

2018 2019

RAPPORT ANNUEL



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2018-2019

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

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

ISBN 978-1-4605-2027-7 (Édition imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-2028-4 (Version en ligne anglaise)

ISBN 978-1-4605-2029-12 (Version en ligne française)

ISSN 1189-4423

Nos coordonnées :

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

C.P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

E3B 5H1 Canada

Téléphones : 1-888-471-2233

(506) 453-2301

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Site web : www.gnb.ca/hrc-cdp

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT



Du ministre à la lieutenante gouverneure

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

Votre Honneur,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel de la
Commission des droits de la personne du Nouveau-
Brunswick pour l'année financière allant du 1^{er} avril 2018
au 31 mars 2019.

Le tout respectueusement soumis, le ministre responsable
de la Commission des droits de la personne

Trevor A. Holder

De la présidente au ministre

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

Monsieur,

J'ai le plaisir de pouvoir vous présenter le rapport annuel
des activités de la Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick pour l'année financière 2018-2019.

Le tout respectueusement soumis,

Nathalie Chiasson, c.r.
Présidente de la Commission des droits de la personne

TABLE DES MATIÈRES



	Message de la présidente	1
	Message du directeur	3
	Membres de la Commission	3
	Traitement des plaintes	4
	Éducation et sensibilisation	10
	Annexes	14
	Annexe A	14
	Annexe B	15
	Annexe C	16
	Annexe D	17
	Annexe E	18

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



En tant que présidente de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, j'aimerais faire quelques remarques sur les activités de la commission au cours du dernier exercice financier. La commission a concentré ses efforts au cours de la dernière année afin de restructurer le processus de réception et de triage des plaintes à l'interne, dans un souci de diminuer le temps d'attente pour traiter les plaintes qu'elle reçoit. Ce défi devient de plus en plus important avec le nombre croissant de plaintes reçues depuis les trois dernières années, considérant que les budgets d'opération ainsi que les ressources humaines sont restés fixes. La commission est consciente que le délai d'attente pour traiter une plainte peut causer un préjudice important aux parties, ainsi un nouveau poste de registraire fut créé cette année afin de mieux gérer l'augmentation du volume des plaintes.

En plus de gérer le processus de plainte et d'offrir des services de médiation, la commission a un mandat d'éducation afin de promouvoir les droits de la personne. L'éducation des droits de la personne, s'avère un outil important de prévention des plaintes. Ainsi la commission mise sur l'éducation afin de prévenir des comportements discriminatoires interdit par la Loi. Cette année la commission a fait 46 présentations à plus de 800 personnes portant sur l'application de la Loi dans des contextes bien particuliers afin de permettre aux employeurs, au fournisseur de services et aux citoyens de la province de bien cerner leurs obligations et leurs droits en matière des droits de la personne. De plus, cette année, la commission a publié un guide à l'attention des employeurs au sujet de leurs obligations d'accommodement envers leurs employés en prévision de la légalisation du cannabis et trois nouvelles lignes directrices portant sur l'interdiction de la discrimination basée sur la condition sociale, l'obligation des employeurs envers des employés au prise avec des problèmes de dépendances ainsi que sur le harcèlement sexuel.

La composition sociodémographique de la province a subi et continuera de subir des changements importants au cours des prochaines années. Elle se diversifiera sur le plan culturel en raison des politiques d'immigration adoptées par les gouvernements provincial et fédéral afin de venir en aide aux populations victimes des mesures de guerre et d'adresser des problèmes de pénurie de main d'œuvre dans la province. Ainsi les employeurs sont encouragés de se doter de stratégies pour embaucher et intégrer ces immigrants et immigrantes dans leurs entreprises afin de

répondre à leur besoin de main-d'œuvre et demeurer compétitif.

En immigrant dans notre province, ces nouveaux arrivants bénéficient, dès leur arrivée, de tous les droits et bénéfices qui reviennent aux néobrunswickoises et néobrunswickois libres de toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale et le lieu d'origine, l'ascendance, la croyance ou la religion. Puisque le secteur de l'emploi est celui duquel provient le plus grand nombre de plaintes à la commission, les employeurs sont invités à prendre conscience de l'importance de se doter d'une stratégie d'intégration multiculturelle au sein de leurs entreprises et de se familiariser avec les lignes directrices publiées sur le site de la commission. Les propriétaires de logements à louer doivent aussi prendre conscience de leur obligation de ne pas faire de discrimination envers ces nouveaux arrivants en évitant de considérer leurs lieux d'origine avant de déterminer s'ils sont des locataires acceptables. Des efforts d'intégration dans tous les domaines de la société devront être déployés afin que ces nouveaux arrivants veuillent continuer de rester dans cette province qui les aura accueillis dès leur arrivée au pays.

La commission devra faire des efforts soutenus de sensibilisation et d'éducation, ciblés à des segments pertinents de la population, pour lutter contre toute forme de discrimination envers ces nouveaux arrivants en plus de maintenir son programme d'éducation pour sensibiliser la population aux divers motifs de discriminations interdites énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*.

Je voudrais remercier toutes les personnes et tous les groupes d'intérêts dans la province qui œuvrent à la promotion des droits de la personne dans leurs communautés.

Je voudrais terminer en saluant le dévouement dont ont fait preuve les membres ainsi que le personnel de la Commission afin de veiller à promouvoir et à protéger l'application de la *Loi sur les droits de la personne* dans la province.

Le tout respectueusement soumis,

Nathalie Chiasson, c.r.
Présidente de la Commission des droits de la personne

MESSAGE DU DIRECTEUR



La dernière année a été une période de possibilités, mais aussi de défis imprévus. En tant qu'organisme public ayant un mission de conformité et d'éducation, la Commission a dû s'adapter à de nouvelles réalités et repenser ses activités.

Premièrement, les plaintes relatives aux droits de la personne sont de plus en plus nombreuses et complexes. Au cours des trois dernières années, le nombre de plaintes actives n'a cessé d'augmenter, passant de 157 à 240. Le nombre d'employés disponibles pour faire face à cette croissance n'ayant pas changé, nos efforts pour traiter l'arriéré ont été mis à l'épreuve. Deuxièmement, de plus en plus de plaintes exigent des recherches et des analyses juridiques plus approfondies en raison de leur complexité. Ce genre de travail exige plus de temps; il faut constamment chercher à concilier l'équité procédurale et l'accès à la justice.

Tout au long de l'année, le personnel de la Commission a continué d'améliorer sans relâche ses efforts d'éducation et de sensibilisation visant à mieux expliquer la loi à une population de plus en plus diversifiée et à simplifier le processus de traitement des plaintes. De nombreuses plaintes ne relèvent pas de la *Loi sur les droits de la personne*. Nous savons que les gens sont sensibles à l'authenticité. Nous devons donc mieux expliquer les raisons pour lesquelles nous ne donnons pas suite à une plainte. Cette année, nous avons présenté aux parties un rapport révisé qui fournit l'analyse juridique et une justification claire à l'appui du rejet d'un dossier. Nous avons également modifié notre processus de triage en ajoutant une nouvelle fonction de registraire et plusieurs autres mesures pour mieux prioriser les dossiers et améliorer le délai d'évaluation.

Nous parlons souvent de la qualité de vie et de la nature accueillante des gens du Nouveau-Brunswick. Pourtant, nous voyons encore trop de cas où les citoyens font l'objet d'un traitement différentiel à cause d'un manque d'accessibilité ou de sensibilisation. En tant que société, nous devons faire mieux pour nous assurer que nos établissements, nos édifices et nos services soient accessibles et que tous puissent en jouir. Cela est particulièrement pertinent dans le contexte de l'avancement des efforts de la province en matière d'immigration et de rétention.

