

LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA



THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION

## L'égalité des chance



## RAPPORT ANNUEL 2000



## Élimination de la discrimination

**Site Web bilingue**

**[www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc)**

**La Commission  
des droits de la  
personne du  
Manitoba**

**Winnipeg**

175 rue Hargrave, 7<sup>e</sup> étage  
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél.: (204) 945-3007

Sans Frais: 1 888 884-8681

ATME: (204) 945-3442

Télec.: (204) 945-1292

Courrier électronique: [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca)

*Nous acceptons les appels à frais virés*

**Brandon**

Édifice du gouvernement provincial  
340, rue Ninth  
Brandon (Manitoba) R7A 6C2

Tél.: (204) 726-6261

Sans Frais: 1 800 201-2551

ATME: (204) 726-6152

Télec.: (204) 726-6035

*Nous acceptons les appels à frais virés*

**Le Pas**

Centre de commerce Otineka, 2<sup>e</sup> étage  
C.P. 2550  
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4

Tél.: (204) 627-8270

Sans Frais: 1 800 676-7084

ATME: (204) 623-7892

Télec.: (204) 623-5404

*Nous acceptons les appels à frais virés*



**Ministre de la Justice**

**Procureur général**

Palais législatif  
bureau 104  
Winnipeg (Manitoba) CANADA  
R3C 0V8

Son Honneur  
L'honorable Peter M. Liba, C.M.  
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gord Mackintosh'.

Gord Mackintosh

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

Monsieur Gord Mackintosh  
Ministre de la Justice et procureur général  
Palais législatif  
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2000.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

Le président,

Kenneth Filkow, c.r.

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Fort du passé  | 7  |
| Vision de l'avenir   | 10 |
| Un aperçu  | 12 |
| Dépôt des plaintes   | 15 |
| Premier contact – Activités de réception et Programme de règlement rapide des différends | 16 |
| Prochaine tentative – Activités de médiation et d'enquête                                | 17 |
| Démarches juridiques – Médiation dirigée et audiences et décisions                       | 18 |
| Règlements   | 19 |
| Rapport de surveillance  | 27 |
| Poursuites   | 30 |
| Sensibilisation  | 31 |
| Rapports régionaux   | 36 |
| Avis offerts – Avis consultatifs   | 38 |
| Les Commissaires   | 40 |
| Initiatives 2001   | 42 |
| Organigramme de la Commission  | 43 |
| Statistiques   | 44 |

## *Le Code des droits de la personne du Manitoba*

En 1987, le gouvernement provincial a adopté le *Code des droits de la personne du Manitoba* actuel. En vertu du *Code*, la protection englobe tous les âges. Le *Code* interdit la discrimination non justifiée reposant sur les motifs suivants :

Ascendance

Nationalité ou origine nationale

Milieu ou origine ethnique

Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses

Âge

Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse

Caractéristiques fondées sur le sexe

Orientation sexuelle

État matrimonial ou état civil

Source de revenu

Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques

Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés, mais qui ne sont pas énumérés ci-dessus, peuvent être en mesure de déposer une plainte reposant sur des motifs analogues.

Le mandat de la Commission des droits de la personne du Manitoba est d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination dans les secteurs du logement, de l'emploi, des contrats et des services offerts au public. La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les questions se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les réserves et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives et à promouvoir les droits de la personne.

***Énoncé de mission – La Commission des droits de la personne du Manitoba a le mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination.***

### **Conseil des commissaires**

Ken Filkow, président

Cheryl Dumont, vice-présidente

Commissaires

Alfredo Arrojado

D<sup>r</sup> Amarjit S. Arneja

Janet Baldwin

Roberta Frederickson

Kemlin Nembhard

Yvonne Peters

Randall Smith

Dianne Vanderwater

### **Ministre**

Monsieur Gord Mackintosh

## **Fort du passé**

➤ **Message du président**

Lorsque vous lirez ce rapport annuel, mon mandat supplémentaire de président de la Commission sera terminé. En l'occurrence, j'ai le plaisir de faire une rétrospective des treize dernières années.

Les Commissions des droits de la personne ont été créées à divers moments au début des années 1970. En 1971, une loi sur les droits de la personne a créé la Commission du Manitoba. Ces organismes ont été des pionniers et, comme la majorité des pionniers, ont lutté pour obtenir une acceptation et une crédibilité et pour devenir efficaces. Avant leur création, une personne qui subissait un traitement différent reposant sur les motifs de race, de source de revenu, de sexe ou d'autres motifs n'avait aucun recours auprès d'organismes gouvernementaux ou du système judiciaire. Les comportements discriminatoires étaient fréquents au Manitoba et ailleurs. Par exemple, il était courant de voir dans les petites annonces d'emploi « Aide demandée – Homme », et l'annonce de location « Pas d'indiens ».

À leur début, les commissions avaient le mandat convenable de maintenir un rôle éducatif et un rôle d'assurance de conformité. En assurant la conformité, les commissions tentaient d'en arriver à une résolution positive convenue entre les parties, au lieu de prendre des mesures punitives basées sur le blâme. Durant les années 1970, dans une société généralement indifférente, ces nobles buts étaient difficiles à atteindre. Cela se faisait lentement et, nécessairement, de façon timide. Au milieu des années 1980, notre Commission, ainsi que les autres commissions au pays, avait acquis de l'expérience et une conviction dans leur façon d'aborder l'exercice de leur mandat.

À compter de la fin des années 1980, j'ai eu la chance de présider des conseils consécutifs et de travailler avec des membres engagés à éliminer le sérieux retard dans les dossiers et à obtenir rapidement de bons résultats. Les processus ont été rationalisés, des formules de médiation ont été conçues et de nombreuses plaintes ont été résolues en peu de temps. Cette tendance augmente de façon exponentielle.

*« Plus vous voyez loin dans le passé, plus vous avez de chances de voir loin dans l'avenir. »*

*(traduction libre)*

*Sir Winston Churchill*

Au cours des deux premières décennies de l'existence de la Commission, il est aussi devenu évident qu'elle devait, comme les autres commissions, être à l'avant-garde de la poursuite des plaintes concernant les droits de la personne jusqu'au plus haut tribunal. Dans des causes distinctes, notre Commission a institué une plainte reposant sur la grossesse et une plainte reposant sur le harcèlement sexuel auprès de la Cour suprême du Canada. Dans la première cause, ce tribunal a jugé que la grossesse était une question légitime de discrimination reposant sur le sexe et que le milieu de travail devait s'y adapter. Dans l'autre cause, le tribunal a déterminé que le harcèlement sexuel était inclus dans la discrimination reposant sur le sexe et que les Commissions des droits de la personne possédaient sans équivoque la compétence dans ce domaine. Ces deux décisions se sont avérées très significatives pour les commissions partout au pays et ont eu un effet positif sur l'attitude du public. La Commission est très fière de s'être engagée à persévérer jusqu'au bout.

La décision de la Cour d'appel du Manitoba dans l'Affaire Vogel constitue un autre précédent. Chris Vogel s'était plaint qu'il était traité différemment relativement aux garanties d'assurance collective qui lui étaient offertes en tant que fonctionnaire provincial. La décision positive de la Cour d'appel du Manitoba, ainsi que celles des tribunaux des autres juridictions ont entraîné un changement considérable dans les attitudes envers les garanties destinées aux partenaires de même sexe. Cela a motivé les gouvernements à modifier leurs lois et leurs politiques.

Je conserve un souvenir agréable de mon mandat à la présidence, et de l'exaltation des séances de remue-ménages sur les positions officielles. Les membres du Conseil, le conseiller juridique et la directrice générale y participaient toujours. Parfois, nous étions en désaccord avec un arbitre sur une décision. Je me souviens que la Commission avait dénoncé une telle décision quand un arbitre avait maintenu le droit d'une école religieuse d'exiger la croyance religieuse comme compétence nécessaire à l'obtention d'un emploi à l'école d'une personne ne faisant pas partie du corps enseignant. La Commission avait souligné que cette décision avait été prise en fonction des faits particuliers de ce dossier et qu'il n'était ni juste ni approprié de formuler un principe général à partir de cette décision.



Dans un cas qui a été rejeté faute de preuves, on a interdit à une mère d'allaiter son enfant dans un magasin de détail. La Commission s'est publiquement concentrée sur les principes des droits de la personne délimités par l'arbitre. Nous avons souligné que l'arbitre avait déterminé que le gérant du magasin de détail avait le devoir de répondre aux besoins de la mère en lui trouvant un endroit relativement privé. Il s'agissait de la première décision publiée connue qui traitait de l'allaitement dans un lieu de vente au détail.

La Commission du Manitoba a aussi élargi et redéfini ses programmes d'éducation. Par contraste avec l'indifférence portée aux principes des droits de la personne au début des années 1970, tel qu'il a été mentionné plus haut, ces colloques ont une très bonne participation. Les gens du milieu des affaires ont souvent exprimé leur reconnaissance pour les renseignements dont ils ont bénéficié lors de leur participation.

Le travail des organismes prévus par la loi qui oeuvrent dans le domaine des droits de la personne au Canada a été complété par le travail de l'ACCDP, un organisme national englobant les diverses associations des droits de la personne, créé par le gouvernement. J'ai eu le grand plaisir d'être président de l'ACCDP de 1995 à 1996. J'espère sincèrement que l'ACCDP continuera d'être la voix forte et collective des commissions du pays.

Bien qu'il y ait eu des réalisations importantes, on ne peut cacher le fait qu'il existe encore des attitudes déplaisantes et dérangeantes très répandues dans notre communauté. Mon successeur et les prochains conseils continueront d'être confrontés à des défis importants. Je leur souhaite tout le succès possible dans l'exécution soutenue du mandat de la Commission et dans l'établissement d'un bon équilibre quant aux intérêts des plaignants et des intimés.

Je tiens à souligner les qualités des nombreux membres du Conseil avec lesquels j'ai travaillé, notamment les vice-présidentes Molly Robinson et plus récemment, Cheryl Dumont. Les relations de travail que j'ai entretenues avec la directrice générale de la Commission, Dianna Scarth et le conseiller juridique, Aaron Berg, ont été excellentes. Je suis très reconnaissant des amitiés que j'ai forgées à la Commission du Manitoba et aux commissions partout au pays.

Ken Filkow, c.r.  
Président du Conseil

## **Vision de l'avenir**

➤ **Message  
de la  
directrice  
générale**

L'année 2000 a été une année où, à l'instar de nombreux organismes, la Commission des droits de la personne du Manitoba a examiné ses réalisations en vue de déterminer son orientation future. Des progrès considérables ont été réalisés quant au temps nécessaire pour traiter les plaintes. Nous avons fermé un nombre record (422) de dossiers (c.-à-d. des plaintes réelles et possibles) durant l'année. Le délai moyen d'exécution était de 8,2 mois. Nous allons tenter d'améliorer ce chiffre dans l'avenir.

