



RAPPORT ANNUEL

2022-2023



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2022-23
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
Publié par : Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-3716-9 (édition bilingue imprimée)
ISBN 978-1-4605-3717-6 (version anglaise en ligne)
ISBN 978-1-4605-3718-3 (version française en ligne)
ISSN 1189-4423

Coordonnées :
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Téléphone : 1 888 471-2233
506 453-2301
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca
Site Web : www.gnb.ca/hrc-cdp

Lettres d'accompagnement

De la ministre à la lieutenant-gouverneure

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

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier 2022-2023.

Le tout respectueusement soumis,



Arlene Dunn
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne

De la présidente à la ministre responsable

Arlene Dunn
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier 2022-2023.

Le tout respectueusement soumis,



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

Table des matières

INTRODUCTION

| | |
|--------------------------|---|
| Qui nous sommes | 1 |
| Message de la présidente | 2 |
| Mot de la directrice | 4 |
| Faits saillants | 5 |
| Membres de la Commission | 6 |
| Moderniser la Commission | 7 |

PROTÉGER

| | |
|---|----|
| Protéger les droits de la personne | 9 |
| Notre travail d'observation | 9 |
| En chiffres | 10 |
| Services de médiation de la Commission | 22 |
| Histoires de règlement : personnes aidées par nos services de médiation | 24 |
| L'Unité des enquêtes | 26 |
| • Récits d'enquêtes | 29 |
| Sommaire juridique | 32 |
| • Décisions rendues par la commission d'enquête | 36 |
| • Questions faisant l'objet d'une révision judiciaire et portées devant la Cour d'appel | 38 |

PROMOUVOIR

| | |
|---|----|
| Promouvoir les droits de la personne | 40 |
| • Éducation, promotion des droits de la personne et recherche | 42 |
| Recherche | 45 |
| Présentations et ateliers | 47 |
| Reconnaître les défenseurs des droits de la personne | 48 |
| Relations avec les médias | 49 |

ANNEXES

| | |
|--|----|
| Annexe A : Organigramme | 52 |
| Annexe B : Processus de plainte | 53 |
| Annexe C : Nouvelles plaintes selon l'allégation indiquant les motifs et l'activité, 2022-2023 | 54 |
| Annexe D : Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés, 2022-2023 | 55 |
| Annexe E : Sommaire des dépenses, 2022-2023 | 55 |
| Annexe F : Publications de la Commission | 56 |

Qui nous sommes

La Commission des droits de la personne est un organisme du gouvernement du Nouveau-Brunswick chargé d'administrer la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick* et de veiller à son respect.

Mission

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

Mandat

Notre mandat est le suivant :

- mettre en œuvre 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*;
- administrer le processus d'observation de la *Loi*;
- élaborer et diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires.

Loi sur les droits de la personne

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

Message de la présidente

En prenant mes fonctions le 15 juin 2023, je marque l'histoire en devenant la première femme immigrante noire à occuper la présidence de la Commission, engendrant une réjouissance palpable au sein de la communauté afro-descendante et immigrante du Nouveau-Brunswick.



Mes expériences personnelles et mon engagement en faveur de l'inclusion m'ont préparée à assumer ce rôle d'autant plus que je suis familière avec le sentiment d'être un outsider, de devoir lutter pour être reconnue en tant qu'individu humain et digne de prendre ma place dans des espaces conçus pour d'autres. La vision de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick me tient particulièrement à cœur puisque dans les années 1960, sous la direction de la communauté noire de Saint John, des propositions avaient été formulées au gouvernement en vue d'instaurer des dispositions législatives interdisant la discrimination raciale dans l'emploi et le logement d'où la création de la *Loi sur les droits de la personne* et de la Commission en 1967.

C'est donc avec un immense plaisir que je vous présente le Rapport annuel 2022-2023 de la Commission. Ce document offre un aperçu à la fois quantitatif et qualitatif du travail de la Commission au cours de l'année écoulée, tout en assurant la reddition de rapport de la Commission en tant qu'organisme public. Dans ce rapport, vous y découvrirez les faits marquants de l'année, les recommandations adressées au gouvernement, ainsi qu'un résumé des mesures que nous avons prises pour lutter contre la discrimination, et garantir la protection et d'accès à l'égalité en emploi, au logement et les services.

L'augmentation du budget et des ressources allouées à la Commission au cours de l'exercice financier précédent lui a permis de gérer son nombre important de plaintes et de demandes de renseignements, ainsi que d'améliorer ses initiatives d'éducation et de promotion des droits, deux éléments centraux de notre mandat. Au cours de cette période, à la Commission, nous avons enregistré une nouvelle hausse significative des plaintes et demandes d'accueil liées à l'emploi. Nous avons également constaté une augmentation marquée du nombre de plaintes liées au logement, plus que doublé en 2022-2023 par rapport aux deux exercices financiers précédents, mettant en lumière les problèmes actuels dans le domaine du logement et soulignant la nécessité d'une meilleure compréhension des droits et des obligations des locataires et des propriétaires.

Grâce à une présence renforcée sur les médias sociaux, aux publications en ligne et aux webinaires couvrant divers sujets importants, la Commission a continué d'informer et de sensibiliser sur les droits de la personne. Les 46 ateliers proposés aux employeurs, aux organisations et à d'autres entités ont attiré plus de 1 600 participants en 2022-2023, établissant ainsi un record de participation à nos ateliers en ligne et contribuant à une meilleure compréhension des droits et des obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

Je suis particulièrement satisfaite des initiatives éducatives menées cette année par la Commission, notamment la publication en plusieurs langues de nos prospectus en langage simple et d'autres ressources destinées aux nouveaux arrivants, le programme d'aiguillage vers des avocats dans le cadre de lieux plus sûrs, la publication de la ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge, le partenariat avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, le partenariat avec PRUDE Inc. et diverses autres campagnes sur les médias sociaux, telles que les FAQ du vendredi et la distribution de livres à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, entre autres.

L'actualité récente a mis en évidence d'importantes violations des droits de la personne à travers le monde, affectant particulièrement les droits de groupes particulièrement vulnérables, tels que les peuples autochtones, les minorités religieuses et ethnoculturelles, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, ainsi que les communautés LGBTQIA2S+. Il est impératif pour notre province de non seulement reconnaître, mais aussi de valoriser, d'améliorer et de promouvoir les droits fondamentaux. Ceci afin de garantir à chacun d'entre nous la possibilité de vivre dans la dignité, la liberté, l'égalité, la paix et la justice.

La Commission a eu l'honneur de remettre les Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick lors d'une cérémonie à la Résidence du gouverneur à l'automne 2022. Mamadou Oury Diallo a été le récipiendaire du Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 2022, tandis que le Prix des droits de la personne jeunesse du Nouveau-Brunswick a été décerné à Cassandra Pitchford de Fredericton. Je ne peux qu'être fière du choix de ces deux lauréats par la Commission.

La Commission des droits du Nouveau-Brunswick est la deuxième plus ancienne Commission du pays, enquête sur les plaintes de discrimination et d'infractions à la *Loi sur les droits de la personne*, élaborant des projets éducatifs et des programmes de sensibilisation pour informer le public et les intervenants sur leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi*, tout en promouvant les principes fondamentaux de diversité et d'inclusion.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a pour mission d'agir en tant qu'entité indépendante du gouvernement, œuvrant à promouvoir l'égalité et à éliminer les pratiques ainsi que les attitudes discriminatoires. Elle accomplit cette mission en appliquant rigoureusement la *Loi sur les droits de la personne* tout en sensibilisant la population aux droits qui en découlent et aux responsabilités qui en découlent également. Il est important de souligner la complexité de cette tâche, notamment en raison du fait que le Nouveau-Brunswick se démarque en tant que seule province canadienne où la Commission rend des comptes au département de travail de son gouvernement. Dans d'autres provinces, les commissions ont évolué au fil du temps, relevant directement de leur assemblée législative ou à leur ministère de la justice, renforçant ainsi leur autonomie, impartialité et objectivité. J'espère que les discussions entamées avec mon prédécesseur à ce sujet se poursuivront et aboutiront prochainement à des ajustements positifs dans la gouvernance de la Commission.

Je suis fière des réalisations évoquées ci-dessus et j'espère que le futur Nouveau-Brunswick deviendra une province encore plus accueillante, où toutes les formes de diversité seront valorisées, et où toutes les personnes se sentiront respectées et appréciées, afin que chacun puisse contribuer pleinement à notre société. Pour y parvenir, des efforts plus importants doivent être déployés à l'échelle de la société pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité au travail, à domicile et dans nos collectivités, pour tous les Néo-Brunswickois.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers la présidente sortante, Claire Roussel-Sullivan, pour son remarquable leadership au cours des 3 dernières années, à tous les employés.es et les membres de la Commission.

Ensemble nous continuerons à faire une différence !



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

Mot de la directrice

Au cours de la dernière année, un certain nombre de changements positifs ont pris forme pour la Commission. La Commission a dirigé plusieurs améliorations, initiatives et partenariats qui continueront de soutenir la Commission et de faire progresser son mandat de promotion des droits de la personne dans notre province.



L'approbation de ressources supplémentaires permanentes par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail a été, de loin, l'avancée la plus importante. Nous avons travaillé d'arrache-pied à mettre en œuvre ces mesures en embauchant du personnel d'enquête, en obtenant l'expertise juridique nécessaire pour aider les commissions d'enquête et en améliorant nos fonctions de promotion des droits et d'éducation. Par conséquent, et grâce à nos objectifs opérationnels clairs et à une équipe dévouée, notre travail ne se limite pas aux plaintes individuelles et comprend la promotion des droits, les travaux de recherche sur les politiques, l'élaboration de politiques et l'éducation.

La Commission a continué à favoriser des relations importantes avec d'autres organismes de la province, y compris la New Brunswick Black History Society, PRUDE Inc. et le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick. Ces partenariats contribuent à l'amélioration de l'accès à la justice et de l'équité procédurale pour tous les Néo-Brunswickois.

Au cours de la dernière année, la Commission a fièrement poursuivi ses activités au sein de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP) présidée par l'ancien directeur de la Commission, Marc-Alain Mallet. Dans le cadre de ses fonctions, celui-ci a participé à plusieurs événements et donné des présentations à divers groupes partout au pays, entre autres à titre de panéliste lors du forum sur la dignité, à Calgary.

Depuis 1988, le Cabinet du lieutenant-gouverneur joue un rôle central dans la présentation annuelle des Prix des droits de la personne. J'ai été heureuse que la lieutenant-gouverneure accepte la demande de la Commission de devenir la présidente d'honneur des Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Je tiens à profiter de cette occasion pour remercier mon prédécesseur Marc-Alain Mallet, qui s'est retiré le 30 juin 2023, pour son engagement sans faille envers la protection des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Pendant huit ans, il a mené de nombreuses initiatives d'envergure au sein de la Commission et c'est avec enthousiasme que je ferai progresser ces dossiers à mesure que nous irons de l'avant. Je crois fermement que les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois, comme nous tous à la Commission, sont déterminés à créer une province qui défend les droits de tous ses citoyens, aujourd'hui et pour les années à venir.

A handwritten signature in black ink that reads "Megan Griffith". The signature is fluid and cursive.

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

Faits saillants

En 2022-2023, la Commission a obtenu des résultats par rapport aux priorités ci-dessous.

- Réponse à 1 632 demandes de renseignements du public, contre 2 388 demandes de renseignements l'année dernière, une augmentation de 31 %.
- Fermeture de 197 plaintes et réception de 214 nouvelles plaintes, contre 284 nouvelles plaintes l'année dernière, une diminution de 25 %.
- Règlement de 50 plaintes par la médiation, et octroi de dommages-intérêts de 274 610 \$.
- Offre de 46 webinaires, ateliers et présentations suivis par 1 645 participants.
- Publication en six langues étrangères de prospectus en langage simple pour informer les nouveaux arrivants et les immigrants sur les droits de la personne et les services de la Commission.
- Partenariat avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick pour organiser une séance de consultation de représentants des organismes d'établissement et ethnoculturels de la province pour évaluer les difficultés auxquelles les nouveaux arrivants sont confrontés et pour élaborer des ressources éducatives en plusieurs langues.
- Lancement du programme d'aiguillage vers des avocats dans le cadre de Lieux plus sûrs NB, en partenariat avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB), une initiative unique en son genre dans la province, pour offrir gratuitement des conseils juridiques aux victimes de harcèlement sexuel au travail.
- Publication de la *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge*, une ressource qui présente la jurisprudence récente et des connaissances juridiques sur le motif protégé de l'âge.
- Création d'une nouvelle Unité de promotion des droits, chargée des fonctions d'éducation, de recherche et de communication de la Commission.
- Augmentation de l'allocation budgétaire annuelle et réorganisation des équipes chargées des enquêtes, de la promotion des droits et des services juridiques et de leurs activités.
- Mise en service du formulaire de demande de présentation en ligne pour faciliter la présentation à la Commission de ce type de demandes par les particuliers et les organisations.
- Début d'un projet de recherche sur la vie et le legs de John Peters Humphrey, en collaboration avec le Programme des droits de la personne de l'Université St Thomas, pour célébrer le 75^e anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.
- Bienvenue à la lieutenant-gouverneure à titre de présidente d'honneur officielle du Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
- Direction d'initiatives de collaboration à titre de directeur de la Commission des droits de la personne et de président de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP).

Membres de la Commission

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

Les membres de la Commission sont représentatifs des citoyens du Nouveau-Brunswick et reflètent la diversité linguistique, géographique et culturelle de la province. Les membres évaluent les plaintes de discrimination en examinant les rapports de cas, les examens juridiques et l'analyse des plaintes réalisés par le personnel de la Commission.

Les membres ont le pouvoir de rejeter une plainte, d'examiner les appels déposés contre le rejet des plaintes par le directeur et de recommander des plaintes à la Commission du travail et de l'emploi.

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

Le 31 mars 2023, la Commission était composée des personnes suivantes :



Claire Roussel-Sullivan
(présidente)



Randy Dickinson



Shelley R. Dumouchel



Elizabeth Forestell



Shannonbrooke Murphy



Cyprien S. Okana



Phylomène Zangio

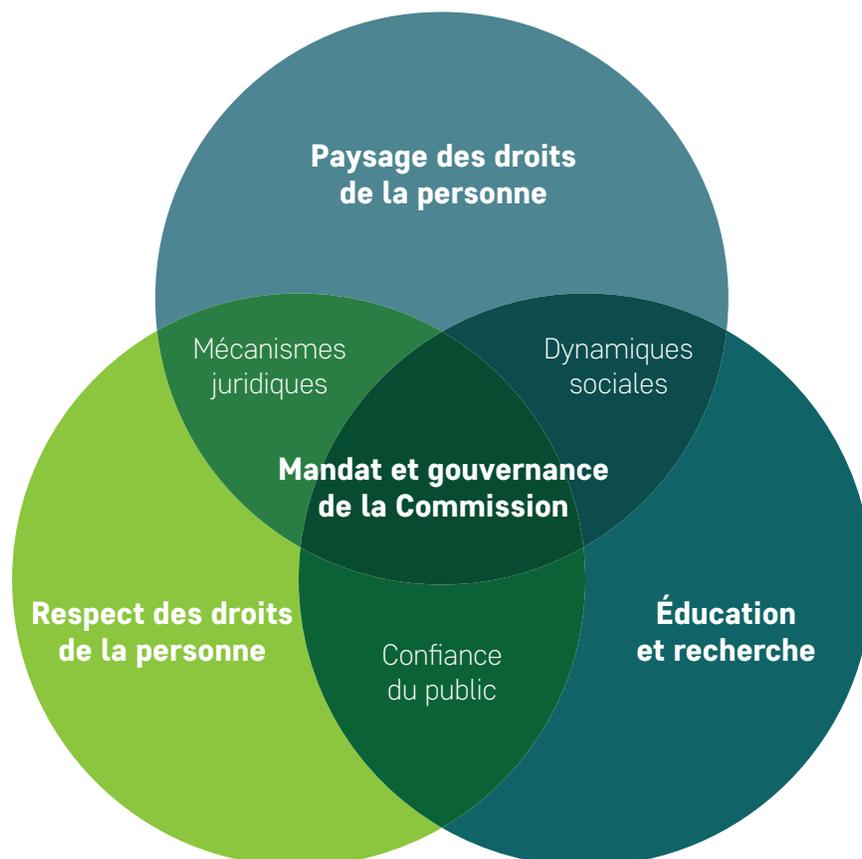
Pour prendre connaissance des biographies des membres de la Commission, veuillez consulter son site Web : www.gnb.ca/hrc-cdp

Moderniser la Commission

Les droits de la personne sont des constructions sociales qui sont le fruit de l'interaction entre les mécanismes juridiques, les processus sociaux et la dynamique sociale. Les commissions des droits de la personne défendent les principes des droits de la personne dans la société et ces principes, de leur côté, éclairent les cadres législatifs, les politiques et les programmes gouvernementaux et la conduite des particuliers et des groupes. En améliorant la gouvernance des droits de la personne, nous pouvons façonner une culture des droits de la personne, promouvoir l'accès à la justice et édifier une société respectueuse des droits.

La Commission s'efforce de mettre en œuvre des modèles de gouvernance dynamiques qui rendent l'observation des droits de la personne efficace en améliorant les processus et les mécanismes internes. Notre recherche et nos initiatives éducatives promeuvent le vocabulaire des droits de la personne, établissent des partenariats avec les organismes de promotion des droits et font adopter aux politiques et au discours public l'optique des droits de la personne.

Une Commission moderne, dotée d'une meilleure capacité institutionnelle, rationalisera encore plus la gouvernance des droits de la personne, renforcera la confiance du public à l'égard des institutions gouvernementales et promouvra les normes des droits de la personne auprès de divers groupes. Elle façonnera l'avenir des droits de la personne et garantira le maintien du respect des valeurs de la dignité, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans notre société.



PROTÉGER



Protéger les droits de la personne

Les activités de la Commission comprennent :

- **la gestion** de sa liste de plaintes;
- **l'établissement** des fonctions et des priorités des unités administratives de la Commission;
- **la liaison** avec les ministères, la société civile, les groupes de droits et les commissions des droits de la personne dans l'ensemble du pays;
- **la réalisation** de recherche à l'appui des fonctions juridiques et d'éducation de la Commission;
- **l'élaboration** de programmes visant à informer les Néo-Brunswickois de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

En 2022-2023, la Commission a reçu un financement supplémentaire qui lui a permis d'embaucher du personnel juridique et d'enquête et d'améliorer ses activités d'observation. Nous avons continué d'innover dans nos processus pour répondre avec efficacité aux plaintes et aux demandes de renseignements, avons évalué les tendances et la jurisprudence en évolution en matière de droits de la personne et avons amélioré notre rôle d'éducation en créant une unité de promotion des droits chargée de l'éducation, la sensibilisation et la recherche.