La Commission a contribué à plusieurs initiatives stratégiques cette année, dont deux qui

sont plus dignes de mention. En mai dernier, nous avons participé au processus de consultation relativement au projet de loi C-65 visant à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail. Nous avons également participé au sondage de Statistique Canada et de Condition féminine Canada sur le harcèlement sexuel et l'inconduite ou la violence sexuelle en milieu de travail. À l'automne, la Commission a collaboré avec le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick sur une proposition dans le cadre d'une initiative de Justice Canada pour lutter contre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Si nos efforts s'avèrent fructueux, et j'ai espoir qu'ils le seront, nous aurons droit à une nouvelle source de financement qui améliorera grandement nos programmes pour aider les groupes, travailleurs et employeurs vulnérables.

Avant même la légalisation du cannabis dans la province, l'équipe juridique de la Commission a pris des mesures pour élaborer et publier de l'information afin d'atténuer les incertitudes en milieu de travail et d'aider les employeurs à bien comprendre le cadre réglementaire. Nous avons publié un document d'information sur la consommation du cannabis à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail, puis un document plus détaillé, soit la *Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues*.

En 2019-2020, la Commission continuera d'améliorer son efficacité et de rechercher des occasions de tirer parti de son expertise. Nous sommes déterminés à demeurer novateurs, transparents et collaboratifs afin de réaliser ces objectifs.

Le rôle de leadership que la Commission joue dans le processus d'élaboration de politiques est souvent sous-estimé. Lors de la lecture de ce rapport annuel, j'espère que cela vous rappellera l'importance fondamentale qu'a la Commission des droits de la personne pour faire de notre province un endroit où nos collectivités sont dynamiques et prospères, et où nos citoyens sont capables de saisir la diversité et l'inclusion.

Marc-Alain Mallet
Directeur et secrétaire de la Commission

MEMBRES DE LA COMMISSION



Au 31 mars 2019, la commission était composée de:

- Nathalie Chiasson (présidente)
- Pierrette Bouchard
- Byron Bushey
- Kimberley Douglass
- Murray Driscoll
- Audrey Lampert
- Jean-Claude Pelletier
- George Richmond
- Dorothy Thériault

Des informations supplémentaires sur les membres de notre commission sont disponibles sur le site web de la Commission:
www.gnb.ca/hrc-cdp

Première rangée, à partir de la gauche: Pierrette Bouchard, Nathalie Chiasson (présidente), Kimberley Douglass; deuxième rangée, à partir de la gauche: Dorothy Thériault, Audrey Lampert, George Richmond et troisième rangée, à partir de la gauche: Jean-Claude Pelletier, Murray Driscoll et Byron Bushey.



TRAITEMENT DES PLAINTES



Processus de plainte

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, couleur, religion, origine nationale, ascendance, lieu d'origine, âge, incapacité physique ou mentale, état matrimonial, orientation sexuelle, sexe, condition sociale ou convictions ou activités politiques, situation de famille ou identité ou expression de genre a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

Si une personne pense faire l'objet de discrimination ou de harcèlement fondé sur l'un de ces motifs, elle peut communiquer avec la Commission des droits de la personne pour de plus amples renseignements. Si la plainte semble correspondre à la définition de discrimination que comprend la *Loi*, une personne peut déposer une plainte.

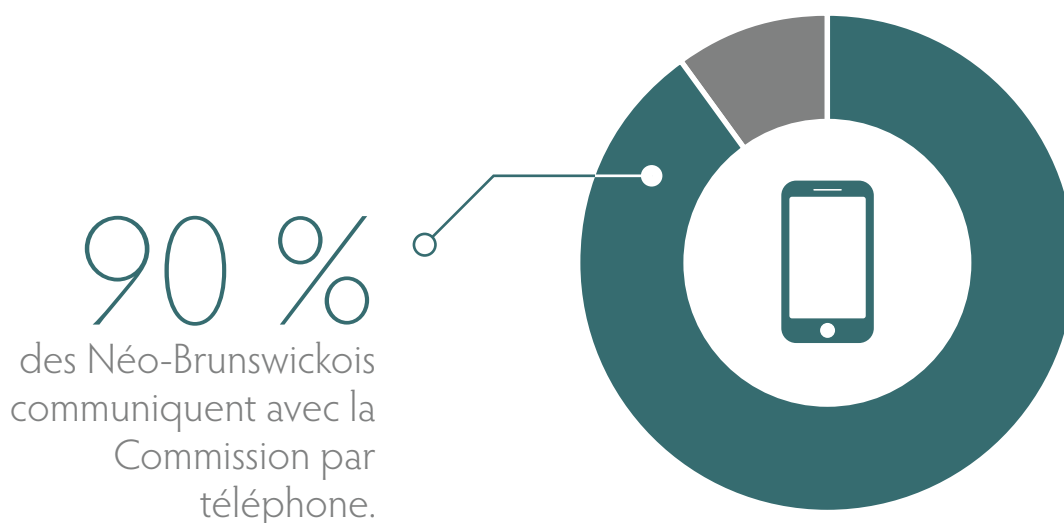
Le personnel de la Commission peut suggérer une intervention précoce afin de régler la situation. Si cela n'est pas possible, le personnel enverra une trousse de plainte à la personne qui désire porter plainte, lui demandant de décrire la discrimination alléguée. Cette trousse de plainte contiendra un formulaire de plainte vierge qui doit être complété par le plaignant (la personne qui allègue que la discrimination a eu lieu).

Un diagramme du processus de traitement des plaintes se trouve à l'**annexe B**.

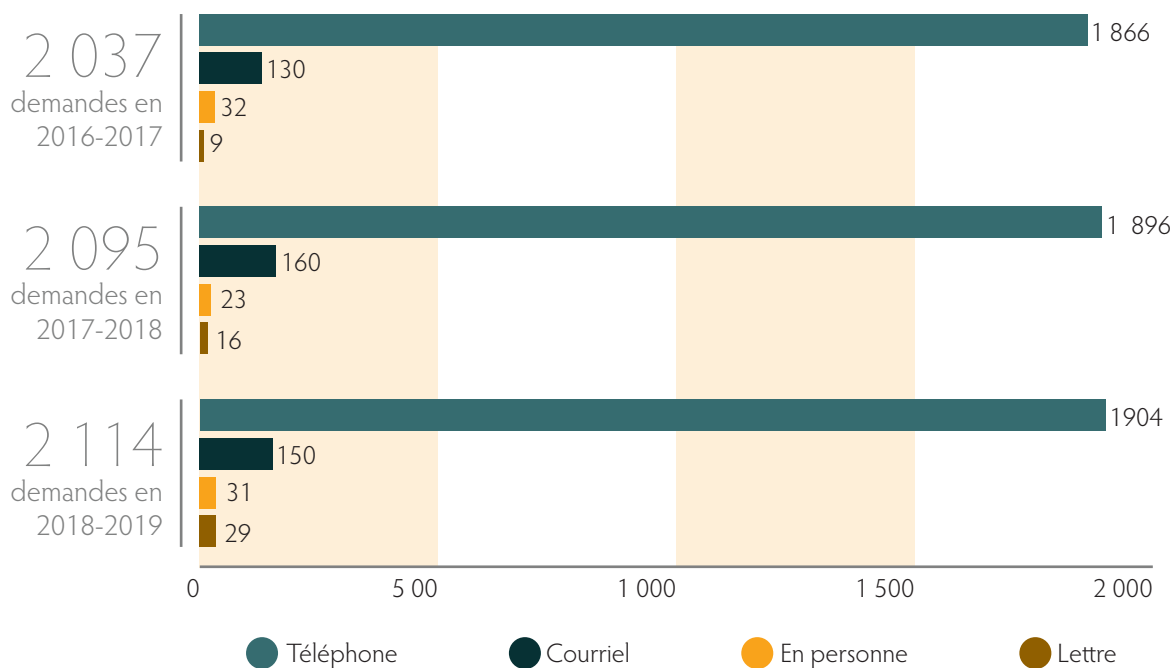
Activités

Le nouveau poste de registraire a été pourvu cet été, ce qui a permis de faire avancer plusieurs dossiers. Des améliorations ont été apportées à la fonction d'accueil grâce à l'adoption d'une liste de contrôle et d'une procédure opérationnelle normalisée (PON). Une PON a également été élaborée concernant l'étape de l'avis de plainte. Nous avons modifié notre processus de triage en ce qui concerne les plaintes à l'analyse des prochaines étapes, étape à laquelle la conseillère juridique et la registraire examinent les dossiers dans la file afin de déterminer si ceux-ci doivent faire l'objet d'une médiation, d'un rejet par le directeur ou d'une enquête. Nous avons également simplifié notre rapport sommaire de rejet par le directeur pour mieux expliquer la raison du rejet.