Au cours des dernières années, la Commission a mis l'accent sur deux initiatives importantes : l'augmentation des possibilités offertes pour résoudre les plaintes, et la conception et la présentation de colloques exhaustifs et très pratiques sur les droits de la personne destinés aux employeurs, aux professionnels des ressources humaines et aux organismes à but non lucratif. Au cours de la prochaine année, nous allons continuer de faire des progrès dans ces domaines, mais nous allons aussi entreprendre de nouvelles initiatives importantes.

La Commission étudiera des façons dont elle pourra offrir aux Autochtones plus de services relatifs aux droits de la personne qui sont culturellement appropriés. Notre expérience dans le nord du Manitoba a confirmé notre perception selon laquelle, malgré la discrimination répandue à l'égard des Autochtones, un nombre relativement peu élevé de plaintes sont déposées à la Commission chaque année. Nous faisons, toutefois, des progrès dans le nord. L'agent des droits de la personne voyage considérablement, en ayant des heures de bureau dans diverses communautés. Nous avons aussi adopté une approche proactive pour ce qui est des activités de mobilisation en offrant des ateliers et des colloques aux gros employeurs, aux écoles et aux collègues, et aux groupes communautaires dans le nord du Manitoba. L'élaboration d'un modèle de prestation de services semblable à Winnipeg sera une priorité de la Commission au cours de la prochaine année.

Le travail en partenariat avec les organismes communautaires continuera d'être une activité importante dans les domaines touchant l'éducation et les activités de mobilisation. Non seulement cette approche utilise-t-elle plus efficacement les ressources limitées, elle enrichit aussi les programmes de la Commission. Un exemple d'un tel partenariat est le projet *Discovering the Many Faces of Discrimination in the North* entrepris par le Thompson Citizenship Council Inc./ Multi Culture Centre.

Le but de ce projet était d'élaborer des outils d'antidiscrimination. Ces outils comprennent un livre basé sur des histoires personnelles illustrant la discrimination dans le nord, une vidéo pour la télévision et un programme radiophonique fondé sur des scénarios du livre. Le personnel de la Commission a participé au projet en préparant des commentaires sur les incidents et le type de recours qui aurait pu exister en vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne.

« *Si vous planifiez une année, semez du riz; si vous planifiez une décennie, plantez des arbres; si vous planifiez toute une vie, éduquez les gens.* » (traduction libre)

*Proverbe chinois*

La Commission a récemment entamé un projet conjoint avec le Bureau du protecteur des enfants pour créer une publication qui renseigne les jeunes sur leurs droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* et d'autres lois provinciales. Voilà deux exemples de partenariat avec d'autres ministères et organismes qui partagent l'engagement de la Commission d'atteindre l'égalité et de réduire la discrimination.

Nous allons continuer à améliorer et à élargir nos colloques instructifs pendant la prochaine année. Les sujets actuels d'adaptation à des besoins spéciaux en milieu de travail, de harcèlement et de l'évolution récente des lois sur les droits de la personne seront élargis pour inclure de nouveaux programmes conçus pour les propriétaires et les entraîneurs de sport amateur.

Les projets d'éducation publique de la Commission pour l'année 2001 se concentreront sur les droits de la personne dans le système d'éducation. De récents rapports médiatiques ont suggéré que l'intimidation et le harcèlement sont devenus des problèmes importants dans les écoles et qu'ils entraînent parfois des conséquences tragiques. Les attitudes qui mènent à un comportement intolérant sont habituellement formées à un très jeune âge. Donc, la Commission prévoit élaborer une gamme de programmes qui traiteront de l'éducation sur les droits de la personne à partir de la maternelle jusqu'à l'école secondaire. Nous allons aussi travailler avec les éducateurs et les membres de la direction, qui sont les mieux placés pour veiller à la mise en pratique dans le système d'éducation des principes d'égalité en éducation et de droits de la personne.

L'année 2000 a aussi marqué la fin du mandat du président de la Commission. Le mandat de douze ans de Ken Filkow a été le mandat le plus long parmi ceux de tous les présidents de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous sommes reconnaissants de l'engagement de M. Filkow envers l'amélioration des droits de la personne au Manitoba, ainsi que de ses nombreuses contributions importantes au travail de la Commission du Manitoba

Dianna Scarth  
Directrice générale

## Un aperçu

### ➤ **Activités de la Commission en l'an 2000**

*« Nos vies commencent à  
s'éteindre le jour où nous  
devenons silencieux à propos des  
questions importantes. »  
(traduction libre)  
D<sup>r</sup> Martin Luther King*

Lors de la réalisation de son mandat de faire respecter le *Code*, la Commission a fait des progrès importants vers son objectif de résolution de plaintes plus rapide.

Nous avons fermé les dossiers de 281 plaintes durant l'année. De ce nombre, 29 % ont été réglées grâce à la médiation ou à la conciliation préalable, dans l'espace de 60 jours ou moins. Des règlements supplémentaires ont eu lieu après enquête, et il est encourageant de noter que le nombre de causes réglées au cours de l'année (44 %) était extrêmement élevé, comparativement aux années précédentes, comme en 1993 (16 %) ou en 1994 (22 %). Les règlements exigent que les parties s'engagent activement dans le processus de résolution de plaintes et le taux de satisfaction des parties qui ont réglé des plaintes est généralement plus élevé que celui des parties pour qui il y a eu une enquête. Nous avons noté une autre tendance encourageante : le nombre de plaignants qui ont abandonné ou retiré leurs plaintes (16 %) était beaucoup moins élevé qu'en 1993 et 1994, quand 46 % et 47 % des plaintes reçues avaient été abandonnées ou retirées.

Les plaintes déposées au cours de l'année ont été basées sur des motifs protégés en vertu du *Code*, qui se manifestent dans les domaines du logement, de l'emploi ou des services publics. Les plaintes dont le nombre était le plus élevé pendant l'année reposaient sur le motif d'incapacité (33,2 % du total), une tendance constante pendant les quelques dernières années. Bien que le volume de plaintes reposant sur le motif d'incapacité soit resté assez stable, la nature des questions soulevées a changé. De nombreuses plaintes reposant sur le motif d'incapacité étaient diverses et complexes, soulevant souvent les allégations que les employeurs ou les prestataires de services négligent de répondre raisonnablement aux incapacités physiques ou mentales. Les plaintes basées sur une incapacité mentale, (un terme qui comprend la dépression, les maladies affectives bipolaires et les troubles psychiques) ont augmenté et sont passées à 25 % du nombre total de plaintes reposant sur le motif d'incapacité pour l'année 2000.

*« Il a souvent été mentionné que ce ne sont pas nos différences mais plutôt nos réponses aux différences qui posent problème. »*

De récentes décisions de la Cour suprême du Canada ont rendu plus important le devoir des employeurs et des prestataires de services de répondre aux besoins des personnes handicapées. Les décisions judiciaires rendues partout dans le pays au cours des deux dernières années ont repris les énoncés de la Cour suprême du Canada selon lesquels les employeurs doivent considérer toutes les possibilités raisonnables pour répondre aux besoins de ces gens, et ne doivent s'arrêter qu'au point où il y aurait préjudice injustifié. De plus, on déclare qu'il est inadmissible de se fonder sur des croyances impressionnistes et subjectives en ce qui concerne les restrictions auxquelles font face les personnes handicapées. Grâce à cette nouvelle situation importante et parce que les deux tiers des plaintes reçues se réfèrent au milieu de travail, la Commission a élaboré des colloques au sujet de besoins spéciaux en milieu de travail. On fournit ainsi aux employeurs des outils pour aborder le harcèlement dans leur milieu de travail et pour y remédier.

Le motif reposant sur le sexe (27,3 % du total) a fait l'objet du deuxième nombre plus élevé de plaintes au cours de l'année. Le harcèlement sexuel et la grossesse étaient le plus souvent mentionnés dans les plaintes basées sur le sexe. La Commission a analysé les renseignements relativement aux plaintes dans cette catégorie et a élaboré un colloque d'une demi-journée sur le harcèlement en milieu de travail qui offre aux employeurs des conseils pratiques pour aborder et prévenir le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail.

Au cours de l'année, nous avons reçu la décision d'un arbitre selon laquelle a été établi le principe qu'un propriétaire de magasin de détail a l'obligation de répondre aux besoins d'une femme qui allaite. (Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la section « Poursuites » de ce rapport.)

Des activités d'information publique ont été entreprises avec d'autres organismes qui partagent les buts de la Commission. Par exemple, l'organisme cadre des Commissions des droits de la personne du Canada (ACCDP) a conçu une affiche colorée avec le message « Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde » qui est offert gratuitement aux bureaux de la Commission.

*« Comme il est agréable de  
penser que personne ne doit  
attendre un instant : nous  
pouvons commencer maintenant,  
commencer lentement à changer  
le monde!  
Comme il est agréable de savoir  
que nous tous, petits et grands,  
pouvons participer à  
l'introduction immédiate de la  
justice. » (traduction libre)  
Anne Frank*

Un nouveau prix de l'engagement envers les droits de la personne a été établi, conjointement avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire (Manitoba) inc. Ce prix sera présenté annuellement à une personne ou à un groupe qui a démontré un engagement à long terme envers l'avancement des droits de la personne au Manitoba.

Le rapport annuel contient un résumé de l'évaluation de la Commission sur les progrès effectués par la Brandon University dans le traitement de la question de la sous-représentation des femmes dans des postes de professeur et de cadre supérieur. La commission a fait l'étude des renseignements à la suite du règlement de plaintes selon lesquelles il existait des barrières systémiques pour les femmes à l'université. Le rôle de surveillance de la Commission est un composant du règlement.

Le Conseil des commissaires a aussi commencé une révision de toutes les politiques de la Commission. Celles-ci exposent de façon générale l'interprétation que fait la Commission des dispositions du *Code*. Des termes comme « incapacité » ou « état familial » ne sont pas définis dans le *Code*, mais sont plutôt interprétés par le Conseil des commissaires.

Au cours de la prochaine année, les priorités de la Commission continueront de porter sur l'amélioration des délais quant aux enquêtes sur les plaintes, sur l'élaboration d'une gamme de programmes sur les droits de la personne pour le système d'information et sur la conception d'un modèle de prestation de services qui améliorera l'accessibilité aux services offerts aux Autochtones du Manitoba et la qualité de ces services.

## *Dépôt des plaintes*

### **Commission des droits de la personne du Manitoba**

#### *Premier contact avec la Commission*

- Le personnel du service de réception est le premier point de contact quand une personne appelle la Commission ou s'y rend en personne.
- La personne peut recevoir des renseignements sur la Commission ou sur le *Code des droits de la personne* ou peut être dirigée vers un autre organisme, si la question n'entre pas dans les cadres du *Code*.
- Après avoir établi que la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel du service de réception va essayer, dans certains cas, de résoudre l'affaire à l'amiable, habituellement par téléphone. Cela est appelé une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, une plainte écrite sera enregistrée par le personnel du service de réception et envoyée à l'intimé.