Notre travail d'observation

Toute personne lésée qui fait face à une discrimination au Nouveau-Brunswick peut déposer une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission.

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

La Commission a encore reçu des plaintes et des demandes de renseignements liées à la pandémie, mais leur nombre a diminué par rapport à l'année précédente. En outre, bien que le nombre de plaintes liées à l'emploi et aux services soit à nouveau élevé cette année, nous avons également été témoins d'une hausse importante des plaintes liées au logement par rapport aux années précédentes.

En chiffres

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

Cette section fournit aussi des statistiques pour les motifs et les secteurs de discrimination en vertu desquels les plaintes ont été déposées, avec des comparaisons chiffrées par rapport aux années précédentes, pour cerner les changements ou les nouvelles tendances dans les droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Demandes de renseignements et plaintes

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

Le nombre de demandes de renseignements reçues par la Commission a diminué de 31 pour cent cette année par rapport à l'exercice financier précédent. Dans le même ordre d'idées, le nombre de plaintes officielles déposées auprès de la Commission a diminué de 25 pour cent par rapport à l'année dernière.

Ces baisses sont attribuables à l'assouplissement des restrictions relatives au port du masque et à la réglementation sur la vaccination obligatoire. La baisse du nombre de plaintes est peut-être également liée à l'amélioration des initiatives d'éducation de la Commission.

1 632

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

214

plaintes ont été acceptées par la Commission cette année.

La Commission a créé cette année une unité de promotion des droits, ce qui améliore fortement son travail d'éducation et de promotion des droits. Les initiatives d'éducation sensibilisent le public aux droits de la personne et aux responsabilités dans ce domaine, ce qui réduit les violations potentielles des droits de la personne.

Triage des plaintes et des interventions préalables au dépôt d'une plainte

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

Quand les demandes de renseignements ou les plaintes ne relèvent pas de la Commission, nous dirigeons les personnes vers le ministère ou l'organisme pertinent afin qu'elles puissent donner suite à leurs préoccupations ou résoudre leurs plaintes par les voies appropriées. Le triage permet également à la Commission de filtrer les demandes de renseignement qui ne relèvent pas de sa compétence au début du processus.

La plupart des plaintes reçues par la Commission sont aussi évaluées par le personnel pour déterminer s'il est possible de les régler au début, au moyen du processus d'intervention préalable au dépôt d'une plainte auprès de la Commission.

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 :

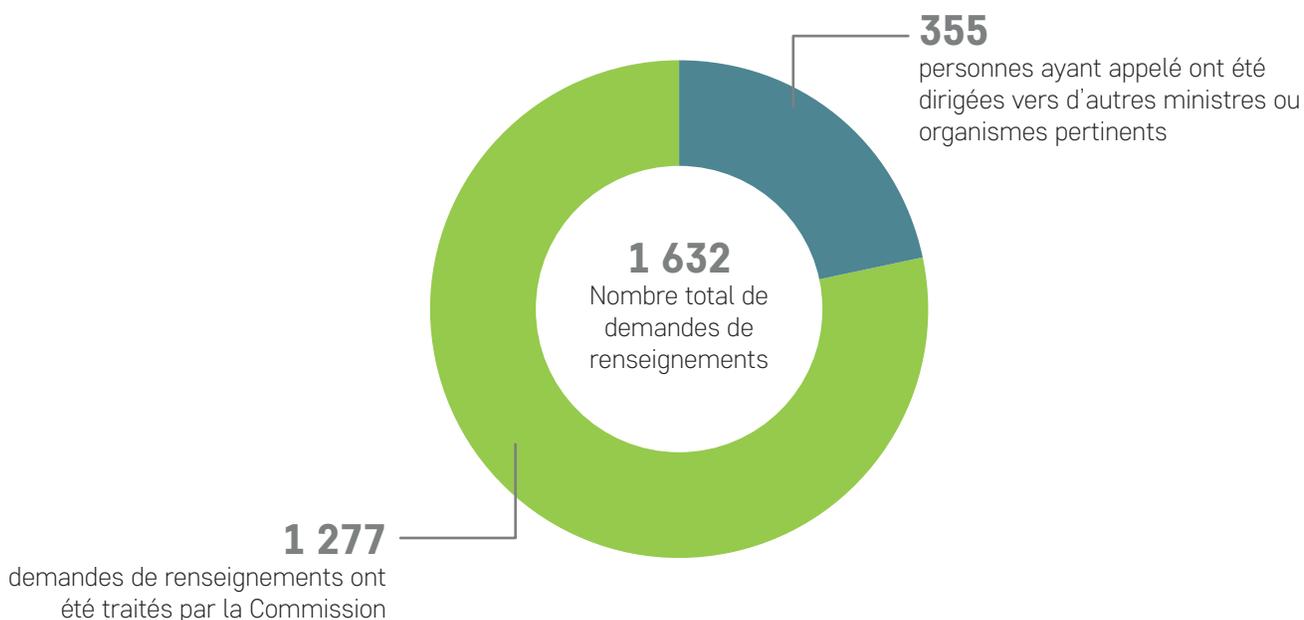
- Questions générales sur les droits et les responsabilités en vertu de la *Loi* ;
- Des conseils sur des situations spécifiques en matière de droits de la personne ;
- Questions sur le mandat de la Commission et la procédure de conformité ;
- Demandes de formation aux droits de la personne de la part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

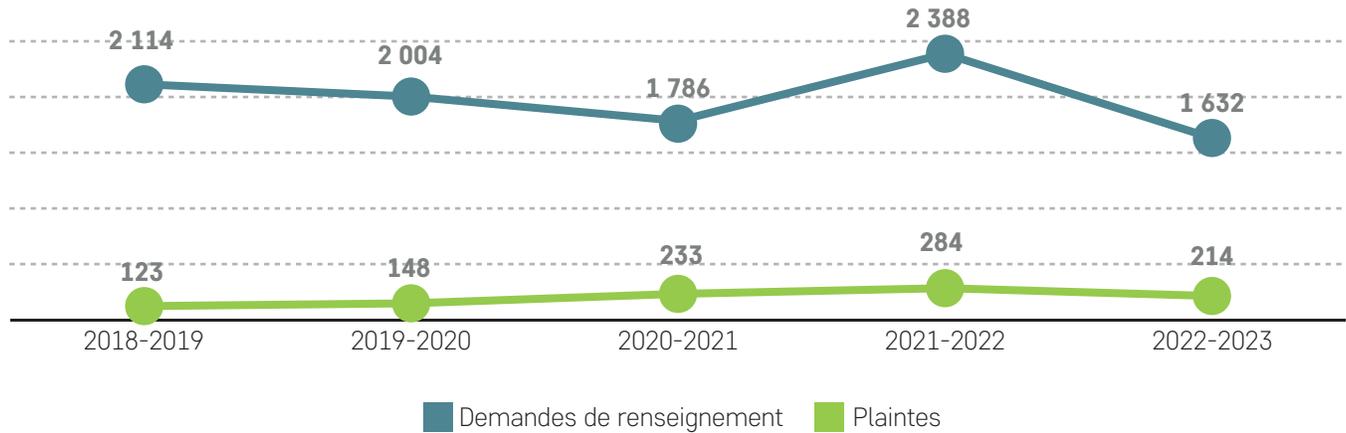
Toutes les demandes ne se transforment pas en plaintes, car chaque demande est soigneusement évaluée par le personnel de la Commission et les personnes sont dirigées vers le département ou l'organisation concerné(e) si un problème ne relève pas de la *Loi*.



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



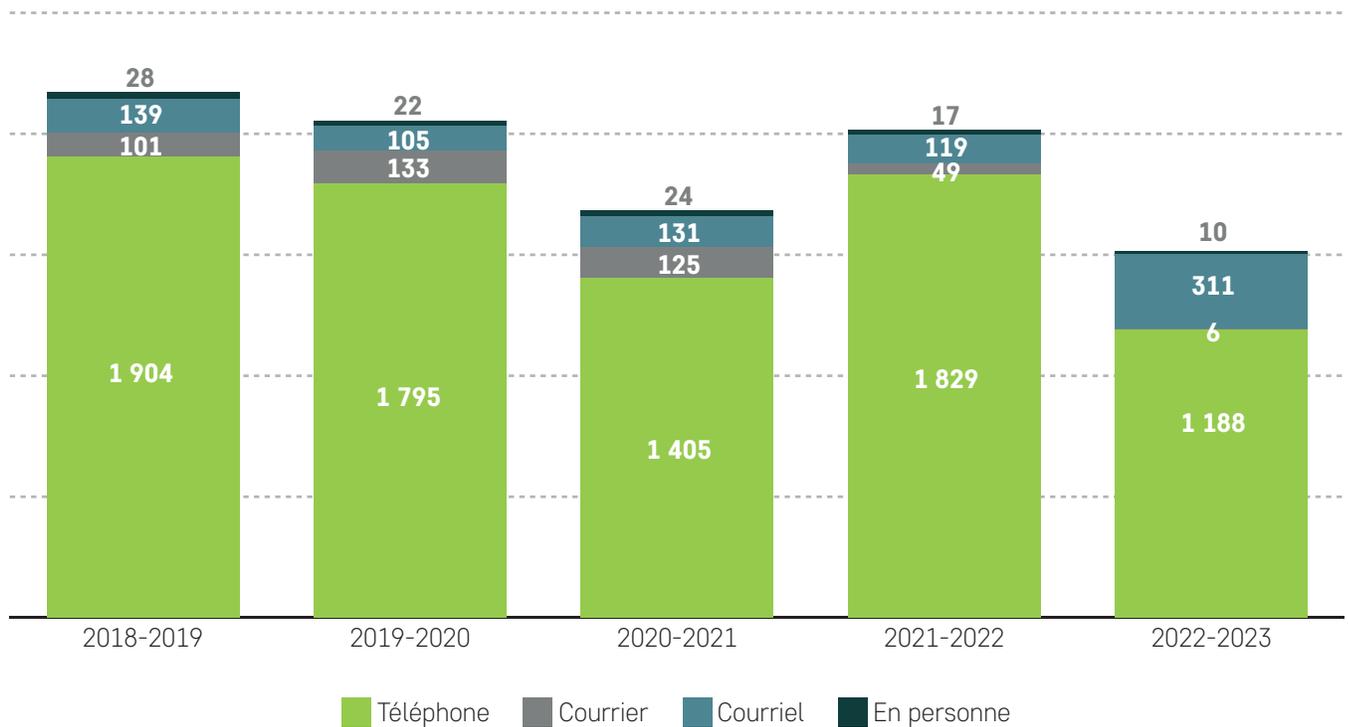
Nombre de demandes de renseignements et de plaintes déposées par année, 2018-2023



Les demandes de renseignements ont connu un bond sans précédent l'année dernière, mais ont enregistré une tendance à la baisse pendant cet exercice financier. Le nombre de plaintes a augmenté régulièrement ces quatre dernières années, mais a accusé une tendance à la baisse cette année.

Les demandes de renseignements : nombre et mode de réception, 2018-2023

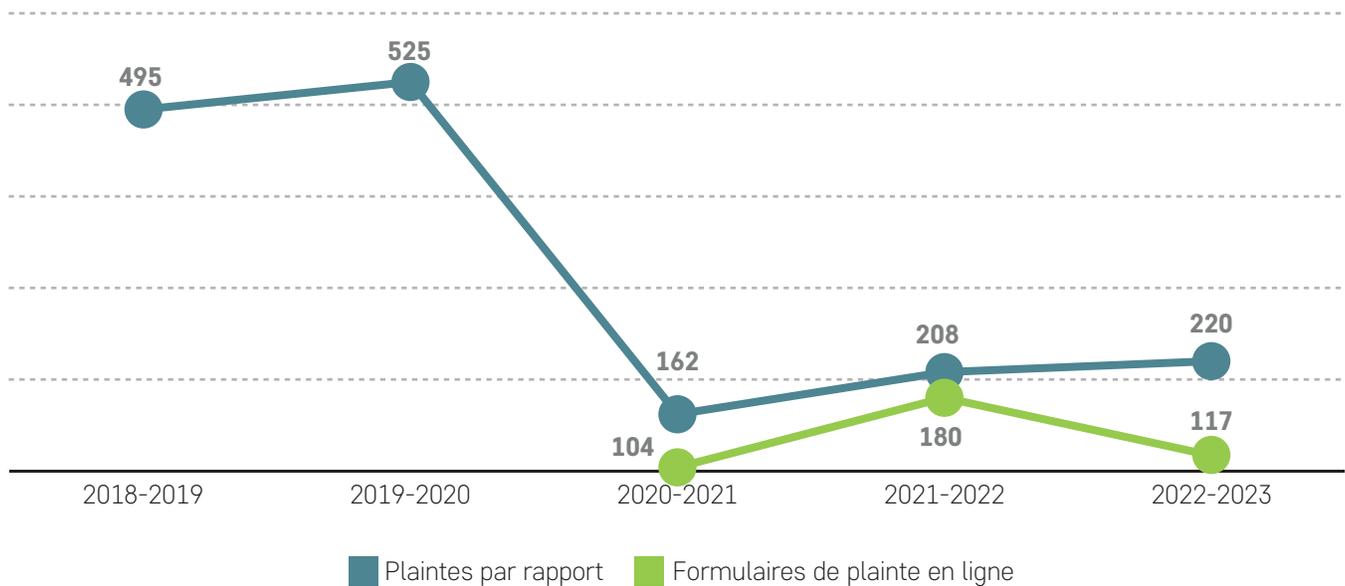
Le téléphone continue d'être le moyen utilisé le plus souvent pour contacter la Commission. Cette année, la Commission a reçu 641 appels de moins que l'année dernière, mais 192 courriels de plus. Cela peut indiquer une préférence accrue pour les modes de communication numériques, également constatée dans l'augmentation cette année de l'utilisation du formulaire de plainte en ligne de la Commission.



Le nombre de plaintes par rapport (papier) au nombre de formulaires de plainte en ligne

Comme moins de plaintes ont été déposées cette année, le nombre de plaintes en ligne a également diminué. En revanche, le pourcentage d'utilisation des formulaires de plainte en ligne, par rapport au nombre de plaintes déposées, est passé de 46 pour cent l'année dernière à 55 pour cent cette année.

Cela confirme la tendance à la hausse de l'utilisation des modes d'accès en ligne ou numériques aux services de la Commission.



Motifs des plaintes

La plupart des plaintes déposées auprès de la Commission cette année portaient sur l'incapacité mentale et l'incapacité physique et, comme lors des trois années précédentes, le nombre de plaintes relatives à l'incapacité mentale a dépassé le nombre de plaintes relatives à l'incapacité physique, une nouvelle tendance qui se maintient.

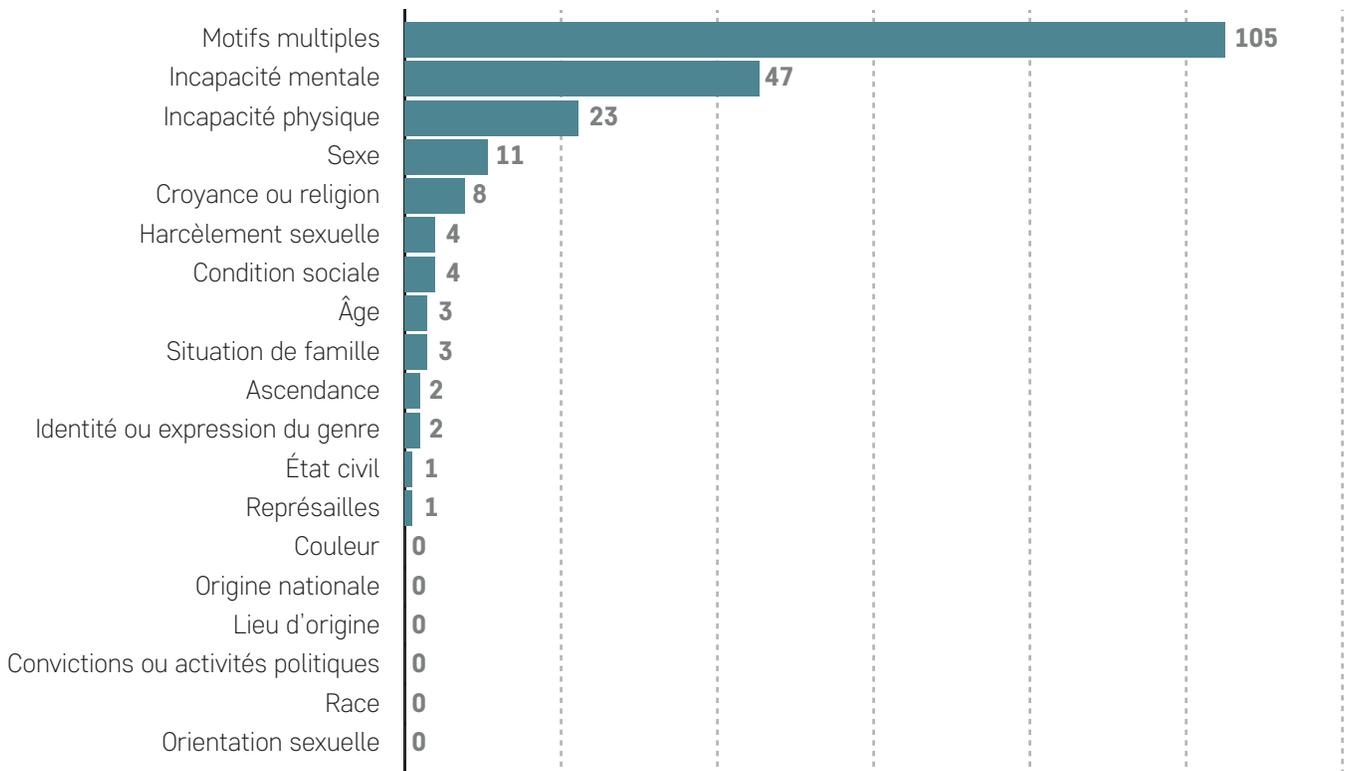
Motifs en vertu desquels les plaintes ont été déposées cette année

Des **214** plaintes déposées auprès de la Commission, **105** étaient fondées sur plusieurs motifs.

Le traitement des plaintes par la Commission est en train de gagner en complexité, avec un profil démographique provincial en évolution, l'afflux d'immigrant et de nouveaux arrivants et la jurisprudence en évolution des droits de la personne en réponse aux nouveaux développements à cet égard.

