

# 2001

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

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

**Site Web bilingue**

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

## **Winnipeg**

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

Tél. : (204) 945-3007

Sans frais : 1-888-884-8681

ATME : (204) 945-3442

Télééc. : (204) 945-1292

Courriel : [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

Télééc. : (204) 726-6035

*Nous acceptons les appels à frais virés*

## **Le Pas**

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

Tél. : (204) 627-8270

Sans frais : 1-800-676-7084

ATME : (204) 623-7892

Télééc. : (204) 623-5404

*Nous acceptons les appels à frais virés*



---

**Procureur général  
Ministre de la Justice**

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

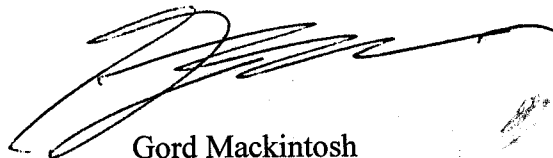
Son Honneur  
L'honorable Peter. Liba, C.M.  
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

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 pur l'année 2001.

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

Le ministre,



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 2001.

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.

La présidente,

Janet Baldwin.



# *Table des matières*

<i>Le Code des droits de la personne du Manitoba</i>	2
<i>Message de la présidente</i>	3
<i>Rapport de la directrice générale</i>	5
<i>Dépôt des plaintes</i>	8
<i>Introduction</i>	9
<i>Règlements</i>	10
<i>Rapport de surveillance</i>	16
<i>Sensibilisation</i>	18
<i>Rapports régionaux</i>	20
<i>Avis consultatifs</i>	21
<i>Les commissaires en 2001</i>	22
<i>Organigramme de la Commission</i>	24
<i>Statistiques</i>	25

## ***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
- Âge
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Nationalité ou origine nationale
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou situation familiale
- 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.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mandat 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 plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, 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**

Janet Baldwin  
Présidente

Jerry Woods  
Vice-président

#### **Commissaires**

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

Kemlin Nembhard

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Randal Smith, c.r.

Dianne Frith

Fausto Yadao

Robin Dwarka

**Ministre**  
**L'honorable**  
**Gord Mackintosh**



## Message de la présidente

### Ma première année

Ce fut un honneur pour moi que d'être nommée présidente de la Commission des droits de la personne du Manitoba en février 2001, à la suite de Ken Filkow, c.r. En même temps que moi furent nommés Jerry Woods au poste de vice-président, et Robin Dwarka et Fausto Yadao en tant que commissaires. Avec Ken, se sont retirés du conseil Cheryl Dumont, vice-présidente, et Fred Arrojado, commissaire. Quant à Kemlin Nembhard, elle nous avait déjà quittés auparavant pour aller travailler pour CUSO au Kenya. Je tiens à remercier les commissaires aujourd'hui à la retraite, en particulier Ken Filkow, qui a assumé les fonctions de président pendant treize ans, et qui s'est ainsi valu la reconnaissance à l'échelon provincial et national à la fois.

*« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »*

*Article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme*

Le Conseil des commissaires établit les politiques de la Commission, détermine le traitement de toutes les plaintes, et dirige les activités et programmes que la Commission entreprend, pour remplir son triple mandat d'application du Code des droits de la personne, l'éducation du public et la promotion des droits de la personne. Le Conseil s'est réuni sept fois en 2001. La gestion des cas et les délais ont continué de s'améliorer sous la direction de notre nouveau gestionnaire des enquêtes et médiations, Donna Seale. Alors que 21 cas ont été renvoyés en arbitrage, il n'y a eu aucune audience d'arbitrage en 2001. Les cas qui ont fait couler beaucoup d'encre au chapitre des attestations d'études médicales étrangères ont été renvoyées en requête préalable à l'audience, à la médiation multipartite, ce qui traduit la rentabilité de la médiation et l'accent que met le Conseil sur les questions tant systémiques qu'individuelles.

La Commission a donné de l'expansion à ses programmes d'éducation, notamment à ses colloques de formation qui ont connu un très grand succès. En 2001, la formation a mis l'accent sur les jeunes, avec pour point culminant la première Conférence annuelle de sensibilisation des jeunes en novembre.

Le Conseil a adopté une attitude plus proactive face à la promotion des droits de la personne, par la voie de lettres à la rédaction et de communiqués destinés aux médias, tels que celui qui fut immédiatement diffusé après la tragédie du 11 septembre, qui mettait en garde contre les dangers des formules stéréotypées et des réactions violentes.

La Commission a présenté un exposé au comité d'examen sur les unions de fait au Manitoba, le Review Panel on Common-Law Relationships, dans lequel elle appuyait le droit des couples homosexuels d'adopter un enfant, l'élargissement de l'application des lois concernant le patrimoine familial aux conjoints de fait, et le droit des couples homosexuels d'opter pour le mariage. La Commission a exhorté le gouvernement du Canada à intervenir dans les cas qui remettent en question la restriction du mariage aux couples hétérosexuels, au cas où ils seraient portés devant la Cour suprême du Canada.

La Commission s'est également adressée au Comité sénatorial permanent des droits de la personne, qui a été mandaté pour « étudier diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne ». J'ai parlé de l'impact de la Commission du Manitoba sur l'évolution des droits de la personne au Canada, ainsi que de nos initiatives et des défis qui se posent à nous. Dans son premier rapport, « Des promesses à tenir : le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne », le Comité sénatorial a proposé que l'on augmente les ressources

destinées à la promotion des droits de la personne et à l'éducation dans ce domaine, ainsi qu'à l'examen des lois et politiques.

En octobre 2001, la Commission a tenu une session de planification stratégique pour mettre en relief les priorités des deux prochaines années. Un comité mixte composé de membres du Conseil et du personnel a ensuite été créé pour élaborer des buts, des objectifs et un plan d'action. Une des priorités du Conseil consistait à poursuivre l'examen des politiques de la Commission, en interprétant les dispositions du Code.

*« Toute personne sectaire a déjà été un enfant dénué de préjugé. »*

*Sœur Marie de Lourdes*

Une autre préoccupation avait trait au besoin de réviser, de mettre à jour, voire d'augmenter le Code des droits de la personne proprement dit. Dans cette même veine, le Comité de l'examen des lois a été rétabli, la commissaire Yvonne Peters en assurant la présidence. Ce Comité a formulé une proposition législative, qui a recommandé des modifications de procédure et l'ajout de la « condition sociale » en tant que motif protégé en vertu du Code. Cet ajout porterait sur la discrimination pour des motifs de pauvreté et de situation de sans-abri, et reconnaîtrait que la discrimination est souvent basée sur l'accumulation de plusieurs caractéristiques. Cette proposition a été présentée au ministre en novembre 2001.

L'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) a, lors de son assemblée annuelle en mai 2001, incité les autorités provinciales, territoriales et fédérales à inclure la « condition sociale » comme caractéristique protégée dans leur législation sur les droits de la personne. L'ACCDP est également intervenue dans l'affaire Gosselin c. A.G. of Québec, devant la Cour suprême du Canada, en ce qui concerne les anciennes dispositions discriminatoires en matière de bien-être au Québec. La Commission du Manitoba participe activement à l'ACCDP. J'étais heureuse, malgré ma surprise, d'être élue deuxième vice-présidente à ma première réunion, en tant qu'hôte de la Conférence annuelle de l'ACCDP de 2003, qui aura lieu à Winnipeg du 25 au 28 mai 2003, sur le thème des droits de la personne des Autochtones. L'ACCDP s'exprime de plus en plus sur les questions nationales de droits de la personne, par exemple, dans un communiqué de presse diffusé lors de sa réunion de décembre sur les effets de l'anti-terrorisme et des mesures de sécurité sur les droits de la personne.