#### *Après un enregistrement officiel de la plainte*

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution préalable ou une médiation dirigée par un des médiateurs de la Commission.
- Toutes les médiations sont confidentielles et sont menées sur une base neutre et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par médiation feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des interrogations et une révision de la documentation.
- Les enquêteurs font ensuite une recommandation au Conseil des commissaires qui fait l'énoncé indiquant que si la plainte doit être poursuivie ou non.

#### *Quand le Conseil des commissaires reçoit une plainte*

- Le Conseil est libre d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations de l'enquêteur.
- Le Conseil peut rejeter une plainte.
- Le Conseil peut imposer la médiation pour régler une plainte.
- Le Conseil peut demander au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant à partir d'une liste établie. L'arbitre convoque une audience publique, écoute les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu une dérogation au *Code*.

# Premier contact

## ➤ Activités de réception

*« Les droits de la personnes sont vos droits. Saisissez-les. Défendez-les. Invoquez-les. Comprenez-les et revendiquez-les... Ils représentent le meilleur de nous. Donnez-leur vie. »*

*(traducion libre)*

Kofi Annan

## ➤ Programme de règlement rapide des différends

Au cours de l'année 2000, le public a communiqué avec la Commission des droits de la personne du Manitoba 5 895 fois. Ces contacts ont été faits principalement par téléphone, et un peu moins de la moitié ont été faits à Winnipeg. Les gens sont entrés en contact avec les bureaux régionaux de Brandon 1 725 fois et avec ceux de The Pas 1 461 fois. Il est à noter qu'un nouveau système de distribution d'appels, qui envoie directement les appels aux bureaux régionaux si les lignes téléphoniques sont occupées à Winnipeg, a considérablement et proportionnellement égalisé la distribution des appels entre les trois régions. Ce nouveau système a aussi sensiblement amélioré le temps de réponse.

Environ 9,6 % des contacts se rapportaient directement à des questions traitées dans le *Code*. La proportion de contacts constituant des demandes de documentation relative aux droits de la personne s'est élevée à 8,8 %.

Les autres contacts ont consisté en des demandes de renseignements ou ont été dirigés vers d'autres ministères ou organismes.

Un nombre total de 472 dossiers ont été ouverts pendant l'année civile 2000.

En plus des contacts personnels, en moyenne, plus de 5 000 « visites » ont été faites chaque mois au site Web de la Commission des droits de la personne.

Le moment de la réception des plaintes offre une occasion importante pour résoudre les plaintes rapidement et à l'amiable. C'est à ce moment-là, avant l'enregistrement de la plainte officielle, que le personnel de réception essaie d'en arriver à une résolution et aide les parties à travailler à une résolution préalable.

De plus, le personnel de réception est souvent en mesure d'obtenir des renseignements supplémentaires pour les plaignants. Souvent, une fois que les renseignements sont transmis, la plainte n'est pas instituée.

Une résolution préalable a été tentée dans 160 cas, et 58 de ceux-ci ont été résolus avec succès. Dans 67 des autres dossiers, les plaignants ont décidé de ne pas poursuivre leur plainte après avoir reçu des renseignements supplémentaires concernant la position de l'intimé.



# Prochaine tentative

## ➤ Activités de médiation

« Le plus grand acte motivant qu'une personne peut faire pour une autre, c'est de l'écouter. » (traduction libre)  
*Roy E. Moody*

## ➤ Activités d'enquête

Dans les situations où il n'y a pas de résolution préalable, une plainte écrite officielle est enregistrée et le dossier est confié à l'équipe de médiation préliminaire. Dans la majorité des cas, l'équipe communique avec les parties dans les jours suivants pour discuter de la possibilité de prendre part à un processus de médiation en personne ou «de navette». Selon les lignes directrices de la Commission, quand la médiation est bien réussie, les parties devraient obtenir une résolution dans les 60 jours.

En 2000, cette équipe a reçu 184 dossiers. Elle a aussi reçu 12 dossiers en cours en 1999. Donc, l'équipe de médiation a travaillé à 196 dossiers au cours de l'année.

| Dossiers Assignés | Dossiers résolus | Dossiers transférés | Dossiers en cours |
|-------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| 196               | 32               | 132                 | 32                |

Si la médiation n'est pas une mesure que les parties veulent considérer, ou si elles ne peuvent parvenir à un règlement négocié, le dossier est soumis à un enquêteur, et une enquête exhaustive a lieu. Cela peut inclure l'interrogation de témoins possibles et l'examen de la documentation pertinente.

Le nombre total de dossiers présentés officiellement en 2000 et assignés à l'équipe d'enquête était de 174. L'équipe a aussi continué à travailler sur 148 dossiers qui restaient à la fin de 1999 et sur 29 autres dossiers des années précédentes. Le total s'est donc élevé à 351 causes.

| Total des dossiers | Dossiers résolus | Dossiers transférés | Dossiers en cours |
|--------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| 351                | 182              | 24                  | 145               |

## Démarches juridiques

### ➤ **Médiation dirigée**

La médiation dirigée est la dernière occasion d'en arriver à un règlement entre les parties. Dans certaines situations, les parties parviennent à un règlement après avoir compris que le Conseil des commissaires croit qu'il y a assez de preuves pour poursuivre la plainte.

Au début de 2000, il y avait 18 dossiers déjà en médiation dirigée. Vingt dossiers de plus ont été soumis au cours de l'année. Il y avait donc un total de 38 dossiers.

| Total des dossiers | Dossiers résolus | Dossiers transférés | Dossiers en cours |
|--------------------|------------------|---------------------|-------------------|
| <b>38</b>          | <b>6</b>         | <b>18</b>           | <b>14</b>         |

### ➤ **Audiences et décisions**

« Bien que nous soyons libres de choisir nos actions, nous ne sommes pas libres de choisir les conséquences de nos actions. »  
(traduction libre)

*Stephen Covey*

Le Conseil des commissaires peut soumettre un dossier directement à l'arbitrage. Un dossier peut aussi être soumis à l'arbitrage si les parties ne peuvent parvenir à un règlement ou si l'intimé refuse une offre raisonnable.

En 2000, une audience d'arbitrage a été prévue et terminée.

191 plaintes officielles ont été transférées à l'année financière 2001. De ce total, 145 faisaient l'objet d'une enquête, 32 faisaient l'objet d'une médiation préliminaire et 14 faisaient l'objet d'une médiation dirigée.

Le Conseil des commissaires a aussi soumis 18 dossiers à l'arbitrage.

Depuis 1998, le nombre total de plaintes officielles transférées à l'année civile suivante a diminué d'environ 22 % et le nombre total de dossiers de un an ou plus a diminué d'environ 60 %.

# Règlements

## ➤ Incapacité

*Jusqu'à ce que nous  
reconnaissons le besoin  
d'analyser nos politiques et  
programmes courants du point  
de vue des personnes  
handicapées... nous leur refusons  
leur droit à une participation  
entière. (traduction libre)  
Lloyd Axworthy*

## *Résolues à l'amiable*

### **Un changement positif**

La porte principale d'un immeuble était difficile à ouvrir pour certaines personnes handicapées. Une médecin qui avait ses bureaux dans cet immeuble a exprimé son inquiétude aux propriétaires. Elle s'est ensuite présentée à la Commission. Après que la Commission a communiqué avec les propriétaires, ceux-ci ont accepté de remplacer les portes principales par des portes automatiques.

### **À la recherche d'un interprète gestuel**

*Imaginez que vous n'êtes pas capable d'entendre ou de comprendre votre propre évaluation du rendement. Cela était la préoccupation d'un plaignant sourd qui avait demandé la présence d'interprètes gestuels lorsque la direction lui parlerait officiellement. Après une communication avec la Commission, l'entreprise a décidé d'utiliser les services sur place d'interprètes gestuels lorsqu'elle traite de questions importantes, telles que les évaluations du rendement.*

### **Le Code remplace une convention collective**

Une convention collective entre une entreprise et une association d'employés ne permettait pas d'offrir un allègement des tâches aux employés retournant au travail après avoir subi des blessures ou souffert d'une maladie. Cette entente semblait ne pas tenir compte du principe de l'adaptation raisonnable en déclarant que les travailleurs devaient être capables de faire au complet leur travail d'autrefois. La Commission a communiqué avec l'employeur et l'association, et ceux-ci ont accepté d'observer les dispositions du *Code* portant sur l'adaptation aux besoins.

### **Exception au règlement « Aucun chien admis »**

Un homme sourd désirait un chien pour malentendant. Puisqu'il vivait dans un appartement, il avait besoin que le propriétaire accepte d'admettre son chien dans l'immeuble. Il a abordé le concierge qui a refusé d'approuver la demande à cause de la politique AUCUN CHIEN ADMIS. Ce différend a été résolu quand la Commission a communiqué avec le propriétaire, qui a accepté de faire une exception à la consigne.

## Résolues par médiation

### Répondre aux besoins résultant d'une incapacité mentale

La plaignante travaillait dans un magasin de détail en tant que commis-vendeuse depuis quelques mois et se situait au niveau de stagiaire en gestion. Quand elle a obtenu une ordonnance prescrivant des médicaments pour combattre la dépression, son médecin lui a recommandé de prendre quelques semaines de congé. Elle a déclaré en avoir informé son employeur et a ajouté que des arrangements avaient été approuvés pour qu'elle puisse prendre un congé. Toutefois, selon elle, quand elle est retournée au travail, on ne lui a offert qu'un poste occasionnel à temps partiel. Elle a démissionné et a déposé une plainte auprès de la Commission. Elle en a conclu que son employeur a changé les conditions de son emploi au lieu de répondre à des besoins qui résultaient de son incapacité mentale.

Une médiation «de navette» a eu lieu. Elle a reçu une indemnité de 300 \$ pour salaire perdu, une lettre de recommandation et un relevé d'emploi mis à jour et modifié.

➤ **Sexe, y compris la grossesse et les circonstances se rapportant à la grossesse, et harcèlement**

*« Il n' existe qu' une petite différence entre les gens, mais cette petite différence fait une grande différence. La petite différence est l' attitude. La grande différence est le caractère positif ou négatif de cette attitude. » (traduction libre)*

*W. Clement Stone*

### Résolues à l'amiable

#### **Le licenciement ou la réduction des heures de travail – Résultat inacceptable de la grossesse**

Quand une femme enceinte a demandé de l'aide pour soulever une lourde charge, elle a été congédiée. Son licenciement était basé sur « l'incapacité de faire son travail. »

Dans une résolution préalable, l'employeur a accepté que la femme n'ait pas à soulever de lourdes charges et qu'elle puisse retourner au travail jusqu'au moment où elle serait admissible aux indemnités de congé de maternité, moment où elle serait mise à pied. La femme a trouvé cette entente satisfaisante.

Dans un autre cas, une femme enceinte, suivant le conseil de son médecin, a demandé d'avoir le quart de jour. Cela a été fait, et elle s'est vite rendu compte qu'elle perdait des heures au profit d'employés occasionnels. La Commission a communiqué avec l'employeur et après confirmation des faits, celui-ci a décidé de continuer à accorder à l'employée, dans toute la mesure du possible, le nombre d'heures de travail qu'elle avait au départ.