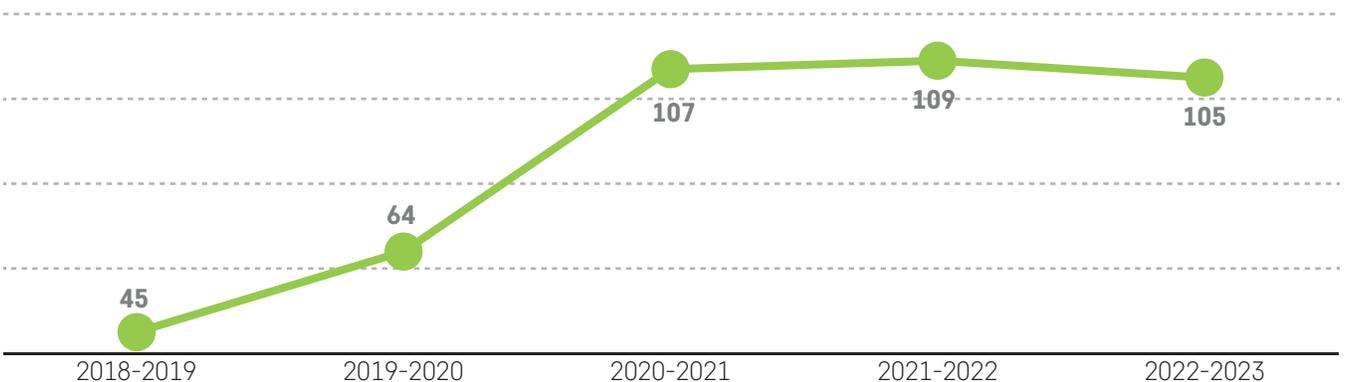
La Commission adopte des mesures de protection pour assurer un examen attentif de chaque plainte soumise.

Notre personnel chargé de l'accueil, des enquêtes, de la médiation ainsi que notre personnel juridique s'attaquent à de telles complexités à chaque étape du cycle de vie de la plainte, dans le cadre du mandat conféré à la Commission par la *Loi*, et ce, tout en observant la jurisprudence des droits de la personne, les directives politiques du gouvernement et les pratiques exemplaires en droits de la personne dans l'ensemble du pays.



Nombre de plaintes intersectionnelles, 2018-2023

Cette année, 49 pour cent des plaintes reçues par la Commission comportaient une intersection de motifs, soit une augmentation par rapport à 38 pour cent de plaintes intersectionnelles en 2021-2022.



Les plaintes intersectionnelles sont de nature complexe et nécessitent une analyse juridique plus poussée de la part du personnel. Plus de personnes allèguent un désavantage intersectionnel, ce qui s'explique également par l'évolution démographique de la province, comme les nouveaux arrivants ont généralement tendance à s'identifier selon plusieurs motifs protégés.

Le bond dans les plaintes intersectionnelles confirme à nouveau la notion selon laquelle les personnes désavantagées par plusieurs vulnérabilités sont plus vulnérables à un traitement discriminatoire. La Commission tient compte de cette information pour fixer les priorités de son travail d'éducation et de sensibilisation.

Allégations citées dans les plaintes de cette année

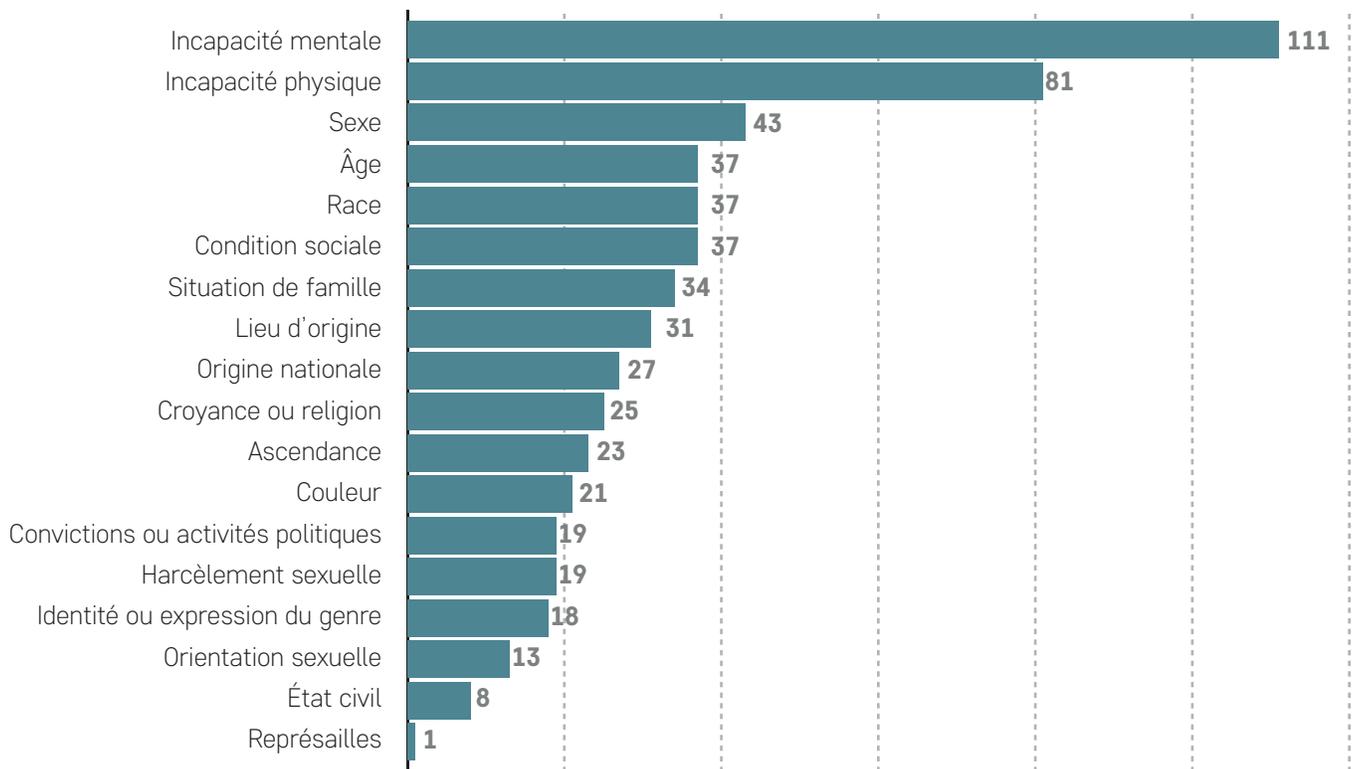
Près de la moitié des plaintes déposées cette année alléguaient plusieurs motifs de discrimination, ce qui augmente le nombre d'allégations invoquées de façon cumulative dans les plaintes annuelles. La Commission suit le nombre de ces plaintes dans une catégorie à part.

Bien que 214 plaintes aient été déposées cette année, le nombre d'allégations invoquées dans celles-ci était supérieur à 214, comme cette table le montre.

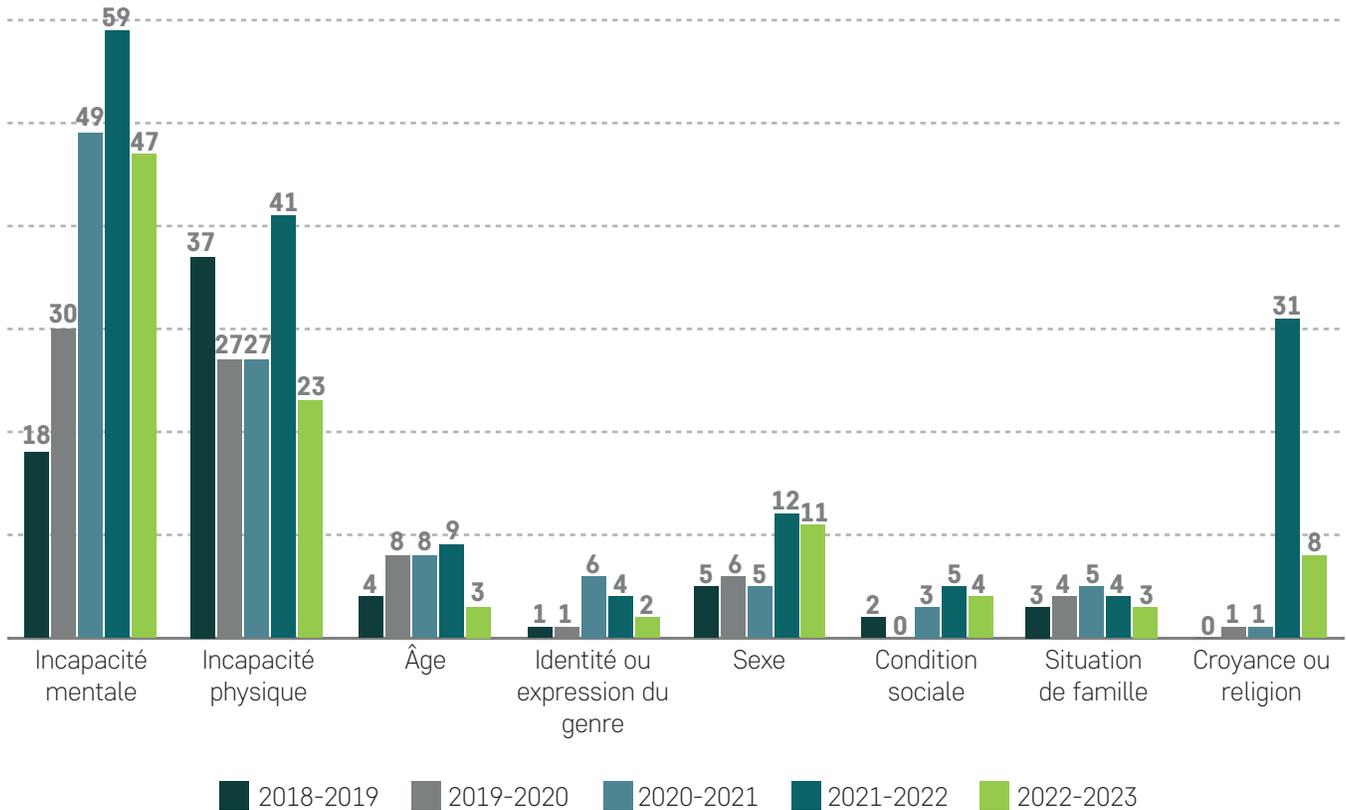
Cette ventilation permet à la Commission de mieux comprendre les tendances des pratiques discriminatoires ayant cours dans la société.

Grâce à ces données, la Commission modifie et adapte ses programmes de sensibilisation pour informer les collectivités, les groupes et les secteurs de l'emploi et des services où les comportements discriminatoires sont les plus répandus.

Annexe C présente une ventilation détaillée des allégations de cette année.



Comparaison du nombre de plaintes déposées par motif de discrimination, 2018-2023



- L'incapacité mentale et l'incapacité physique continuent d'être les principaux motifs de plainte, l'incapacité mentale surpassant l'incapacité physique pour la quatrième année consécutive.
- Bien que les plaintes fondées sur la croyance ou la religion aient connu une forte hausse en 2021-2022 à cause de la réglementation de la vaccination obligatoire, leur nombre a fortement baissé cette année tout en demeurant élevé, si on tient compte du nombre de plaintes fondées sur ce motif au cours des cinq dernières années.
- Le nombre de motifs fondés sur le sexe et la situation familiale suit une tendance constante ces dernières années, tandis que la discrimination fondée sur l'âge a chuté par rapport à l'année dernière en inversant sa tendance après une augmentation régulière au cours des trois années précédentes.

Changements sociétaux et tendances dans les droits de la personne

Le profil sociodémographique de notre province connaît une transformation marquée par un afflux d'immigrants et de réfugiés, les migrations au Nouveau-Brunswick en provenance du Canada et le vieillissement de la population provinciale, plus de personnes s'identifient selon des motifs comme la race, la couleur et l'origine nationale et la sensibilisation du public s'accroît, ainsi que la promotion des droits de la personne.

La Commission continue de suivre ces tendances sociétales et a amélioré ses initiatives éducatives pour sensibiliser les groupes les plus vulnérables de la province aux droits de la personne.

Cette année, nous avons modifié nos priorités en matière de recherche et d'éducation en prévision de ces tendances : nos webinaires traitent du logement, nos ressources éducatives du harcèlement sexuel au travail et nos prospectus en langage simple à l'intention des nouveaux arrivants leur sont offerts en plusieurs langues, nous avons publié la *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge* et nous avons mis en œuvre de multiples campagnes d'information sur les médias sociaux pour améliorer la sensibilisation aux droits de la personne, à l'égalité, à la dignité et à l'inclusion.

Secteurs de discrimination

Comme durant les années précédentes, l'emploi et les services étaient les principaux secteurs à l'égard desquels des plaintes ont été déposées cette année, 77 % des plaintes relevant de ces deux secteurs.

Secteurs visés par les plaintes déposées



111 (52 %)

plaintes relatives à l'emploi



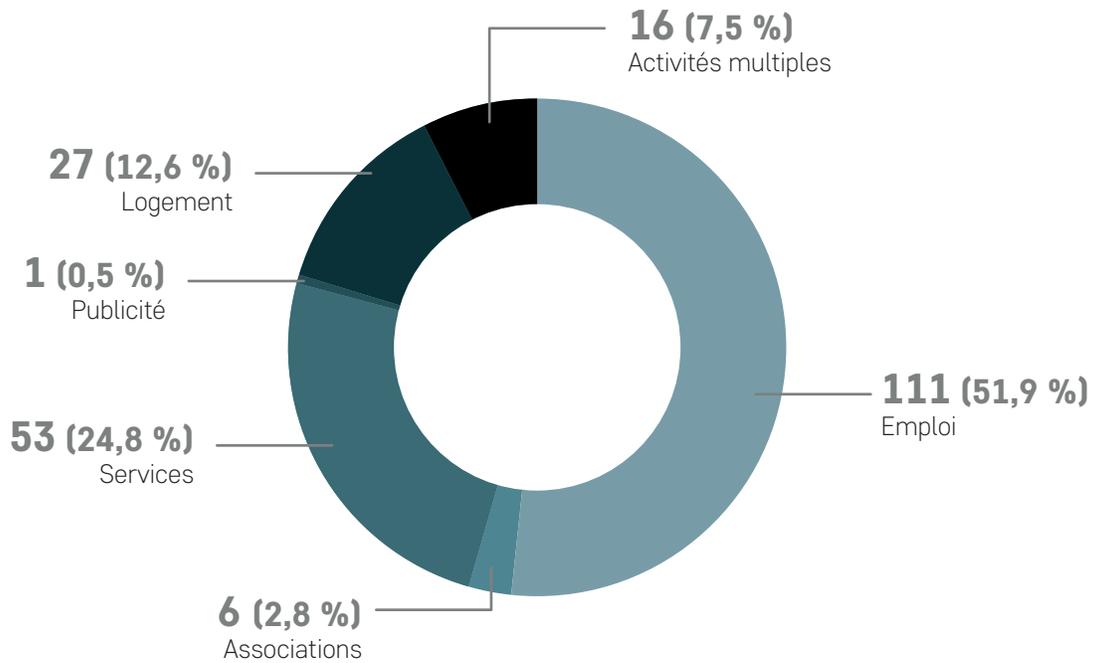
53 (25 %)

plaintes relatives aux services

Cette année, 41 pour cent de toutes les plaintes liées à l'emploi comportaient de la discrimination présumée fondée sur l'incapacité physique ou mentale, alors que 23 pour cent des plaintes liées à tous les services comportaient de la discrimination présumée fondée sur l'incapacité physique ou mentale, ce qui confirme le profil des plaintes caractérisé par un nombre de plaintes fondées sur l'incapacité systématiquement élevé.

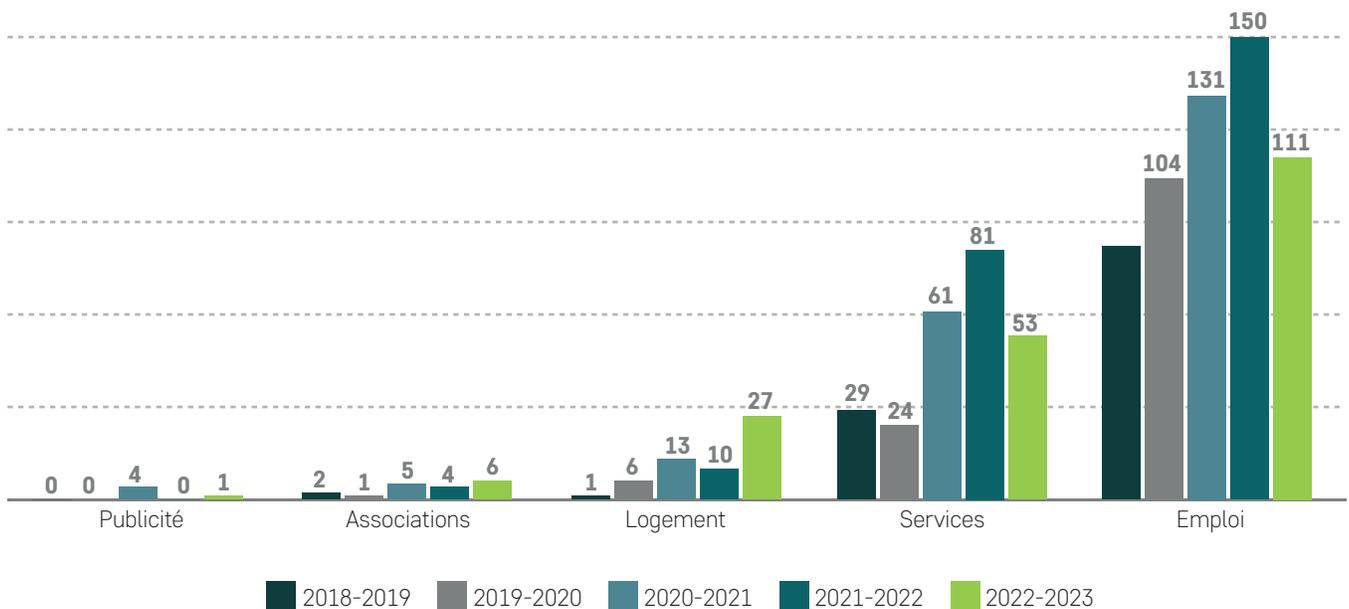
L'autre tendance notable est la forte augmentation des plaintes liées au logement, passées de 4 pour cent l'année dernière à 12,6 pour cent pendant l'exercice financier actuel.