Si l'on se tourne vers 2002, le Conseil continuera d'insister sur les questions systémiques et envisagera d'utiliser plus amplement les plaintes déposées par la Commission pour lutter contre la discrimination systémique. Elle continuera d'axer ses efforts sur les jeunes, sur l'organisation de colloques pour les administrateurs scolaires sur des sujets tels que le harcèlement et l'homophobie. La Commission s'efforcera de promouvoir les droits à l'égalité dans toutes les tribunes appropriées. Le Conseil examinera d'autres modèles de traitement des plaintes, pour améliorer son efficacité et pour pouvoir consacrer plus de temps aux questions de politique. Le Conseil espère achever l'examen de ses politiques en 2002, et réviser le Code de manière constante pour veiller à ce que les lois du Manitoba en matière de droits de la personne répondent aux besoins de la collectivité qui évoluent sans cesse.

Je tiens à remercier mes collègues du Conseil, tout particulièrement mon vice-président, Jerry Woods, de leur soutien. Je tiens également à reconnaître le travail de l'ensemble du personnel de la Commission, et surtout Debra Beauchamp, analyste des programmes et de la planification, sans qui bien des chroniques et exposés n'auraient jamais vu le jour, Dianna Scarth, notre directrice générale si dévouée, et Aaron Berg, conseiller juridique, pour les avis qu'il nous a formulés au cours de la première année de mon mandat.

Janet Baldwin

# Rapport de la directrice générale

## Aperçu

2001 a été une année de défis nouveaux ainsi que de changements substantiels, tant au sein du Conseil que du personnel de la Commission.

En ce qui concerne le personnel, les changements se sont amorcés lorsque trois employés de longue date, Walter Budge, Ida Erickson et Frieda Brereton, ont pris leur retraite. Leurs collègues leur souhaitent santé et bonheur pour l'avenir. La Commission a engagé deux agents des droits de la personne et ajouté deux membres à son personnel de soutien administratif. En outre, un stagiaire dans le cadre du Aboriginal Public Administration Program a accepté un poste de durée déterminée d'un an comme agent des droits de la personne, et un coordonnateur des communications a été ajouté au personnel. Enfin, deux détachements ont été amorcés, à savoir un agent des droits de la personne et un gérant des enquêtes et de la médiation.

«Telle est la promesse des droits de l'Homme – permettre à chaque homme et à chaque femme de réaliser le plus possible leur potentiel et d'instaurer pour eux-mêmes et pour leur collectivité un monde meilleur.»  
Kofi Annan

Outre les nouvelles recrues, de nombreuses initiatives aussi novatrices que stimulantes sont en cours. Une réunion de planification stratégique a ouvert la voie aux commissaires et au personnel afin de se fixer ensemble des buts et objectifs pour 2001 et au-delà. Pour la Commission, les objectifs généraux qui ont été atteints consistaient à devenir plus proactive dans la promotion des droits de la personne, à amplifier et à renforcer les programmes d'éducation du public, à examiner et mettre à jour ses politiques, et à continuer d'améliorer ses mécanismes de résolution des plaintes.

Pour atteindre notre objectif de promotion plus proactive des droits de la personne, nous continuons à nous concentrer sur les *activités de vulgarisation*, qui contribuent à sensibiliser le public au Code et aux activités de la Commission. L'agent des droits de la personne établi à Le Pas a augmenté de deux à quatre le nombre de nos antennes dans cette région. Il se rend désormais à Swan River et à Dauphin une fois par mois, outre sa visite à Thompson et à Flin Flon, tout en continuant de faire de fréquentes tournées dans de nombreuses autres petites collectivités du Nord du Manitoba. Lorsqu'un poste d'agent de droits de la personne est devenu vacant, on a décidé d'engager un Autochtone pour tenter surtout de rendre les services de la Commission plus accessibles et plus significatifs pour les Autochtones de la région de Winnipeg. À l'aide du modèle appliqué dans le Nord du Manitoba, cet agent se rend régulièrement dans les bureaux de la Manitoba Metis Federation, du Centre autochtone et des bureaux municipaux à St. Laurent.

La Commission a entrepris plusieurs autres activités de vulgarisation de concert avec la Commission canadienne des droits de la personne, dont des publicités conjointes, des présentations de conférenciers, des expositions dans le cadre d'activités communautaires, et la remise annuelle d'un Prix du dévouement à la cause des droits de la personne. Le Manitoba est la seule province où les commissions fédérale et provinciales se trouvent dans le même immeuble, entente qui, selon nous, permet de servir le public de manière plus efficace.

Un autre objectif, qui découle de notre planification stratégique, consistait à amplifier et à renforcer nos programmes d'éducation du public. Avec cet objectif en tête, la Commission a lancé plusieurs importantes *initiatives d'éducation du public* au cours de l'année.

En novembre, nous avons lancé un nouveau bulletin mensuel, *Connexions*, disponible en ligne, par télécopieur ou par courrier ordinaire. Cette nouvelle publication, qui a

suscité des réactions très positives, permet à la Commission de diffuser de l'information de dernière heure sur les droits de la personne.

«*Tout va tellement vite dans le monde qu'il y a des jours où la personne disant qu'une chose est impossible est interrompue par celle qui la réalise.*»

*Anonyme*

L'accent sur les droits de la personne dans le système d'éducation fut une autre initiative importante de la Commission. Plus de 230 étudiants de toutes les régions du Manitoba ont assisté à notre première Conférence de sensibilisation des jeunes en novembre. Cette conférence remporta un tel succès qu'elle se tiendra tous les ans pour célébrer la Journée internationale des droits de l'Homme. Au cours de cette conférence, nous nous sommes rendu compte à quel point l'intimidation et le harcèlement sont devenus des problèmes sérieux dans la vie quotidienne de nombreux jeunes. Un atelier de la conférence intitulé « Bully Alert » a été enregistré sur vidéo et a servi de base à un vidéo produit par la Commission. La phase finale de ce projet sera réalisée en 2002, lorsque le vidéo deviendra partie intégrante d'un volet interactif sur le site Web de la Commission. Ce vidéo est offert gratuitement aux écoles et aux groupes de jeunes.

Un autre objectif fixé par la Commission dans sa session de planification stratégique consiste à améliorer constamment son mécanisme de résolution des plaintes. Les statistiques de fin d'année dans les *activités de résolution des plaintes* comportent certaines statistiques encourageantes.

Au total, 315 dossiers ont été résolus au cours de l'année (c.-à-d. des plaintes officielles et des conciliations rapides) soit 34 de plus que l'an dernier. Un autre résultat positif a été qu'un règlement fut conclu dans 37 p. 100 des dossiers résolus, ce qui rendait l'enquête superflue. Parmi les dossiers résolus, 12 p. 100 se sont réglés en cours d'enquête. En d'autres termes, 49 p. 100 des 315 plaintes résolues comportaient un règlement.

Si l'on combine toutes les méthodes employées par la Commission, la période requise pour résoudre ces 315 dossiers fut en moyenne de 103 jours.

Les plaintes relatives aux droits de la personne varient beaucoup en termes de portée et de complexité, et la Commission s'est engagée à offrir aux parties concernées un éventail de mécanismes de résolution des plaintes. Dans certaines circonstances, la médiation et la conciliation présentent des avantages. Le mécanisme de conciliation rapide permet de résoudre des problèmes de droits de la personne dès que possible, en général dans les jours qui suivent la première prise de contact du plaignant avec la Commission. Au cours de l'année, le personnel de réception des plaintes a résolu 88 des 315 dossiers par la voie de la conciliation rapide, dans un délai de 30,3 jours en moyenne. En outre, 12 p. 100 des cas ont été résolus par la voie de la médiation préalable à l'enquête qui, en moyenne, s'est conclue dans un délai de 51 jours. Au total, 37 p. 100 des dossiers résolus consistaient dans des règlements conclus avant le début d'une enquête.

Les avantages de la médiation et de la conciliation ne se bornent pas à la rapidité. Certaines possibilités de règlement ne se présentent peut-être qu'au début et non pas à une phase ultérieure du processus. Par exemple, la possibilité d'être réintégré dans un poste aura peut-être disparu au moment où l'enquête sera terminée. Les médiateurs de la Commission ont également signalé qu'à l'étape préalable à l'enquête, les intimés semblent plus désireux d'entreprendre une formation en droits de la personne, qui pourra à son tour empêcher des plaintes dans l'avenir. Enfin, la nature consensuelle des résolutions conclues par la voie de la médiation et de la conciliation cadrent avec l'objectif réparateur de la législation des droits de la personne.