Dans ces deux cas, les employeurs ont demandé des renseignements sur les colloques concernant l'emploi offerts par la Commission.

## **Une femme démissionne en prévision de répercussions**

Une caissière désirait se faire muter à un poste de commercialisation. Toutefois, elle prétendait que le gérant adjoint lui a dit que le magasin voulait engager un homme, car le personnel de commercialisation ne comptait que des femmes. Le même gérant adjoint a de plus affronté la femme et lui a demandé si elle avait dit aux gens qu'elle signifierait la situation à la Commission des droits de la personne si un homme était engagé. Bien qu'elle ait nié ces propos, elle s'est sentie mal à l'aise et elle s'attendait à des répercussions. Elle a démissionné cette journée-là.

La Commission a communiqué avec l'employeur. Ce dernier a accepté de ne pas utiliser le motif du sexe dans la sélection de candidats pour l'emploi. L'employeur et le gérant adjoint ont participé à un des colloques sur l'emploi de la Commission. Enfin, pour faire un geste exprimant son regret, il a donné 500 \$ à la femme.

## **Un pauvre rendement au travail est un résultat direct de harcèlement**

Une plaignante a été avisée qu'elle était mutée à un poste de premier échelon à cause d'un pauvre rendement au travail. La femme a déclaré que ses problèmes au travail et sa rétrogradation par la suite étaient le résultat direct de harcèlement fait par un employé. Toutefois, elle n'avait jamais signalé le comportement de cet employé. Après un appel de la part de la Commission, le gérant a averti l'employé, et la plaignante a réintégré son poste originel.

## **Une femme démissionne à la fin de la première matinée au travail**

C'était un nouvel emploi comportant des possibilités d'avancement. Toutefois, la plaignante a déclaré qu'à sa première journée au travail, son patron lui a demandé de venir à son bureau et a commencé à aborder des questions personnelles, y compris la fréquentation dans l'absence de son petit ami. Selon la plaignante, elle était déjà mal à l'aise quand il l'a attrapée et a essayé de l'embrasser. Elle s'est éloignée, dégoûtée par son comportement. Elle a prétendu qu'il s'est excusé et qu'il a ajouté « à un autre moment, plus tard. »

Elle n'est pas rentrée après le dîner. Elle a plutôt déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Les parties sont parvenues à un règlement et la femme a reçu un montant total de 8 256 \$ pour cause de perte de travail.

## Résolues par médiation

« Un des secrets de la vie  
consiste à créer des pierres de  
gué à partir de pierres  
d'achoppement. » (traduction libre)

*Jack Penn*

### Règlement de 5 000 \$ à la suite de représailles

Pour la majorité des femmes, il ne s'agirait pas de l'environnement de travail idéal. On affirmait qu'il y avait partout des calendriers et des affiches de femmes nues. Pour la secrétaire administrative, les choses allaient empirer.

Elle a déclaré qu'après un long dîner avec son gérant, il a suggéré qu'ils passent au bar. Elle a prétendu qu'elle lui a dit qu'elle devait retourner au travail. Selon elle, il lui a ensuite dit qu'il s'intéressait à elle et qu'elle devrait quitter son conjoint de fait avec qui elle vivait depuis neuf ans.

Elle a de plus affirmé qu'après cette rencontre, il a continué de parler d'activités à l'extérieur du travail et que, pour attirer son attention, il lui a lancé des élastiques. Finalement, elle lui a dit que son comportement la mettait mal à l'aise.

À ce moment-là, selon elle, il a pris un air méchant, il lui a retiré certaines de ses responsabilités et en fin de compte, l'a congédiée. De plus, le gérant lui aurait dit que si elle formait une nouvelle personne, il lui donnerait un préavis d'un mois et qu'il appellerait cela une mise à pied plutôt qu'un congédiement. Il a ensuite envoyé une note de service au personnel annonçant que la femme avait remis sa démission.

La plaignante et l'intimé ne s'entendaient pas du tout sur les modalités d'un règlement négocié. Finalement, le Conseil a décidé qu'un montant de 5 000 \$ était juste et les deux parties ont accepté la décision.

### Trois raisons possibles pour un congédiement

L'employeur d'une femme a déclaré que celle-ci avait été congédiée après la période probatoire parce qu'elle était « perturbatrice et peu coopérative et son rendement au travail était très pauvre ». Toutefois, la femme a déclaré qu'elle avait été renvoyée du poste de vendeuse et assignée à la réorganisation et au nettoyage de la salle de rangement quand elle a annoncé qu'elle était enceinte. Elle a été congédiée la dernière journée de sa période de probation. Dans son relevé d'emploi, il était écrit qu'elle avait été licenciée à cause de « manque de travail ».

« *Les Manitobains reconnaissent la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine...* »  
Code des droits de la personne du Manitoba

Trois mois plus tôt, son employeur avait engagé deux nouveaux consultants en ventes et en services, soit un homme et la plaignante. On exigeait de ces derniers qu'ils fassent certains voyages à l'extérieur de Winnipeg. Six semaines après le début de son emploi, la femme a découvert qu'elle était enceinte. Elle a prétendu que quand son employeur a appris qu'elle était enceinte, il ne lui assignait plus d'affectations de voyages et lui suggérait plutôt de réorganiser la salle de rangement.

Une médiation «de navette» a eu lieu. Dans ce type de médiation, les parties ne se rencontrent pas en personne, mais parlent séparément à un médiateur. En fin de compte, les parties sont parvenues à une résolution. La plaignante a reçu 4 000 \$ en dommages-intérêts généraux.

### **Une femme fait face à ses harceleurs durant la médiation**

Une femme a affirmé qu'après plusieurs années de travail dans une entreprise, elle a commencé à subir du harcèlement sexuel de la part des deux propriétaires. Le harcèlement comprenait des attouchements répétés et des propositions de nature sexuelle. Après chaque incident, elle protestait, mais le harcèlement a continué. Finalement, elle a démissionné.

Au début, elle était très craintive à l'idée du processus de médiation. Elle était préoccupée par l'intimidation possible, mais elle voulait vraiment faire face aux deux hommes et leur faire savoir l'effet que leur comportement avait eu sur elle. Quand elle travaillait pour les harceleurs présumés, elle trouvait difficile de les affronter.

La Commission est sensible aux questions de déséquilibre de pouvoir dans le processus de médiation. Le médiateur évalue soigneusement la capacité de participation de chacune des deux parties. Le médiateur a assuré la plaignante du fait que toutes les parties devraient adhérer aux lignes directrices ayant trait au comportement, et que la réunion se déroulerait d'une façon respectueuse.

Dans le cadre du règlement du dossier, les intimés ont dû verser 1 000 \$ pour salaire perdu et 7 000 \$ en dommages-intérêts généraux. Les intimés ont aussi participé à un atelier sur les droits de la personne.

## ➤ Âge

« *Quand j'avais 14 ans, mon père était si ignorant que je pouvais à peine tolérer qu'il soit près de moi. Mais quand j'ai eu 21 ans, j'ai été surpris de voir combien mon père avait appris en sept ans.* » (traduction libre)  
Mark Twain

## ➤ Ascendance et origine ethnique

### Résolues à l'amiable

#### Régimes de retraite compromis

Une femme avait prévu de prendre sa retraite en 2001. Toutefois, selon elle, l'entreprise l'avait avisée que sa politique de retraite exigeait un départ à l'âge de 65 ans. Elle avait déjà dépassé son soixante-cinquième anniversaire. Après une communication de la part de la Commission, l'employeur a accepté que le régime de retraite prévu par la femme soit respecté.

#### Un couple à la retraite se voit refuser une carte de crédit par un magasin

Une équipe de gestion tout entière a participé à un des colloques de la Commission, après qu'un employé aurait dit à un couple que le magasin n'acceptait pas de demandes de crédit de la part de gens à la retraite. Le couple a aussi reçu des excuses écrites et la confirmation que l'entreprise n'avait pas formulé de restrictions de ce genre quant aux personnes qui pouvaient demander du crédit.

#### Une étudiante dépose une plainte reposant sur le motif de l'âge

Une demande de location ne peut être refusée à cause de l'âge. Une jeune femme a porté plainte parce que le formulaire de demande de ses amies et elle, âgées de 19 à 22 ans, avait été refusé quand elles avaient essayé de louer un appartement. Elle croyait aussi que leur demande avait été refusée parce que certaines des personnes étaient des étudiantes. Bien que le fait d'être étudiant ne constitue pas un motif de plainte en vertu du Code, la discrimination reposant sur l'âge en est un. La Commission a communiqué avec le bureau de location et la demande a été reçue. Les références ont été vérifiées et les jeunes femmes ont emménagé.

### Résolues à l'amiable

#### Un débat étudiant mène à un règlement de 2 500 \$

Un père est devenu inquiet quand sa fille a déclaré que durant un débat étudiant à l'école, des remarques négatives avaient été faites expressément à son égard et à l'égard des Autochtones en général. Sa fille a affirmé que deux professeurs présents durant le débat n'ont pas essayé de faire cesser les remarques inopportunes ou de les corriger. On a accepté un règlement de 2 500 \$. De plus, les enseignants ont participé à un colloque sur leurs responsabilités et les programmes d'information offerts aux élèves.



*« Le racisme et l'intolérance sont encore chose commune partout dans le monde. Si nous allons faire du 21<sup>e</sup> siècle une véritable ère des droits de la personne, nous devons nous réconcilier avec la longue et triste histoire du racisme manifeste dans l'humanité. » (traduction libre)  
Mary Robinson*

## Résolues par médiation

### **Une entente conclue en moins de trois mois**

Parfois, les parties parviennent à une résolution dans les premières étapes d'une plainte. Par exemple, un Autochtone a déclaré qu'il avait été congédié de son travail à cause de son ascendance. Il n'y a pas eu d'enquête. L'intimé a accepté qu'on fasse une médiation préalable.

La plainte a été déposée en décembre. La médiation s'est déroulée en janvier. À la mi-février, les parties étaient parvenues à une entente. Le dossier a été fermé le 25 février.

Le plaignant avait été engagé pour faire du travail de sécurité à temps partiel. Il faisait ce travail depuis environ quatre mois et a déclaré que tout allait bien. Toutefois, il a reçu un appel de son employeur lui disant qu'il était congédié parce que l'entreprise avait besoin d'un agent de sécurité avec plus d'expérience. D'après le plaignant, il a été congédié parce qu'il était autochtone.

Après une médiation «de navette», les parties sont parvenues à une entente. Le plaignant a reçu 1 500 \$ en dommages-intérêts généraux et l'intimé a aussi accepté de lui rédiger une lettre d'excuses ainsi qu'une lettre de recommandation.

### **Des directives d'embauche discriminatoires**

Au cours du processus de sélection de candidats à un poste, le nouveau chef d'exploitation était bouleversé en entendant les directives d'embauche de son gérant régional. Ce premier a déclaré qu'on lui avait dit de ne pas embaucher des gens provenant de minorités visibles, ces minorités ayant été décrites en des termes de nature dénigrante.

