *Loi*, car les renseignements n'étaient pas suffisants pour étayer une cause défendable de discrimination fondée sur l'âge et l'incapacité physique à l'encontre des intimés.

Cour du Banc du Roi : Le 19 juin 2024, le plaignant a déposé une requête en révision judiciaire de la décision des membres de la Commission. Le plaignant a soutenu que la Commission avait manqué à son obligation d'équité procédurale à son endroit en omettant de divulguer les observations écrites de l'intimé en réponse au rapport, puis en ne lui donnant pas la possibilité d'y répondre; que le retard de la Commission à rendre sa décision constituait un abus de procédure et une violation du droit du plaignant à l'équité procédurale; et que la Commission avait également manqué à son obligation d'équité procédurale envers le plaignant en ne fournissant pas de motifs suffisants pour sa décision.



Le 3 février 2025, la Cour a rendu sa décision et a estimé que la Commission n'avait pas manqué à l'équité procédurale en ne fournissant pas au plaignant la réponse de l'intimé, car la réponse ne contenait aucun nouvel élément de preuve ni d'autres renseignements. La Cour a également estimé que la question n'avait plus de portée pratique en raison de la conclusion de la Commission selon laquelle le plaignant n'avait pas de cause solide et défendable de discrimination.

En outre, la Cour a jugé que les motifs invoqués par la Commission étaient suffisants et raisonnables, car la Commission avait clairement indiqué qu'en estimant qu'il n'y avait pas de cause défendable, elle avait examiné tous les aspects du rapport, les observations des parties et les notes d'information.

Enfin, en ce qui concerne le retard et l'équité procédurale, la Cour a jugé que la plainte avait été déposée au début de la pandémie de COVID-19, ce qui a entraîné des retards indus dans de nombreux services, dont de nombreuses procédures judiciaires et quasi judiciaires, et que même si un retard inhabituel s'était produit, il n'avait pas été causé par la Commission. La Cour n'a trouvé aucune preuve de préjudice particulier ou d'importance dans cette affaire.

La requête en révision judiciaire du plaignant a été rejetée avec dépens accordés aux intimés.



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 de promotion des droits 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 organisations non gouvernementales, 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 au moyen 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;
- commentaires formulés 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;
- tenue 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 centres de la petite enfance;

Le profil sociodémographique de notre province connaît une transformation marquée par un afflux d'immigrants et de réfugiés, de personnes de nationalités, de cultures et de religions diverses, la migration depuis d'autres provinces canadiennes, le vieillissement de la population, la sensibilisation accrue du public et la défense des droits liés à la race, à la religion et au genre.

L'Unité surveille le profil démographique en évolution de la province et y intègre les nouveaux groupes d'immigrants et de réfugiés, les nouveaux enjeux et débats en matière de droits de la personne, ainsi que les lacunes dans le domaine de l'éducation et de l'information sur les droits de la personne de la province, afin d'élaborer des initiatives éducatives et de sensibiliser davantage aux droits de la personne, et dans le but d'éliminer les obstacles linguistiques, culturels ou d'accessibilité auxquels font face ces groupes dans l'accès à nos services.

Les initiatives de recherche, d'éducation, de communication et de sensibilisation de l'unité de promotion des droits s'inspirent des principes des droits de la personne que sont la diversité, l'égalité, la dignité, l'inclusion et la justice, et visent à faire progresser et à promouvoir 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 : conformité, éducation, communications, engagement et sensibilisation. Voici quelques initiatives de recherche de cette année.

Ligne directrice sur la discrimination raciale

Cette année, pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars 2025, la Commission a publié **Ligne directrice sur la discrimination raciale**, un document de recherche complet de 110 pages qui décrit les protections prévues par la *Loi* contre la discrimination fondée sur la race.

La publication présente une analyse des droits raciaux en vertu des droits liés à la race en vertu des droits de la personne et décrit comment la *Loi sur les droits de la personne* offre une protection contre les pratiques et les politiques discriminatoires sur le plan de la race dans l'emploi, les logements, les services et d'autres domaines protégés.

La *Ligne directrice sur la discrimination raciale* retrace l'évolution de l'idée de race dans son contexte historique, culturel, politique et juridique. La publication explique la signification de la notion de race, du racisme, de la discrimination raciale et du profilage racial, tout en formulant des recommandations sur les pratiques exemplaires que les employeurs et les fournisseurs de logements et de services peuvent adopter pour éliminer les politiques et les comportements empreints de discrimination raciale. Cette ligne directrice donne un aperçu des protections raciales dans le droit international des droits de la personne et dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, et résume les principes d'analyse de la discrimination raciale adoptés par des tribunaux et des cours en matière de discrimination raciale, y compris les décisions pertinentes de la Cour suprême du Canada. Le document examine également l'intersectionnalité de la race en tant que motif protégé, expliquant ses chevauchements avec d'autres motifs de la *Loi*, notamment la couleur, l'ascendance, l'origine nationale, le sexe, la religion, le lieu d'origine et la condition sociale, afin de clarifier comment les personnes racisées peuvent être touchées par de multiples vulnérabilités.