Les enquêtes demeurent un moyen fondamental et important de traiter les plaintes, comme en atteste le fait que 140 rapports d'enquête ont été rédigés au cours de l'année. En 2001, la durée moyenne d'une enquête était de 8,15 mois.

Les rapports d'enquête sont examinés par le Conseil des commissaires, qui peut décider de mettre fin aux procédures ou de renvoyer une plainte en audience devant un arbitre indépendant en droits de la personne. Le Conseil a mis fin aux procédures dans 27 p. 100 des dossiers résolus, et en a renvoyé 7 p. 100 en arbitrage.

Un objectif important atteint au cours de l'année fut la réduction substantielle des plaintes retirées et abandonnées. De 1992 à la fin de 1995, la proportion de ces plaintes se situait entre 29 et 51 p. 100, tandis que les règlements au cours de cette même période étaient de 15 à 23 p. 100. En 2001, toutefois, ces chiffres se sont inversés ; un règlement a été conclu dans 49 p. 100 des cas résolus, tandis que 14 p. 100 seulement des plaintes ont été retirées ou abandonnées.

*«Je ne comprends pas pourquoi les gens ont peur des idées nouvelles. Pour ma part, j'ai plutôt peur des vieilles.»  
John Cage*

Quoique le volume des plaintes inscrites cette année soit comparable à celui de l'an dernier, le pourcentage de plaintes pour des motifs d'incapacité continue d'augmenter régulièrement. En 1998, une plainte sur quatre qui avait été déposée était basée sur l'incapacité ; en 2001, ce chiffre était passé à une sur trois. L'augmentation sensible des plaintes basées sur l'incapacité est une tendance que d'autres commissions du pays ont également remarquée. Non seulement les plaintes relatives à l'incapacité ont-elles augmenté, mais aussi les allégations invoquées sont de plus en plus complexes, et il y a plus de plaintes basées sur l'incapacité mentale que dans le passé.

Le contexte de la vaste majorité des plaintes demeure l'emploi. Cette tendance a été signalée en 1999 et, à cette époque, la Commission a lancé une série de colloques de formation pour les employeurs. Ces colloques sont devenus l'assise des programmes d'éducation de la Commission. Au cours de l'an prochain, dans le cadre de notre plan stratégique, ces colloques seront mis à jour pour offrir aux employeurs de l'information de dernière heure sur les droits de la personne.

La Commission a accompli beaucoup en 2001 et a ouvert la voie à la réalisation de ses objectifs au cours des prochaines années. Je tiens à remercier le personnel de la Commission pour son travail assidu et pour son enthousiasme, ainsi que le Conseil, notamment Janet Baldwin et Jerry Woods, pour leurs avis et leur soutien tout au long de l'année.

Dianna Scarth

## **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 ne relève pas 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. Il s'agit alors d'une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, le personnel du service de réception rédigera une plainte qu'il enregistrera et qu'il enverra à l'intimé.

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

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution volontaire dite négociation préalable à l'enquête menée par un des médiateurs de la Commission spécialement formés à cette fin.
- Toutes les négociations préalables à l'enquête sont confidentielles et sont menées en toute neutralité et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par négociation préalable à l'enquête feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des entrevues et un examen de la documentation.
- Une fois l'enquête terminée, les enquêteurs rédigent un rapport présentant leurs conclusions et formulent une recommandation au Conseil des commissaires qui indique si la plainte doit être poursuivie ou non.
- Au cours de l'enquête, les parties peuvent à tout moment envisager la résolution volontaire avec l'un des médiateurs de la Commission.

#### *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, entend les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu infraction au *Code*.

## Introduction

### Activités

En 2001, nous avons ouvert 485 fichiers au total. On ouvre un dossier lorsqu'un plaignant demande que soit présentée une allégation, qui semble justifier une plainte et qui relève de la compétence de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

On a tenté la conciliation rapide pour 399 dossiers, dont 88 se sont réglés avec succès. Dans 133 autres dossiers, le plaignant a décidé de ne pas présenter de plainte après avoir reçu des renseignements supplémentaires sur la position de l'autre partie. En 2001, la durée moyenne de l'étape de règlement à l'amiable d'un dossier était de 30 jours.

En 2001, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 241 ont abouti au dépôt d'une plainte officielle auprès de la Commission.

Au cours de cette année-là, l'équipe de médiation s'est vu confier 133 plaintes officielles à négocier avant l'enquête ou au cours de cette dernière. Parmi ces plaintes, 32 se sont résolues avec succès. Les négociations préalables à l'enquête se sont soldées, en moyenne, dans un délai de 51 jours en 2001, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 78 jours.

L'équipe chargée des enquêtes s'est vu confier 181 plaintes officielles en 2001. Au cours de l'année, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires pour 140 plaintes. Ledit Conseil a ensuite examiné ces rapports et a pris des décisions conformément au Code (pour que la plainte soit rejetée ou qu'elle soit renvoyée en médiation dirigée ou en arbitrage). Trente-trois autres plaintes ont été soit réglées en cours d'enquête, soit retirées, soit abandonnées par le plaignant. La durée moyenne d'une enquête en 2001 était de 8,15 mois, soit de beaucoup inférieure à 2000.

*«La liberté,  
tout comme  
la paix, est  
indivisible.  
Si je veux  
préserver  
mes droits,  
je dois  
protéger  
ceux de mes  
voisins.»  
Tommy  
Douglas*

La médiation dirigée est la dernière chance offerte aux parties de régler entre elles. C'est un processus qui a lieu une fois qu'une plainte officielle a fait l'objet d'une enquête complète et que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne sera pas rejetée, et que la médiation dirigée devrait avoir lieu. En 2001, les plaintes officielles renvoyées en médiation dirigée sont au nombre de 37, tandis que 8 de ces cas ont été résolus avec succès. En moyenne, les médiations dirigées se sont achevées dans un délai de 109 jours.

Si l'on fait le total de toutes les options mentionnées ci-dessus et que l'on calcule la durée, le traitement des plaintes en 2001, depuis la tentative de règlement rapide jusqu'à la médiation dirigée, a duré 103 jours, soit un peu plus de trois mois.

En 2001, il n'y a eu aucune audience d'arbitrage.

Au total, en 2001, la Commission a résolu 315 dossiers (soit à l'amiable, soit après le dépôt d'une plainte officielle). En conséquence, le nombre de dossiers résolus par la Commission est supérieur à celui de ceux qui ont abouti à une plainte officielle en 2001 (315 dossiers résolus, 241 plaintes officielles déposées). Parmi les 315 dossiers résolus au cours de cette année, 118 l'ont été avant l'amorce d'une enquête (c.-à-d. dans le cadre d'une négociation rapide ou préalable à l'enquête). En d'autres termes, 37 p. 100 des dossiers résolus par la Commission l'ont été avant l'amorce même d'une enquête.

En date du 31 décembre 2001, le nombre de cas soumis à la Commission était de 352 dossiers.

# Règlements

## Incapacité

### Règlement à l'amiable – plainte officielle

#### Les allergies constituent peut-être une incapacité

Les odeurs fortes, y compris celles des parfums, posent parfois problème à certaines personnes. Dans cette cause, la plaignante a signalé qu'elle souffrait d'une grave allergie aux parfums.

Dans le passé, son employeur avait bien réussi à limiter l'usage des parfums dans le milieu de travail. Toutefois, récemment, il semble que cette détermination a chancelé. Elle a fait appel à la Commission.