Deux mois auparavant, le chef de l'exploitation avait été transféré à Winnipeg. Il a remis sa démission après avoir entendu les directives d'embauche et a communiqué ses préoccupations à la Commission.

La discrimination présumée n'était pas contre l'intimé. Quand on lui a demandé ce qu'il voulait retirer de ce processus, il a répondu qu'il voulait s'assurer qu'on interdise à cette entreprise de continuer à se livrer à des pratiques discriminatoires.

La médiation a commencé. Les parties sont parvenues à une résolution qui comprenait la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination, des suivis à la mise en œuvre, et l'incorporation de cette politique au guide de l'employé et au guide d'exploitation à l'intention des chefs d'entreprise.

## Résolues à l'amiable

### ➤ Religion

« Nous devrions célébrer notre diversité, nous devrions nous réjouir de nos différences, dont l'existence ne devrait pas entraîner la séparation, l'aliénation et l'hostilité, mais plutôt leurs glorieux opposés. Il y a de la place pour tout le monde. »

(traduction libre)

Desmond Tutu

### L'horaire entrave les pratiques religieuses

La plaignante était une Juive qui observait la coutume selon laquelle elle ne travaillait pas pendant la période du coucher du soleil de vendredi au coucher du soleil de samedi. Quand elle travaillait le quart du soir, elle avait le vendredi et le samedi de congé; donc, ses croyances religieuses et ses heures de travail n'entraient jamais en conflit. Quand son horaire a changé de sorte qu'elle devait travailler le jour du lundi au vendredi de 11 h à 20 h 30, elle a abordé la direction. Elle déclare ne pas avoir reçu de signe que le travail serait adapté à ses besoins.

La Commission a communiqué avec le président qui voulait résoudre le problème. La femme est demeurée au quart de jour, mais elle a obtenu les vendredis et les samedis de congé.

### Une employée démissionne à cause de remarques offensantes

Une femme de la foi sikhe a été offensée par des remarques faites par son gérant. Elle a déclaré qu'il avait fait de nombreux commentaires négatifs et stéréotypés sur les hommes sikhs. Quand la Commission a téléphoné au propriétaire, il s'est excusé et a offert à la femme l'occasion de travailler à un autre lieu. Elle a décidé de se chercher un autre emploi. Le gérant a participé au prochain colloque de la Commission.

## Résolues par médiation

### Plainte reposant sur le motif de l'orientation sexuelle perçue

Parfois, le harcèlement se produit sur la base d'une perception. Par exemple, un homme a affirmé qu'il était perçu comme étant homosexuel. En son milieu de travail, il a découvert des dessins dans la salle de bain des hommes, accompagnés de commentaires sur son orientation sexuelle. Il a déclaré qu'il a signalé le harcèlement à son superviseur et que peu après sa plainte, le superviseur a commencé à lui faire des commentaires semblables.

Quelques mois plus tard, l'homme a été congédié pour un incident n'ayant aucun rapport avec la plainte. Il a rencontré les membres de la haute direction pour contester son congédiement. Toutefois, la direction n'était pas prête à prendre des mesures contre ses collègues de travail ou le superviseur. L'homme a démissionné et a plus tard déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

La médiation a suivi et l'intimé a accepté de résoudre la plainte en payant 500 \$ en dommages-intérêts généraux au plaignant. Les deux parties ont accepté de veiller à la confidentialité de cette entente.

### ➤ Orientation Sexuelle

« Nous devons reconnaître que la différence a souvent été perçue comme une menace. » (traduction libre)

Mary Robinson

## **Renverser un déséquilibre des sexes de longue date à la Brandon University**

La Brandon University a fourni à la Commission des droits de la personne du Manitoba les données d'embauche et de salaires relativement au nombre de femmes engagées par la Brandon University afin de pourvoir des postes de professeur et de cadre supérieur au cours de l'année qui s'est terminée le 31 août 2000. C'est la deuxième année que la Brandon University fournit ces renseignements afin de satisfaire aux modalités d'une entente de règlement.

Tel qu'il est mentionné dans le rapport annuel de l'année dernière, la Commission a accepté d'évaluer les progrès effectués par la Brandon University dans le traitement de la question de la sous-représentation des femmes parmi ses employés. C'est aussi une modalité de l'entente qui exige la publication de l'évaluation de la Commission dans son rapport annuel.

Les données d'embauche pour l'année qui s'est terminée le 31 août 2000 ont indiqué une tendance semblable aux données fournies l'année précédente. Le total des 33 personnes nouvellement engagées comprenait 18 femmes et 15 hommes. Une analyse statistique entreprise par la Commission en 1997 a comparé la disponibilité de femmes qualifiées dans la main-d'œuvre externe au nombre de femmes à la Brandon University en fonction des départements. Les données obtenues ont indiqué que les femmes étaient sous-représentées dans toutes les facultés à la Brandon University, à l'exception de la faculté de soins infirmiers. Il est encourageant de noter que la représentation des femmes dans plusieurs facultés, notamment dans les arts et l'information, a augmenté depuis le début de l'analyse.

Bien que le nombre de femmes engagées pour des postes dans la faculté des arts ait augmenté, il n'y a pas de femmes dans les département d'économique et de sciences politiques. Toutefois, aucun poste n'est devenu vacant dans ces départements pour permettre la réalisation des changements voulus depuis 1994 et 1973, respectivement.

« N'ayez pas peur de faire un grand pas. Vous ne pouvez traverser un abîme en deux petits sauts. » (traduction libre)

*David Lloyd George*

De plus, il est inquiétant que les femmes continuent d'être sous-représentées dans la faculté des sciences. Des six personnes engagées comme membres du corps professoral à la faculté des sciences au cours de l'année (dont deux personnes dans des postes conduisant à la permanence), aucune femme n'a été engagée. Les données les plus récentes fournies par l'université indiquent qu'il n'y a pas de femmes dans les départements de zoologie, de mathématiques et de chimie. Donc, la sous-représentation qui a été soulignée en 1997 continue d'exister dans ces facultés.

Par contraste, trois femmes ont été engagées à la faculté d'éducation. Toutefois, aucune d'entre elles n'occupe un poste permanent. En évaluant les progrès réels effectués pour améliorer la situation des femmes à l'université, il est important de considérer non seulement le nombre de femmes engagées au cours de l'année, mais aussi les niveaux auxquels elles ont été engagées.

En faisant l'analyse des sexes des membres du corps professoral qui possèdent le titre de professeur permanent, on constate que la grande majorité de ces derniers sont des hommes (91 %) qui occupent ces postes depuis de nombreuses années. L'université semble avoir eu très peu d'occasions pour engager du nouveau personnel à ce niveau-là depuis une décennie. Les statistiques portant sur le niveau de professeur agrégé, (d'où viendraient vraisemblablement les candidats et candidates nommés aux postes de professeur permanent), présentent aussi un problème. Seulement 20 % des professeurs agrégés étaient des femmes durant l'année qui faisait l'objet de l'étude.

Des changements apportés à la structure de l'autorité à la Brandon University semblent avoir donné l'occasion aux femmes d'accéder à des postes de direction. Les deux conseils consultatifs du président (*Advisory Councils to the President*) comprennent un nombre important de femmes. Le nouveau conseil consultatif de gestion, qui comprend tous les doyens et les directeurs de l'université, a un effectif complet de 34 personnes dont 13 sont des femmes. Le groupe consultatif du président (*President's Advisory Group*) comprend 15 membres dont huit sont des femmes.

Le nouveau président de la Brandon University, le Dr L. Visentin, a exprimé son engagement à élaborer des objectifs d'équité pour les sexes, les minorités visibles et les personnes handicapées afin d'améliorer les résultats de l'université dans ces domaines. Ce sont des objectifs louables et nous ferons état du degré de succès de l'initiative dans notre prochain rapport annuel.

La Brandon University offre une gamme impressionnante de programmes à l'intention des étudiants autochtones et devrait être louée pour l'engagement qu'elle a démontré envers la création de possibilités éducatives pour les femmes autochtones.

La Brandon University a reconnu qu'il y a eu un déséquilibre traditionnel entre les sexes au sein du corps professoral et de l'administration de l'université. Il importera toujours de faire des efforts de recrutement spéciaux aux moments où les postes deviendront vacants. En tant que petite université rurale, la Brandon University fait face à des défis uniques quand elle tente d'attirer des candidats venant du même bassin que celui vers lequel se tournent les autres universités canadiennes qui s'efforcent d'aborder les questions de déséquilibre des sexes au sein de leur personnel. Comme on prévoit avoir plus d'occasions d'engager du personnel enseignant et administratif pendant les prochaines années, la Brandon University devra mettre en œuvre des mesures très précises dans les domaines du recrutement, de l'embauche et de l'annonce si elle veut réaliser des progrès importants afin d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé en vue d'améliorer la condition des femmes à l'université.

### ➤ Arbitrage

« N'allez pas où le chemin peut vous conduire. Allez plutôt où il n'y a pas de chemin et laissez vos traces. » (traduction libre)

*Muriel Strode*

## **Audience publique**

### **L'allaitement dans un magasin n'est pas bien accueilli**

Une mère qui voulait allaiter son enfant dans un magasin à Osborne Village a déposé une plainte auprès de la Commission.

La situation s'est produite au cours de l'été. La mère est entrée dans un magasin et s'est assise pour allaiter son enfant. Le propriétaire lui a demandé de se diriger vers la cour, en lui disant que le magasin avait une politique interdisant la consommation de nourriture et de boissons. De plus, elle était assise sur une chaise antique, et le propriétaire avait peur qu'elle l'abîme.

La femme a cru qu'on lui avait demandé de quitter le magasin parce qu'elle allaitait son enfant. La Commission a appuyé la plaignante à l'audience.

La plainte a été rejetée. L'arbitre a déterminé que le choix offert par le propriétaire du magasin était raisonnable étant donné les circonstances.

Malgré le fait que la plainte a été rejetée, la décision est importante parce que l'arbitre a déterminé, pour la première fois dans la loi canadienne, que n'importe quelle personne offrant un service au public a l'obligation de répondre aux besoins des mères qui allaitent. Selon l'arbitre, la notion que les gens peuvent se sentir mal à l'aise envers l'allaitement est une « perception archaïque » et n'a aucun rapport sur le droit d'une mère d'allaiter dans un « endroit propre, confortable et quelque peu privé.

»

# **Sensibilisation**

«... la discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance, et l'éducation constitue un outil essentiel à son abolition ... »  
*Code des droits de la personne du Manitoba*

## **➤ Publications**

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* énonce qu' « il est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et libertés fondamentales, et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent. »

La majorité des gens comprennent que la Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes de discrimination. La loi est réparatrice plutôt que punitive. Par contre, on ne peut pas dépendre entièrement de la résolution des plaintes individuelles pour enrayer la discrimination. Il est également important de garder les gens informés sur leurs droits et responsabilités. À cette fin, la Commission publie des brochures, des bulletins et des feuilles de renseignements, et offre des colloques d'information.