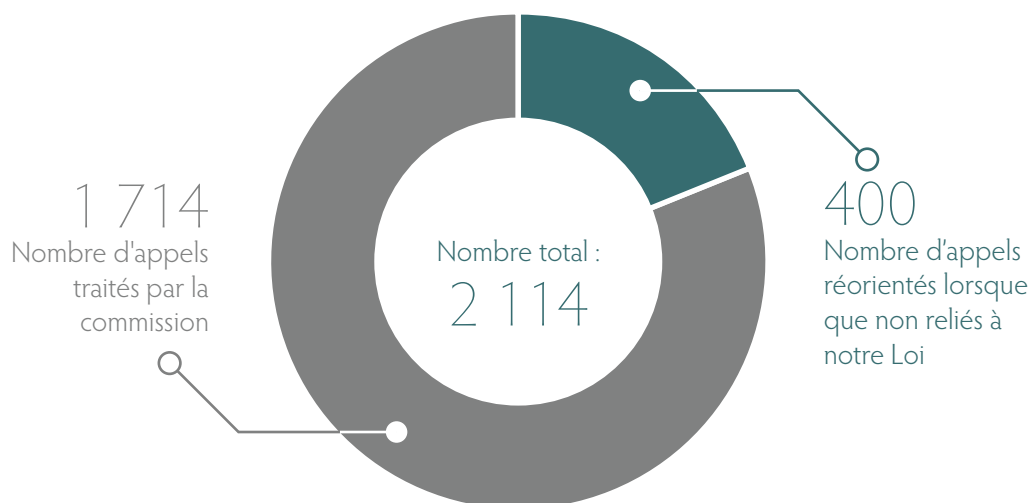
En ce qui concerne les enquêtes, nous avons créé une file de dossiers en attente pour les « enquêtes complexes », réservée aux dossiers qui demandent un travail approfondi en raison de questions complexes, du nombre de témoins ou des documents qui peuvent s'avérer nécessaires. Nous révisons également le rapport d'enquête afin de mieux cerner la cause défendable ainsi que les raisons de la recommandation et de raccourcir le nouveau rapport; les commissaires se réjouissent de ce changement.



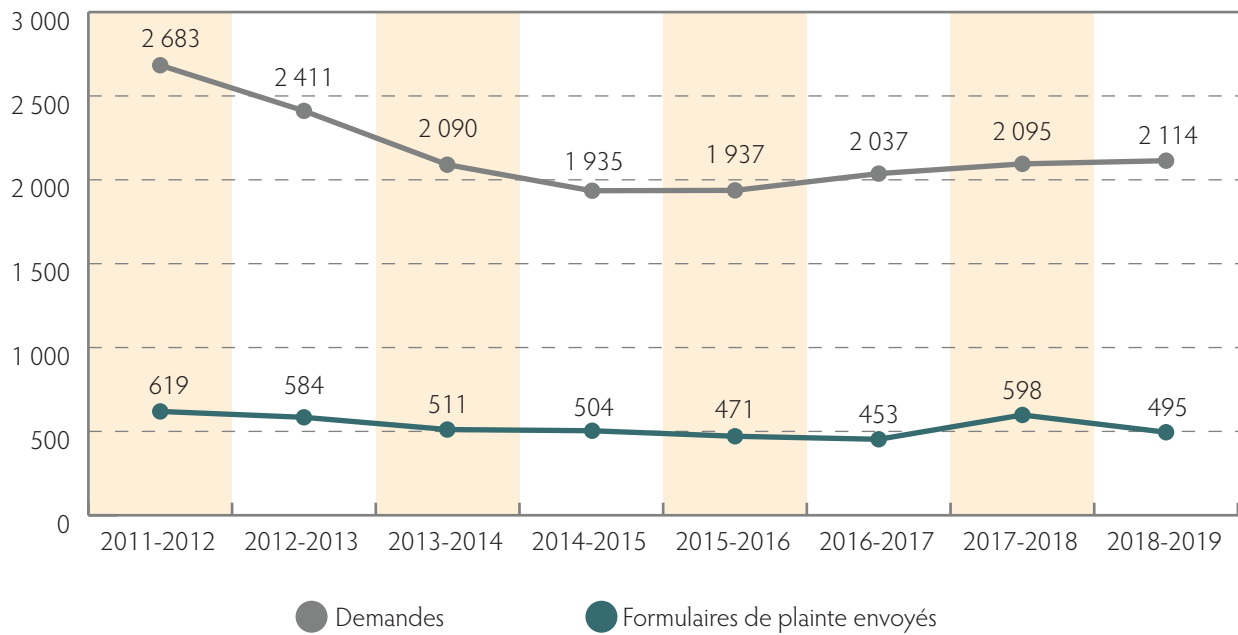
Comment les gens contactent la Commission



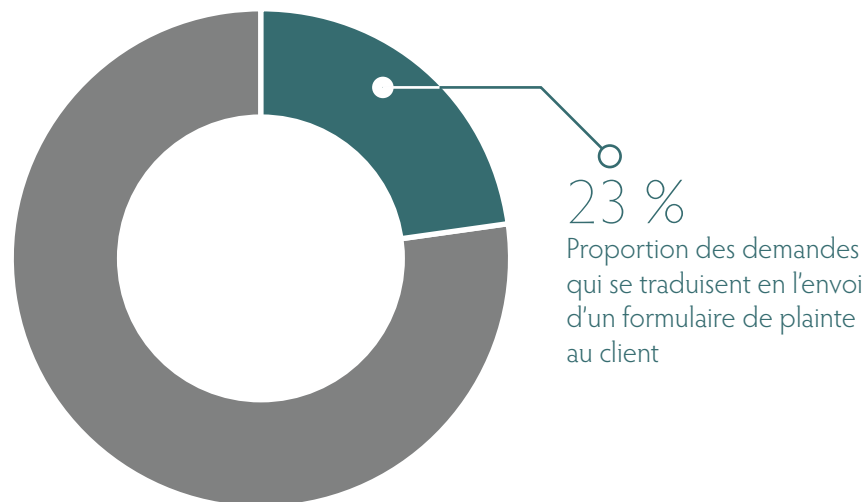
Lorsque l'appel ne concerne pas un cas de discrimination en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, la personne est généralement dirigée vers l'organisme compétent.