*«Mon incapacité est la suivante : je ne peux pas me servir de mes jambes. Mon handicap correspond à votre perception négative de cette incapacité, et donc de moi-même.»  
Rick Hansen*

Un membre du personnel d'accueil a communiqué avec l'employeur qui a accepté de souligner de nouveau à l'ensemble du personnel les problèmes physiques sérieux que les parfums causaient à cette employée. Il a inséré un message dans ce sens dans toutes les enveloppes de paie, et a abordé le sujet à la réunion suivante du personnel. Il a également demandé à ses supérieurs d'adopter une attitude proactive et de parler à tout employé qui se parfume.

La plaignante a été satisfaite de ce résultat.

#### Médiation

##### Obligation de s'occuper d'un employé souffrant de dépression

Une femme a été engagée comme gestionnaire stagiaire en septembre. En novembre, on lui a diagnostiqué une dépression et on lui a prescrit des médicaments. Son médecin a suggéré qu'elle prenne trois semaines de congé pour laisser au médicament le temps d'agir.

Cette femme a informé son supérieur de la situation et a demandé qu'on lui accorde ce congé. Elle prétend avoir dit à son supérieur qu'elle était bien consciente qu'il s'agissait là d'un long congé, et qu'elle était disposée à venir travailler à temps partiel au cours des trois prochaines semaines. Elle a proposé à son supérieur de lui montrer les documents de son médecin, mais ajoute que son supérieur lui a dit que ce n'était pas nécessaire.

Apparemment, son supérieur a consulté le directeur régional et prétend avoir informé cette femme qu'il leur faudrait engager un autre gestionnaire stagiaire. En outre, elle n'avait plus de poste à temps plein mais plutôt un emploi à temps partiel en fonction des besoins, avec un salaire réduit.

Elle a communiqué avec la Commission, a dit ne plus vouloir travailler à cet endroit et chercher un autre emploi. On lui a expliqué la notion de mesures d'adaptation raisonnables et elle a décidé de déposer une plainte.

L'intimé a accepté de conclure un règlement négocié avec la plaignante. À l'issue de la médiation, l'intimé a consenti à verser la somme nette de 331,11 \$ à la plaignante pour perte de salaire, à mettre à jour le relevé d'emploi de la plaignante et à rédiger pour elle une lettre de référence. La plaignante a accepté ces conditions.



## Règlement à l'amiable - Plainte officielle

### Il ne suffit pas de s'excuser

Lorsqu'un nouveau gestionnaire a été accusé de harcèlement sexuel envers une employée, il a commencé apparemment à nier ces allégations, puis a répondu qu'il ne savait pas que son comportement la dérangeait.

Cette femme avait signalé à son supérieur que le gérant du magasin l'appelait « ma belle, mon ange et chérie », la chatouillait et la touchait de manière inconvenante. Le gérant a eu beau s'excuser, la femme a refusé d'accepter ses excuses, prétendant qu'elle ne pouvait plus travailler avec lui. On lui a proposé une mutation de poste, ce qu'elle a trouvé injuste du fait qu'elle pouvait jusqu'alors se rendre à pied au travail. Elle a démissionné sans préavis. Elle ne voulait plus travailler à cet endroit, mais a parlé à un membre du personnel d'accueil du comportement allégué du gérant.

*«Nous ne devons pas oublier qu'un droit perdu pour une personne est perdu pour tout le monde.»*

*William  
Reece  
Smith, Jr.*

Lorsqu'un employeur sait ou devrait savoir qu'il y a harcèlement dans le milieu de travail, il est tenu de faire cesser ce comportement ou d'empêcher qu'il ne se reproduise. Après avoir discuté de cette situation avec le personnel de la Commission, l'entreprise a consenti à envoyer ses gérants au colloque de formation organisé par la Commission à l'intention des employeurs.

La plaignante a immédiatement trouvé du travail ailleurs. Néanmoins, peu de temps après, le gérant a démissionné, et la femme s'est vu offrir un poste au lieu d'origine. Elle a accepté, satisfaite du résultat.

## Médiation – Négotiation en va-et-vient

### Résultats d'une grossesse sur la réduction de l'horaire de travail

La plaignante était une femme de 20 ans qui travaillait depuis près de deux ans comme serveuse à plein temps dans le restaurant. Au début de janvier, elle s'est aperçue qu'elle était enceinte et en a informé son employeur. Elle prétendait que d'autres membres du personnel l'avaient prévenue que son patron n'aimait pas que des serveuses manifestement enceintes travaillent dans le restaurant.

Dès avril, l'horaire de travail de la plaignante était déjà réduit. À la fin du mois, elle maintint avoir confronté son employeur, en lui disant qu'elle devrait démissionner parce que des périodes de travail de trois heures étaient trop dures pour elle. Elle a reçu son relevé d'emploi, indiquant qu'elle avait été mise à pied à cause d'un manque de travail. Elle alléguait qu'il n'y avait pas pénurie de travail et prétendit que de nouvelles serveuses avaient été embauchées récemment.

Il y eut alors des pourparlers avec un médiateur de la Commission qui a rencontré séparément la plaignante et l'intimé. Un règlement fut conclu et la femme a reçu 200 \$ en dommages-intérêts généraux de son ancien employeur.

## Âge

Au Manitoba, il n'y a aucune restriction ou discrimination fondée sur l'âge. Tout le monde, jeune ou vieux, est protégé en vertu de tous les articles visés dans le Code

### Règlement à l'amiable – Plainte officielle

#### Retraite obligatoire discriminatoire

La plaignante, qui allait avoir 65 ans en décembre, a senti des pressions l'incitant à prendre sa retraite. Elle prétendait que son supérieur ne cessait de lui parler de retraite anticipée. En outre, elle alléguait que le propriétaire de l'entreprise lui avait conseillé de prendre sa retraite cette année-là et lui avait fait rencontrer le conseiller financier de l'entreprise.

La femme n'était pas prête à prendre sa retraite. Elle avait prévu de travailler au moins un an de plus.

*“Les gens ne voient que ce qu'ils veulent bien voir.”*

*Ralph  
Waldo*

*Emerson*

La Commission communiqua avec l'employeur qui confirma ensuite par écrit que son entreprise n'avait pas coutume de forcer ses employés à prendre leur retraite.

La plaignante fut satisfaite de ce résultat et compte prendre sa retraite l'an prochain.

### Médiation – Négociation directe

#### Le formulaire de demande d'emploi révèle l'âge

Un homme de 51 ans a allégué qu'il était victime d'un traitement différencié dans son emploi à cause de son âge. Il a déposé une plainte à la Commission.

Trois postes étaient vacants chez un employeur. Le plaignant avait posé sa candidature pour ces trois postes en l'espace de quelques mois. Il a fait valoir ses nombreuses années d'expériences, ce qui répondait aux exigences de ces offres d'emploi.

Néanmoins, en remplissant les formulaires de demande d'emploi, il a remarqué qu'on lui demandait d'inscrire des dates telles que les années où il avait fréquenté l'école secondaire.

Selon le plaignant, ces trois postes ont été comblés et on ne lui a accordé aucune entrevue. Depuis qu'il avait révélé son âge dans le formulaire de demande, il avait l'impression de faire l'objet de discrimination à cause de son âge.

Un médiateur de la Commission a convoqué les deux parties et une entente a été conclue par la voie de la médiation. La demande d'emploi a été modifiée et la demande d'indiquer des dates telles que les années de fréquentation de l'école secondaire a été supprimée. La partie en cause a également accepté d'aider le plaignant à poser sa candidature pour d'autres postes. Par exemple, elle a promis au plaignant de lui faire des commentaires sur son curriculum vitae et sur sa demande d'emploi, et de lui formuler des critiques s'il ne réussissait pas.

## Règlement à l'amiable – Plainte officielle

**Présentation d'excuses et retour de l'employé au travail**

Le plaignant est arabe. Il a été embauché comme chef dans un restaurant du quartier. Le premier jour de travail, il prétend avoir été la cible de commentaires désagréables sur son pays d'origine de la part d'un collègue. Il dit avoir rapporté ces commentaires au chef principal, qui a ensuite parlé au collègue en question. Il prétend que le chef principal s'est ensuite excusé et a dit au plaignant de rentrer chez lui et qu'il le rappellerait le lendemain. Au bout de deux jours, comme il n'avait aucune nouvelle du restaurant, l'homme a appelé la Commission.