Cette tendance est révélatrice de la dimension relative aux droits de la personne propre à la crise du logement au sein de la province, un aspect que tous les intervenants devront suivre de près au cours des années à venir.



Comparaison des plaintes déposées par secteur de discrimination, 2018-2023

Tout comme pour le logement, le nombre de plaintes déposées dans le secteur des associations a augmenté cette année et demeure stable depuis trois ans. En revanche, leur nombre demeure peu élevé en pourcentage, comme l'emploi, les services et le logement continuent d'être les principaux secteurs visés par les plaintes déposées.

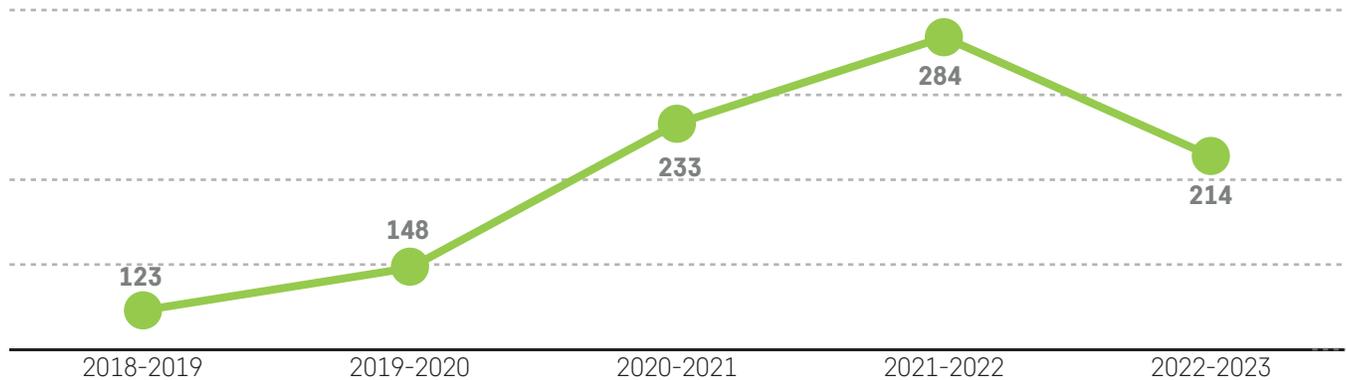


Ventilation des plaintes

Le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission a augmenté constamment entre 2018 et 2022. En revanche, les plaintes ont accusé une baisse de 25 pour cent cette année.

L'augmentation sans précédent du nombre de plaintes en 2021-2022 était liée, en part, aux vaccinations obligatoires initiées pendant la pandémie et la baisse du nombre de plaintes cette année s'explique en partie par l'assouplissement de cette réglementation.

Nombre de plaintes déposées, 2018-2023

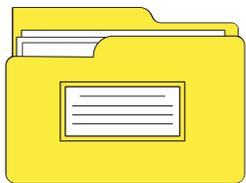


Malgré la baisse du nombre de plaintes déposées cette année, à la fin de l'exercice financier, un nombre élevé de plaintes étaient actives, ce qui continue de demeurer un sujet de préoccupation pour la Commission.

Les nouvelles ressources ajoutées cette année, l'amélioration du tri, le travail d'éducation proactif et les processus remaniés font espérer à la Commission qu'elle pourra réduire progressivement son arriéré de plaintes au cours des prochaines années.

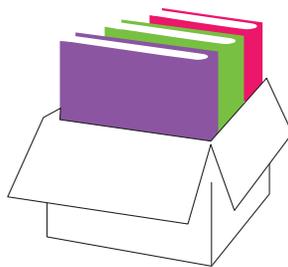
Nombre de plaintes déposées, fermées et actives, 2022-2023

La Commission a réussi à fermer 197 plaintes cette année. À la fin de l'année, il y avait 292 plaintes actives et un arriéré important de plaintes. L'arriéré désigne le nombre de plaintes actives qui n'ont pas encore été assignées à un agent en raison de contraintes de personnel.



214

plaintes déposées
cette année



197

plaintes fermées
cette année



292

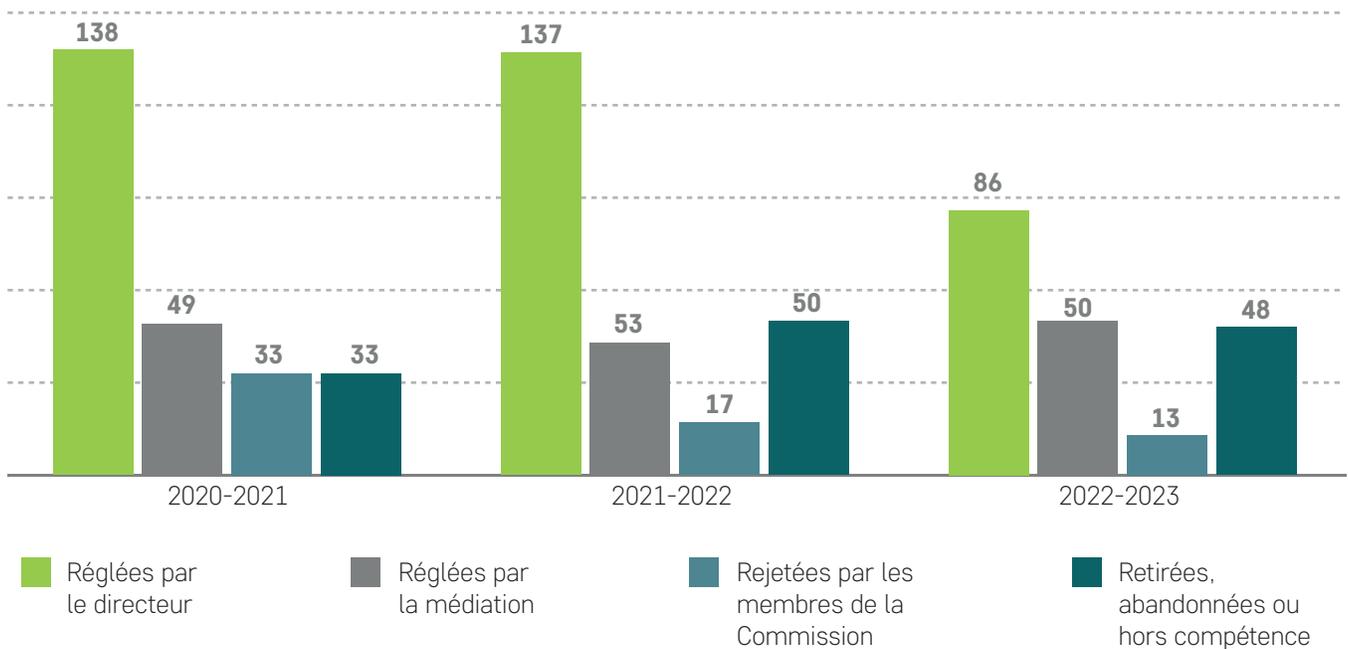
plaintes actives totales
à la fin de l'année

La Commission a effectué d'importants changements pour résorber son arriéré de plaintes et nous espérons qu'il diminuera progressivement au cours de chaque année suivante.

Mesures prises cette année pour éliminer l'arriéré de plaintes au fil du temps :

- embauche de personnel juridique et d'enquête;
- priorisation du règlement des plaintes les plus anciennes dans la liste de plaintes;
- par la médiation, y compris le processus d'intervention préalable au dépôt d'une plainte;
- renforcement du cadre d'éducation, de sensibilisation et d'information;
- remaniement du processus de triage des plaintes.

Comment les plaintes ont été fermées



Un nombre important de plaintes ont été rejetées, car elles n'étaient pas fondées, ce que la Commission détermine après une analyse juridique rigoureuse de chacune d'elles.

De même, un grand nombre de plaintes ont été réglées par la médiation ou ont été retirées par les plaignants, alors que le nombre de renvois à la Commission du travail et de l'emploi s'est accru sensiblement comparativement à l'année dernière.

Le nombre de plaintes rejetées par le directeur comprend les plaintes réglées au niveau de la Commission du travail et de l'emploi.

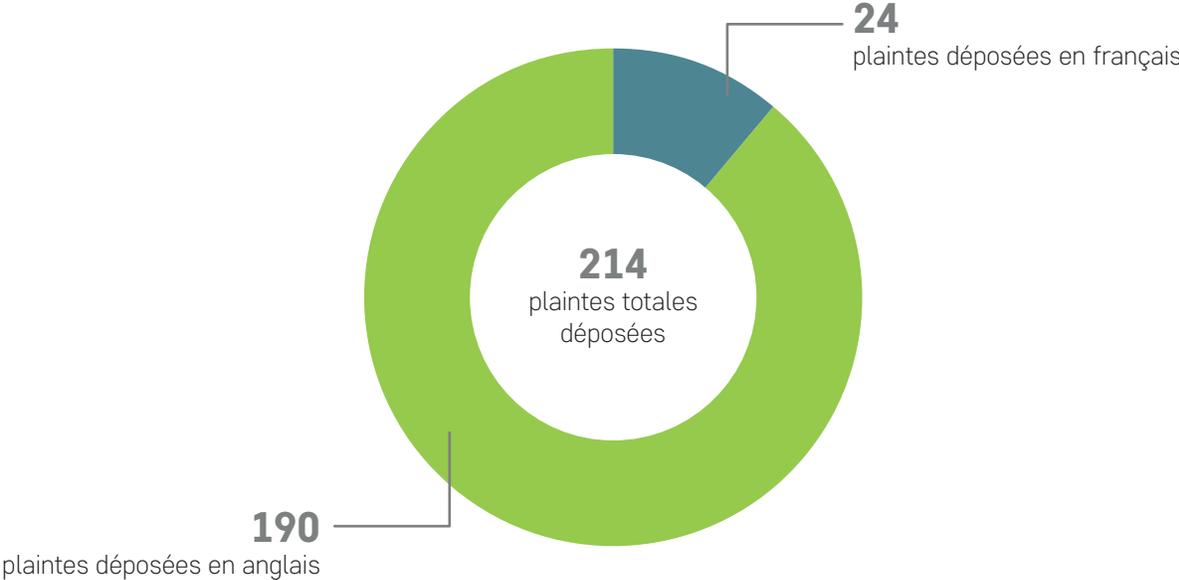
À mesure que les plaintes et les contestations liées aux droits de la personne gagnent en complexité, la Commission prévoit que le nombre de renvois à la Commission du travail et de l'emploi s'accroîtra au cours des prochaines années.

Appels des plaintes rejetées par le directeur

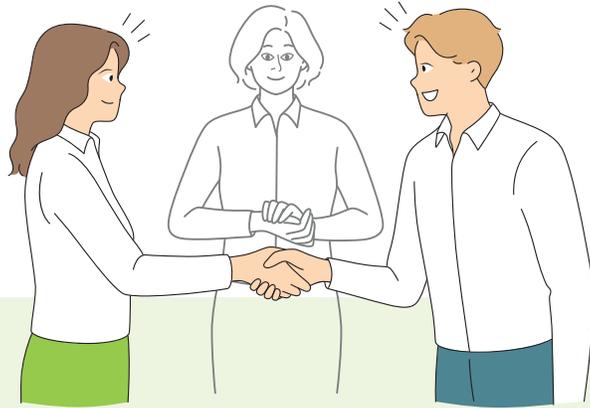
Lorsqu'une plainte est rejetée par le directeur parce qu'elle n'est pas fondée, le plaignant a le droit d'appeler de la décision de ce dernier auprès des membres de la Commission.

En 2022-2023, le directeur a rejeté 86 plaintes, dont 30 ont fait l'objet d'un appel de sa décision auprès des membres de la Commission. Pour tous les 30 appels, les membres de la Commission ont accepté les conclusions du directeur et ont maintenu ces rejets.

Langue des plaintes



Services de médiation de la Commission

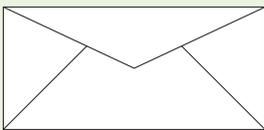


Lorsqu'un plaignant dépose une plainte auprès de la Commission, celle-ci propose ses services de médiation aux parties, au cas où elles souhaiteraient régler leur différend par la voie de la médiation. Les services de médiation de la Commission sont gratuits et peuvent être utilisés à tout moment du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

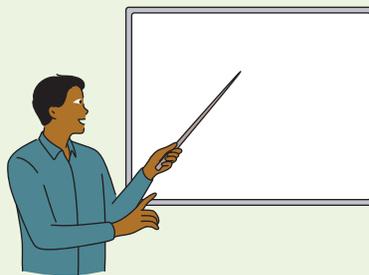
Si les parties acceptent de tenter de régler leurs différends par la médiation, le personnel de la Commission, agissant à titre de tiers neutre, facilite les discussions entre les parties dans le but d'arriver à un règlement à l'amiable. La médiation est volontaire, est confidentielle et est menée sous toutes réserves à l'égard de l'une ou l'autre partie.

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

Les règlements peuvent 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

L'intervention préalable au dépôt d'une plainte

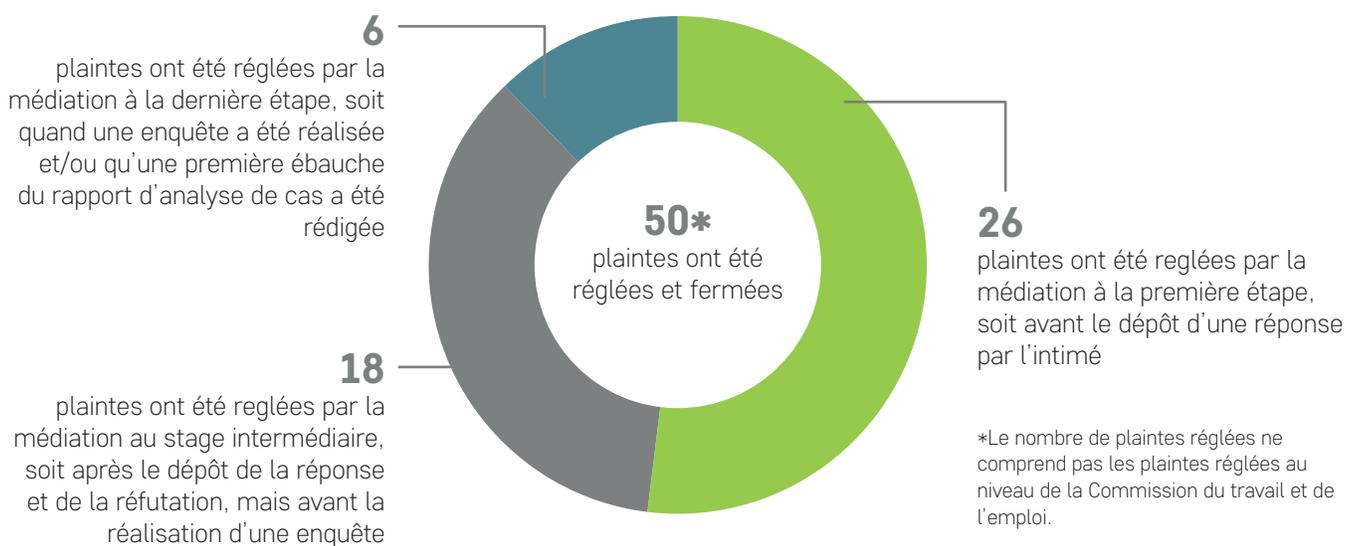
L'intervention préalable au dépôt d'une plainte est la toute première étape du processus de médiation.

Dans une intervention préalable au dépôt d'une plainte, un médiateur cherche à régler un différend par la médiation avant qu'un plaignant ne dépose sa plainte officielle auprès d'elle. Ces interventions sont particulièrement efficaces lorsqu'il reste une période limitée pour régler un différend avant qu'il n'aboutisse en une situation discriminatoire potentielle.

Outre l'intervention préalable au dépôt d'une plainte, les plaintes peuvent également faire l'objet d'une médiation à d'autres stades de la procédure.

Règlement des plaintes en chiffres

Cette année, la Commission a réglé **50 plaintes** à différentes étapes du processus de médiation.



Modalités de règlement

Un règlement comprend habituellement des indemnités monétaires, dont des dommages-intérêts généraux ou spéciaux, et une indemnité non monétaire. Dans les 51 règlements conclus cette année, la Commission a réussi à obtenir les résultats suivants :

- règlements monétaires cumulatifs totaux de plus de **274 610 \$**, y compris des dommages-intérêts généraux de **266 475 \$**;
- formation sur les droits de la personne, y compris pour un ministère entier;
- lettres de recommandation et d'excuses fournies par les employeurs;
- mesures d'adaptation prises à l'égard d'employés par la voie d'horaires modifiés et d'un milieu de travail accueillant;
- mesures d'adaptation à l'égard des animaux d'assistance dans le logement.

Histoires de règlement : personnes aidées par nos services de médiation

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

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

La discrimination fondée sur la condition sociale dans le domaine du logement résolue par la médiation

Histoire de Zara : Zara voulait louer un appartement pour elle et ses parents. Après avoir contacté une société de location locale, on l'informa que, conformément à une politique relative au ratio loyer-revenu, le montant du loyer ne doit pas dépasser 30 % de son revenu. Un appartement lui fut refusé en application de cette politique. Zara examina la *Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement* de la Commission et conclut que la politique de la société de location faisait preuve de discrimination fondée sur la condition sociale (niveau de revenu).

Résolution : Zara a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur la condition sociale dans le logement. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. Pendant la médiation, la société de location a accepté de cesser d'utiliser sa politique relative au ratio loyer-revenu et de participer à une formation sur les droits de la personne.



La discrimination en matière de sexe et de harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi résolue par la médiation

Histoire de Gina : Gina était une préposée aux services de soutien à la personne employée par une société locale de soutien à domicile. Gina a allégué qu'un client l'a harcelée sexuellement pendant une visite à domicile et que, quand elle a soulevé cette question auprès de son employeur, on lui répondit que ses vêtements et sa façon de s'habiller avaient provoqué cet incident.

Résolution : Gina a déposé une plainte contre son employeur et le client, alléguant une discrimination fondée sur le sexe et un harcèlement sexuel. Toutes les parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. La médiation initiale n'a pas permis de parvenir à une résolution, mais toutes les parties ont accepté les modalités de règlement à une étape ultérieure. L'employeur a accepté d'indemniser Gina par des dommages-intérêts spéciaux (salaires perdus) et de lui adresser une lettre officielle d'excuses.