La *Ligne directrice sur la discrimination raciale* donne des points de référence et des pratiques exemplaires en matière de droits de la personne que toutes les parties prenantes peuvent mettre en œuvre pour éviter les comportements et les politiques potentiellement discriminatoires en matière de race, et pour assurer la dignité, l'égalité et l'inclusion de toutes les personnes racisées dans leurs structures.



Recherches sur les pratiques exemplaires en matière d'éducation aux droits de la personne

En janvier 2025, la Commission a entamé une nouvelle collaboration avec le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas en vue de mener des recherches sur les pratiques exemplaires en matière d'éducation aux droits de la personne. La recherche explore les pratiques exemplaires en matière d'éducation aux droits de la personne telles qu'elles sont élaborées dans les documents et les ressources académiques du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, et telles qu'elles sont démontrées dans les pratiques et les initiatives des commissions des droits de la personne au Canada. L'objectif du projet est d'évaluer les efforts actuels en matière d'éducation de la Commission à la lumière des pratiques exemplaires en éducation, afin d'améliorer davantage le travail d'éducation et de plaider de la Commission et de le rapprocher des tendances actuelles en matière d'éducation aux droits de la personne.

Selon les résultats de la recherche, les pratiques et initiatives en matière d'éducation des institutions des droits de la personne devraient s'appuyer sur les huit piliers suivants :

1. Accessibilité et inclusivité;
2. Initiatives orientées vers l'action;
3. Sensibilité aux contextes culturels;
4. Méthodologies participatives;
5. Approches axées sur l'étudiant;
6. Partenariats avec la communauté et d'autres organisations;
7. Cadres d'enquête essentiels;
8. La vulnérabilité commune des groupes ciblés interpelle.

La Commission révisé actuellement ses méthodes et approches pédagogiques, puis elle s'efforcera d'intégrer davantage certains des cadres définis dans ses actions de sensibilisation et d'éducation au cours des prochaines années.

Recherche sur l'histoire de la Commission, 1989 – présent

L'année dernière, de janvier à avril 2024, la Commission, en collaboration avec le programme des droits de la personne de l'Université St. Thomas, a mené des recherches sur les débuts de la Commission, retraçant la genèse du militantisme en faveur des droits de la personne au Nouveau-Brunswick dans les années 1960, la promulgation de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick en 1967 et la création de la Commission la même année. La recherche a exploré la structure administrative initiale de la Commission et ses initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation au cours de ses 22 premières années (1967-1989), une période qui coïncide avec le mandat de son premier président, Noël Kinsella, Ph. D.

La Commission a poursuivi ce projet de recherche au cours de l'été 2024 (de mai à août), à la suite de faits marquants survenus à la Commission de 1989 à aujourd'hui, notamment les modifications législatives qui ont façonné l'évolution de la *Loi sur les droits de la personne*, les changements administratifs dans la structure de la Commission et les jugements des tribunaux et des cours qui ont eu une incidence sur le droit et la jurisprudence en matière de droits de la personne dans la province au fil des ans.

La Commission publiera les résultats de cette recherche sur son site Web au cours du prochain exercice financier, puis, dans les années à venir, elle publiera d'autres documents sur certains aspects de l'histoire de la Commission.

Mise en relief des décisions de la CTE et de la Cour suprême du Canada

Cette année, la Commission a également terminé l'examen de toutes les décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick (CTE) sur les plaintes que la Commission lui a déposées depuis les années 1970 jusqu'à aujourd'hui. De plus, nous avons examiné les décisions importantes en matière de droits de la personne rendues par la Cour suprême du Canada au fil des ans, qui ont contribué à l'évolution de la jurisprudence en matière de droits de la personne au Canada.

De brefs résumés de ces décisions seront publiés sur le site Web de la Commission au cours du prochain exercice financier.

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 résument 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 son projet de lignes directrices en langage simple en novembre 2023, condensant les principes des lignes directrices complètes de la Commission en matière de droits de la personne dans des documents de deux pages en langage simple, afin de les rendre accessibles à un public large. Cette année, la Commission a élaboré huit lignes directrices en langage simple sur les sujets suivants :

- identité ou expression de genre et droits de la personne;
- harcèlement sexuel et droits de la personne;
- dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues relativement aux droits de la personne;
- grossesse et droits de la personne;
- condition sociale et droits de la personne;
- âge et droits de la personne;
- logement et droits de la personne;
- programmes spéciaux et droits de la personne.