*«La liberté est cet instant qui se déroule entre le moment où quelqu'un vous dit quelque chose et celui où vous décidez de la manière de réagir.»*

*D' Jeffrey Borenstein*

La Commission a communiqué avec la direction du restaurant. Le chef principal a rencontré le plaignant et lui a réitéré ses excuses. Le plaignant a accepté de reprendre le travail, et le collègue a également présenté ses excuses.

**Médiation – Négociation en va-et-vient****Règlement d'un cas de harcèlement pour 5 000 \$**

En vertu du Code, le harcèlement se définit comme une série de comportements ou de commentaires injurieux et indésirables selon les motifs énoncés au paragraphe 2 de l'article 9. Dans le cas suivant, le plaignant allègue avoir été harcelé à cause de son ascendance.

Le plaignant est d'ascendance métis. Il travaillait comme entrepreneur dans un poste qui était décrit comme stressant, dangereux et comportant de grandes responsabilités. Il occupait ce poste depuis juin 2000. Il a dit qu'environ deux mois plus tard, un nouveau gérant régional a été engagé.

Le plaignant a dit avoir commencé à se faire harceler par le nouveau gérant presque immédiatement. Il s'est plaint que tous les jours pendant presque un mois, cet homme l'a qualifié de « sauvage » plutôt que de l'appeler par son nom.

D'abord, le plaignant a dit qu'il essayait d'en rire mais, en fin de compte, il a confronté le gérant, en lui demandant pourquoi il l'appelait de la sorte. Selon le plaignant, le gérant lui a répondu à voix haute : « Parce que c'est ce que tu es. »

En janvier 2001, le plaignant a allégué qu'on lui disait que l'entreprise était en train d'engager quelqu'un d'autre. Il prétend qu'on lui a dit qu'il semblait nerveux au travail et qu'on lui a demandé de remettre sa démission. Selon le plaignant, personne n'avait remis son rendement en question auparavant.

Croyant qu'il n'avait pas le choix, cet homme a démissionné. Il a communiqué avec la Commission et a déposé une plainte, en disant qu'il était victime de harcèlement au travail à cause de son ascendance.

Il y a eu médiation entre les deux parties, et une entente a été conclue. Le plaignant a reçu 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux (représentant une indemnité pour perte de dignité, et pour vexation), et a reçu une lettre d'excuses.

## Règlement à l'amiable – Plainte officielle

### Refus de s'adapter aux besoins de l'employé - Take Two

Le plaignant élève seul une fille de quatre ans qui, à cause d'une incapacité, avait des besoins spéciaux. Le travail par roulement était difficile, voire impossible pour lui, parce que sa fille recevait des services de jour d'une agence de service de garde. Avec un salaire horaire de 8,50 \$, le plaignant ne pouvait pas se permettre d'engager quelqu'un en dehors des heures de travail, surtout du fait que l'enfant avait besoin de quelqu'un qui avait une formation relative aux besoins spéciaux.

Il avait communiqué avec la Commission l'année précédente, lorsqu'il avait été affecté à un travail par roulement. À cette époque, l'entreprise avait accepté de tenir compte de ses besoins. Toutefois, cet homme fut une fois encore affecté à l'équipe du soir. Il retourna à la Commission en disant qu'il croyait qu'à cause de sa situation familiale, son employeur avait une fois encore manqué de tenir compte de ses besoins. Il accepta que la Commission tente une conciliation rapide avec son employeur pour résoudre ce problème récurrent.

*«Les difficultés sont ce qui rend la vie intéressante; les surmonter, c'est ce qui rend la vie significative.»*

*Joshua J.  
Marine*

Après des pourparlers avec l'un des membres du personnel d'accueil de la Commission, l'employeur convint d'autoriser le plaignant à demeurer dans l'équipe de jour jusqu'à ce qu'il puisse prendre des dispositions appropriées pour la garde de son enfant.

### Médiation – Négotiation en va-et-vient

#### La négociation se solde par un règlement pour 18 000 \$

Une femme travaillait pour une entreprise de vente au détail depuis plus de onze ans à titre d'administratrice du service de la paie. Elle a pris un congé de maternité et a demandé à un congé supplémentaire non rémunéré. Elle est retournée au travail neuf mois plus tard.

Un mois avant la date prévue de son retour au travail, elle a allégué avoir demandé un aménagement temporaire de son horaire. Elle a demandé si elle pouvait travailler le soir, pour être chez elle pendant que son mari travaillait. Elle a dit que sa demande avait été refusée. Elle prétend que son employeur a dit que la période du soir était impossible, parce qu'elle ne serait pas là en même temps que les supérieurs.

Elle a soutenu être revenue à la charge en proposant un compromis, en demandant de travailler cinq heures pendant le jour et trois autres heures le soir. Sa mère, a-t-elle dit, était prête à garder l'enfant le matin.

Apparemment, ce n'était pas une solution raisonnable pour l'employeur. La plaignante a été convoquée et informée qu'on préparait une indemnité de départ forfaitaire de 10 000 \$.

La femme a fait part de ses tracasseries à la Commission. Elle croyait que le refus de lui offrir un horaire de travail temporairement modifié constituait un manquement à tenir compte de ses besoins spéciaux en raison de sa situation familiale.

L'employeur était prêt à amorcer des négociations de règlement. Les parties se sont rencontrées et une entente a été conclue, qui comportait entre autres une lettre de référence positive, un relevé d'emploi révisé et la somme de 18 000 \$. Le règlement financier fut réparti comme suit : 8 000 \$ d'indemnité à titre d'avis raisonnable, et environ 10 000 \$ à titre d'indemnité pour frais juridiques, perte financière et atteinte à la dignité, et vexation.

Source  
de revenu

## Règlement à l'amiable – Plainte officielle

### Une étudiante se voit refuser un appartement

Une étudiante dit que sa demande de location d'un appartement a été refusée à cause de sa source de revenu, qui était un prêt étudiant. Elle dit que ce refus n'était pas basé sur le mérite personnel et qu'aucun effort n'a été fait pour vérifier ses références et pour vérifier si elle avait jamais eu de la difficulté à payer son loyer. Selon cette femme, le propriétaire lui a dit avoir déjà eu des problèmes avec des étudiants.

L'étudiante a appelé la Commission qui a communiqué avec le propriétaire. Il a accepté d'assister aux ateliers de la Commission destinés aux propriétaires de logements, et on lui a envoyé un exemplaire des Lignes directrices sur le logement de la Commission. La plaignante fut satisfaite de ce résultat et a trouvé un appartement ailleurs.

Religion

## Règlement à l'amiable – Plainte officielle

### Devoir de tenir compte des observances religieuses

*«Surmonter une difficulté est toujours source d'une joie secrète, car cela veut dire repousser une frontière et renforcer sa liberté».*

*Henri  
Frédéric  
Amiel*

La plaignante est mormone. Une vendeuse à temps partiel a indiqué à son employeur qu'elle ne pouvait pas travailler le dimanche à cause de ses convictions religieuses. Son employeur s'est plié à cette demande. Elle se plaint néanmoins que, lorsqu'un poste de supervision à temps plein s'est présenté, on ne le lui a pas accordé. Elle a dit que son patron lui avait dit que son manque de disponibilité le dimanche n'était pas commode. La plaignante dit avoir informé son directeur qu'elle travaillerait le samedi et qu'elle trouvait injuste de se voir refuser cette promotion à cause de sa religion.

Un membre du personnel d'accueil a communiqué avec l'employeur pour discuter de cette question. En conséquence, la plaignante a été promue à un poste à temps plein et a reçu une modeste augmentation de salaire. L'employeur a accepté d'envoyer des représentants de l'entreprise au prochain colloque de formation.