La discrimination fondée sur la situation familiale dans le domaine de l'emploi résolue par la médiation

Histoire de Mohammed : Mohammed travaillait depuis plusieurs années pour son employeur. Mohammed a sollicité l'adaptation de son horaire de travail pour prendre soin d'un enfant ayant un handicap. L'employeur a pris une mesure d'adaptation pour Mohammed en lui permettant de travailler de jour afin de pouvoir prendre soin de son enfant en soirée. Cependant, en 2022, à la suite d'un changement de l'équipe de direction, sa mesure d'adaptation lui a été refusée. Bien que Mohammed ait informé l'équipe de direction et RH de sa situation, l'employeur a refusé d'adapter son travail en conséquence. Mohammed a donc démissionné de son poste pour prendre soin de son enfant.

Résolution : Mohammed a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur la situation familiale (enfant handicapé ayant besoin de soins). Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. La médiation a porté ses fruits, et l'employeur a accepté d'indemniser Mohammed par des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi. Mohammed a accepté l'offre de l'employeur et la médiation s'est achevée avec succès.



Médiation d'une plainte en matière d'emploi alléguant une discrimination fondée sur le sexe et le handicap physique

Histoire de Sophia : Sophia était employée par un organisme local offrant des services de soutien aux enfants handicapés. Sophia informa son employeur que sa grossesse et son incapacité physique rendaient des mesures d'adaptation nécessaires, dont des pauses à intervalles réguliers et l'accès à certains conteneurs de déchets médicaux. Sophia a allégué que son employeur ne lui offrait pas les pauses à intervalles réguliers rendues nécessaires par son incapacité et lui a refusé également l'accès nécessaire aux conteneurs médicaux.

Résolution : Sophia a déposé une plainte relative aux droits de la personne auprès de la Commission, alléguant une discrimination fondée sur le sexe (grossesse) et l'incapacité physique dans l'emploi. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. La médiation a été réussie et l'employeur a accepté de verser à Sophia des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi et de lui fournir une lettre de recommandation. Sophia a accepté l'offre de l'employeur et la médiation s'est achevée avec succès.



La discrimination liée à un handicap physique ou mental dans le domaine des services est résolue par la médiation

Histoire de Cho : Cho a inscrit son enfant dans un service de garde d'enfants. Quelques jours après l'admission de son enfant, le propriétaire du service a informé Cho que son enfant présentait des signes de handicap et qu'il ne pouvait plus prendre soin de son enfant sans le soutien d'un(e) préposé(e). Cho a été incapable de travailler pendant qu'elle recherchait une autre garderie pour son enfant.

Résolution : Cho a déposé une plainte pour le compte de son enfant, alléguant une discrimination fondée sur l'incapacité mentale (présumée) et sur l'incapacité physique (présumée) dans le secteur des services. Les deux parties ont accepté de participer au processus de médiation de la Commission. Le service de garde d'enfants a accepté de verser à Cho des dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi et des dommages-intérêts spéciaux pour perte d'emploi. Cho a consenti à l'inclusion d'une clause de non-dénigrement dans l'entente de règlement et la médiation s'est achevée avec succès.



Unité des enquêtes

Lorsqu'une plainte n'est pas réglée ou rejetée pour ne pas être fondée à l'étape de l'enquête, la Commission enquête sur ses allégations pour déterminer si elle est fondée et recommande aux membres de la Commission de rejeter la plainte ou de la renvoyer à la Commission du travail et de l'emploi.

Plaignant contre intimé

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

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



Les enquêtes comprennent ce qui suit :

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

À la conclusion d'une enquête :

①

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

②

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

③

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

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

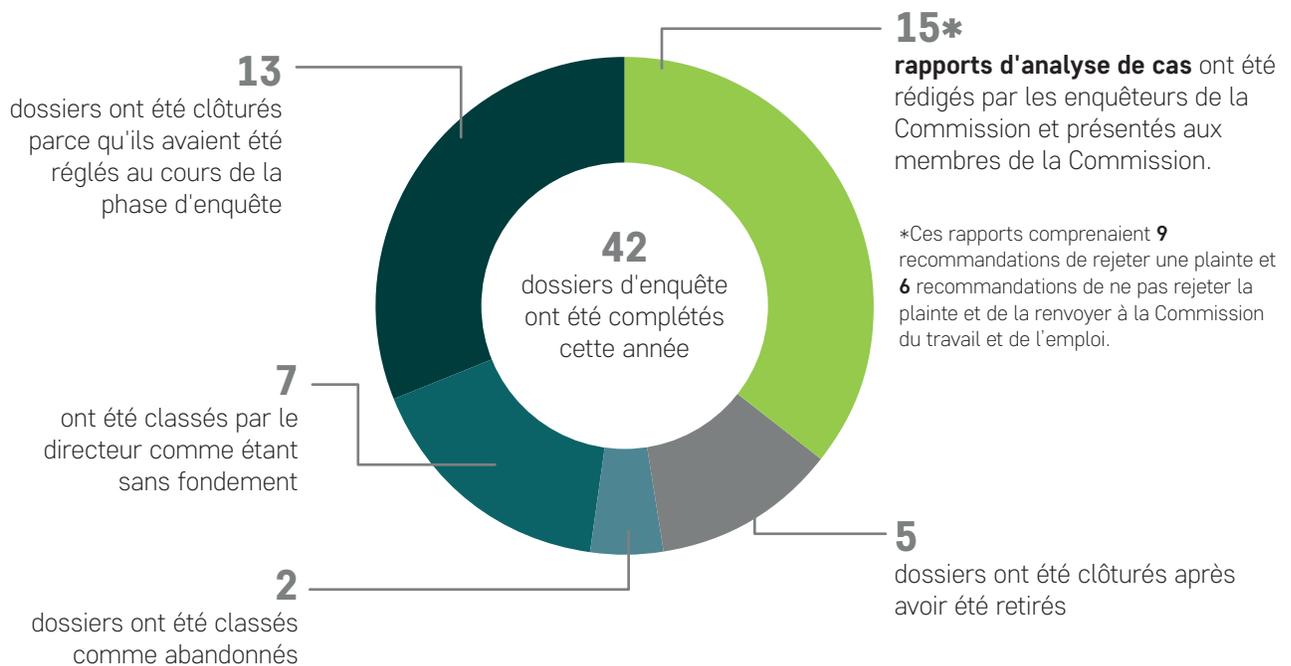


Fonctions partagées de l'unité d'enquête et de l'unité juridique

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

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

Traitement des dossiers



Personnel d'enquête

En 2022-2023, le nombre de postes du personnel d'enquête de l'Unité des enquêtes est passé de deux à cinq, à la suite d'une augmentation du budget.

Par conséquent, d'importantes ressources de l'Unité des enquêtes ont été consacrées à l'achèvement de certains des dossiers les plus anciens de la liste des plaintes en vue de les traiter en totalité.

En avril 2022, **62** plaintes déposées entre 2017 et 2020 étaient en attente d'une enquête.

À la fin du mois de mars 2023, ce nombre était passé à **27**
(soit une diminution de 56 %).

Le nombre de plaintes en attente d'un membre du personnel d'enquête disponible a culminé lors de l'été 2022 en se chiffrant à 132 dossiers. Au 31 mars 2023, 101 plaintes étaient en attente d'un membre du personnel d'enquête disponible – en baisse de 23,5 pour cent en six mois.

Cette baisse est attribuable aux nouveaux postes pourvus au sein de l'Unité des enquêtes (embauche de quatre enquêteurs entre juillet et septembre 2022) et aux nouveaux gains d'efficacité et processus mis en place entre le Bureau du registraire, ses médiateurs et l'Unité des enquêtes.

La Commission demeure déterminée à réduire son arriéré et à offrir un service rapide et efficace aux personnes du Nouveau-Brunswick.

Récits d'enquête

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

Enquête de la Commission sur une allégation de discrimination fondée sur l'incapacité

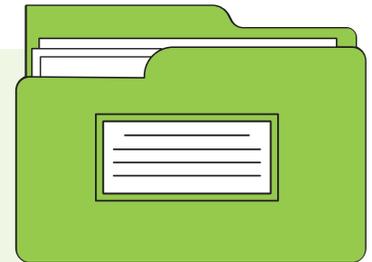
Le plaignant était employé dans un entrepôt depuis six mois quand il a été licencié, principalement à cause de son absentéisme. Le plaignant a allégué que ses absences étaient liées à son incapacité mentale, dont l'employeur était informé et pour lequel il aurait dû prendre des mesures d'adaptation au lieu de le licencier.

Ce qui suit a été obtenu et analysé pour les besoins de l'enquête :

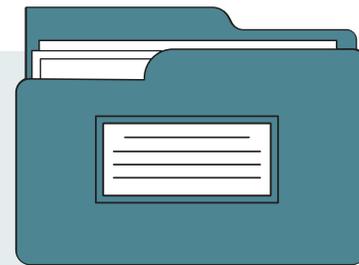
- les politiques pertinentes de l'entreprise;
- le dossier personnel, l'horaire de travail et les absences du plaignant;
- les dossiers d'hôpital du plaignant et ses renseignements médicaux;
- entrevues avec le plaignant et le gestionnaire intime.

L'examen des preuves a indiqué que le plaignant a été absent une partie de la journée ou toute la journée à 17 dates différentes. De ces 17 absences, 2 seulement étaient consignées par l'employeur à titre d'absences liées à l'incapacité, et aucune preuve médicale ne démontrait que le plaignant avait soit consulté son médecin, soit s'était rendu à l'hôpital pour obtenir le traitement de son état de santé pendant ces absences.

L'enquête a conclu à l'insuffisance de l'information à l'appui de l'explication des absences fréquentes du plaignant par son incapacité mentale. Le plaignant n'a donc pas réussi à démontrer que l'incapacité mentale était un facteur de son licenciement et le dossier a été rejeté.



Enquête de la Commission sur une allégation de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi



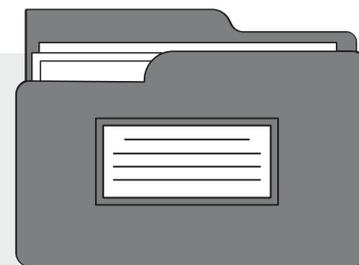
Le plaignant avait travaillé pour l'entreprise intimée pendant plus de dix ans en tant que travailleur saisonnier. Chaque année, le plaignant était mis à pied pendant les mois d'hiver et réembauché au printemps pour travailler à plein temps jusqu'à l'hiver suivant.

Le plaignant s'est blessé au dos au travail (incapacité physique) et Travail sécuritaire NB a accepté sa demande d'indemnisation pour les heures de travail perdues et il s'est donc absenté du travail pendant plusieurs mois aux fins de réadaptation. Aucun problème de rendement ou d'assiduité n'était documenté pour le plaignant avant cet accident. Son retour progressif au travail a été interrompu par une seconde blessure au travail, accepté dans le cadre de sa demande existante auprès de Travail sécuritaire NB.

Après une intervention chirurgicale pour sa seconde blessure, le plaignant a été autorisé à reprendre le travail. En revanche, l'intimé n'a pas autorisé le plaignant à reprendre le travail, par crainte qu'il ne puisse pas exécuter les tâches du travail et qu'il subisse une nouvelle blessure au travail.

L'enquête a comporté l'examen du dossier de Travail sécuritaire NB et des entrevues avec les parties, les témoins et les membres du personnel pertinents de Travail sécuritaire NB. Les preuves ont démontré la légitimité des incapacités physiques du plaignant, ainsi que des demandes d'adaptation correspondantes et que l'employeur a omis de participer au processus d'adaptation de bonne foi et échoué d'accommoder le plaignant jusqu'au point de la contrainte excessive. La Commission a accepté la recommandation de l'enquête selon laquelle le plaignant avait réussi à établir un cas défendable de discrimination et a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

Enquête sur une allégation de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel dans l'emploi

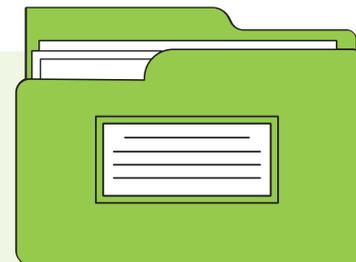


La personne qui a déposé la plainte a allégué avoir subi un harcèlement sexuel, un abus de pouvoir et une intimidation de la part du président de l'organisation intimée en déclarant avoir fait l'objet d'appels téléphoniques harcelants, de propositions constantes, de questions personnelles et intimes et d'attouchements non consentis. Selon cette personne, quand le répondant a appris qu'elle s'était plainte de cette situation auprès du personnel, elle a été licenciée.

L'enquête a consisté à examiner les politiques et les procédures de l'intimé, le dossier personnel de la personne ayant déposé la plainte, la correspondance écrite entre les parties et à mener des entrevues avec huit personnes. Au bout du compte, l'information semblait indiquer que la personne a établi un cas défendable de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel et a renvoyé l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi.

Devant la commission d'enquête, avec l'aide d'un médiateur, les parties sont parvenues à la résolution de l'affaire. À la fin de cet exercice financier, certaines conditions du règlement n'avaient pas encore été remplies.

Enquête sur une allégation de discrimination fondée sur le sexe et l'identité de genre dans les services



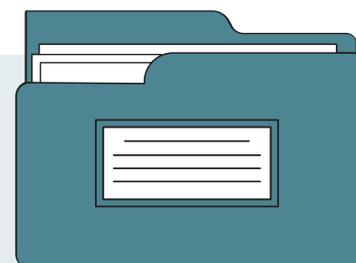
La personne qui a déposé la plainte a allégué avoir subi une discrimination fondée sur le sexe et l'identité de genre dans les services quand l'intimé a facturé des frais pour son intervention chirurgicale, bien que celle-ci ait été jugée médicalement nécessaire et que l'assurance-maladie ait approuvé sa couverture. La personne qui a déposé la plainte a allégué avoir été traitée différemment des autres personnes, dont les interventions chirurgicales médicalement nécessaires ont été couverts en totalité, en raison de son sexe et de son identité de genre.

L'enquête a comporté :

- l'examen des politiques et des procédures pertinentes de l'intimé;
- l'examen de la correspondance interne de l'intimé;
- l'examen des renseignements de tiers;
- l'examen des renseignements médicaux pertinents de la personne ayant déposé la plainte;
- sept entrevues.

L'information obtenue pendant l'enquête a établi un cas défendable de discrimination fondée sur le sexe et l'identité de genre dans les services et l'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi. À la fin de cet exercice financier, les discussions étaient en cours entre les parties dans le cadre de la médiation en vue de parvenir à la résolution de cette affaire.

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



Le plaignant a allégué ne pas avoir bénéficié des mesures d'adaptation adéquates pour ses multiples incapacités physiques à un établissement où il était placé temporairement. Les intimés ont nié avoir agi de façon discriminatoire à l'endroit du plaignant.

Grâce à des informations obtenues à mi-chemin de l'enquête de la Commission dans cette affaire, une nouvelle médiation a été proposée et les deux parties se sont déclarées disposées à participer, sans aveu de responsabilité, à des discussions de médiation animées par le personnel de la Commission. La médiation a réussi et le dossier a été fermé.

Pour prendre connaissance des résumés des autres plaintes renvoyées à une commission d'enquête à la suite d'une enquête, veuillez vous reporter à «Aperçu des plaintes déposées auprès de la Commission du travail et de l'emploi » dans la section intitulée Sommaire juridique.

Sommaire juridique

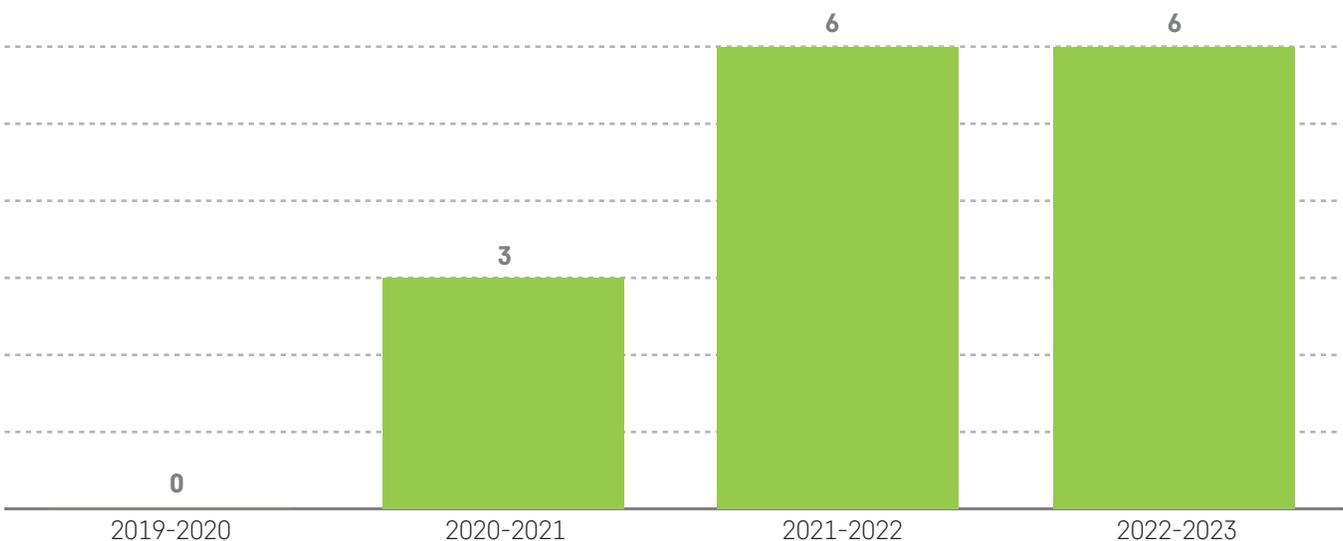
En 2022-2023, la Commission a renvoyé six nouvelles plaintes à la Commission du travail et de l'emploi. Quand un membre du personnel d'enquête termine son enquête sur une plainte et que les résultats de l'enquête semblent établir un cas défendable de discrimination, cette personne recommande à la Commission de renvoyer la plainte à la Commission du travail et de l'emploi.

La Commission du travail et de l'emploi

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

Quand la Commission des droits de la personne renvoie une plainte à la Commission du travail et de l'emploi, la plainte n'est pas fermée dans son système tant que la procédure devant la Commission du travail et de l'emploi n'a pas été finalisée. Par conséquent, les dossiers en attente devant la Commission du travail et de l'emploi sont comptabilisés dans le total des dossiers actifs de la Commission.

Plaintes déposées auprès de la Commission du travail et de l'emploi



Cette année, la Commission a renvoyé six nouveaux dossiers à la Commission du travail et de l'emploi. À la fin de l'exercice financier, 12 dossiers étaient actifs devant la Commission du travail et de l'emploi, dont six provenaient des renvois de l'année précédente.