## **Renseignements sur papier et en ligne**

Le bulletin de la Commission, *Les droits de la personne du Manitoba*, a été publié deux fois au cours de l'année 2000. Chaque publication bilingue a été distribuée à plus de 1 100 entreprises, organismes et particuliers, et 1 000 autres exemplaires ont été distribués pendant les présentations publiques et les autres activités de mobilisation.

Le public continue de demander des brochures et des feuilles de renseignements. Quelques-uns de ces documents seront mis à jour et publiés à nouveau l'année prochaine.

## **➤ Site Web** **[www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc)**

Le site Web bilingue de la Commission continue d'attirer les gens à la recherche de renseignements sur les droits de la personne. Les brochures, les feuilles de renseignements, le *Code des droits de la personne du Manitoba*, les copies des décisions des arbitres, les avis consultatifs et les prochaines dates ainsi que les sujets des colloques d'information sont disponibles sur le site.

En 2000, le site Web a eu en moyenne 5 100 visites par mois, presque le double du nombre de l'année passée.

## Prise de conscience dans le domaine des sports

En 1997, Sheldon Kennedy a divulgué son expérience de violence sexuelle exercée par son entraîneur de hockey junior. La publicité s'ensuivant a entraîné une prise de conscience, et les organismes de sport débattent la question depuis.

« *Si vous pensez que l'éducation coûte cher, songez à ce que coûte l'ignorance.* » (traduction libre)  
Derek Bok

En 1999, un collectif du Manitoba, représentant des intervenants de la communauté et des organismes gouvernementaux, a mis l'accent sur l'élaboration d'une stratégie provinciale visant à prévenir le harcèlement et la violence. Ce collectif a conclu qu'il y avait un besoin de sensibilisation au problème et de responsabilisation. On a reconnu que le harcèlement et la violence existent dans les environnements récréatifs et sportifs et que des mesures doivent être prises pour réduire les risques.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a élaboré un colloque pour aborder le besoin d'éducation et de sensibilisation.

Deux ateliers ont été présentés. Le premier a été offert à Sport Manitoba à Winnipeg. Le deuxième s'est déroulé sur deux jours à Leaf Rapids avec la Northern Manitoba Recreation Association.

Les activités d'éducation continues de la Commission comprennent cinq colloques. Les *Colloques sur l'emploi* continuent d'attirer le plus grand nombre de participants. Ce n'est pas surprenant, car 62 % des plaintes officielles proviennent du lieu de travail. Ce colloque d'une journée pour les gens d'affaires est conçu surtout pour les employeurs. Il répond aux questions sur les droits de l'employeur, sur la grossesse, sur les codes vestimentaires, sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur l'adaptation relative à la religion et aux incapacités. Pendant l'année, sept colloques sur l'emploi ont été offerts à Winnipeg et un colloque a été offert à Brandon. Un nombre total de 258 personnes ont participé à ces colloques d'une journée.



« *Les possibilités se trouvent au cœur des difficultés.* » (traduction libre)

Albert Einstein

Le cours sur l'*Évolution récente des lois sur les droits de la personne* intéressera surtout les avocats, les étudiants en droit et les professionnels des ressources humaines. Ce cours portera sur les retombées des décisions récemment rendues par les tribunaux en matière d'égalité et de lois sur les droits de la personne, et définira les questions d'actualité.

Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission des droits de la personne du Manitoba, a offert quatre cours.

Trois colloques de trois heures et demie ont aussi été offerts sur le harcèlement en milieu de travail, les besoins spéciaux et les questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif.

Le colloque *Harcèlement sexuel en milieu de travail* s'est offert trois fois et a attiré un nombre total de 58 participants. Le colloque *Besoins spéciaux en milieu de travail*, auquel ont assisté 48 participants, s'est aussi offert trois fois. Un colloque sur les *Questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif* a attiré 21 personnes.

➤ **Activités de mobilisation**

Un nouveau programme pour les bureaux de location et pour les propriétaires et les gérants d'immeuble à appartements sera offert pour la première fois l'année prochaine.

## **Parlons des droits de la personne**

Certains comportements discriminatoires sont abordés de façon efficace lors des présentations publiques.

Au cours de l'année 2000, le personnel a offert 110 présentations aux écoles, aux entreprises, aux syndicats et aux groupes communautaires de la province. Ces présentations font partie de l'engagement de la Commission à sensibiliser les gens aux diverses questions sur les droits de la personne au Manitoba.

La majorité des présentations ont été offertes aux entreprises et ont traité, entre autres, les sujets de l'emploi, du logement et des services. La Commission a répondu à 48 demandes de la part d'entreprises et a offert des présentations à des groupes de cinq à quatre-vingt-cinq personnes.

La Commission accorde une haute priorité à l'enseignement aux élèves des valeurs de la société où tout le monde peut participer de façon égale. Les conséquences négatives de la discrimination sont aussi soulignées. Nous avons visité 29 établissements scolaires en 2000.

« *Lorsque nous sommes jeunes, nous apprenons. Lorsque nous sommes âgés, nous comprenons.* » (traduction libre)  
Marie Ebner-Eschenbach

La majorité des présentations se sont déroulées dans les écoles secondaires et les établissements postsecondaires. Une présentation a été offerte à la Children of Tomorrow School. La Commission est consciente des besoins des élèves de l'école primaire, et on élabore actuellement un programme à l'intention de ces élèves pour l'année prochaine.

Bien que la majorité des présentations aient été offertes aux élèves de Winnipeg, le personnel a aussi visité des écoles à Brandon, à Carman, à Portage-la-Prairie, à Warren, à The Pas et à Thompson.

## Présentation des droits de la personnes aux écoles

Les enfants sont notre première défense contre le racisme. La Commission, en partenariat avec la Manitoba Metis Federation, a engagé Georgina Pelletier, par l'entremise du programme STEP, pour enseigner les droits de la personne aux élèves du primaire en tant que projet pilote. Les leçons, *We are Different But Equal*, ont été enseignées aux élèves de la troisième à la sixième année de la Margaret Park School à Winnipeg.

### ➤ Enfants

Quant aux plus jeunes élèves, l'accent a été mis sur le respect des sentiments des gens et on a abordé les sujets des injures et des traitements inégaux. Pour ce qui est des élèves plus âgés, on a discuté de la compréhension et de l'acceptation des différences et de la diversité culturelle.

## Livre sur les droits des jeunes

En partenariat avec le Bureau du protecteur des enfants et l'ombudsman, la Commission participe à l'élaboration d'une publication qui servira à informer les jeunes, âgés de 12 à 18 ans, sur leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba* et des autres lois provinciales. Cette initiative conjointe se terminera l'année prochaine.

### ➤ Jeunes

*« On n'a jamais honoré les personnes pour ce qu'elles ont reçu. L'honneur est la récompense pour ce qu'elles ont donné. » (traduction libre)  
Calvin Coolidge*

## **Reconnaissance des contributions importantes à l'avancement des droits de la personne**

En l'an 2000, la Commission a instauré le prix de l'engagement envers les droits de la personne en partenariat avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire.

Monsieur Gord Mackintosh, ministre de la Justice et Procureur général, a présenté le premier prix de l'engagement envers les droits de la personne à Kathy Mallett et à Sherri Walsh. Les lauréates de ce nouveau prix important ont été choisies en raison de leur engagement de longue date envers l'avancement des droits de la personne au Manitoba. Elles ont partagé la bourse de 1 000 \$ et elles ont reçu un cadeau créé par un artisan du Manitoba.

Les prix de l'engagement envers les droits de la personne ont été présentés le 8 décembre, à la 8<sup>e</sup> conférence de la Journée des droits de la personne de l'Association d'éducation juridique communautaire, pour reconnaître la Journée internationale des droits de l'homme, le 10 décembre.

## **Rapports** **régionaux**

### ➤ **Brandon et le Manitoba rural**

*« Où, après tout, commencent les droits de la personne? Dans les petits coins, près de chez soi... si petits qu'ils ne peuvent se voir sur une carte du monde. »*

*(traduction libre)*

*Eleanor Roosevelt*

### ➤ **The Pas et le nord du Manitoba**

La discrimination ne se limite pas à la ville de Winnipeg. Les services de la Commission des droits de la personne du Manitoba sont offerts partout dans la province.

Le bureau des droits de la personne de Brandon a deux postes : celui d'agent des droits de la personne et celui d'agent de réception. Au cours de l'année 2000, leurs activités de mobilisation ont compris onze présentations. Ces présentations ont été offertes à divers groupes, allant des écoles aux organismes à but non lucratif et aux entreprises en passant par un Friendship Centre.

Le personnel de Winnipeg et de Brandon a voyagé à Selkirk, à Portage-la-Prairie, à Carman, à Hecla, à Dauphin, à Warren et à Altona pour parler des droits de la personne.

Le personnel a participé à des événements organisés par d'autres organismes, tels que le Friendship Centre, le Assiniboine Community College et les offices régionaux de la santé. Le personnel a aussi offert un Colloque d'une journée sur l'emploi.

Le bureau de Brandon a organisé une journée portes ouvertes le 8 décembre 2000, pour reconnaître la Journée internationale des droits de l'homme. Pour la deuxième année, l'ancienne commissaire, Marion Robinson a dirigé la cérémonie publique aux chandelles. Elle a fait une allocation sur la Charte canadienne des droits et liberté et sur la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Le bureau de The Pas a aussi deux postes : celui d'agent de réception et celui d'agent des droits de la personne.

L'agent des droits de la personne régional dans le nord du Manitoba a étendu ses activités de mobilisation en voyageant considérablement et en étant régulièrement disponible au public dans les bureaux de divers organismes, tels que le Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre, la Manitoba Metis Federation et le Flin Flon Friendship Centre.

Le travail de sensibilisation a mené à l'établissement d'une méthode de renvoi servant à toute personne aux prises avec la discrimination, que la personne habite dans une ville du nord, dans une petite ville ailleurs ou dans une réserve.

En 2000, 16 présentations publiques ont été offertes à The Pas, à Flin Flon, à Leaf Rapids et à Thompson.

L'agent des droits de la personne régional a travaillé avec succès auprès de divers organismes et entreprises sur des projets conjoints.

## **Travailler ensemble sur l'emploi et l'information**

L'agent des droits de la personne de The Pas a travaillé avec un employeur important à la mise sur pied d'un comité d'étude de l'emploi pour les autochtones. Le but de ce comité est d'informer les travailleurs autochtones de leurs droits, et de leur offrir une voie de recours s'ils font face à la discrimination en milieu de travail.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a aidé le Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre dans le cadre de la publication de son livre, *Discovering the Many Faces of Discrimination in Northern Manitoba*. Ce livre, fondé sur plus de 200 entrevues, contient une série d'histoires illustrant les diverses formes et la portée de la discrimination quotidienne qui est vécue dans le nord du Manitoba. La contribution de la Commission a consisté en des commentaires et des opinions sur chaque histoire. Le personnel de la Commission de The Pas a aussi prêté son assistance au moment de la création ultérieure de la vidéo et des segments radiophoniques basés sur le livre.