Partenariats et sensibilisation communautaires

EDPE : Développement des ressources pour le Nouveau-Brunswick

La Commission a poursuivi son partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (EDPE) afin d'élargir l'accès à l'éducation aux droits de la personne dans l'ensemble du système scolaire et du secteur de l'apprentissage des jeunes enfants de la province. Cette collaboration a abouti à la création de divers nouveaux outils et diverses ressources pour les éducateurs, les étudiants et les fournisseurs de services d'apprentissage des jeunes enfants.

En particulier, grâce à une consultation avec des spécialistes de l'apprentissage d'EDPE, la Commission a publié son premier cahier d'exercices pour les élèves de l'école intermédiaire, *Explorons le monde des droits de la personne*, en septembre 2024. Intégrant un contenu adapté à l'âge des enfants, des activités interactives et des glossaires connexes, le cahier d'exercices existe dans les niveaux A2 (utilisateur élémentaire) et B2 (utilisateur indépendant), basés sur le Cadre européen commun de référence pour les langues : *Apprendre, enseigner, évaluer*, utilisé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Cette ressource s'accompagne d'un guide de l'enseignant pour aider les éducateurs à intégrer la ressource en classe.

Asian Heritage Society of New Brunswick : Exposition *ExplorAsians*

Pour souligner le Mois du patrimoine asiatique, la Commission a établi un partenariat avec l'Asian Heritage Society of New Brunswick (ASHNB) pour présenter *ExplorAsians : From East to West – Upholding Universal Human Rights*, une exposition publique présentée à la Bibliothèque publique de Fredericton du 15 au 30 mai 2024.

L'exposition a souligné la pertinence durable de la *Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)*, en présentant les recherches de la Commission sur John Peters Humphrey – le principal rédacteur de la *DUDH*, né au Nouveau-Brunswick – ainsi que l'exploration par l'ASHNB des contributeurs asiatiques qui ont influé sur l'élaboration de ce document historique.

Une partie de l'exposition a également présenté aux visiteurs *Examiner les droits de la personne au Nouveau-Brunswick*, le guide en langage simple de la Commission conçu pour aider les nouveaux arrivants à comprendre leurs droits et leurs responsabilités dans le cadre du système provincial des droits de la personne.

Le personnel de la Commission, dont la directrice et les membres de l'unité de promotion des droits, s'est joint à l'ASHNB lors de l'ouverture de l'exposition le 15 mai. L'événement a réuni des membres de communautés multiculturelles, ainsi que des représentants des gouvernements municipaux et provinciaux, pour réfléchir aux valeurs communes de dignité humaine, d'inclusion et d'égalité.

Initiative du patrimoine queer du Nouveau-Brunswick : Prochaine ressource multimédia sur l'histoire queer de la province

Au cours de l'été 2024, la Commission s'est associée à l'Initiative du patrimoine queer du Nouveau-Brunswick (IPQNB) pour commencer à élaborer une nouvelle ressource éducative soulignant la riche histoire du militantisme queer de la province. Cette collaboration, qui s'appuie sur les vastes recherches d'archives de l'IPQNB, vise à rendre l'histoire 2ELGBTQIA+ du Nouveau-Brunswick plus accessible au public.

Le 10 juillet 2024, la Commission et le gestionnaire des collections de l'IPQNB, Meredith J. Batt, ont enregistré une ressource multimédia axée sur la Coalition du Nouveau-Brunswick pour la réforme des droits de la personne (CNBRDP), qui, entre 1987 et 1992, a joué un rôle central dans la promotion de l'inclusion de l'orientation sexuelle comme motif protégé dans la *Loi sur les droits de la personne*. Le projet présente également une entrevue avec Hank Green, un militant des droits des homosexuels et ancien membre de la CNBRDP, qui a fait part de ses réflexions personnelles sur son travail de plaidoyer au cours de cette période.

Cette ressource multimédia, ainsi que le matériel pédagogique d'accompagnement de l'IPQNB, est en ligne sur le site Web de la Commission.

Groupe de travail intergouvernemental sur les droits de l'enfant

Début 2024, la Commission a été invitée à se joindre au groupe de travail intergouvernemental sur les droits de l'enfant – une initiative interministérielle visant à sensibiliser les fonctionnaires provinciaux aux droits consacrés par la *Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies* (CDE).

Pour souligner la Journée nationale de l'enfant (le 20 novembre), le groupe de travail a lancé une campagne de sensibilisation à l'échelle de la province qui consistait en un document d'information décrivant les droits des enfants en vertu de la CDE, une trousse de ressources et un communiqué de presse pangouvernemental invitant les fonctionnaires à approfondir leur compréhension de ce traité international clé.

Le personnel de la Commission a contribué à l'élaboration de la trousse d'outils, qui comprenait une sélection soigneusement choisie de ressources, de publications, de cahiers didactiques et de contenu multimédia portant sur les droits des enfants à l'échelle provinciale, nationale et internationale.