Aperçu des plaintes déposées auprès de la Commission du travail et de l'emploi

En plus des trois plaintes résumées dans la section intitulée Unité des enquêtes qui ont été renvoyé à la Commission du travail et de l'emploi cette année, voici un aperçu de trois autres plaintes renvoyées par la Commission des droits de la personne à la Commission du travail et de l'emploi après avoir conclu son enquête.

Allégations de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel dans l'emploi

La plaignante a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel en déclarant que son superviseur lui avait imposé des accolades non désirées et lui avait envoyé des messages textes inappropriés.

Dans le cadre de son enquête, la Commission a examiné :

- les politiques et les procédures relatives au harcèlement sexuel et le code de conduite de l'employeur;
- le matériel de formation lié à la politique;
- le dossier personnel et les examens du rendement de la plaignante;
- les contrats d'emploi;
- toute la correspondance par messages textes et par courriels entre la plaignante et son superviseur.

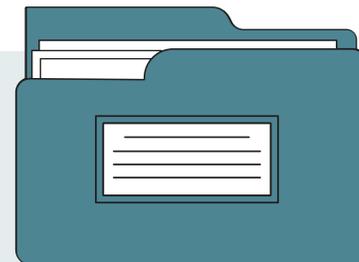
De plus, sept entrevues ont été menées dans le cadre de l'enquête.

En se fondant sur l'enquête, la Commission a conclu que l'information avait permis d'établir un cas défendable de discrimination, notamment en raison du fait que l'organisation ne semblait pas avoir donné suite aux allégations de harcèlement sexuel de la plaignante en temps opportun et de manière appropriée. L'affaire a été renvoyée à la Commission du travail et de l'emploi. À la fin de l'exercice financier, la Commission du travail et de l'emploi avait programmé une séance de médiation.



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

La personne qui a déposé la plainte a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur l'incapacité physique dans l'emploi parce que l'intimé a refusé de lui donner l'option de reprendre son emploi progressivement ou après la modification de celui-ci, lui a refusé de travailler à moins de pouvoir exécuter toutes ses tâches sans aucune restriction et a omis de participer au processus d'adaptation. Cette personne a également assuré avoir été contrainte de démissionner à cause des conditions de travail inacceptables.



Dans le cadre de son enquête sur cette affaire, la Commission a examiné :

- toute la communication entre les parties pendant la période pertinente;
- les dossiers de Travail sécuritaire NB de la personne ayant déposé plainte et ses renseignements médicaux pertinents.

De plus, trois entrevues ont été menées dans le cadre de l'enquête.

Les renseignements recueillis ont permis de déterminer que la personne ayant déposé plainte avait établi un cas défendable de discrimination et l'affaire a été renvoyée à une la Commission du travail et de l'emploi.

À la fin de l'exercice financier actuel, l'audience sur la plainte était prévue quelques mois plus tard.

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

La plaignante a allégué qu'elle avait subi une discrimination pour les raisons suivantes :

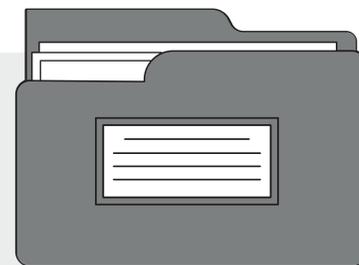
- a) on ne lui a pas offert une adaptation raisonnable; b) des commentaires discriminatoires ont été formulés au sujet de son incapacité; c) elle a été licenciée.

Les intimés ont soutenu qu'ils n'étaient pas au courant de commentaires inappropriés au sujet de l'incapacité de la plaignante et que la résolution des problèmes de la plaignante dans le milieu de travail n'était pas liée à son incapacité. Les intimés ont également affirmé avoir pris des mesures d'adaptation raisonnables pour la plaignante et qu'elle a été licenciée à cause d'un vol.

À la fin de son enquête, la Commission des droits de la personne a conclu que l'information concernant les mesures d'adaptation et le licenciement de la plaignante était insuffisante pour établir un cas défendable de discrimination contre les intimés. Par conséquent, elle a recommandé de rejeter ces aspects de la plainte qui ne sont pas fondés.

En revanche, la Commission des droits de la personne a conclu que l'information concernant les commentaires discriminatoires était suffisante pour établir un cas défendable et a renvoyé cette partie de la plainte à la Commission du travail et de l'emploi.

Avant l'audience, les parties sont parvenues à la résolution de l'affaire. À la fin de l'exercice financier actuel, les conditions du règlement avaient été remplies, mais le dossier était en instance de fermeture à la Commission du travail et de l'emploi.



Types de règlement que les parties peuvent accepter

Quand les parties parviennent à la résolution d'une plainte, les modalités de règlement sont généralement confidentielles et peuvent comporter certains des éléments suivants :



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 de règlement peuvent comporter ce qui suit :

- Communiqués de presse
- Création de comités de révision des politiques et procédures
- Publication et formation sur les politiques et procédures modifiées

Décisions rendues par la Commission du travail et de l'emploi

Pendant l'exercice financier 2022-2023, la Commission du travail et de l'emploi a rendu les décisions suivantes dans des affaires ou sur des questions préliminaires :

Daniel Amegadze c. Automobiles Beresford Auto Inc. et Raoul Comeau

Cette plainte portait sur une allégation de discrimination dans les services fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine et l'origine nationale. Le plaignant a allégué que le fournisseur de services a fait preuve de discrimination à son égard pendant qu'il aidait une amie pour un achat important. Le fournisseur de services a traité le plaignant différemment pendant l'interaction et, à un certain moment, a pointé le doigt vers le visage du plaignant et lui a demandé de « retourner en Afrique ».

Après avoir mené son enquête, recueilli toutes les preuves et mené les entrevues avec les témoins, la Commission a conclu que les caractéristiques protégées étaient des facteurs du traitement différentiel du plaignant et que ce dernier avait établi un cas défendable de discrimination. L'affaire a été renvoyée à une commission aux fins d'arbitrage. L'audience complète sur cette affaire a eu lieu à l'automne 2022 et la commission a rendu sa décision en mars 2023.

La commission a conclu que l'intimé avait fait preuve de discrimination à l'endroit du plaignant :

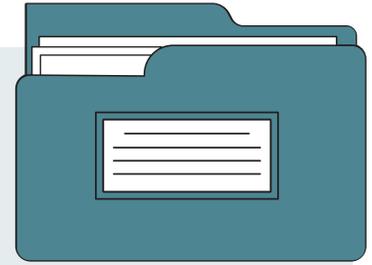
- le plaignant a subi un traitement différentiel dans l'accès aux services de l'intimé;
- l'intimé a refusé de fournir des services au plaignant;
- l'intimé a tenu des propos discriminatoires et racistes à l'égard du plaignant;
- l'intimé s'est montré agressif dans son comportement quand il a pointé le doigt vers le visage du plaignant.

Réparations : la commission a ordonné à l'intimé de verser des dommages-intérêts généraux d'un montant de 12 500 \$ au plaignant pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son respect de soi. De plus, l'intimé a reçu l'ordre de suivre une formation en matière de droits de la personne dans un délai de trois mois suivant la décision.

Décision complète : Amegadze c. Automobiles Beresford Auto, 2023 CanLII 33446 (NB CTE)



Robson c. Université du Nouveau-Brunswick, le SCFP national et la section locale 3339 du SCFP



Dans cette plainte, la plaignante a allégué une discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi contre son employeur et le syndicat. Elle a été obligée de prendre sa retraite de son poste à son 65^e anniversaire, d'après la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective de l'employeur.

La plaignante a affirmé que la disposition sur la retraite obligatoire dans la convention collective constituait une discrimination fondée sur le motif protégé de l'âge. Les intimés ont soutenu que la disposition était protégée par l'alinéa 4(6)a) de la *Loi*, qui autorise la retraite obligatoire en raison des modalités ou des conditions d'un régime de retraite ou de pension effectif.

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

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

- 1) le rejet de la plainte contre l'un des intimés – le SCFP national;
- 2) la compétence de la commission d'enquête pour entendre l'affaire, à la suite de la décision de la Cour suprême du Canada dans *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, [2021] CSC 42.

Les deux motions ont été entendues en décembre 2021 et les décisions ont été rendues en avril 2022.

- 1) En ce qui concerne la première question, la commission a conclu que la plainte contre le SCFP national devrait être rejetée, car rien ne prouvait l'orientation ou le contrôle des décisions de la section locale par le SCFP national. En outre, un conseiller syndical du SCFP national offrait des services de conseils à la section locale pour le compte de celle-ci et non pour le compte du SCFP national et le SCFP national n'était pas responsable des décisions prises par la section locale, même si le représentant national avait influé sur ces mesures.

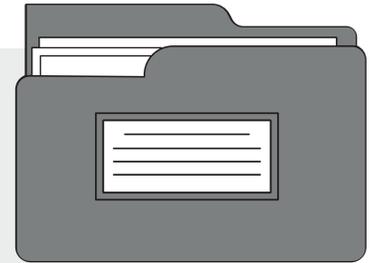
Décision complète : *Robson c. Université du Nouveau-Brunswick*, 2022 CanLII 40799 (NB LEB)

- 2) En ce qui concerne la deuxième question, la commission a conclu qu'un arbitre en relations de travail n'a pas la compétence exclusive en matière de questions relatives aux droits de la personne quand l'affaire porte sur des différends également assujettis à une procédure de règlement des griefs. Elle a conclu que, d'après le libellé de la *Loi*, « l'Assemblée législative n'avait pas l'intention d'invalider la compétence de la Commission des droits de la personne et de cette commission, simplement parce qu'une plainte pour atteinte aux droits de la personne pourrait également faire l'objet d'un grief. » [traduction] En outre, comme aucun grief n'avait été déposé en ce qui concerne les questions en litige dans le cadre de la plainte, il était inutile que la commission rejette la plainte en raison de son traitement dans le cadre d'une autre instance.

Décision complète : *Robson c. Université du Nouveau-Brunswick*, [2022] NBHRBID No 3

L'audience complète sur le fond a eu lieu en novembre 2022 et les plaidoiries finales en février 2023. À la fin de l'exercice financier actuel, la commission n'avait pas rendu sa décision sur le fond. En outre, une requête en révision a été déposée en juin 2022 sur la question de compétence, mais n'a pas encore été entendue par la Cour du Banc du Roi.

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



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

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

La Commission a rejeté la plainte dans un premier temps, mais ses membres ont demandé au personnel de réétudier la question de compétence. Entre-temps, la plaignante a déposé une requête en révision en demandant à la Cour du Banc du Roi d'empêcher la Commission d'enquêter sur la plainte. La Cour a refusé et a indiqué que la requête en révision était prématurée, car «les tribunaux ne devraient pas intervenir dans un processus administratif en cours, tant qu'une enquête probante n'est pas achevée». [traduction] Par conséquent, la Commission a poursuivi son enquête.

À la suite de son enquête, la Commission, en septembre 2021, a renvoyé plusieurs parties de l'affaire à la commission d'enquête. En décembre 2021, la plaignante a néanmoins déposé une requête en révision; elle voulait que la décision de renvoi de la Commission soit annulée et a soutenu, en autres, que la décision de ne pas rejeter la plainte en totalité était incorrecte et déraisonnable.

L'audience pour cette seconde requête en révision a été tenue en octobre 2022 et une décision a été rendue en novembre 2022. La Cour du Banc du Roi a rejeté la décision. Sans énumérer toutes les demandes et tous les arguments de la Cour, il a notamment été déterminé que le libellé de la *Loi prévoyant la dissolution* exigeait une formulation plus explicite pour invalider la compétence de la Commission : «la décision de la Commission de renvoyer l'affaire à la commission d'enquête révèle une étude sérieuse de l'interprétation de l'application de la Loi sur les droits de la personne, d'une manière conforme à la *Loi prévoyant la dissolution*» [traduction]. La Commission avait donné à toutes les parties de nombreuses occasions de présenter leurs arguments et la Commission avait «fait le nécessaire afin de parvenir à une décision qui était raisonnable et conforme aux principes de justification et de transparence» [traduction]. Il appartenait dès lors à la commission d'enquête d'examiner le bien-fondé de la plainte.

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

En novembre 2022, la plaignante a demandé l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour du Banc du Roi et cette autorisation lui a été accordée.

À la fin de l'exercice financier actuel, l'appel n'avait pas été entendu par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

A woman with curly hair and glasses, wearing a dark blazer over a white top, stands in a meeting room. She is pointing with a black marker at a whiteboard. The whiteboard has a small red dot at the top and some faint diagrams. In the foreground, the back of a person's head with blonde hair is visible. A laptop and a tablet are on a table in front of the woman. The entire image has a teal overlay.

PROMOUVOIR

Promouvoir les droits de la personne

Éducation, promotion des droits de la personne et recherche

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

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

Engager le public

Le site Web en anglais de la Commission a connu un taux de rebond de **43,20 pour cent**, ce qui indique que les visiteurs consultent activement le contenu du site Web.

Le site Web en français de la Commission a connu un taux de rebond de **43,68 pour cent** qui confirme là encore que les visiteurs consultent activement le contenu du site Web.

30 908

utilisateurs canadiens ont visité le site web de la Commission en 2022-2023
(pages en anglais et en français)

22 945

ont visité le site web de la Commission en anglais

51,08 %

du Nouveau-Brunswick
(12 042 utilisateurs)

12,6 %

de la Nouvelle-Écosse
(2 971 utilisateurs)

17,9 %

de l'Ontario
(4 241 utilisateurs)

7,6 %

du Québec
(1,792 utilisateurs)

7 963

ont visité le site web de la Commission en français

51,05 %

du Québec
(4 089 utilisateurs)

10,92 %

de l'Ontario
(875 utilisateurs)

31,7 %

du Nouveau-Brunswick
(2 539 utilisateurs)

4,94 %

de la Nouvelle-Écosse
(396 utilisateurs)

1 161

sur la page Facebook de la Commission, contre 994 au cours de la dernière année fiscale



339

les posts ont atteint 21,4K personnes sur Facebook cette année

Nous établissons des liens avec le public par nos plateformes multimédias afin de sensibiliser aux droits de la personne et de promouvoir le changement social. Nos initiatives d'éducation et de sensibilisation sont des outils de prévention dans la gestion des droits de la personne qui visent à améliorer la sensibilisation aux droits de la personne, à transformer les attitudes et les mentalités sociales et à informer les intervenants des pratiques exemplaires afin que les politiques et les procédures tiennent compte des droits de la personne.

Éclairées par le contexte des lois, de la jurisprudence et des travaux de recherche en matière de droits de la personne, les communications éducatives de la Commission soulignent les valeurs de base des droits de la personne, soit la dignité, l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination.

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

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

Initiatives d'éducation et de promotion

Ressources en langage simple pour les nouveaux arrivants

Le 22 juillet 2022, la Commission a publié *Droits de la personne au Nouveau-Brunswick*, un prospectus en langage simple qui résume les principales protections des droits de la personne en vertu de la *Loi*.

Le prospectus présente de l'information sur les secteurs et les motifs de discrimination, sur l'obligation d'accommodement prévue par la *Loi*, sur la discrimination et le harcèlement avec des exemples à l'appui, sur le processus de plainte et sur le rôle de la Commission au Nouveau-Brunswick.

Cette publication s'inscrit dans la stratégie de la Commission visant à communiquer une information claire et accessible au public sur les droits de la personne, et plus particulièrement aux nouveaux arrivants dans la province.

En tenant compte du profil sociodémographique changeant de la province et de l'augmentation de l'immigration vers la province, la Commission a traduit le prospectus en six langues étrangères, l'arabe, le tagalog, le mandarin, le swahili, l'espagnol et l'ukrainien, et l'a affiché sur son site Web. Ces langues ont été choisies en s'appuyant sur un recensement des nouveaux groupes d'immigrants au Nouveau-Brunswick.

La publication de cette information en plusieurs langues a pour objectif d'informer les groupes de nouveaux arrivants sur leurs droits de la personne, sur leurs obligations dans ce domaine et sur les services de la Commission dans un format accessible et dans la langue maternelle de différentes populations d'immigrants.

De plus, la Commission a constaté que le pourcentage des plaintes et des demandes de renseignements qu'elle reçoit des nouveaux arrivants est très faible et cette initiative vise donc à s'assurer que les groupes de nouveaux arrivants connaissent les services de la Commission et disposent des connaissances et des ressources nécessaires pour joindre la Commission en vue de remédier à des problèmes de droits de la personne potentiels.

DROITS DE LA PERSONNE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Saviez-vous qu'il y a une loi au Nouveau-Brunswick qui vous protège contre le harcèlement et la discrimination?

Il y a **discrimination** lorsqu'une personne vous soumet à un traitement négatif à cause de votre identité ou de caractéristiques personnelles comme votre race, origine nationale ou situation de famille.

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick (la Loi) vous protège contre la discrimination dans cinq secteurs ou activités de votre vie. Mentionnez l'emploi (p. ex. poste existant ou nouveau poste); le logement (p. ex. un appartement ou tout autre logement locatif); les services (p. ex. les restaurants, les écoles, les entreprises, les boutiques, les services gouvernementaux, etc.); la publicité (les affiches, les annonces, les publications, etc.); et certaines associations.

La Loi prévoit 16 motifs de distinction. Ces motifs représentent votre identité ou vos caractéristiques personnelles (p. ex. la race, la couleur, la religion), ce qui peut vous rendre plus vulnérable à la discrimination.

Les motifs sont les suivants :

- 12. Sexe (y compris la grossesse)
- 13. Orientation sexuelle
- 14. Identité ou expression de genre
- 15. Condition sociale (qui comprend votre source de revenu, votre niveau de scolarité et votre profession)
- 16. Convictions ou activités politiques

La Loi offre des protections supplémentaires contre le harcèlement sexuel et les représailles (c'est-à-dire lorsque vous subissez un traitement négatif parce que vous avez déposé une plainte relative aux droits de la personne ou que vous avez aidé avec le dépôt d'une plainte).

Par exemple, la Loi vous protège contre la discrimination :

- lorsque vous louez un appartement (logement);
- lorsque vous allez magasiner ou manger dans un restaurant (services);
- lorsque vous allez à l'école (services);
- lorsque vous postulez un emploi ou allez à une entrevue (emploi);
- lorsque vous êtes membre d'un syndicat (association professionnelle ou de métiers).

Obligation d'accommodement

Si vous avez un besoin en lien avec un des motifs, votre employeur, propriétaire ou fournisseur de services doit donner suite à votre demande d'accommodement si elle est raisonnable. On parle alors d'obligation d'accommodement : c'est la loi.