Nombre de formulaires de plainte envoyés par année



Proportion des demandes qui se traduisent en l'envoi d'un formulaire de plainte au client



Statistiques des plaintes

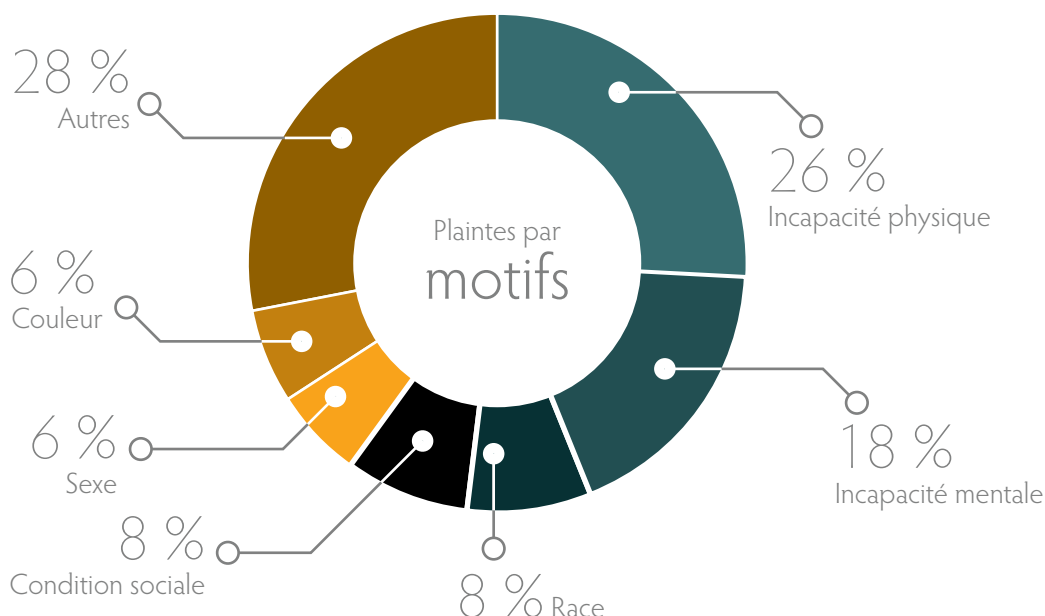
123
nouvelles plaintes

240
plaintes actives

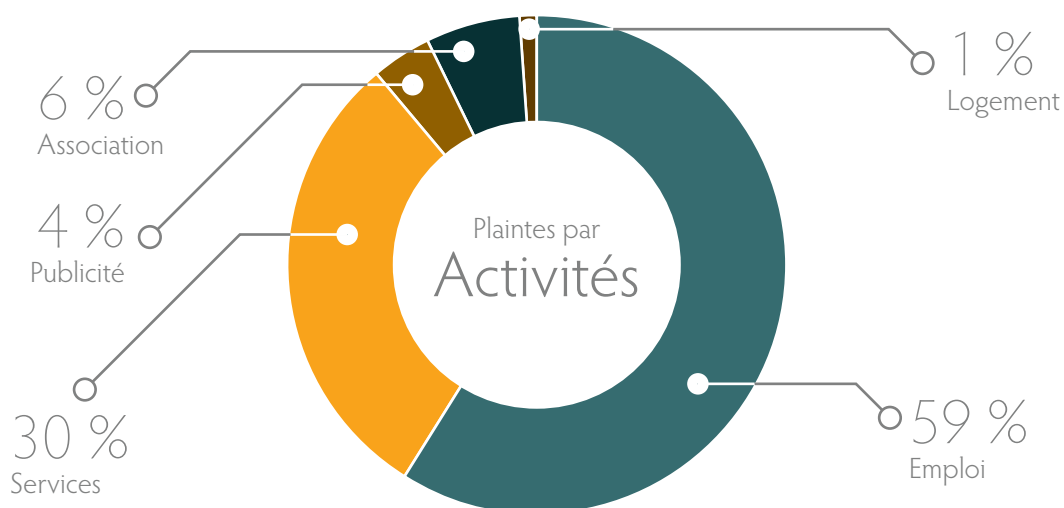
222
allégations

Motifs de discrimination

Les 123 plaintes distinctes qui ont été déposées portaient sur 222 allégations de discrimination, car certaines plaintes faisaient état d'allégations de discrimination touchant plus d'une activité (p. ex. les services et le logement) ou reposant sur plus d'un motif (p. ex. la race et la couleur). Les motifs les plus courants en 2018-19 étaient l'incapacité physique (58) et l'incapacité mentale (41). Venaient ensuite la race (18), la condition sociale (17), le sexe (14) et la couleur (13).

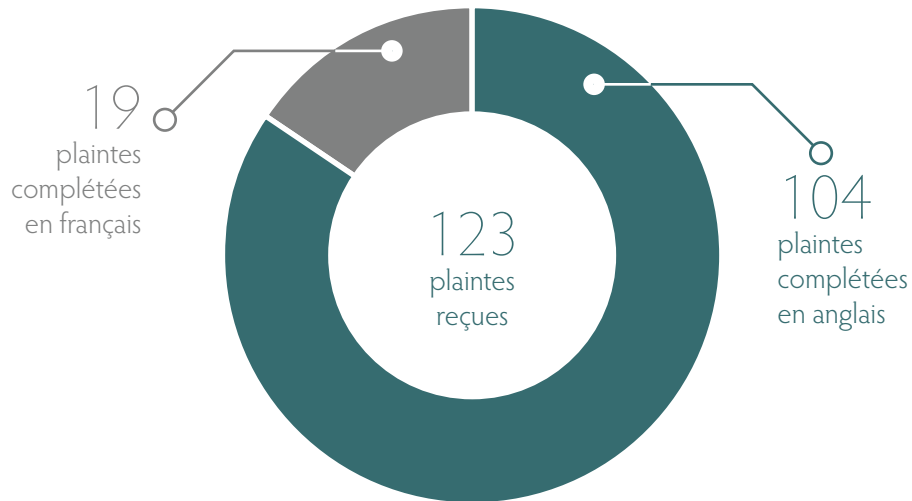


Comme les années antérieures, la plupart (131) des allégations se rapportaient à l'emploi. La majorité (73) des plaintes en matière d'emploi faisaient état de discrimination fondée sur l'incapacité physique ou mentale. Neuf des plaintes de discrimination fondée sur le sexe étaient liées à l'emploi dont trois concernaient les services et deux l'association. Sept des huit plaintes de harcèlement sexuel se rapportaient à l'emploi. Parmi les plaintes liées aux services, 23 étaient liées à l'incapacité physique et / ou mentale et neuf à la condition sociale et sept à la race.



Vous trouverez plus de détails sur les motifs et les activités à l'**annexe C**.

Langue de la plainte

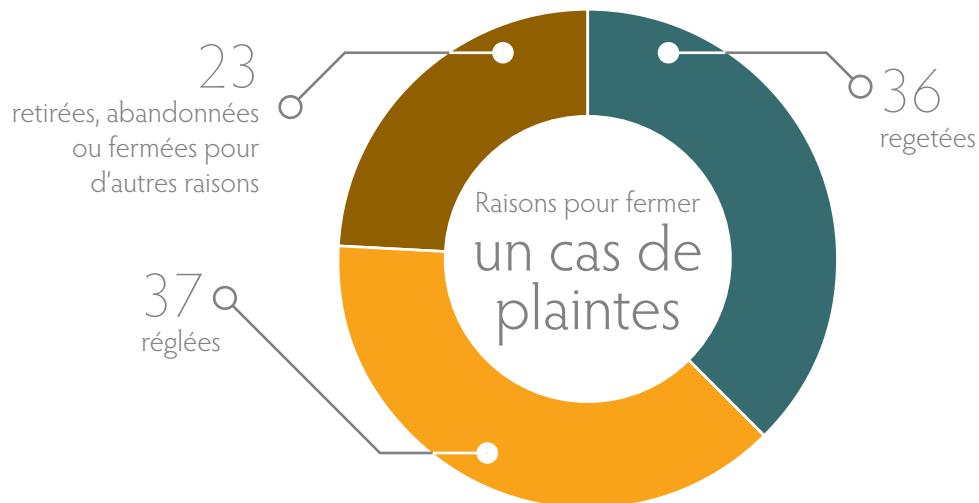


Plaintes fermées

En tout, 96 cas de plaintes en bonne et due forme ont été fermés en 2018-2019 comparativement à 114 en 2017-2018. Ces cas ont été fermés pour diverses raisons: suite à une médiation, rejetées (surtout en raison de l'insuffisance de la preuve ou de leur dépôt hors délai), retirées, abandonnées, jugées hors de la compétence de la Commission ou fermées pour d'autres raisons, ou fermé à l'étape de la commission d'enquête ou du tribunal.