L'agent des droits de la personne de The Pas a aidé à la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi à l'intention d'un établissement scolaire.

Lors de la Journée internationale des droits de l'homme, le public a été invité à une séance d'information non directive au The Pas Friendship Centre.

➤ **Avis  
consultatifs**

De temps à autre, les entreprises, les syndicats, les établissements, et les ministères ou les organismes gouvernementaux veulent considérer les besoins spéciaux de certains groupes lors d'efforts d'embauche ou de la prise d'autres décisions, sans enfreindre le *Code des droits de la personne*.

*Le Code* comprend des dispositions visant les personnes assujetties aux interdictions, leur permettant d'obtenir un « avis consultatif » écrit qui lie les parties en indiquant si un acte ou une omission de leur part est en accord avec le *Code* ou s'il contrevient au *Code*.

La Commission ne rend pas toujours un avis consultatif en réponse à une demande. Un conseil de sa part suffit parfois à répondre aux questions que se pose un demandeur. Il arrive aussi que l'activité qui fait l'objet de la demande ne soit pas toujours du ressort de la Commission. Dans d'autres cas, l'application du *Code* à une situation particulière est incertaine, et la Commission veille à préserver le droit de quiconque de déposer une plainte relative aux droits de la personne qui concerne l'activité ou la pratique en question.

La Commission a fourni un avis consultatif officiel au cours de l'année.

### ***Manitoba Teachers' Society***

La Manitoba Teachers' Society a demandé un avis consultatif relativement aux changements mis en œuvre dans leur régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

#### **Historique**

À l'origine, un enseignant qui était en congé d'invalidité prolongée et qui satisfaisait à la définition nécessaire de l'invalidité totale continuait à recevoir l'assurance contre l'invalidité prolongée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans. À ce moment-là, l'enseignant prenait sa retraite et recevait une pension.

Les changements au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée rendaient inadmissible aux prestations une personne ayant atteint l'âge de 60 ans, si elle avait aussi 30 ans de services validables.

« Ne détruisez jamais une clôture  
avant de savoir pourquoi elle a  
été érigée. »

(traduction libre)

Robert Frost

Selon la Manitoba Teachers' Society, les changements étaient nécessaires afin de garder le plan financièrement solide. Le gestionnaire du plan de la MTS a déclaré qu'une personne ayant droit à une pension après 30 ans d'enseignement toucherait essentiellement le même revenu net que si elle participait à un régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

Voici les seuls choix offerts par les actuaires du plan et l'administration de la MTS :

Rendre les prestataires inadmissibles au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée plus tôt (p.ex. quand ils deviennent admissibles au régime de retraite);

augmenter considérablement les primes du régime d'assurance contre l'invalidité prolongée pour tous les enseignants, car le régime d'assurance contre l'invalidité prolongée est entièrement financé à même les cotisations des enseignants.

### Opinion

Le *Code des droits de la personne* interdit la discrimination relativement aux services, prestations, programmes, etc. offerts à une partie du public, sauf si une cause véritable et raisonnable existe en faveur de la discrimination. Il interdit aussi la discrimination relativement aux contrats offerts à une partie du public, sauf si une cause véritable et raisonnable existe.

Le droit jurisprudentiel a suggéré que dans un contexte d'assurance ou dans toute autre situation connexe, les tribunaux sont lents à contester des motifs qui, sont raisonnables du point de vue actuariel pour ce qui est de l'offre ou la retenue de certains types de prestations. Ils mettront l'accent sur la possibilité de mesures raisonnables permettant de ne pas avoir recours à des motifs contestés.

### Décision

La Commission a conclu que, en l'absence d'autres choix raisonnables et sains du point de vue actuariel pour modifier le régime d'assurance contre l'invalidité prolongée, le changement tel qu'il a été mis en œuvre était raisonnablement nécessaire pour la saine administration du plan. Il y avait une cause véritable et raisonnable pour la discrimination au sens des dispositions 13(1) et 15(1) du *Code*.

# Les commissaires 2000

Les commissaires sont sélectionnés dans divers secteurs géographiques, culturels, sociaux et économiques de la province. Ils sont nommés pour un mandat de trois ans à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président ou une présidente et un vice-président ou une vice-présidente.

## ➤ **Président**

**Kenneth Filkow, c.r.**, termine son dernier mandat de président de la Commission. Outre ses fonctions de président de la Commission, il exerce le droit à titre d'associé principal au sein du cabinet d'avocats *D'Arcy and Deacon* à Winnipeg. Sa pratique consiste surtout à conseiller des entreprises commerciales. Il a déjà été président de l'ACCDP, l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne.

## ➤ **Vice-présidente**

**Cheryl Dumont** est la vice-présidente de la Commission. Elle est directrice du service de formation et de développement des ressources humaines de la Manitoba Metis Federation. Elle a occupé aussi le poste de conseillère municipale de la M. R. de Saint-Laurent de 1989 à 1997. Durant son poste, elle a siégé à de nombreux comités municipaux et a représenté la municipalité au sein de nombreux conseils. Elle joue aussi un rôle dans la Société Franco-Manitobaine.

**Le D<sup>r</sup> Amarjit S. Arneja** est né dans la région de Punjab, en Inde, et a émigré à Winnipeg en 1973. Il est commissaire depuis 1994. Il est professeur agrégé de médecine à l'Université du Manitoba et travaille aussi dans les domaines de la médecine clinique, de l'enseignement et de la recherche. Il a déjà été rédacteur du bulletin de la *Manitoba Tennis Association*, dont il a aussi été le directeur pendant plusieurs années. Actuellement, le docteur Arneja est directeur et administrateur de la *India Association of Manitoba*. Il est aussi membre actif de divers organismes culturels, communautaires et religieux.

**Alfredo (Fred) Arrojado** est conseiller en assurance chez Zurich du Canada Compagnie d'Assurance-Vie. Il a un baccalauréat en administration des affaires. Fred est le directeur général de CTICS, une entreprise de consultation en immigration. Il est aussi un intermédiaire juridique communautaire agréé auprès de l'Association d'éducation juridique communautaire. Il est président sortant de la *Philippine Association of Manitoba*, et membre du conseil du programme MEBAC de la Banque de développement du Canada. En outre, il joue un rôle actif comme bénévole au sein de la collectivité et aide les nouveaux immigrants à régler des questions d'établissement et d'immigration.



➤ **Nouveaux  
commissaires**

**Randal Smith**

Admis au barreau en 1980. Il est avocat pour le groupe des droits des autochtones du ministère fédéral de la Justice. Il est l'ancien président de l'Association du barreau du Manitoba et il écrit régulièrement des articles sur des questions juridiques. M. Smith a aussi occupé le poste d'arbitre en vertu du *Code canadien du travail* et de président du tribunal de révision du Régime de pensions du Canada.

**Dianne Vandewater** a obtenu son baccalauréat ès arts (majeure en français) à l'Université du Manitoba en 1990. Elle habite Winnipeg et travaille actuellement chez Faneuil ISG Inc. comme représentante dans le domaine des téléservices. Elle participe activement à la vie paroissiale et communautaire.

**Janet Baldwin** est une nouvelle commissaire à la Commission. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Janet a été engagée dans les questions d'égalité et de diversité à l'université, où elle a siégé en tant que présidente du Conseil consultatif du président sur la situation de la femme (*President's Advisory Council on Women*) et directrice du Women's Secretariat. Elle a révisé les politiques des droits de la personne et du harcèlement sexuel de l'université. Actuellement, Janet est aussi membre d'une équipe de liaison avec les organismes pour l'allocation des investissements communautaires de Centraide. Elle est mariée et a deux enfants adolescents.

**Roberta Frederickson** est une déléguée syndicale au sein de la Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et a été nommée à la Commission cette année. Elle est une employée de longue date de l'hôtel Fort Garry à Winnipeg et elle possède une grande expérience dans les problèmes liés au milieu de travail. Ses intérêts comprennent les droits de la personne et elle enseigne maintenant aux membres de la Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile de Winnipeg les lois sur les droits de la personne et les questions connexes. Roberta a une fille.

**Kemlin Nembhard** a obtenu un baccalauréat ès arts de la University of Winnipeg avec une majeure en études environnementales, en études sociales et économiques et en géographie. Elle travaille en tant qu'éducatrice en santé communautaire des femmes pour le Réseau canadien pour la santé des femmes. Elle est aussi membre du conseil d'administration de Herizons et elle joue un rôle actif comme bénévole avec CHO!CES. Kemlin est très engagée dans le mouvement de justice sociale, surtout dans les questions d'antiracisme et des femmes. Elle travaille aussi sur les questions d'économie alternative.

**Yvonne Peters** a été nommée à la Commission cette année. Elle détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de la University of Saskatchewan et un baccalauréat en service social de la University of Regina. Elle exerce la loi des droits à l'égalité à Winnipeg, en offrant des consultations juridiques et des conseils aux syndicats, aux groupes communautaires, aux groupes des droits de la personne, au secteur des entreprises et aux gouvernements. Dans le cadre de son travail communautaire, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire et membre du conseil d'administration de la Women's Health Clinic.