Par exemple: Vous vous occupez d'un membre de la famille qui souffre d'une maladie chronique (situation de famille) et vous devez vous absenter du travail pour l'accompagner à son rendez-vous médical chaque semaine. Votre employeur a une obligation d'accommodement, c'est-à-dire qu'il doit vous permettre de modifier votre horaire de travail afin que vous puissiez fournir les soins nécessaires.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU N.-B.

Consultation au sujet des nouveaux arrivants

La Commission a noué un partenariat avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick pour organiser une séance de consultation avec 30 représentants des organismes ethnoculturels et d'établissement de l'ensemble de la province.

L'objectif de cette consultation consistait à évaluer les difficultés auxquels les nouveaux arrivants font face dans le domaine des droits de la personne, dont les obstacles à l'accès aux services de la Commission et du gouvernement, les difficultés d'établissement et d'intégration et la marche à suivre pour faciliter au mieux la protection des droits de la personne et l'information des populations de nouveaux arrivants.



En mai 2023, la Commission publiera un rapport sur ces consultations, résumant ses principaux résultats et les principales recommandations sur l'amélioration des services aux groupes de nouveaux arrivants. Ces résultats éclaireront l'élaboration d'une ressource internationale pour les nouveaux arrivants, intitulée *Guide des droits de la personne au Nouveau-Brunswick pour les nouveaux arrivants*, conçue pour aider ces groupes à s'y retrouver dans le processus des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Lieux plus sûrs NB : programme d'aiguillage vers des avocats

La Commission poursuit son partenariat avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB) dans le cadre du projet Lieux plus sûrs NB, lancé officiellement en mars 2022.

Le projet fait partie d'une initiative de 1,5 million de dollars financée par le ministère fédéral de la Justice pour réaliser une recherche sur le harcèlement sexuel au travail des personnes LGBTQIA2S+ et le contrer d'une manière holistique, collaborative et tenant compte des traumatismes.



Amber Chisholm, Directrice associée du SPEIJ-NB, au lancement virtuel du projet Lieux plus sûrs NB : programme d'aiguillage vers des avocats.

Le projet a évolué depuis les consultations des intervenants provinciaux et est maintenant axé sur le soutien des employés LGBTQIA2S+ et sur les mesures à prendre pour combler les lacunes des ressources d'éducation afin qu'elles abandonnent les approches binaires traditionnelles du harcèlement sexuel au travail.

Dans le cadre du projet Lieux plus sûrs, la Commission et le SPEIJ-NB ont lancé le **programme d'aiguillage vers des avocats de Lieux plus sûrs NB** lors d'un événement virtuel le 8 février 2023. Cette initiative, la **première du genre dans la province**, offre aux victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail une première consultation gratuite de deux heures avec un avocat qui examinera leur situation et explorera les options juridiques et les résultats potentiels.

En plus de ce qui précède, le site Web Lieux plus sûrs NB offre :

- des modèles de politiques et de rapports sur le harcèlement sexuel;
- des fiches d'information sur le harcèlement sexuel et les termes LGBTQIA2S+;
- des conseils sur le signalement et la prévention des microagressions;
- du matériel interactif sur les droits de la personne des employés LGBTQIA2S+;
- des foires aux questions sur le harcèlement sexuel.

Le site Web offre également deux types de formation : une formation asynchrone en ligne et un atelier animé en ligne.

Comité ALL Women de PRUDE Inc. : mise en œuvre des recommandations

Cette année, la Commission a poursuivi son partenariat avec PRUDE Inc., dans le cadre de son projet ALL Women.

PRUDE Inc. est un organisme de Saint John axé sur l'intégration et la participation des communautés culturelles de sa région.

Dans le cadre du projet ALL Women, la Commission participe à un comité qui formule des recommandations aux municipalités de Rothesay, Saint John, Quispamsis et Grand Bay-Westfield, pour améliorer l'inclusion et l'égalité des femmes et éliminer les obstacles socioéconomiques systémiques auxquels elles sont confrontées.

Le comité comprend des organismes communautaires, dont la New Brunswick Black History Society, la Saint John Newcomers Centre, le Saint John Imperial Theater, la Société Elizabeth Fry, Hestia House et le Sophia Recovery Centre, entre autres.

Les témoignages de femmes recueillis dans le cadre du projet et l'augmentation des plaintes et des demandes de renseignements relatives aux droits de la personne dans le secteur du logement de la province ont convaincu le comité de la nécessité d'améliorer la sensibilisation au logement en tant que droit de la personne dans la province. La Commission a donc animé des webinaires pour informer le public sur les protections clés du logement en vertu de la *Loi*.

Dans le cadre de ce partenariat, la Commission a également animé ses premiers webinaires en espagnol sur les droits de la personne pour informer les nouveaux arrivants hispaniques des protections des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

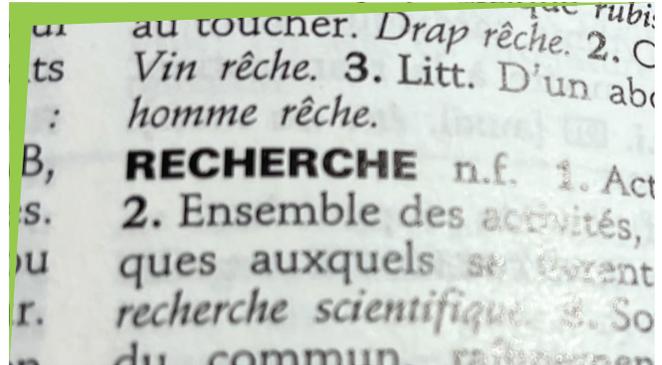


Recherche

La recherche sous-tend toutes les fonctions de la Commission, dont l'observation, l'éducation, les communications et l'engagement et la sensibilisation.

Nos travaux de recherche comprennent également ce qui suit :

- la contribution aux obligations internationales de la province relatives aux droits de la personne;
- l'examen des projets de loi et des politiques;
- l'analyse poussée des données pertinentes sur les droits de la personne;
- l'étude des nouvelles connaissances en matière de droits de la personne;
- la surveillance de l'apparition de questions, des tendances et des conversations dans le domaine des droits de la personne.



Nous avons également soutenu les universitaires et les chercheurs en leur fournissant de l'information et des données sur le mandat, le processus et les fonctions de la Commission et avons communiqué notre rétroaction au gouvernement sur les questions stratégiques et juridiques. L'équipe de recherche a également organisé des présentations et des séances d'information sur les principaux thèmes des droits de la personne pour les membres du personnel et de la Commission.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge

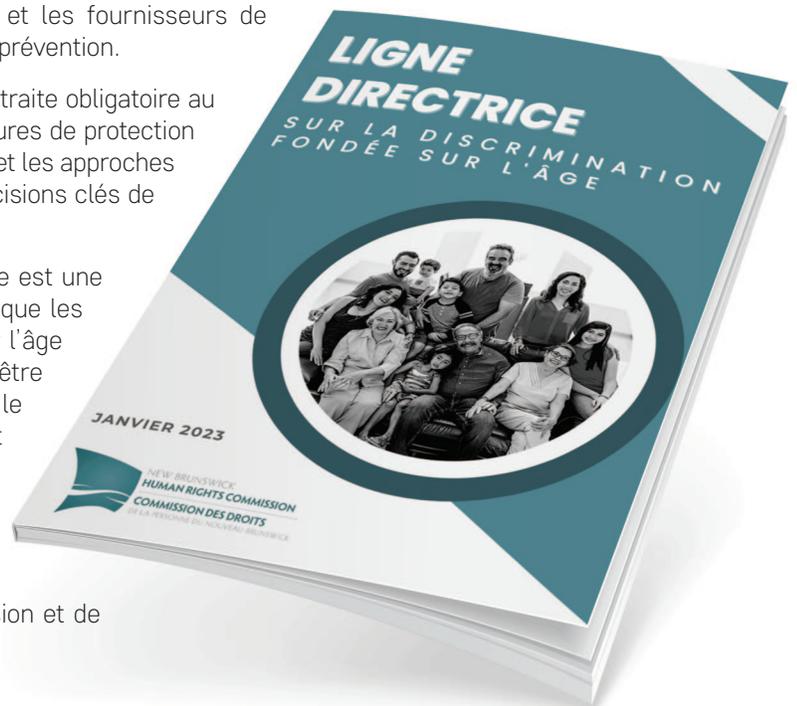
Cette année, la Commission a publié la *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge*, un document de recherche exhaustif de 65 pages qui expose les protections offertes par la *Loi* contre la discrimination fondée sur l'âge.

La ligne directrice définit l'âge en tant que motif de discrimination, résume la jurisprudence à ce jour dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge, et décrit les pratiques exemplaires que les employeurs et les fournisseurs de logements et de services doivent adopter aux fins de sa prévention.

Ce document comprend également une analyse de la retraite obligatoire au Canada, notamment ses contextes historiques, les mesures de protection contre celle-ci dans les lois sur les droits de la personne et les approches judiciaires relatives à la retraite obligatoire, dont des décisions clés de la Cour suprême du Canada à ce sujet.

La *Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge* est une importante ressource éducative. Elle sensibilise au fait que les pratiques et les politiques discriminatoires fondées sur l'âge dans l'emploi, le logement et les services peuvent être souvent ignorées ou cachées et que l'âgisme ou le stéréotype fondé sur l'âge dans les attitudes sociales et les pratiques institutionnelles peuvent entraîner un traitement discriminatoire.

Tous les intervenants peuvent éviter la discrimination potentielle fondée sur l'âge en appliquant les pratiques exemplaires en droits de la personne d'égalité, d'inclusion et de dignité pour les personnes de tous les groupes d'âge.



John Peters Humphrey : sa vie et son legs

Cette année, la Commission a entamé un projet de recherche sur la vie et le legs de John Peters Humphrey, le pionnier des droits de la personne natif du Nouveau-Brunswick, qui a l'honneur d'avoir rédigé la première version de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

Ce travail de recherche est appuyé par un stage dans le cadre du Programme des droits de la personne de l'Université St Thomas à Fredericton (Nouveau-Brunswick) et fera également partie du 75^e anniversaire de l'adoption de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

Article sur le programme de stages sur les droits de la personne dans le bulletin d'information du Centre des droits de la personne de l'Atlantique et du Département des droits de la personne de l'Université St Thomas : Human Rights News: Updates from the Atlantic Human Rights Centre and the St. Thomas University Human Rights Department.

Les résultats de ces travaux de recherche seront affichés sur le site Web de la Commission à des pages qui leur seront dédiées, de même qu'une capsule chronologique interactive et une brève vidéo sur M. Humphrey, accompagnées d'un guide du professeur, un outil pédagogique à utiliser en classe.

La collaboration entre la Commission et le programme de stages en droits de la personne de STU est présentée dans la lettre d'information de l'université

**Human Rights Internship Program:
Celebrating the 75th Anniversary of the
Universal Declaration of Human Rights**



My name is Emily Green, and I am a fourth-year human rights student at St. Thomas University. This semester, I am completing an internship with the New Brunswick Human Rights Commission (NBHRC) under the supervision of Dr. Khurram Khurshid within the Commission's Advocacy Unit. I was offered this placement through STU's Human Rights Internship Program, which is an excellent opportunity for human rights students to build connections and gain professional experience within the field.

The NBHRC is responsible for the administration of the New Brunswick *Human Rights Act* and works to advance equality and eliminate discrimination within the province by educating people about their human rights and responsibilities.

As part of the 75th anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR), my internship project with the NBHRC involves conducting research on the legacy of John Peters Humphrey in relation to his contributions toward drafting the UDHR and the impact of his work on human rights development in New Brunswick and Canada. I will also be developing a social media campaign and proposals for province-wide events recognizing Humphrey's legacy in collaboration with the Commission's Education Officer (a recent STU graduate) as well as the National Coordinator of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies.

Interning at the NBHRC has already proved to be a transformative experience and an important milestone of my human rights degree at STU. Not only have I received valuable mentorship and insight into human rights practice which makes me excited to pursue a career or further study in this field, but my research will also make a concrete contribution to the understanding of international human rights development.

L'Unité de promotion des droits de la Commission développera les ressources suivantes :

- Un récit biographique de la vie de Humphrey
- Une bibliographie annotée de ses écrits
- Une liste annotée des publications sur Humphrey
- Des ressources archivées, des films, des documentaires et des expositions sur Humphrey.
- Organisations, événements, prix et commémorations créés en son honneur
- Une vidéo sur la vie de Humphrey, accompagnée d'un guide de l'enseignant à utiliser dans les écoles du Nouveau-Brunswick



Présentations et ateliers

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

Avec des mesures éducatives ciblées et efficaces, nous pouvons transformer les attitudes sociales, influencer sur les politiques et les prises de décisions institutionnelles, ce qui améliore le respect et l'observation des droits de la personne dans la province.

Par l'éducation et la sensibilisation, nous pouvons guider les organismes, les employeurs et les fournisseurs de logement et de services afin qu'ils intègrent les pratiques exemplaires en droits de la personne dans leurs activités, ce qui fait avancer les normes en matière de droits de la personne dans le spectre socioéconomique de la province.

Pendant l'exercice financier 2022-2023, la Commission a animé au total 46 ateliers pour 1 645 participants.

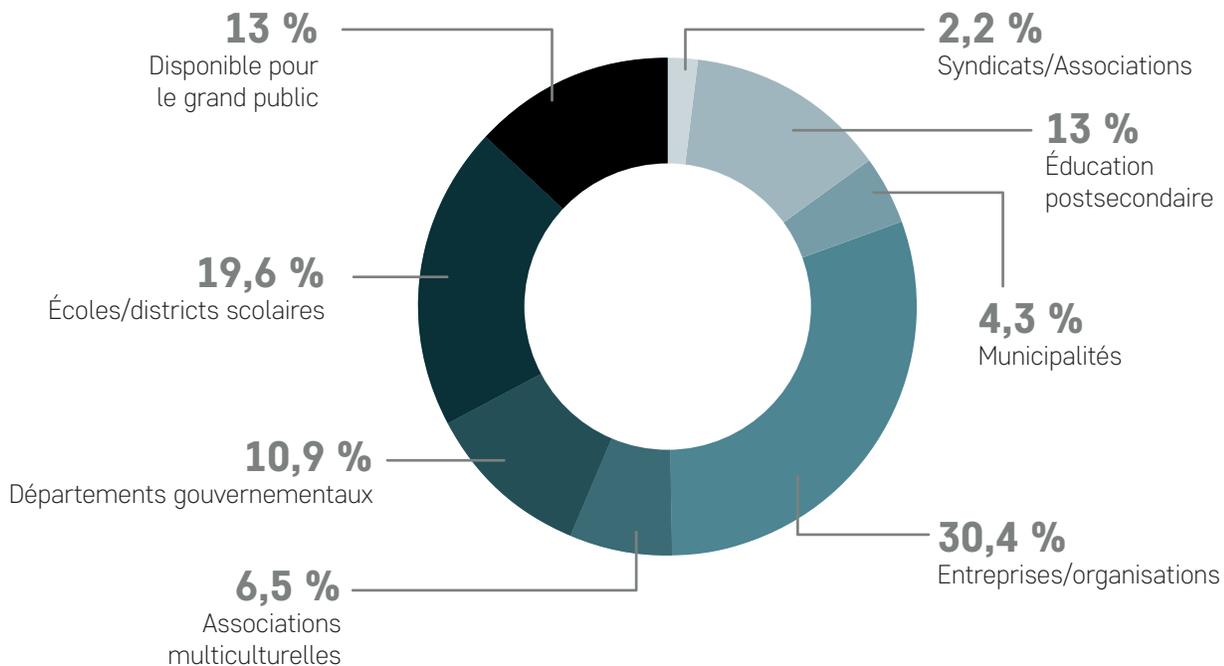
46
ateliers

Cela représente une **augmentation de 28%** par rapport à l'année dernière (de 36 à 46 ateliers).

1 645
participants

La Commission a atteint **91,5 % de personnes de plus** que l'année dernière (de 859 à 1 645 participants).

Auditoires que nous avons rejoints cette année



Sujets de nos présentations

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

| Sujet de la présentation | Nombres d'ateliers | Pourcentage |
|--|--------------------|-------------|
| Se familiariser avec les droits de la personne | 29 | 63 % |
| Le logement et les droits de la personne | 8 | 17,4 % |
| Accommodement des élèves ayant une incapacité | 3 | 6,5 % |
| Obligation d'accommodement au travail | 3 | 6,5 % |
| Droits de la personne et harcèlement sexuel | 2 | 4,4 % |
| Obligation d'accommodement | 1 | 2,2 % |

Reconnaître les défenseurs des droits de la personne

Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

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

Les récipiendaires de cette année ont été Mamadou Oury Diallo et Cassandra Pitchford, cette dernière dans la catégorie du prix jeunesse. Les prix ont été remis par la lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick, l'honorable Brenda Murphy, et par la présidente de la Commission, Claire Roussel-Sullivan, lors d'une cérémonie tenue à la Résidence du gouverneur, à Fredericton.

Mamadou Oury Diallo, président du Conseil provincial des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick (CPPAANB), a reçu le Prix des droits de la personne en reconnaissance de son leadership exceptionnel dans la promotion des droits de la diaspora noire au Nouveau-Brunswick ainsi que dans la promotion de la diversité culturelle et de l'inclusion dans la province. Grâce à ses efforts de sensibilisation au CPPAANB, M. Diallo mobilise les organisations fédérales, provinciales et locales pour faciliter la progression et l'intégration des Néo-Brunswickois de race noire dans la province sur le plan culturel, social et économique.

Cassandra Pitchford, étudiante en génie à l'Université du Nouveau-Brunswick, a reçu le Prix des droits de la personne jeunesse en reconnaissance de sa défense des personnes étudiantes de niveau postsecondaire ayant un handicap. Mme Pitchford a été reconnue comme une jeune leader de mérite exceptionnel qui a défendu les droits à l'accessibilité, à l'inclusion et à l'équité des jeunes et des personnes étudiantes pour que l'éducation postsecondaire au Nouveau-Brunswick soit juste et équitable.

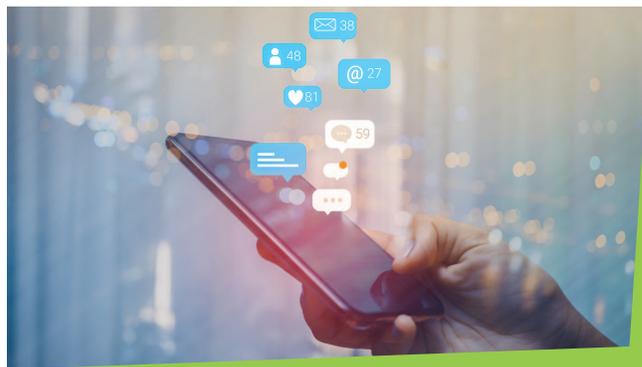
Cette année, la lieutenant-gouverneure a assumé officiellement le rôle de présidente d'honneur des Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, en formalisant ainsi la relation entre le Cabinet du lieutenant-gouverneur dans la reconnaissance des activistes communautaires qui défendent les droits de la personne dans la province.