Par sa participation, la Commission a renforcé son engagement à faire avancer l'éducation du public sur les droits de la personne et à appuyer les initiatives de collaboration visant à promouvoir une culture de respect et d'inclusion pour les enfants et les jeunes dans toute la province.

Table ronde sur le Mois de l'histoire des Noirs : Mobiliser les organisations communautaires

Pour souligner l'édition 2025 du Mois de l'histoire des Noirs, la Commission a organisé une table ronde virtuelle le 28 février 2025. L'événement a mis en lumière les réalisations, les services et les efforts de plaidoyer des dirigeants et des organisations noirs pour faire progresser la justice raciale et l'autonomisation communautaire au Nouveau-Brunswick.

La table ronde a présenté des contributions du Black Business and Professional Network Inc., de Black Lives Matter New Brunswick, du Conseil des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick et de l'historienne Mary L. McCarthy-Brandt, Ph. D. Chaque participant a apporté des perspectives uniques sur les défis et les possibilités auxquels sont confrontées les communautés noires de la province, tout en soulignant leur travail continu pour favoriser le changement social, la justice raciale et l'accès équitable aux ressources et aux possibilités communautaires.

La discussion virtuelle, ayant réuni 84 participants, s'est achevée par une séance de questions-réponses avec modérateur, offrant au public une occasion intéressante de dialoguer directement les panélistes et d'approfondir sa compréhension des problèmes qui touchent les communautés noires de la province.

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^e anniversaire de la *DUDH*. 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, 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.

Rendez-vous de la fierté Acadie Love, un organisme de Caraquet, a reçu le Prix des droits de la personne 2024 et Merrit Johnson, de Fredericton, le Prix des droits de la personne jeunesse. Les récipiendaires ont été honorés lors d'une cérémonie qui s'est déroulée à la Résidence du gouverneur, à Fredericton, le 13 septembre 2024.

Rendez-vous de la fierté Acadie Love, un organisme francophone créé en 2017, se consacre à la promotion de l'égalité et de la non-discrimination en faveur de la communauté 2ELGBTQIA+ de la Péninsule acadienne. Il organise une série d'initiatives, notamment un événement estival annuel célébrant les personnes 2ELGBTQIA+ francophones de la province, et ce, pour faire de la Péninsule acadienne un lieu inclusif, sécuritaire et accueillant

Merrit Johnson est une élève de 12^e année en secondaire de Fredericton qui a fait preuve d'un leadership remarquable en faisant de son école un meilleur endroit pour les élèves 2ELGBTQIA+. Elle a contribué à bâtir une communauté plus inclusive en organisant des initiatives de lutte contre l'intimidation et en créant diverses ressources éducatives sur les droits des personnes marginalisées.



De gauche à droite : La lieutenant-gouverneure Brenda L. Murphy; Merrit Johnson, récipiendaire du prix jeunesse; Suzanne Chiasson, vice-présidente de Rendez-vous de la fierté Acadie Love, récipiendaire du Prix des droits de la personne; et la présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Phylomène Zangio.

Mobiliser la communauté

Afin d'appuyer les organismes communautaires et leurs événements, initiatives et programmes, la Commission a participé à 12 événements communautaires au cours de la période 2024-2025. Il s'agissait notamment des événements ci-après :

- Prix de l'éducation inclusive 2025 organisé par Inclusion NB le 14 mai 2024;
- Exposition *ExplorAsians* organisé par Asian Heritage Society of New Brunswick, en collaboration avec la Commission, le 15 mai 2024;
- Festival d'expressions culturelles organisé par l'Association multiculturelle de Fredericton le 20 juin 2024;
- Forum universitaire annuel contre le racisme organisé par le Conseil provincial des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick le 1^{er} août 2024;
- Festival annuel de mode d'automne de l'UCOF organisé par United Colours of Fashion le 17 août 2024;
- Soirée culturelle communautaire AfroNB organisée par le Centre culturel communautaire afro-canadien du Nouveau-Brunswick le 1^{er} septembre 2024;
- Cérémonie de remise de la Médaille du couronnement du roi Charles III organisée par la lieutenant-gouverneure le 2 octobre 2024;
- Événement d'exploration des carrières pour les nouvelles arrivantes, organisé par la Direction de l'égalité des femmes le 27 novembre 2024;
- « Hacking for the Holidays » organisé par le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées, en collaboration avec la Société Neil Squire le 3 décembre 2024;
- Cérémonie soulignant la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, organisée par la Direction de l'égalité des femmes et la lieutenant-gouverneure le 6 décembre 2024;
- Briser les préjugés : Comprendre l'islamophobie et l'antisémitisme, organisé par le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick le 6 mars 2025;
- Une soirée d'inclusion, de conversation et de création de liens, organisée par le Centre des nouveaux arrivants de Saint John le 21 mars 2025;

Mobiliser le public

Communications, médias, et éducation

Les initiatives d'éducation et de communication de la Commission sont des outils préventifs de gestion des droits de la personne. Elles sensibilisent à la question des droits de la personne, 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 du droit en matière de droits de la personne, 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 parties prenantes;
- 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

Nos engagements médiatiques comprennent des communiqués de presse sur les questions et les développements en matière de droits de la personne, des déclarations soulignant les jalons marquants ou les violations possibles des droits de la personne dans la province, et des annonces sur les initiatives de la Commission ou la publication de nouvelles ressources pédagogiques.