123
cas de plaintes ont été ouverts
au cours de l'année

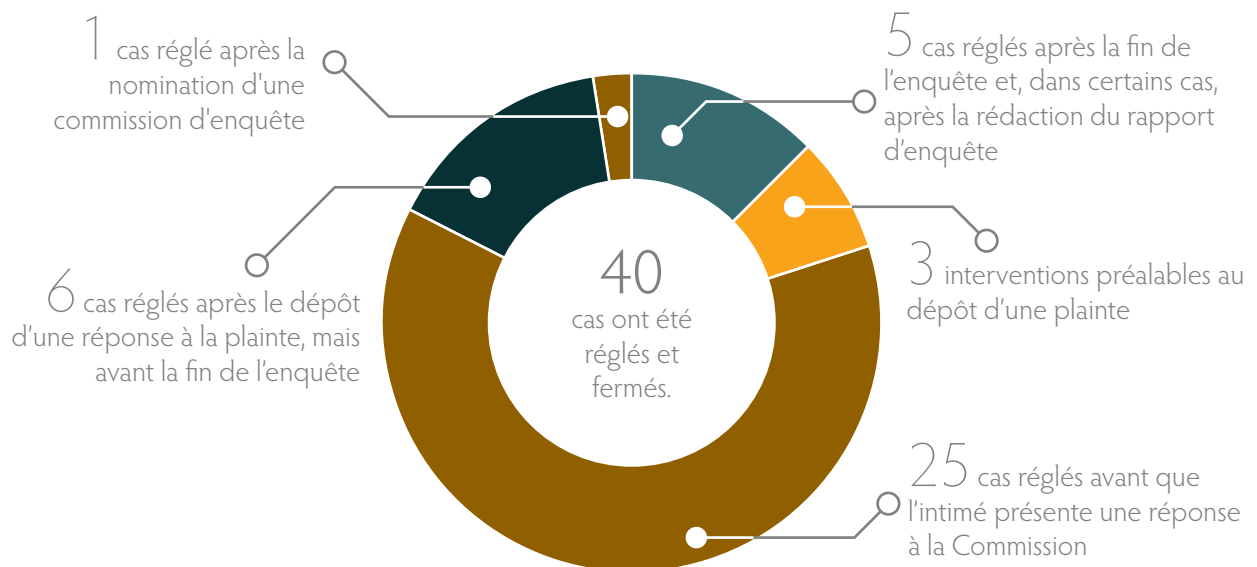
96
cas de plaintes ont été fermés
au cours de l'année



Règlement pour 2018-2019

Au total, 40 cas ont été réglés et fermés, comparativement à 48 en 2017-2018.

Les 40 cas concernaient 37 plaintes officielles et 3 interventions préalables au dépôt d'une plainte. Ces interventions consistent en des mesures prises par la Commission pour tenter de régler un différend par voie de médiation avant le dépôt d'une plainte officielle, principalement dans les situations d'urgence ou celles où l'on dispose d'une période limitée pour résoudre rapidement un différend ou pour empêcher qu'une mesure susceptible d'être discriminatoire soit prise. Ces 40 cas ont été réglés aux étapes suivantes :

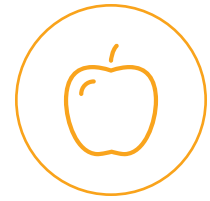


Modalités de règlement

Lorsqu'il y a un règlement, le processus de médiation peut aboutir à de nombreux résultats souhaités, comme ceux-ci :

- plus de 293 000 \$ versé lors de règlements, incluant plus de 266 500 \$ en dommages-intérêts généraux;
- des changements aux politiques au sein du GNB;
- mesures d'adaptation par la modification de l'environnement de travail et la création d'un lieu de travail accueillant;
- réintégration d'employés.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION



Sensibilisation

Afin de tenir compte de l'évolution de la jurisprudence et dans le cadre de son mandat d'élaborer et de diriger des programmes éducatifs visant à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a publié trois nouvelles lignes directrices en 2018-2019, lesquelles présentent l'interprétation qu'elle donne aux droits et aux obligations dans diverses situations de discrimination, avec divers exemples basés sur des cas récents.

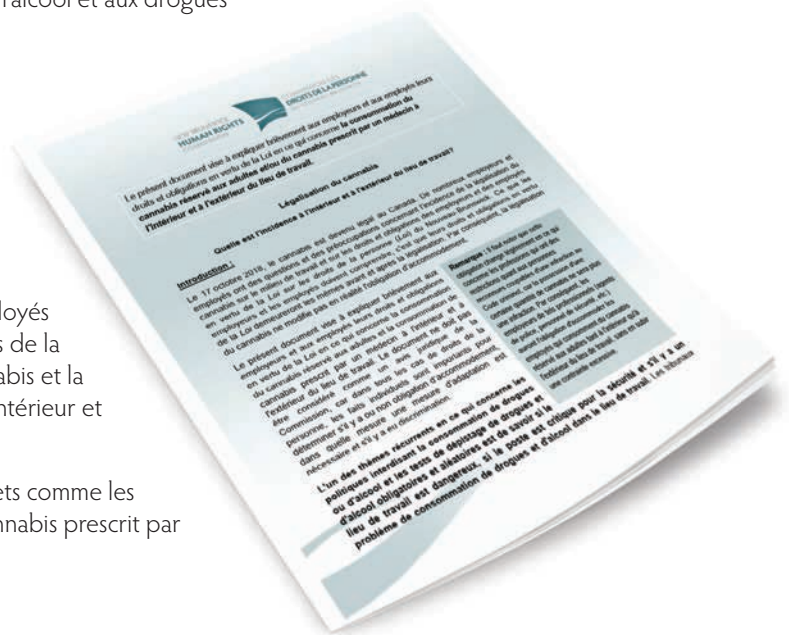
- Lignes directrices sur le harcèlement sexuel
- Ligne directrice sur la condition sociale
- Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues

La liste des lignes directrices se trouve à **l'annexe E**.

La Commission a également publié un document d'information sur les principales considérations concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Le document *Légalisation du cannabis : Quelle est l'incidence à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail?* vise à expliquer brièvement aux employeurs et aux employés leurs droits et obligations en vertu de la Loi sur les droits de la personne en ce qui concerne la consommation du cannabis et la consommation de cannabis prescrit par un médecin à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

Ce document d'information traite aussi d'importants sujets comme les postes critiques pour la sécurité, les dépendances, le cannabis prescrit par un médecin et le cannabis destiné aux adultes.



Au début de l'automne, nous avons eu l'occasion de rencontrer Tara Flood de l'Alliance for Inclusive Education dont le siège se situe au Royaume-Uni. Mme Flood a choisi le Nouveau-Brunswick et l'Ontario dans le cadre de ses recherches d'exemples d'inclusion scolaire et de mise en œuvre de politique réussies.