### Médiation dirigée par le Conseil

#### Une réunion obligatoire est source de problèmes

La plaignante a des convictions religieuses profondes et assiste aux offices tous les dimanche matin et les mercredis soir. Elle travaillait à temps partiel chez un coiffeur tout en ayant également son propre salon de coiffure chez elle. Le propriétaire du salon a convoqué une réunion du personnel un dimanche matin, et la plaignante lui a dit qu'elle ne pouvait y assister parce qu'elle devait aller à l'église. Il lui a dit d'essayer de venir, parce que la réunion était « obligatoire ». Elle n'est pas venue à la réunion. En revenant au travail le mercredi suivant, elle s'est plainte d'avoir été congédiée parce qu'elle n'avait pas assisté à la réunion du dimanche.

Au cours de l'enquête, l'intimé a allégué que le renvoi de son employée n'avait rien à voir avec la religion. Il a dit que la plaignante lui causait des tracas depuis quelque temps. Il a soutenu que, lorsqu'il lui demandait de travailler des heures supplémentaires, elle refusait. De même, il l'a soupçonnée de détourner ses clients en leur offrant des services chez elle. La plaignante a nié ces allégations. Elle a fait venir deux clients qui ont déclaré lui avoir demandé de leur donner un rendez-vous chez elle, ce qu'elle a refusé parce qu'ils étaient des clients de l'intimé. Lorsqu'il a été question des heures supplémentaires, la plaignante a déclaré que le travail devait se faire le dimanche et qu'elle ne pouvait travailler qu'après 13 heures. Elle a dit avoir travaillé le dimanche après-midi pendant plusieurs mois.

Le Conseil des commissaires a ordonné la médiation, en précisant que si aucune entente ne pouvait être conclue, un arbitre soit nommé. Une entente a été conclue. L'intimé a accepté de payer 1 500 \$ à la plaignante en dommages-intérêts généraux pour perte de dignité.

# Rapports de surveillance des universités

## Université de Winnipeg

L'Université de Winnipeg a fourni à la Commission des droits de la personne des données d'embauche qui concernent des initiatives récentes concernant l'équité en matière d'emploi. Ces initiatives ont été entreprises au cours de l'année en vue de favoriser la réalisation de son objectif énoncé, à savoir : «... améliorer le sort de toutes les femmes à l'université, et ce, dans tous les aspects qui concernent leur traitement équitable » (*trad. libre*). C'est la première fois que ces renseignements sont fournis, en vertu des conditions d'une entente de règlement, qui figureront normalement dans le Rapport annuel de la Commission.

« Je patine  
là où s'en va  
la rondelle, et  
non pas là  
d'où elle  
vient. »

Wayne  
Gretsky

L'Université a mis en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi, et ce, tant au stade du recrutement que de l'embauche. Les annonces d'emploi contiennent désormais une déclaration et sont diffusées en dehors du réseau universitaire habituel. On a recruté huit consultants en équité en matière d'emploi qui participent maintenant à des comités de sélection conformément à un processus qui a été énoncé dans la convention collective conclue entre l'université et son corps professoral.

En 2001, l'Université de Winnipeg a pris une initiative importante, soit d'entreprendre une étude sur la diversité. Lorsque le taux de réponse à ce sondage facultatif était faible, on redoublait d'efforts pour fournir d'autres renseignements et communiquer de manière officieuse avec les gens. C'est ainsi qu'on a réussi à atteindre un taux très élevé de réponse. L'Université de Winnipeg s'est servie de ces renseignements obtenus au moyen de cette étude sur la diversité pour créer une base de données, qui sera utilisée par son Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi, aux fins de fixer des objectifs d'équité par département. Nous avons hâte de recevoir de l'information sur les progrès accomplis dans ce domaine.

D'après les données d'embauche fournies par l'Université pour les quatre dernières années, le déséquilibre entre les sexes qui sévit depuis longtemps dans le corps professoral de l'Université de Winnipeg ne s'est pas beaucoup atténué. Au cours de l'année, 24 nouvelles recrues se sont ajoutées au personnel enseignant. Onze de ces postes ont été comblés par des femmes. Il importe de tenir compte non seulement du nombre de femmes engagées, mais aussi de l'échelon auquel elles ont été engagées.

Six des 24 nouvelles recrues étaient au niveau d'instructeur. Dans ce groupe, la représentation des femmes était de 50 p. 100. Toutefois, si l'on tient compte des sept postes conduisant à la permanence qui ont été comblés au cours de l'année, les femmes n'ont comblé que deux de ces postes. Une proportion beaucoup plus importante de femmes ont également été engagées pour combler les postes qui ne conduiront pas à la permanence dans la catégorie des professeurs assistants (cinq sur neuf). Il y a lieu de s'inquiéter que, même si le nombre de femmes au sein du personnel enseignant a augmenté dans l'ensemble, le pourcentage de femmes engagées pour combler des postes conduisant à la permanence est relativement faible.

Deux départements, ceux d'histoire et de psychologie, ont été signalés en 1997 comme comptant un faible nombre de femmes au sein de leur effectif, par rapport au nombre de femmes qualifiées qui sont disponibles sur le marché du travail. En date du 31 mars 2001, cinq des dix-neuf (26 %) membres du corps professoral du Département d'histoire étaient des femmes. Quant au Département de psychologie, 6 des 18 (33,3 %) membres du corps professoral étaient des femmes.

Au cours de l'année 2001, l'Université de Winnipeg a adopté une nouvelle attitude qui traduisait son engagement d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi. Notre prochain Rapport annuel indiquera dans quelle mesure ces objectifs auront été atteints au cours de 2002.

Pour la troisième fois, Brandon University a présenté à la Commission des droits de la personne du Manitoba des données d'embauche pour l'exercice précédent. Ces données, dont un sommaire est inclus dans ce rapport annuel conformément à une entente de règlement, ont été étudiées. L'objectif de l'examen de ces données d'embauche et des renseignements qui s'y rattachent consiste à déterminer si l'on a continué de rectifier la sous-représentation des femmes dans les postes d'enseignement et d'administration à l'Université. Il est à noter que la sous-représentation a été révélée dans une analyse statistique entreprise par la Commission en 1997, qui comparait la disponibilité des femmes qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure au nombre de femmes travaillant à Brandon University par département. Ces données ont révélé que les femmes étaient alors sous-représentées dans toutes les facultés de Brandon University, à l'exception des sciences infirmières.

Les données d'embauche fournies pour l'exercice se terminant le 31 août 2001 indiquent un total de 19 nouvelles recrues dont seulement 7 étaient des femmes. Lorsque les trois postes, qui étaient tributaires d'un financement provenant d'une source externe, sont éliminés, seuls 5 des 16 (31 %) membres du corps enseignant engagés pendant la période faisant l'objet de l'étude étaient des femmes. Ces chiffres se démarquent certes de ceux de l'exercice précédent, où 18 des 33 nouvelles recrues étaient des femmes (54%).

*« Si loin que  
vous soyez  
rendu dans  
la mauvaise  
direction,  
rebroussez  
chemin. »  
Proverbe  
turc*

Ce qui est particulièrement inquiétant et qui a déjà été signalé dans les rapports annuels précédents, c'est la sous-représentation des femmes à la Faculté des sciences. Les données d'embauche les plus récentes n'ont révélé aucun changement marqué. Parmi les sept nouvelles recrues de la Faculté au cours de l'année, six étaient des hommes qui ont tous été engagés à l'échelon de professeur assistant (même si seulement un d'entre eux était un poste qui conduit à la permanence). Parmi les six postes conduisant à la permanence, un seul a été comblé par une femme. Donc, la sous-représentation des femmes à la Faculté des sciences continue de sévir sans amélioration sensible au cours de l'année.