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

Communiqués de presse

La Commission a publié cinq communiqués de presse et déclarations publiques cette année :

1. **22 avril 2024** : « Les propriétaires de logements doivent respecter les droits de la personne, selon la présidente de la commission »
2. **30 août 2024** : « Déclaration de la commission sur les menaces à l'endroit des établissements juifs »
3. **13 septembre 2024** : « Remise des Prix des droits de la personne »
4. **17 mars 2025** : « Appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick »
5. **21 mars 2025** : « Ligne directrice sur la discrimination raciale »

Initiatives sur les médias sociaux

La Commission a touché un large public au moyen de messages éducatifs et de campagnes de sensibilisation sur les médias sociaux.





Le contenu sur les médias sociaux est diffusé en continu et touche 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.

En 2024-2025, les campagnes ci-dessous sur les médias sociaux ont généré le plus grand engagement auprès du public du Nouveau-Brunswick : *

- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (JIPEDR) et promotion de la nouvelle Ligne directrice sur la discrimination raciale de la Commission (21 mars) – **12,1 k vues** et **7,9 k interactions**.
- Tirage de livres à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne (9 décembre) – **10,3 k vues** et **6,4 k interactions**.
- Récipiendaires des Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2024 (13 septembre) – **2,3 k vues** et **1,9 k interactions**.
- Table ronde sur le Mois de l'histoire des Noirs – **3,1 k vues** et **1,8 k interactions**.
- Webinaire sur les droits de la personne et l'emploi – **1,7 k vues** et **998 interactions**.
- Déclaration de la Commission sur les violences à l'endroit des institutions juives – **1,1 k vues** et **979 interactions**.
- Déclaration vidéo à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne – **669 vues** et **604 interactions**.

* Les données d'engagement moyennes reflètent les analyses de la page Facebook de la Commission, qui reste sa principale plateforme de communication sur les réseaux sociaux.

Rayonnement sur les médias sociaux, 2024-2025

				
Abonnés	1 662	355	105	524
Croissance du nombre d'abonnés par rapport à l'exercice financier précédent	139	125	19	- 72
Portée/vues	61,3 k	–	2,3 k	
Partages et commentaires/republications	1,5 k	294	–	–
Impressions	–	12,1 k	604	–

* Veuillez noter que les analyses ne sont actuellement pas disponibles pour le compte X de la Commission en raison de modifications récentes apportées à cette plateforme de médias sociaux.

La Commission a également lancé un **bulletin d'information semestrielle** en avril 2024 pour mobiliser les parties prenantes et les tenir informées des initiatives de la Commission. La deuxième édition a été publiée en novembre 2024.

Depuis son lancement, le bulletin d'information de la Commission a réuni **82 abonnés** de façon organique (au 31 mars 2025).



Engagement multimédia : Contenu vidéo

En 2024-2025, 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, éduquer le public aux questions importantes relatives aux droits de la personne et promouvoir la sensibilisation à ces mêmes droits.

Il s'agit de **14 vidéos en anglais et en français** sur les sujets suivants :

- Qu'est-ce que la Commission peut faire pour vous?
- Mois de la fierté 2024
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation 2024
- Familiarisation avec les droits de la personne : Apprentissage autodirigé;
- Identité ou expression du genre et droits de la personne;
- Journée internationale des droits de la personne 2024
- Appel de candidatures : Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Familiarisation avec les droits de la personne : Apprentissage autodirigé

En novembre 2024, la Commission a publié sa première vidéo asynchrone intitulée *Familiarisation avec les droits de la personne — Apprentissage autodirigé*. Cette ressource multimédia offre un aperçu complet en langage simple de la *Loi sur les droits de la personne* et de ses protections, destiné à servir d'outil de formation d'initiation à l'intention des milieux de travail, des écoles, des établissements d'enseignement postsecondaire et des associations communautaires qui cherchent à promouvoir les droits de la personne dans leurs organisations.

Familiarisation avec les droits de la personne s'accompagne d'un guide de discussion comprenant des questions de réflexion, des invites et des scénarios réels qui abordent les concepts clés des droits de la personne. Ce matériel d'appui vise à aider les apprenants à approfondir leur compréhension des protections des droits de la personne, à réfléchir de manière critique aux concepts fondamentaux des droits de la personne comme l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les difficultés excessives, puis à appliquer ces principes aux situations quotidiennes.