De gauche à droite : Tara Flood, Marc-Alain Mallet, directeur, et Sarina McKinnon, conseillère juridique et chef de l'équipe de médiation de la Commission

Politiques

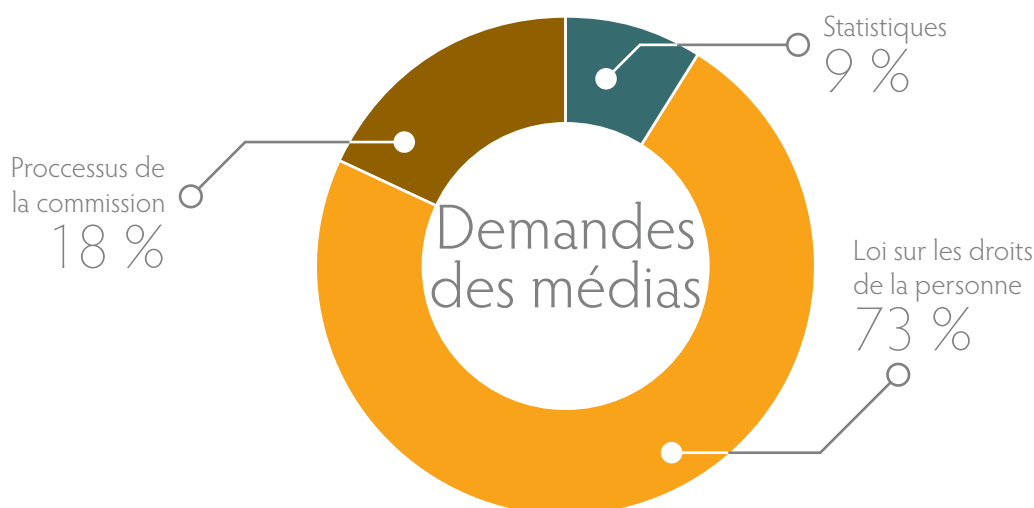
La Commission a pris part à l'examen de plusieurs politiques, allant de la politique concernant les personnes transgenres et le sport à l'école à la politique sur le harcèlement en milieu de travail pour l'ensemble du GNB. Au cours de l'été, la Commission a été chargée de se prononcer sur l'élaboration d'un nouveau sondage par Statistique Canada et Condition féminine Canada sur le harcèlement sexuel et l'agression ou l'inconduite sexuelle en milieu de travail. Ce sondage unique est élaboré dans le cadre de la stratégie « Il est temps : La stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe ». Le sondage vise à répondre au manque de données concernant la prévalence et la nature du harcèlement sexuel et de l'inconduite sexuelle en milieu de travail.

Relation avec les médias

La Commission publie des communiqués de presse ou des déclarations pour informer les gens du Nouveau-Brunswick de leurs droits et responsabilités ainsi que des activités de la Commission. Ces informations sont publiées sur le site Web de la Commission et distribuées par courriel auprès des médias et des intervenants de la Commission.

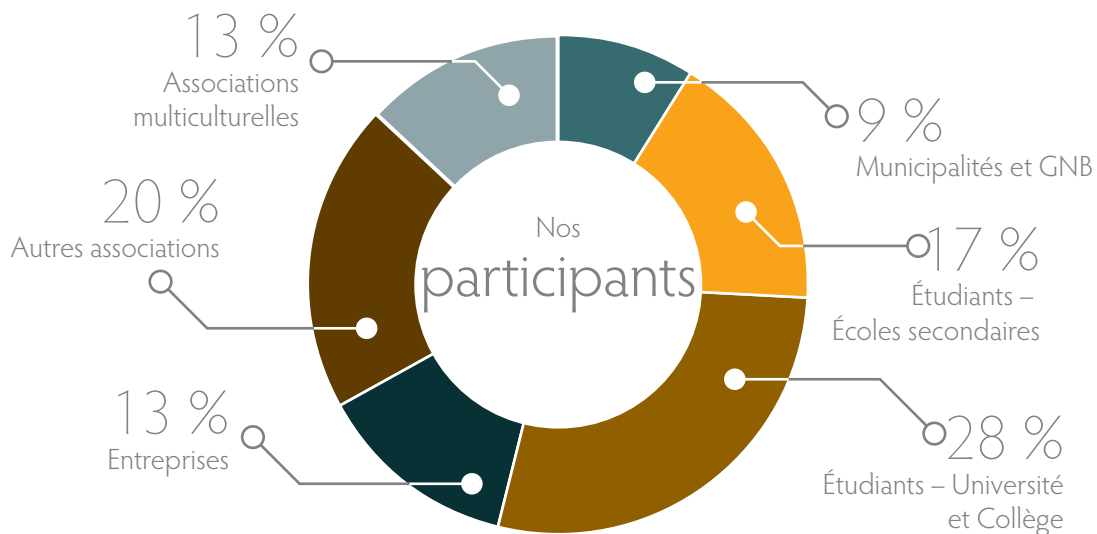
Dix communiqués ou déclarations ont été publiés au cours de l'exercice 2018-2019. Ils se sont principalement concentrés sur la promotion de la publication des lignes directrices publiées par la commission, la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale et les journées des droits de la personne.

La présidente et le directeur ont été interviewés à plusieurs reprises par les médias sur des questions relatives aux droits de la personne.



Présentations et ateliers

Dans le cadre de son mandat éducatif, la Commission donne régulièrement des présentations à divers groupes tels que les associations professionnelles et les établissements d'enseignement. Au cours de l'année 2018- 2019, la Commission des droits de la personne a offert 46 présentations ou séances d'information. Deux de ces séances d'information ont été tenues dans la foulée des conditions de règlement établies pour des plaintes relatives aux droits de la personne.



Avec qui nous échangeons

Vingt-cinq des présentations de sensibilisation ont été offertes aux étudiants des universités, des collèges communautaires, des collèges d'études commerciales, des écoles publiques et des classes de Programme de compétences essentielles au travail. De plus, cinq présentations ont été présentées en entreprise aux employeurs et aux employés. Douze séances d'information ont été offertes aux employés du GNB, aux municipalités, aux groupes multiculturels et à d'autres associations.

Les présentations les plus demandées portaient sur une introduction générale à la *Loi sur les droits de la personne* (42 présentations), l'obligation d'accommodement pour les étudiants (2 présentations) et l'obligation d'accommodement en milieu de travail (2 présentations).

Voici des exemples des présentations données par les membres et le personnel de la Commission :

- La discrimination en milieu de travail;
- Les pratiques exemplaires en matière de résolution des conflits dans le milieu de travail ainsi que de la médiation;
- Les devoirs de prendre des mesures d'adaptation pour les étudiants et les employés ayant une incapacité;

832
participants présents
aux sessions
d'information offertes
par la Commission

Activités provinciales

À l'occasion de la Semaine du respect en milieu de travail de 2019, la conseillère juridique de la Commission était conférencière d'honneur de la conférence principale intitulée « Understanding and Acting on Rights and Responsibilities » qui portait sur la compréhension des droits et des responsabilités et les mesures à prendre à cet égard dans le cadre de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Cette année, la participation a plus que doublé par rapport aux années précédentes.

La registraire était aussi panéliste à la séance sur la violence et le harcèlement dans le cadre de la Conférence sur la santé et la sécurité de Travail sécuritaire NB de 2018 à laquelle plus de 100 représentants de divers lieux de travail de la province ont assisté.



Activités nationales

La Commission est un membre fondateur de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne (ACCDP) et continue de jouer un rôle actif au sein de cette organisation. L'ACCDP a vu le jour en 1972 avec le mandat de favoriser la coopération et l'échange d'information entre les commissions des droits de la personne partout au pays.