Tel que mentionné précédemment, Brandon University a reconnu le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans ses postes d'enseignement et d'administration, et elle a commencé à prendre les mesures qui s'imposent pour corriger ce déséquilibre. En tant que petite université en milieu rural, Brandon University se heurte à des difficultés particulières quand il s'agit de recruter et d'engager des professeurs et du personnel. Néanmoins, les efforts de recrutement qu'elle a déployés jusqu'à présent ne sont guère concluants. Encore une fois, nous suggérons que soit envisagée la mise en œuvre de mesures spéciales si l'on veut que des progrès réels s'accomplissent dans le domaine du recrutement, de l'embauche et de la rétention des femmes. Brandon University n'a pas de programme officiel d'équité en matière d'emploi. Au cours des rencontres avec les représentants de l'Université, plusieurs initiatives ont été discutées et l'Université a accepté de les étudier.

Ce qui nous inquiète tout autant, c'est que nous avons appris que les politiques de l'Université en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination ont été suspendues temporairement pour permettre la création de nouvelles politiques. Compte tenu de l'importance de ces politiques dans un contexte universitaire, si l'Université n'a aucune politique de ce genre pendant une période prolongée, cette situation est très préoccupante.

Dans le prochain Rapport annuel de la Commission, nous examinerons avec intérêt dans quelle mesure Brandon University a réussi à élaborer des objectifs d'équité qui englobent la problématique homme-femme, les minorités visibles et les personnes souffrant d'incapacité. C'est là une proposition face à laquelle l'Université a exprimé son engagement l'an dernier, mais aussi un objectif qui n'avait pas encore été atteint lorsque les données les plus récentes ont été soumises.

# Sensibilisation

## Introduction

On ne peut lutter contre la discrimination en comptant uniquement sur la résolution de plaintes individuelles. Il est tout aussi important d'informer les gens sur leurs droits et responsabilités. Le Code des droits de la personne du Manitoba énonce ce qui suit : « **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 leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent** ».

La Commission des droits de la personne du Manitoba prend son mandat d'éducation très au sérieux. Au cours de l'an dernier, elle a d'ailleurs continué à développer ses activités éducatives.

## Publications

*«Même si vous êtes dans la bonne voie, vous allez vous faire écraser si vous vous contentez d'y rester assis.»  
Will Rogers*

En révisant son bulletin Les droits de la personne au Manitoba, la Commission a décidé d'apporter un changement en 2001. Le bulletin trimestriel a été remplacé par un bulletin mensuel intitulé Connexions. Ce changement a donné lieu à une publication qui soit plus d'actualité, et qui contienne des renseignements sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission du Manitoba. Les abonnés peuvent recevoir Connexions par courrier électronique, par télécopieur ou par la poste en version imprimée.

Les communiqués ont également servi à éduquer et à informer le public. Les communiqués traitaient de sujets tels que l'appui aux changements proposés à la loi qui accordent aux couples homosexuels les mêmes droits juridiques en matière d'adoption qu'aux couples hétérosexuels, la réaction de la Commission à l'issue de la tragédie du 11 septembre, et la Première conférence annuelle de sensibilisation des jeunes.

Le site Web de la Commission a attiré régulièrement des visiteurs, le nombre de visites du site par mois étant sans cesse à la hausse. En moyenne, le site Web a reçu 5 816 visites par mois en 2001, soit une hausse de 700 par mois par rapport à l'an dernier. Les brochures, les fiches techniques, les décisions, les opinions consultatives, Le Code des droits de la personne du Manitoba et le bulletin Connexions sont publiés sur le site Web. Un site interactif spécialement conçu pour les étudiants, qui présente des vidéos sur des sujets tels que l'intimidation et le harcèlement et un groupe de discussion électronique surveillé seront offerts en 2002.

## Site Web

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

## Colloques

En 2001, les activités éducatives de la Commission comportaient six thèmes de colloque différents : un colloque de formation d'une journée destiné aux employeurs et des colloques d'une demi-journée sur les sujets suivants : questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif, les besoins spéciaux en milieu de travail, le harcèlement au travail, les questions de droits de la personne pour les agences de location, les propriétaires fonciers et les gestionnaires d'appartements. Un colloque-déjeuner sur l'évolution récente des lois sur les droits de la personne a également été offert aux avocats, aux étudiants en droit, aux professionnels des ressources humaines et à quiconque cherche à mieux comprendre la législation des droits de la personne et son impact.

Au total, 244 personnes ont assisté à ces colloques tout au long de l'année.

## Vulgarisation

La Commission est bien consciente qu'on ne peut lutter contre la discrimination en comptant uniquement sur la résolution des plaintes individuelles, et elle continue à lui accorder une grande priorité dans les présentations éducatives. Ces activités sont parfois proactives, mais il arrive aussi qu'elles soient organisées en réponse à une demande. Au total, 144 présentations ont été offertes dans l'ensemble de la province, que ce soit à des particuliers ou à des écoles ou des centres de formation, des entreprises, des syndicats et des groupes communautaires.



Atteindre les jeunes constituait une priorité de la Commission en 2001. Parmi les nombreux exposés présentés par le personnel de la Commission, 41 ont eu lieu dans les écoles et les centres de formation du Manitoba. De même, les écoles continuent de demander les nombreux vidéos sur les droits de la personne, que l'on peut se procurer auprès de la Commission.

### Conférence des jeunes

*«Ne vous laissez jamais réduire au silence. N'acceptez jamais d'être la victime. Ne permettez à personne de tracer votre destin ; tracez-le vous-même.»  
Harvey Fierstein*

En vue d'éduquer les jeunes en matière de droits de la personne, la Commission a organisé en novembre une Conférence de sensibilisation des jeunes qui a remporté un franc succès.

Plus de 230 étudiants de toutes les régions du Manitoba sont venus à Winnipeg pour y assister. Ils sont venus du Nord, représentant des écoles de Thompson, Lynn Lake, Flin Flon, Oxford House et Snow Lake, par exemple. Des collectivités rurales telles que Beauséjour, Killarney et Altona ont également envoyé des étudiants.

Cette conférence d'une journée, qui venait célébrer la Journée internationale des droits de l'homme, consistait dans des ateliers, des groupes d'experts et des présentateurs qui traitaient de sujets relatifs aux droits de la personne. Les débats portaient sur la discrimination et le harcèlement pour des motifs d'ascendance, d'âge, d'orientation sexuelle, d'incapacité, et sur d'autres sujets visés par le Code des droits de la personne. Les ateliers portaient sur les thèmes suivants : « Working Blues » (emploi), « Bully Alert » (harcèlement et intimidation), « Backlash » (répercussions du 11 septembre) et « Nothing to Cheer About » (harcèlement dans les sports).

La Conférence, à laquelle ont participé plusieurs conférenciers autochtones, comportait également un volet autochtone. L'ainé Nelson James de Rousseau River a également prodigué quelques conseils. Rosanna Deerchild, ancienne chroniqueuse du Winnipeg Sun et actuellement productrice de nouvelles au réseau Aboriginal Peoples Television Network, a prononcé le discours d'honneur. Chacun d'eux a expliqué ce que signifiait grandir et travailler en tant qu'Autochtone au Manitoba. Au cours du déjeuner, les élèves ont pu entendre Ian Ross, également connu sous le nom de « Joe de Winnipeg ». Il a expliqué qui est vraiment Ian Ross, et comment est né son alter ego Joe de Winnipeg. Jerry Woods, vice-président de la Commission, était maître de cérémonie. La conférence s'est conclue par des prix de présence, la projection d'un vidéo réalisé par les étudiants, et l'annonce du gagnant du concours vidéo, l'École communautaire Aurèle-Lemoine.

La conférence et l'atelier « Bully Alert » constituaient la base de la présentation vidéo, qui figurera sur le nouveau site interactif des étudiants en 2002.

### Prix

Le Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne pour 2001 a été décerné à Hersch Zentner, et c'est l'honorable Gordon Mackintosh, ministre de la Justice, qui le lui a remis lors de la 13<sup>e</sup> Conférence annuelle de la Journée des droits de la personne organisée par l'Association d'éducation juridique communautaire. La Commission des droits de la personne du Manitoba et ses partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et la CLEA décernent cet honneur aux personnes qui ont fait preuve depuis longtemps d'un engagement envers la cause des droits de la personne au Manitoba.