Le lancement de cette ressource marque le début d'une série d'apprentissage asynchrone visant à donner des ressources audiovisuelles simples et accessibles que les parties prenantes peuvent utiliser pour promouvoir les droits de la personne, l'inclusion et l'équité dans leurs pratiques quotidiennes. Au cours des prochaines années, la Commission élargira la série pour inclure des sujets que sont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en matière d'emploi et les protections en matière de logement en vertu de la *Loi*.

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 ces présentations et ateliers éducatifs, nous guidons 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 en milieu de travail tenant compte des traumatismes

En novembre 2024, les membres et le personnel de la Commission ont participé à un atelier virtuel bilingue de deux heures et demie intitulé « Milieu de travail tenant compte des traumatismes. » Animé par Mental Health Works, l'atelier visait à comprendre les répercussions des traumatismes sur les personnes en milieu de travail.

L'atelier a exploré les façons de mettre en œuvre les principes de soins tenant compte des traumatismes dans ces situations, ainsi que les moyens de passer d'une posture de jugement à une posture de compréhension, afin d'avoir conscience du rôle que peuvent jouer les traumatismes dans les dynamiques comportementales en milieu de travail.

En 2024-2025, la Commission a organisé **61 ateliers** auxquels ont participé **1 383 participants** issus de divers groupes de parties prenantes.

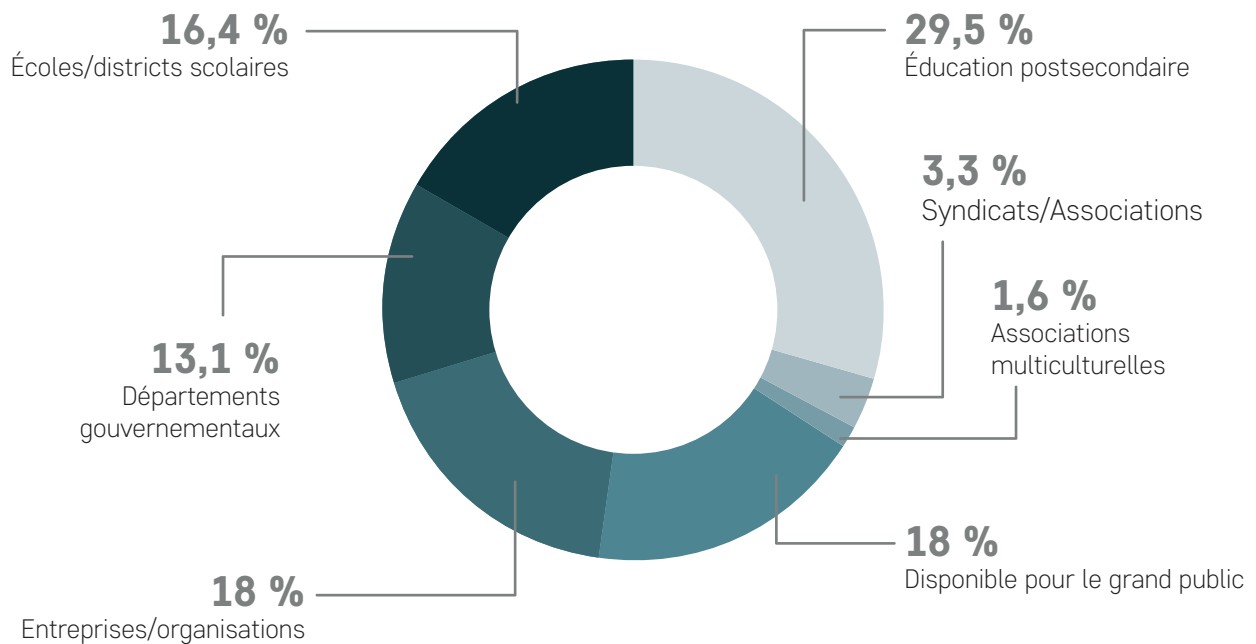
61
ateliers

Par rapport aux 49 ateliers organisés l'année dernière

1 383
participants

Par rapport aux 897 participants de l'année dernière, cela représente une augmentation de 54,2 %.

Publics rejoints cette année



Public cible	Nombre de présentations	Pourcentage
Enseignement postsecondaire	18	29,5 %
Entreprises/organisations	11	18 %
Écoles/district scolaire	10	16,5 %
Ministères	8	13,1 %
Syndicats/associations	2	3,3 %
Organisations multiculturelles	1	1,6 %
Disponible pour le grand public	11	18 %

Sujets des présentations

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

Thèmes de présentation	Nombre d'ateliers	Pourcentage
Familiarisation avec les droits de la personne	36	59 %
Obligation d'accommodement au travail	9	14,8 %
Naviguer le processus de plainte	4	6,5 %
L'obligation d'accommodement	3	4,9 %
Accommodement des élèves ayant une incapacité	3	4,9 %
Logement et droits de la personne	2	3,3 %
Dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues, et droits de la personne	1	1,6 %
Identité ou expression de genre dans les droits de la personne	1	1,6 %
Discrimination fondée sur l'âge	1	1,6 %
Autre	1	1,6 %

Site Web de la Commission

La Commission communique avec le public au moyen 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.