Au cours de la dernière année, la Commission a continué de tirer parti de son adhésion à l'ACCDP et, grâce à sa participation à plusieurs groupes de travail, elle a contribué à éclairer la prise de décisions sur des dossiers importants comme la salle de classe virtuelle et le site Web de l'ACCDP, les obligations internationales en matière de droits de la personne prévues par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et le projet du Service public d'éducation et d'information juridiques sur le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les réunions régulières de l'ACCDP constituent également un forum efficace où les commissions peuvent aborder des questions opérationnelles, discuter de l'interprétation des lois et mettre en commun les pratiques exemplaires entre praticiens de l'ensemble du pays.



La CDPNB a organisé le premier forum des gestionnaires dans le cadre de la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne, à Whitehorse, au Yukon. Juin 2018

Médias sociaux et autres activités

Les médias sociaux constituent un élément en expansion de la stratégie de communication de la Commission. La communauté juridique du Nouveau-Brunswick, le secteur privé, les spécialistes des ressources humaines et les citoyens se fient au site Web de la Commission pour obtenir des informations, notamment nos lignes directrices. En établissant des liens avec d'autres agences membres de l'Association canadienne des commissions des droits de la personne, notre site Web constitue également une passerelle vers les développements dans le domaine des droits de la personne au Canada.

Avec **390** abonnés, notre compte Twitter, @HRCNB_CDPNB, a publié **51** tweets générant **94 100** impressions qui ont généré une interaction des autres sur Twitter.

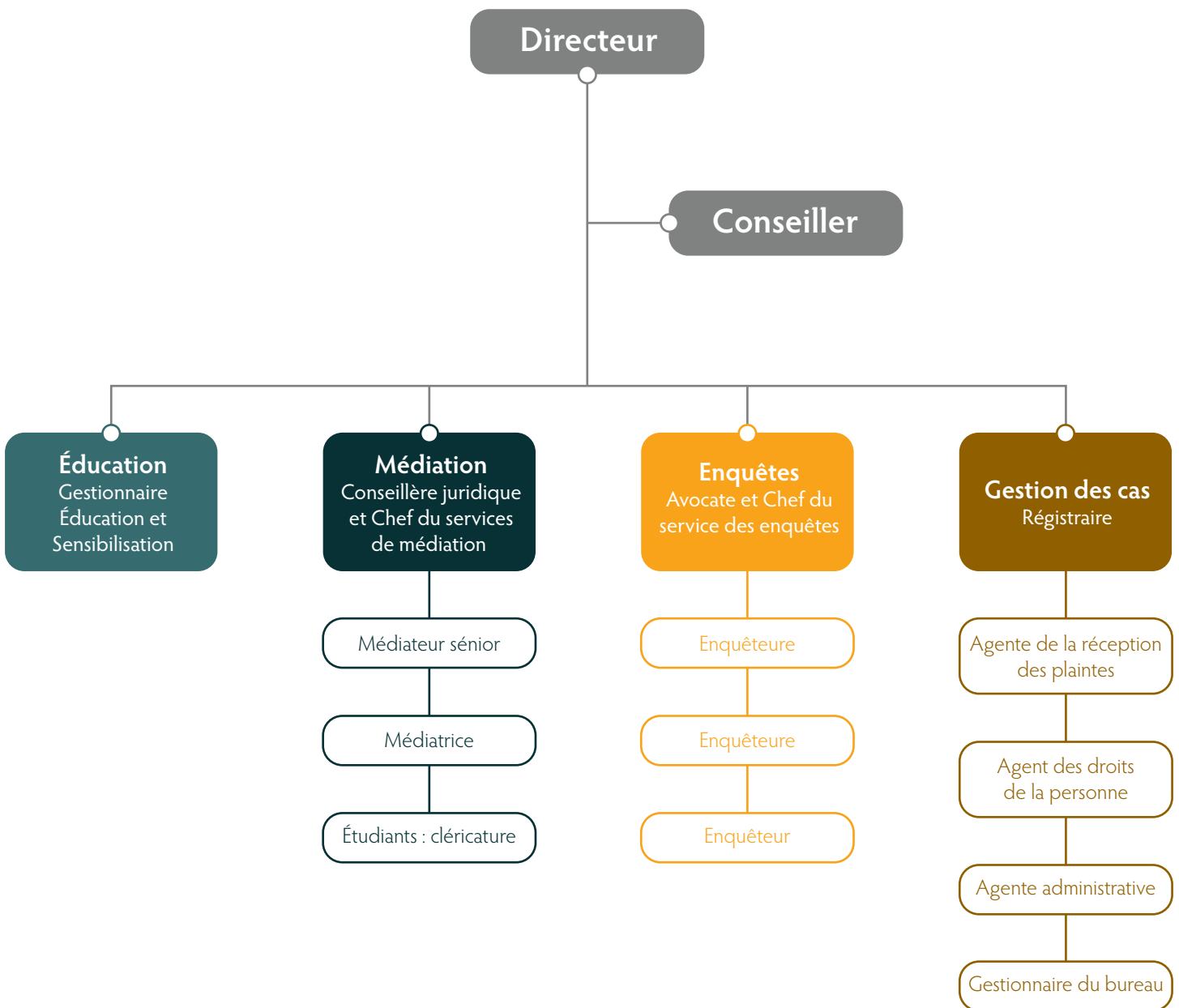
Notre compte Facebook, @HRCNB.CDPNB, a généré **173** likes avec **32** publications et **9 477** impressions.