De gauche à droite : l'honorable Brenda Murphy, Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick; Cassandra Pitchford, récipiendaire du Prix des droits de la personne jeunesse; Mamadou Oury Diallo, récipiendaire du Prix des droits de la personne; Claire Roussel-Sullivan, présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Relations avec les médias

Nos engagements médiatiques comprennent des communiqués sur les enjeux et les développements dans le domaine des droits de la personne, des déclarations soulignant les jalons marquants dans l'histoire des droits de la personne ou des violations possibles des droits de la personne dans la province, ainsi que des annonces au sujet de la publication de nouvelles ressources d'éducation par la Commission.



Nous répondons aussi aux demandes de renseignements des médias sur les enjeux actuels des droits de la personne, notre mandat et notre processus d'observation, ainsi que sur les plaintes en cours ou les cas devant une commission d'enquête.

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

1. 10 mai 2022 : « Appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2022 »
2. 10 novembre 2022 : « Remise des Prix des droits de la personne 2022 »
3. 6 janvier 2023 : « La commission publie une nouvelle ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge »
4. 8 février 2023 : « Nouveau programme d'aiguillage vers des avocats dans le cadre de Lieux plus sûrs NB pour aider les victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail »
5. 30 mars 2023 : « Appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick de 2023 »

Notre stratégie relative aux médias sociaux

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

Nos messages sur les médias sociaux mettent en vedette :

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

En 2022-2023, la Commission a notamment traité les sujets suivants dans ses campagnes dans les médias sociaux :

- série de FAQ du vendredi : questions fréquemment posées au sujet des droits de la personne
- Semaine de la santé mentale et des droits de la personne
- discrimination fondée sur l'âge et âgisme
- remise de livres à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne : le sens de l'égalité et de la diversité pour les Néo-Brunswickois
- commémoration de la Journée internationale des personnes handicapées
- Journée nationale de l'enfant : protections de la situation familiale en vertu de la *Loi*
- Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie : comment créer un milieu de travail sûr pour les employés LGBTQIA2S+
- série des chefs de file des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

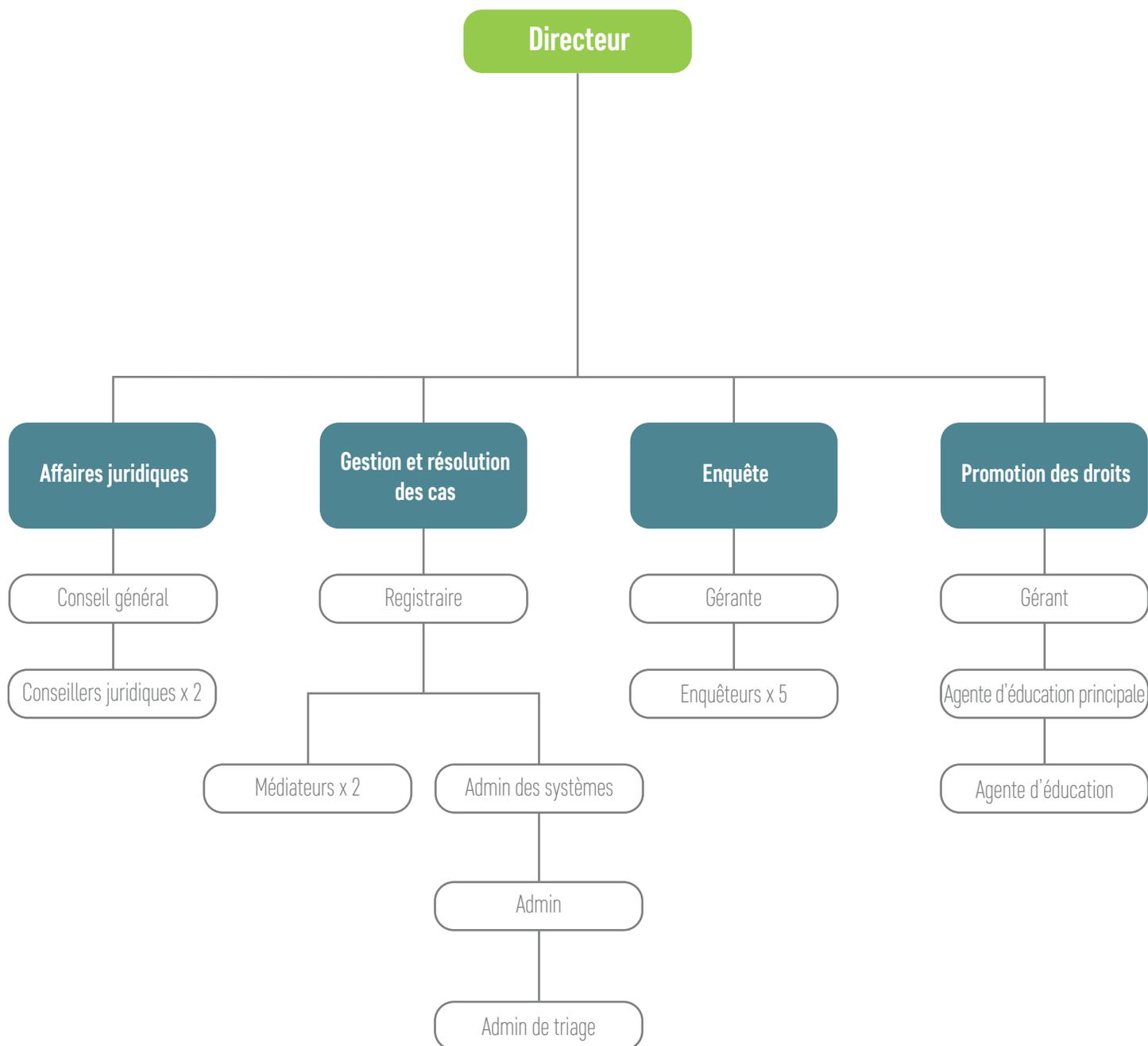
Impact de notre portée sur les médias sociaux, 2022-2023

| | Facebook | Twitter | YouTube | LinkedIn |
|---|----------|---------|---------|----------|
| Publications/gazouillis | 393 | 201 | 4 | 1 |
| Adeptes/abonnés | 1 161 | 511 | 61 | 92 |
| Croissance du nombre d'adeptes par rapport à l'exercice financier précédent | 167 | 10 | 12 | 30 |
| Publications consultées/affichées | 21 400 | – | 153 | – |
| Partages et commentaires/retransmissions de gazouillis | 2 200 | – | – | – |
| Impressions | – | 24 000 | – | – |

ANNEXES

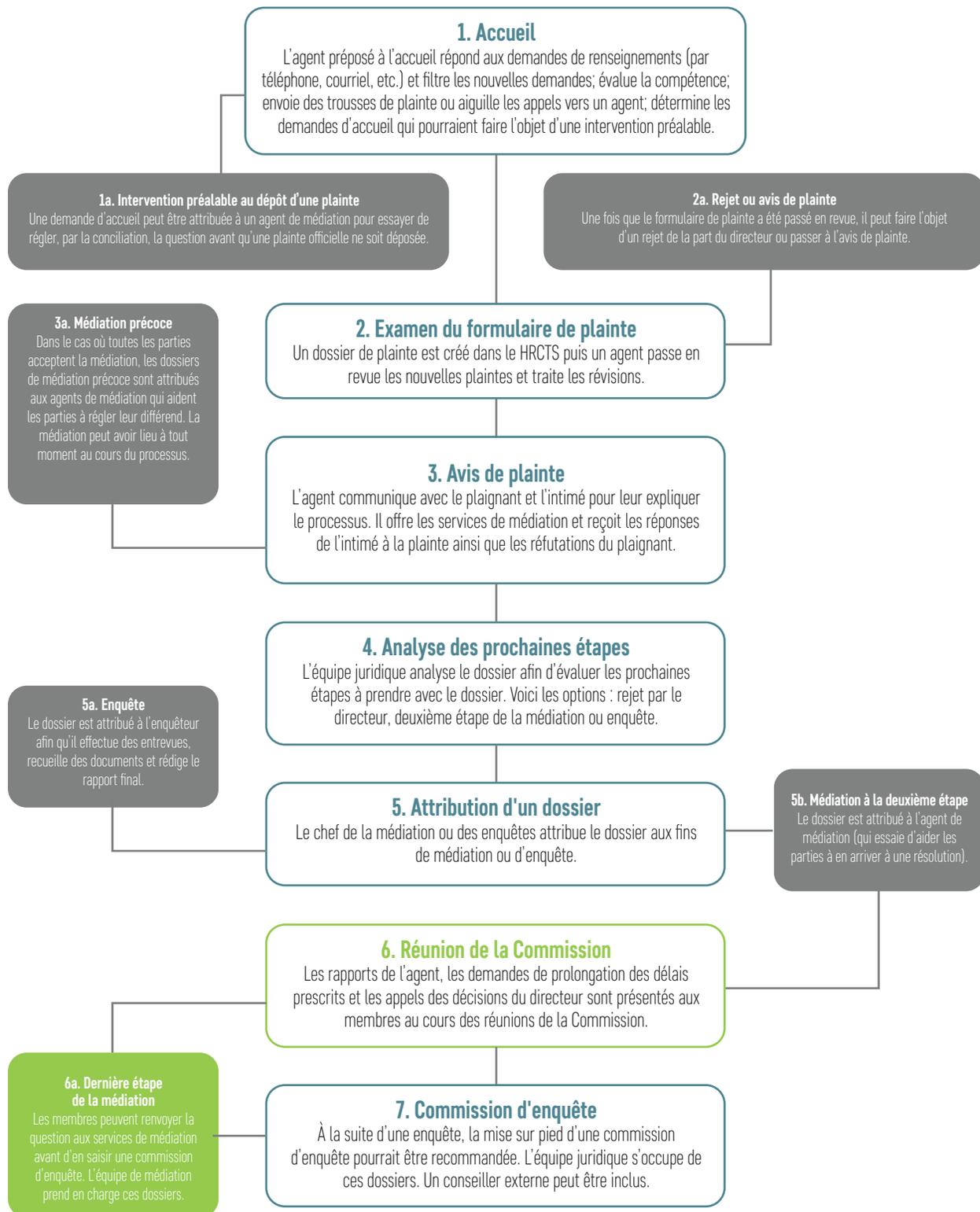
Annexe A

Organigramme



Annexe B

Processus de plainte



Annexe C

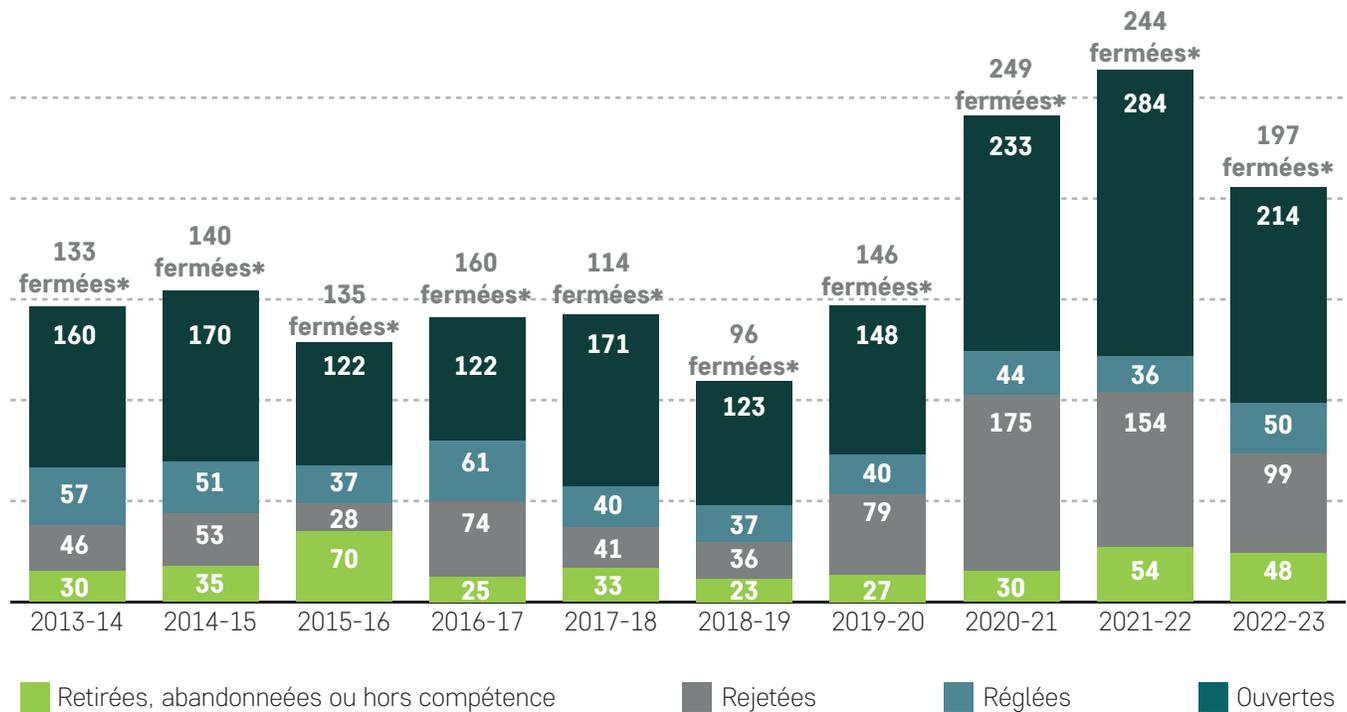
Nouvelles plaintes selon l'allégation indiquant les motifs et l'activité, 2022-23*

| Motifs | Emploi | Logement | Services | Publicité | Associations | Total |
|-------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|--------------|------------|
| Incapacité mentale | 58 | 14 | 31 | 3 | 5 | 111 |
| Incapacité physique | 44 | 6 | 23 | 3 | 5 | 81 |
| Sexe | 23 | 5 | 10 | 3 | 2 | 43 |
| Âge | 10 | 10 | 12 | 3 | 2 | 37 |
| Race | 13 | 5 | 14 | 4 | 1 | 37 |
| Condition sociale | 7 | 13 | 12 | 2 | 3 | 37 |
| Situation de famille | 11 | 6 | 11 | 5 | 1 | 34 |
| Lieu d'origine | 11 | 4 | 11 | 3 | 2 | 31 |
| Origine nationale | 11 | 6 | 7 | 1 | 2 | 27 |
| Croyance ou religion | 9 | 2 | 10 | 1 | 3 | 25 |
| Ascendance | 8 | 4 | 7 | 1 | 3 | 23 |
| Couleur | 9 | 3 | 6 | 2 | 1 | 21 |
| Convictions ou activités politiques | 6 | 2 | 6 | 3 | 2 | 19 |
| Harcèlement sexuelle | 11 | 3 | 1 | 3 | 1 | 19 |
| Identité ou expression du genre | 4 | 3 | 7 | 2 | 2 | 18 |
| Orientation sexuelle | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 13 |
| État civil | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| Représailles | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Totaux | 241 | 91 | 174 | 42 | 37 | 585 |

* Il y a lieu de souligner que le tableau montre le nombre d'allégations de discrimination, qui dépasse le nombre de plaintes officielles distinctes vu qu'une seule plainte peut faire l'allégation de discrimination fondée sur plus d'un motif (p. ex. la race et la couleur) ou dans plus d'une activité (p. ex. emploi et services). Il y a eu dépôt de 214 plaintes officielles distinctes cette année, dont un grand nombre ont fait allégation de discrimination fondée sur plus d'un motif. Ainsi le nombre total d'allégations s'est établi à 585, selon 214 plaintes.

Annexe D

Dossiers de plainte officielle ouverts et fermés*, 2022-2023



***Remarque :** Les statistiques sur les plaintes fermées se rattachent seulement au nombre de plaintes officielles fermées par la Commission et non aux cas réglés durant l'intervention préalable au dépôt d'une plainte et non aux plaintes officielles fermées par une commission d'enquête ou un tribunal. Les plaintes fermées comprennent les plaintes des catégories « Retirées, abandonnées ou hors compétence », « Rejetées » et « Régliées ».

Annexe E

Sommaire des dépenses, 2022-2023

| | Budget | Dépenses réelles |
|--------------------------|--------------|------------------|
| Observation et éducation | 1 720 008 \$ | 1 670 771 \$ |
| Bureau de la Commission | 58 700 \$ | 31 635 \$ |
| Total | 1 778 708 \$ | 1 702 406 \$ |

Pour obtenir des chiffres détaillés, veuillez consulter les renseignements supplémentaires dans le volume 2, Comptes publics 2021-2022, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Annexe F

Publications de la Commission

Lignes directrices disponibles sur le site Web de la Commission

- Ligne directrice relative au processus prévu à l'alinéa 19(2)f) (2017, 33 pages)
- Accommodement de l'incapacité au travail (2017, 26 pages)
- Accommodement des personnes accompagnées d'un animal d'assistance (2017, 23 pages)
- Accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12) (2017, 35 pages)
- Accommodement des étudiants ayant une incapacité dans les établissements postsecondaires (2017, 14 pages)
- Délégation des fonctions de traitement de plaintes (2017, 5 pages)
- Ligne directrice sur la situation de famille (2017, 13 pages)
- Ligne directrice sur l'identité ou l'expression de genre (2017, 10 pages)
- Prolongation du délai pour porter une plainte (2017, 4 pages)
- Ligne directrice sur le harcèlement sexuel (2018, 40 pages)
- Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues (2018, 44 pages)
- Ligne directrice sur la condition sociale (2019, 24 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2019, 42 pages)
- Les programmes spéciaux et la définition de l'équité et de la discrimination (2020, 58 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination en matière de logement (2021, 70 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur l'âge (2023, 63 pages)

Autres ressources

- Rapports annuels
- Études et rapports
- Statistiques
- Foire aux questions concernant l'emploi et les services
- Décisions des commissions d'enquête
- Introduction aux motifs et aux secteurs de discrimination
- Ressources pour les nouveaux arrivants (prospectus en langage simple dans plusieurs langues étrangères)
- Enseignement de la maternelle à la 12^e année – Ressources sur les droits de la personne