21 908

utilisateurs au Canada ont visité le site Web de la Commission en 2024-2025.

13 553

utilisateurs du Nouveau-Brunswick ont visité le site Web de la Commission en 2024-2025.

Sur les 13 553 visiteurs du site Web de la Commission au Nouveau-Brunswick, 80 % ont consulté le site en anglais et 20 %, en français.

Voici les cinq pages les plus visitées du site Web de la Commission :

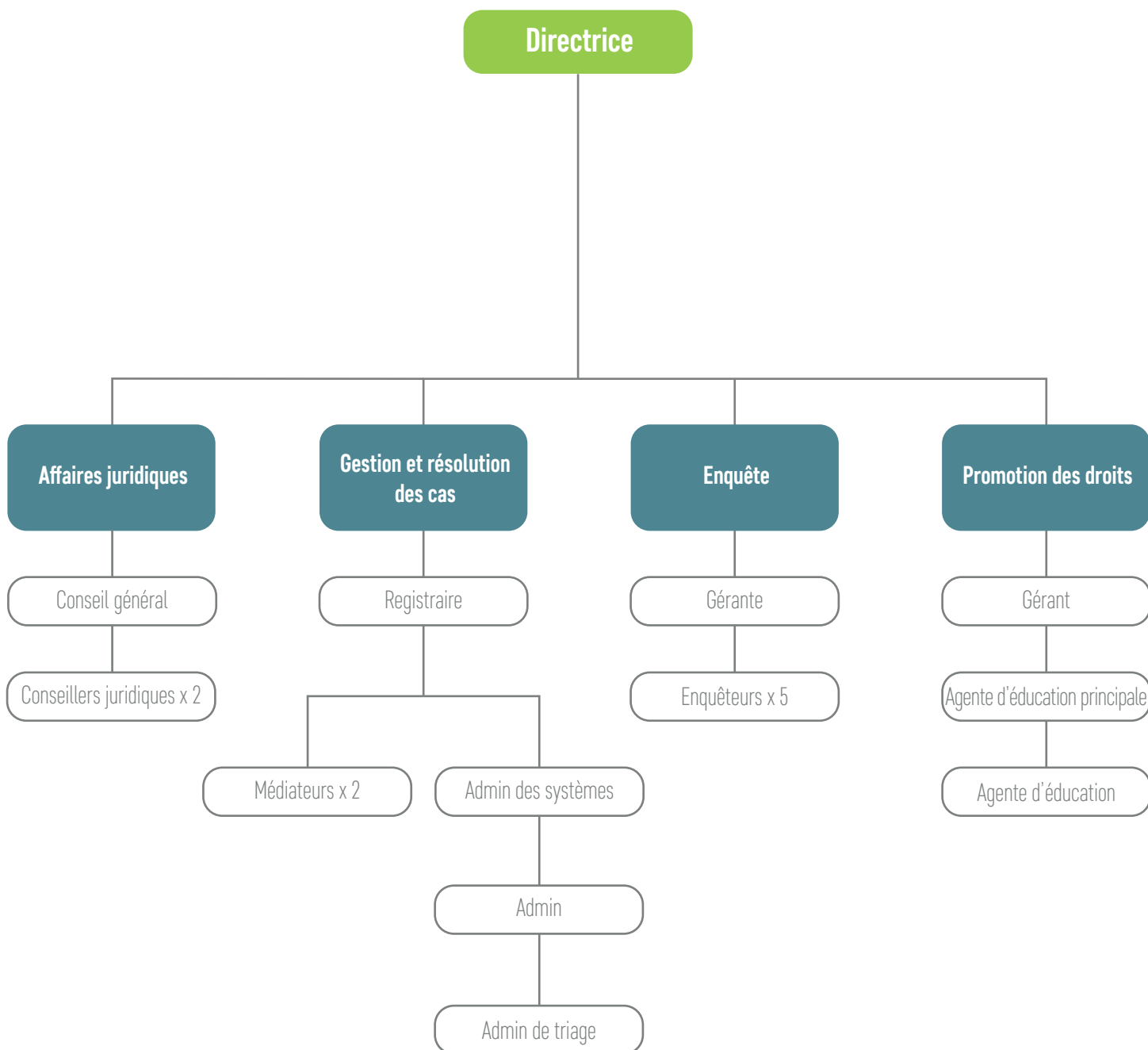
1. Page d'accueil – Anglais (12 594 vues) et Français (2 522 vues)
2. Déposer une plainte – Anglais (8 224 vues) et Français (1 767 vues)
3. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick : plus détaillée – Anglais (5 845 vues) et Français (1 613 vues)
4. Droits de la personne au Nouveau-Brunswick (langage simple) – Anglais (3 175 vues) et Français (533 vues)
5. Lignes directrices sur les droits de la personne – Anglais (2 261 vues) et Français (532 vues)