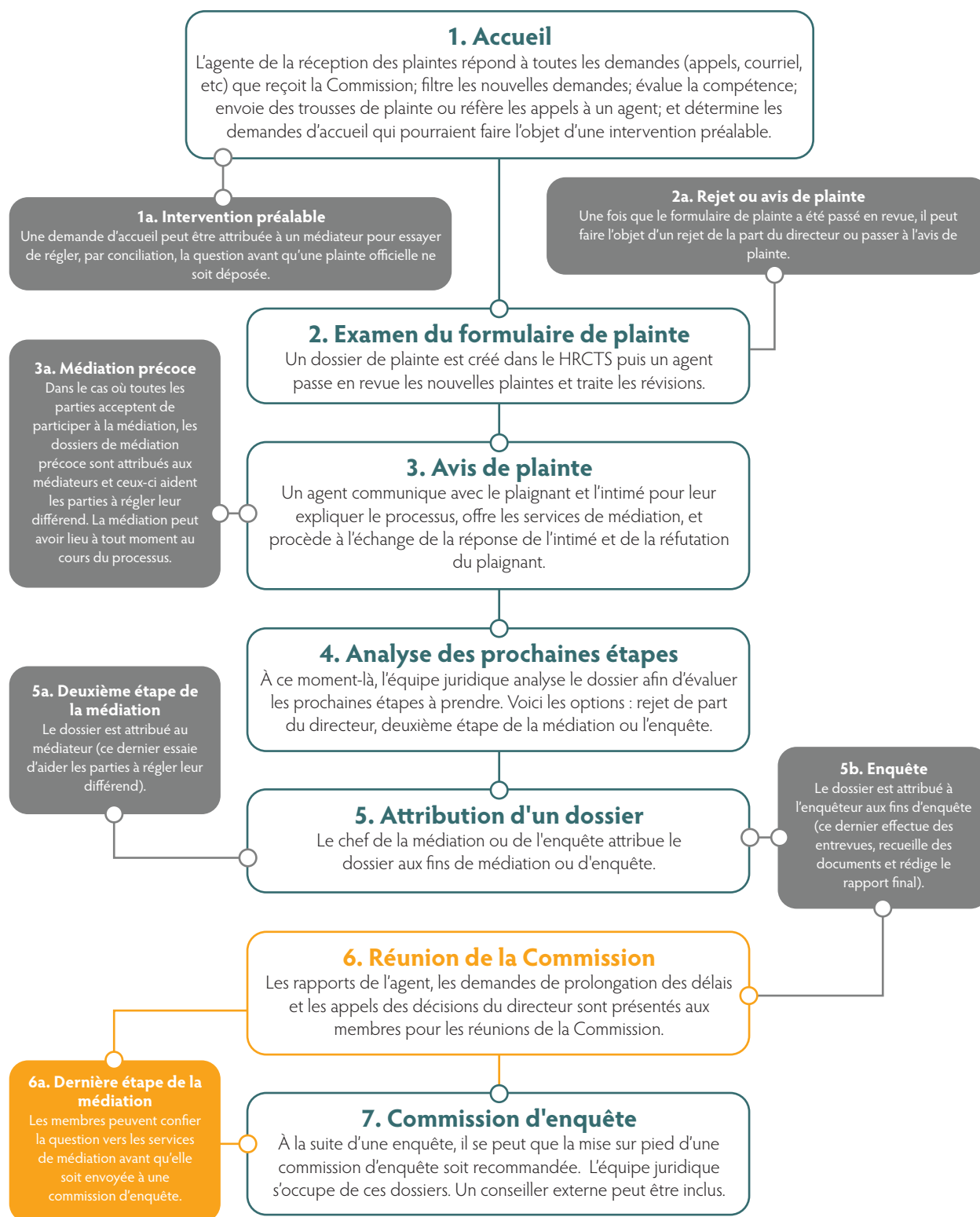


Annexe A

Organigramme



Processus de plainte



Annexe C

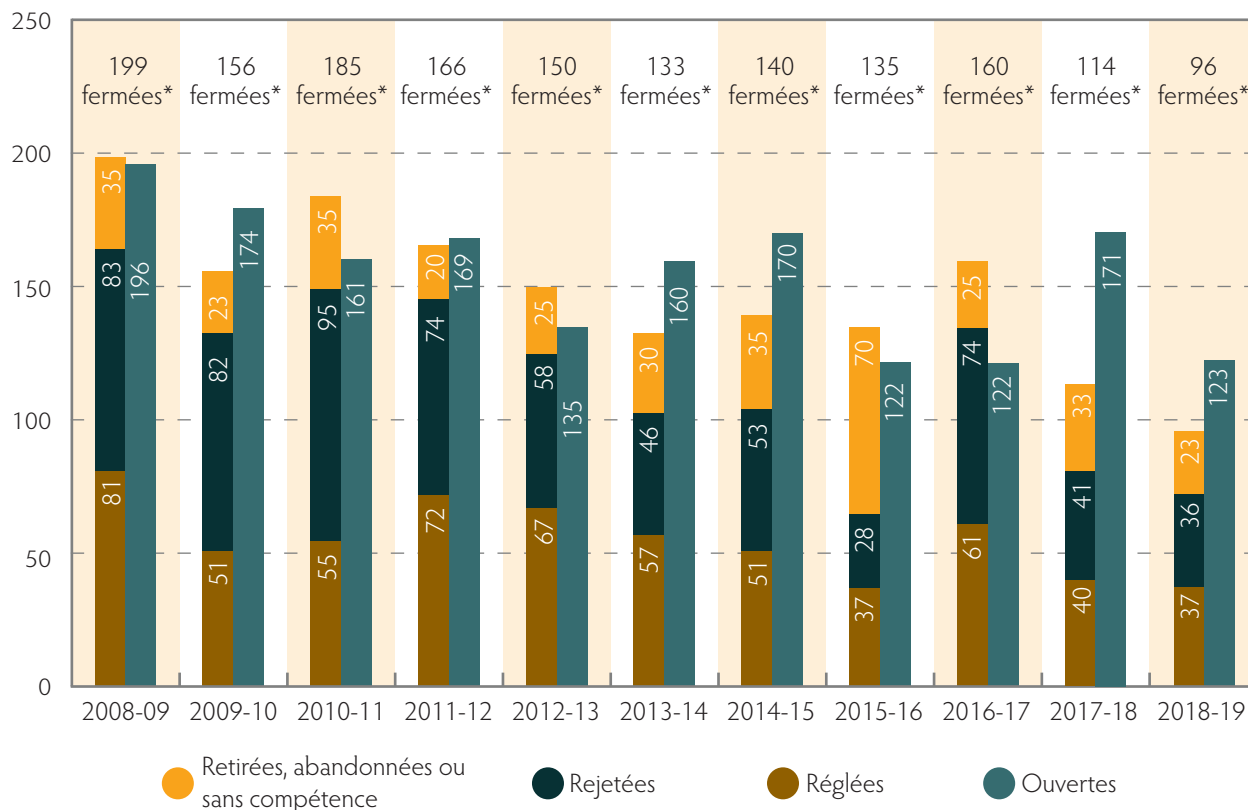
Plaintes* officielles nouvelles, par motif et activité Du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

	Emploi	Logement	Services	Publicité	Associations	Total
Incapacité physique	46	0	12	0	0	58
Incapacité mentale	27	0	11	0	3	41
Race	8	0	7	2	1	18
Condition sociale	4	0	9	2	2	17
Sexe	9	0	3	0	2	14
Couleur	6	0	4	2	1	13
Age	8	0	2	0	0	10
Lieu d'origine	4	0	3	1	1	9
Harcèlement sexuel	7	0	0	0	1	8
Origine nationale	3	0	2	1	1	7
Croyance ou religion	0	0	5	1	0	6
Situation de famille	2	1	3	0	0	6
Représailles	2	0	1	0	1	4
Orientation sexuelle	3	0	0	0	1	4
Ascendance	1	0	2	0	0	3
État matrimonial	1	0	1	0	0	2
Identité ou l'expression de genre	0	0	2	0	0	2
Convictions ou activités politiques	0	0	0	0	0	0
Total	131	1	67	9	14	222

* Remarquez que ce tableau suit les **allégations** de discrimination, lesquelles **excèdent le nombre de plaintes officielles distinctes**, étant donné qu'une seule plainte peut alléguer de la discrimination fondée sur des motifs (ex : race et couleur) ou des activités multiples (ex : emploi et services) Si on comptait comme une seule plainte chaque nouvelle plainte officielle alléguant une discrimination fondée sur des motifs ou des activités multiples, on dénombrerait 123 nouvelles plaintes officielles distinctes

Plaintes officielles ouvertes et fermées * 2008-2019

*Nota : Ces statistiques relatives aux plaintes fermées ne comprennent que les plaintes officielles réglées par la Commission des droits de la personne, excluant ainsi celles réglées au cours d'interventions préalables au dépôt d'une plainte ou encore réglées au niveau de la commission d'enquête ou des tribunaux.



Annexe D

Résumé des dépenses

	2018-2019 Budget principal	2018-2019 Budget	2018-2019 réelles
Traitement des plaintes et prévention	1 211 921 \$	1 211 921 \$	1 049 940 \$
Bureau de la Commission des droits de la personne	58 440 \$	58 440 \$	44 465 \$
Total	1 270 361 \$	1 270 361 \$	1 094 405 \$

Pour les données financières vérifiées, consultez le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics 2018-2019 relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail

Annexe E

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Les lignes directrices sont disponibles 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)
- Lignes directrices sur le harcèlement sexuel (2018 - 40 pages)
- Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues (2018 - 44 pages)
- Ligne directrice sur la condition sociale (2019 - 24 pages)

Autres publications

- Rapports annuels
- Les mesures d'adaptation au travail, guide (2012)
- D'autres publications sont disponibles sur notre site Web: www.gnb.ca/hrc-cdp