## Initiatives 2001

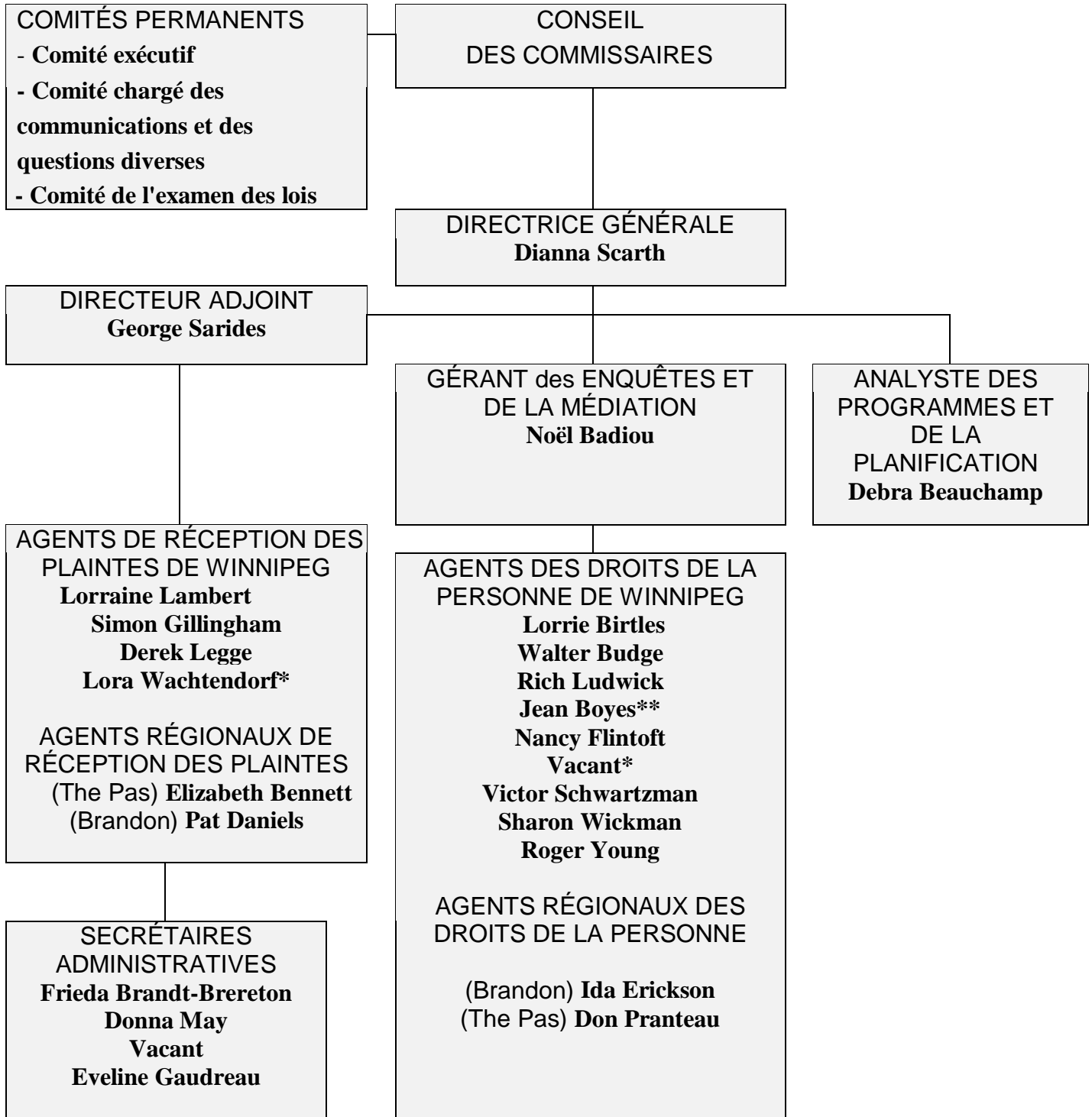
*« Mon intérêt est dans l'avenir,  
car je vais y passer le reste de  
ma vie. » (traduction libre)  
Charles F. Kettering*

Le Conseil des commissaires établit les politiques qui déterminent la manière dont le personnel professionnel administre les programmes et les activités de l'organisme. Ce Conseil est également chargé de déterminer la suite à donner à toutes les plaintes et de formuler des avis consultatifs qui lient les parties.

Au cours de la prochaine année, le Conseil considérera l'élargissement possible des domaines de compétences de la Commission pour inclure, par exemple, les questions relatives à la pauvreté et aux sans-abri. Le Conseil a annoncé que la Commission mettra davantage l'accent sur les plaintes de discrimination systémique. Bien que le Conseil n'ait presque pas exercé son droit de déposer ses propres plaintes par le passé, il étudiera la possibilité d'en faire déposer par la Commission plus souvent pour traiter de la discrimination systémique.

La Commission est prête à défendre les questions importantes des droits de la personne, même si elles dépassent sa compétence légale. La Commission est engagée à concevoir des programmes offrant des services aux Autochtones d'une façon plus accessible et respectueuse de la culture, et à renouveler ses liens avec les diverses communautés de la province.

# ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA



\*à mi-temps

\*\* 0,7 AP

# Statistiques

Dossiers de résolution soumis à un règlement rapide :

| Activité           | Nombre de dossiers | %            |
|--------------------|--------------------|--------------|
| 13(1) Services     | 12                 | 20,7 %       |
| 14(x) Emploi       | 38                 | 65,5 %       |
| 16(1) Logement     | 5                  | 8,6 %        |
| 19(x) Harcèlement  | 3                  | 5,2 %        |
| 20(1) Représailles | 0                  | 0%           |
| <b>TOTAL</b>       | <b>58</b>          | <b>100 %</b> |

| Motif                          | Nombre de dossiers | %            |
|--------------------------------|--------------------|--------------|
| Âge                            | 9                  | 15,6 %       |
| Ascendance                     | 8                  | 13,7 %       |
| Origine nationale              | 23                 | 39,7 %       |
| Incapacité                     | 5                  | 8,6 %        |
| État matrimonial ou état civil | 2                  | 3,4 %        |
| Sexe (y compris la grossesse)  | 9                  | 15,6 %       |
| Orientation sexuelle           | 2                  | 3,4 %        |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>58</b>          | <b>100 %</b> |

## Dossiers de plaintes officielles

| Activité           | Nombre de dossiers | %      |
|--------------------|--------------------|--------|
| 13(1) Services     | 44                 | 16,9 % |
| 14(x) Emploi       | 162                | 62 %   |
| 16(1) Logement     | 7                  | 2,7 %  |
| 19(x) Harcèlement  | 41                 | 15,7 % |
| 20(1) Représailles | 6                  | 2,3 %  |
| 15, 17, 18 Autres  | 1                  | 0,4 %  |
| <b>Total</b>       | 261                | 100 %  |

| Motif                         | Nombre de dossiers | %      |
|-------------------------------|--------------------|--------|
| Âge                           | 17                 | 6,5 %  |
| Ascendance                    | *(48) 47           | 18 %   |
| Origine nationale             | *(2) 1             | 0,4 %  |
| Incapacité                    | *(85) 83           | 31,8 % |
| État matrimonial/État civil   | 13                 | 5 %    |
| Convictions politiques        | 2                  | 0,8 %  |
| Religion                      | *(6) 5             | 1,9 %  |
| Sexe (y compris la grossesse) | *(80) 78           | 29,9 % |
| Orientation sexuelle          | 10                 | 3,8 %  |
| Source de revenu              | 1                  | 0,4 %  |
| Autres                        | 4                  | 1,5 %  |
| <b>Total</b>                  | 261                | 100 %  |

\* Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

### Total 2000 - Règlements rapides et plaintes officielles par activité

| Activité           | Nombre de dossiers | %           |
|--------------------|--------------------|-------------|
| 13(1) Services     | 56                 | 17,6 %      |
| 14(x) Emploi       | 200                | 62,6 %      |
| 16(1) Logement     | 12                 | 3,8 %       |
| 19(x) Harcèlement  | 44                 | 13,8 %      |
| 20(1) Représailles | 6                  | 1,9 %       |
| 15, 17, 18 Autres  | 1                  | 0,3 %       |
| <b>Total</b>       | <b>319</b>         | <b>100%</b> |

## Total 2000 - Règlements rapides et plaintes officielles par motif

| Motif                          | Nombre de dossiers | %            |
|--------------------------------|--------------------|--------------|
| Âge                            | 26                 | 8,2 %        |
| Ascendance                     | 55                 | 17,2 %       |
| Origine nationale              | *(2) 1             | 0,3 %        |
| Incapacité                     | *(108) 106         | 33,2 %       |
| État matrimonial ou état civil | 18                 | 5,6 %        |
| Convictions politiques         | 2                  | 0,6 %        |
| Religion                       | *(8) 7             | 2,2 %        |
| Sexe (y compris la grossesse)  | *(89) 87           | 27,3 %       |
| Orientation sexuelle           | 12                 | 3,8 %        |
| Source de revenu               | 1                  | 0,3 %        |
| Autres (motifs analogues)      | 4                  | 1,3 %        |
| <b>Total</b>                   | <b>319</b>         | <b>100 %</b> |

\*Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

### Plaintes officielles déposées – Rapport de fin d'année 2000

|  |           |
|--|-----------|
| Plaintes officielles reportées de 1999                           | 208       |
| Plaintes officielles déposées en 2000                            | + 261     |
|  | Total 469 |
| Dossiers de plaintes officielles fermés en 2000                  | - 223     |
| Dossiers des plaintes officielles reportés à l'année civile 2001 | = 246     |
| État des plaintes reportées à l'année civile 2001 :              |           |
| Enquête en cours   | 187       |
| En médiation préalable   | 41        |
| En médiation dirigée   | 18        |
|  | Total 246 |

### PLAINTES OFFICIELLES DÉPOSÉES

| 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 245  | 265  | 216  | 149  | 150  | 169  | 218  | 308  | 262  | 252  | 261  |

**Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par activité**

| <b>Activité</b><br>(Nombre de dossiers) | Médiation préalable | Règlement en milieu d'enquête | Retrait/ abandon | Rejet     | Règlement en médiation dirigée | Renvoi en arbitrage | Autres**  |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|-----------|--------------------------------|---------------------|-----------|
| 13(1) Services (34)                     | 3                   | 2                             | 5                | 18        | 0                              | 4                   | 2         |
| 14(x) Emploi (131)                      | 16                  | 16                            | 25               | 50        | 6                              | 11                  | 7         |
| 16(1) Logement (8)                      | 0                   | 1                             | 2                | 4         | 0                              | 1                   | 0         |
| 19(x) Harcèlement (42)                  | 12                  | 2                             | 5                | 16        | 4                              | 0                   | 3         |
| 20(1) Représailles (8)                  | 0                   | 0                             | 1                | 6         | 0                              | 1                   | 0         |
| <b>Totaux (223)</b>                     | <b>31</b>           | <b>21</b>                     | <b>38</b>        | <b>94</b> | <b>10</b>                      | <b>17</b>           | <b>12</b> |

**Suite donnée aux plaintes officielles déposées par motif**

| <b>Motif</b><br>(Nombre de dossiers) | Médiation préalable | Règlement en milieu d'enquête | Retrait / Abandon | Rejet     | Règlement en médiation dirigée | Renvoi en arbitrage | Autres**  |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------|-----------|--------------------------------|---------------------|-----------|
| Âge (23)                             | 1                   | 0                             | 9                 | 9         | 0                              | 1                   | 3         |
| Ascendance (33)                      | 5                   | 1                             | 5                 | 19        | 1                              | 1                   | 1         |
| Origine nationale                    | 0                   | 0                             | 0                 | 2         | 0                              | 0                   | 0         |
| Incapacité (61)                      | 8                   | 11                            | 10                | 21        | 3                              | 4                   | 4         |
| État matrimonial/état civil (16)     | 3                   | 2                             | 2                 | 7         | 0                              | 2                   | 0         |
| Convictions politiques (0)           | 0                   | 0                             | 0                 | 0         | 0                              | 0                   | 0         |
| Religion (4)                         | 0                   | 0                             | 1                 | 3         | 0                              | 0                   | 0         |
| Sexe (77)                            | 12                  | 7                             | 10                | 30        | 6                              | 8                   | 4         |
| Orientation                          | 2                   | 0                             | 1                 | 2         | 0                              | 1                   | 0         |
| Source de revenu                     | 0                   | 0                             | 0                 | 1         | 0                              | 0                   | 0         |
| <b>Totaux (223)</b>                  | <b>31</b>           | <b>21</b>                     | <b>38</b>         | <b>94</b> | <b>10</b>                      | <b>17</b>           | <b>12</b> |

**\*\* Veuillez noter que les 12 « autres » dossiers se rapportaient à des cas où les poursuites se sont terminées à la suite d'un règlement de l'affaire par les parties sans la participation de la Commission.**