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

Annexes

Annexe A

Organigramme



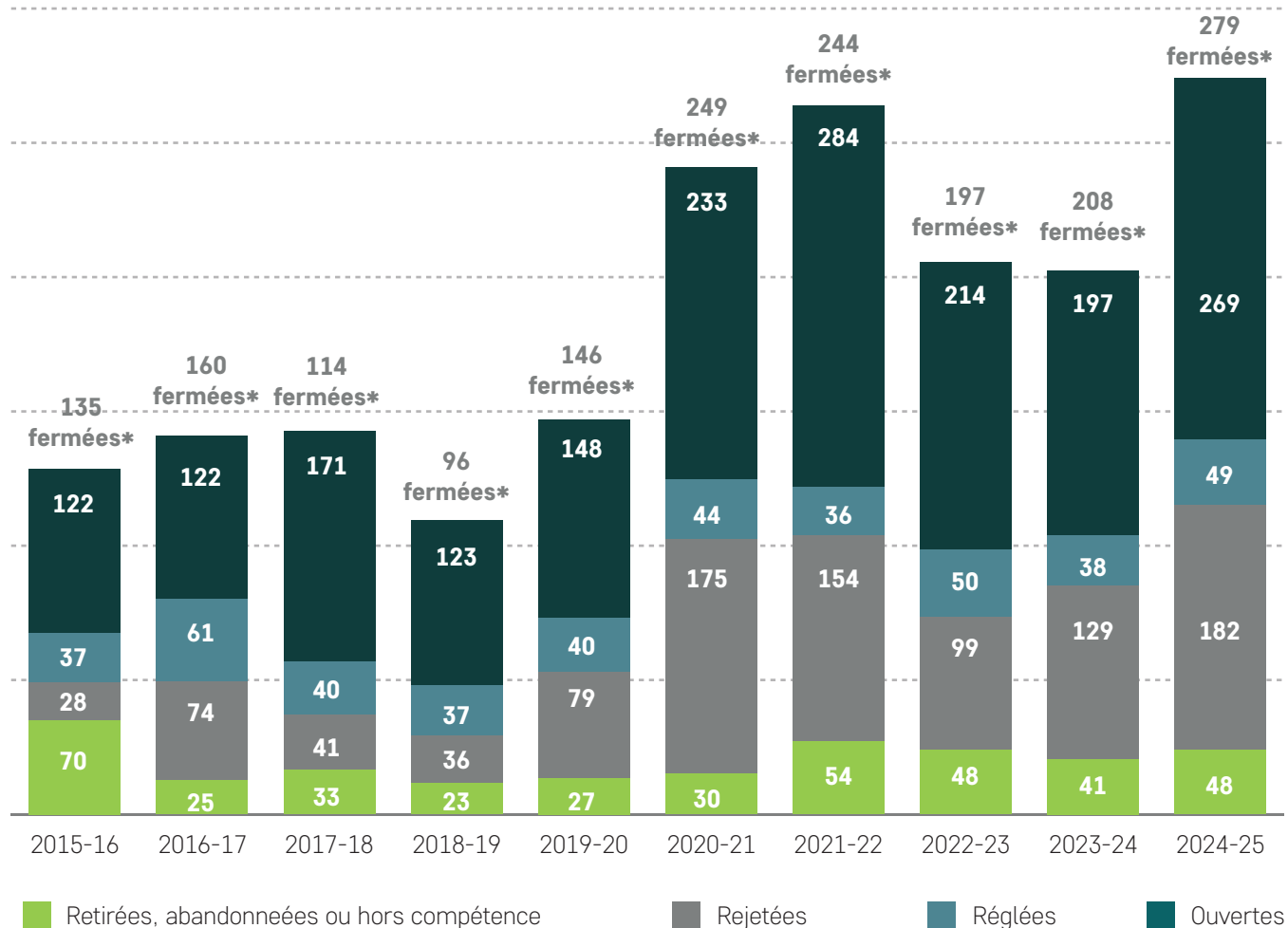
Annexe B

Processus de plainte



Annexe C

Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés, 2015-2025



* 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 « Réglées ».

Annexe D

Sommaire des dépenses, 2024-2025

	Budget	Dépenses réelles
Conformité et éducation	1 819 712 \$	1 991 260 \$
Bureau de la Commission	63 280 \$	46 244 \$
Total	1 882 992 \$	2 037 504 \$

Pour obtenir des chiffres détaillés, consultez les renseignements supplémentaires du volume 2, Comptes publics 2024-2025, 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)
- **NOUVEAUTÉ!** Ligne directrice sur la discrimination raciale (2025, 110 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^e année – Ressources sur les droits de la personne