En 1984, M. Zentner a commencé à dispenser son enseignement sur l'Holocauste aux élèves de la Division scolaire de River East. Il a poursuivi ce travail après sa retraite en 1992. Depuis lors, il a visité plus de 70 écoles manitobaines par an.

M. Zentner est l'un des membres fondateurs du Jewish Heritage Centre of Western Canada et, depuis 1999, il a siégé à plusieurs comités culturels consultatifs provinciaux pour les programmes d'études en sciences sociales.

## Rapports régionaux

La Commission des droits de la personne du Manitoba a deux bureaux régionaux. Chaque bureau est doté d'un agent des droits de la personne et d'un préposé à l'accueil. Ces bureaux sont situés à Le Pas et à Brandon.

### Brandon

*«Le monde est un lieu dangereux, non pas à cause des gens qui sont méchants, mais à cause des gens qui laissent faire».*  
Albert Einstein

D'octobre à décembre, une nouvelle agente des droits de la personne a Brandon a donné de l'expansion aux activités de vulgarisation dans la collectivité, en vue de rehausser l'image de la Commission. Elle a pris contact et s'est entretenue avec les groupes communautaires, les entreprises et les particuliers qui, jusqu'alors, n'avaient pas beaucoup de rapports avec la Commission.

Le personnel du bureau de Brandon a donné au total dix exposés éducatifs, s'adressant ainsi à 230 personnes. Hormis Brandon même, ces exposés ont été présentés à Souris, Melita, Dauphin et Roblin, et les participants comptaient aussi bien des élèves de niveau secondaire que des gestionnaires municipaux.

Une fois encore en 2001, le bureau de Brandon a célébré la Journée internationale des droits de la personne le 10 décembre, en organisant une opération portes ouvertes et une cérémonie aux chandelles. L'ancienne commissaire et conseillère municipale de Brandon, Marion Robinsong, et le personnel de la Commission, ont expliqué à l'auditoire l'importance de reconnaître et de chérir les droits de la personne.

### Le Pas

Le bureau de Le Pas a également eu une année fructueuse. L'agent des droits de la personne a agrandi ses bureaux satellites pour procéder à des visites mensuelles à Swan River et à Dauphin. À Swan River, le centre d'accueil fournit des bureaux. Quant à Dauphin, c'est le bureau régional des Métis du Manitoba qui offre des locaux.

L'agent des droits de la personne poursuit également ses visites mensuelles à Thompson et à Flin Flon.

Quatorze exposés éducatifs ont été présentés dans le Nord, et le personnel a rendu visite aux écoles et aux entreprises, et ont ainsi rejoint plus de 200 personnes. Les participants comptaient aussi bien des étudiants et des enseignants que des gestionnaires et des employés. Outre Thompson, Swan River et Dauphin, le personnel a également présenté ces exposés à Snow Lake, à Grand Rapids et à Gilliam.

Le personnel du bureau de Le Pas continue à offrir des services éducatifs à un grand nombre de gros employeurs, notamment Hydro-Manitoba, Inco, le collège communautaire de Keewatin et le casino d'Aseneskak.

## Avis consultatifs

### Avis offerts

Le *Code des droits de la personne* donne des avis consultatifs que la Commission des droits de la personne du Manitoba se charge ensuite de donner. Ces avis aident les entreprises, les ministères, les organismes, les syndicats, entre autres, à déterminer si ce qu'ils font ou comptent faire irait à l'encontre du *Code*.

«Il y a maintes  
façons d'aller  
de l'avant,  
mais une seule  
de rester au  
point mort.»  
Franklin D.  
Roosevelt

Si l'on reçoit une demande d'avis consultatif, on l'évalue pour vérifier si cet avis est opportun. La Commission ne donnera un avis que si l'application du *Code*, la jurisprudence et les politiques pertinentes sont claires.

En 2001, la Commission a donné un avis consultatif officiel et refusé d'en donner un autre. Les autres demandes d'avis officiel ont été satisfaites par la voie de la consultation et des conseils donnés par le personnel de la Commission.

Le Syndicat des infirmières du Manitoba a demandé un avis consultatif concernant des dispositions standard précises des conventions collectives qu'il avait conclues avec divers employeurs et autorités régionales en matière de santé. Le premier dossier consistait à déterminer si l'octroi d'une accumulation d'ancienneté aux membres qui étaient des employés en service, et non à ceux qui étaient en congé pour des raisons d'incapacité, de maladie de longue durée, de lésion ou d'un état qui avait entraîné un congé de plus de deux ans en vertu de l'indemnisation des accidentés du travail, était discriminatoire. La Commission a décidé qu'il s'agissait de discrimination déraisonnable basée sur l'incapacité, à condition que la maladie de longue durée, la lésion ou l'état de santé du membre soit considéré comme une « incapacité » en vertu du *Code*.

Le Syndicat des infirmières a également demandé un avis pour savoir s'il était discriminatoire d'accorder à ses membres qui étaient en congé d'études sans solde d'accumuler des congés et de voir leur salaire augmenter normalement, mais non pas à ceux qui étaient en congé de maladie sans solde. La Commission a décidé que cela ne constituait pas une discrimination déraisonnable contre les membres atteints d'incapacité. Le requérant a indiqué qu'un critère essentiel dans l'octroi d'un congé d'études était la pertinence de ces études pour l'emploi actuel ou éventuel du membre. La Commission a conclu qu'il était raisonnable d'accorder, en guise d'incitatif ou de reconnaissance, une indemnité aux employés qui entreprennent des études qui pourraient s'avérer bénéfiques pour l'employeur, et que cela ne constituait aucune discrimination contre ceux qui étaient en congé pour incapacité ou maladie de longue durée.

Une autre demande d'avis consultatif avait trait aux dispositions de quatre conventions collectives, qui prévoyaient des avantages supplémentaires à l'assurance-emploi pour les membres du personnel qui sont en congé de maternité ou d'adoption, mais pas pour ceux qui sont en congé parental. Les pères biologiques n'avaient donc pas droit à un congé assorti des avantages supplémentaires d'assurance-emploi à l'issue de la naissance de leurs enfants. La Commission a décidé de ne pas formuler d'avis exécutoire à ce sujet, car elle n'était pas assez convaincue que cela ne créerait pas une situation discriminatoire contraire au *Code*.

## Les commissaires en 2001

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président et un vice-président.

### Président

**Janet Baldwin** est la nouvelle présidente de la Commission en 2001. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Janet s'est occupée de questions relatives à l'équité et à la diversité à l'Université, où elle était présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé les politiques relatives aux droits de la personne et au harcèlement sexuel. Elle a également été membre de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et des comités de la condition féminine de l'association des professeurs de l'Université du Manitoba. Depuis 1999, elle représente les retraités au conseil de l'association des professeurs de l'Université du Manitoba. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. Elle est mariée et mère de deux enfants.

### Vice-présidente

**Jerry Woods** est entré en 2001 au Conseil des commissaires dont il a été nommé vice-président. Il est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Jerry a milité en faveur des causes syndicales et sociales tout au long de sa vie professionnelle, qui s'est amorcée lorsqu'il n'avait que 15 ans. Au cours des 25 années suivantes, il a travaillé à titre d'ouvrier à la papeterie Boise Cascade de Fort Frances, en Ontario. Il a dirigé la section locale du syndicat pendant vingt de ces années. En 1989, il est devenu représentant national à temps plein pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Jerry a été muté à Winnipeg en 1992.

**D<sup>r</sup> Amarjit S. Arneja** est né à Punjab, en Inde, et a immigré à Winnipeg en 1973. Il est commissaire depuis 1994. Professeur agrégé de médecine à l'Université du Manitoba, il mène de front ses activités de clinicien, d'enseignant et de chercheur. Il est directeur de Tennis Manitoba depuis nombre d'années dont il était auparavant rédacteur de la revue. Il est actuellement directeur et fiduciaire de l'India Association of Manitoba, et participe activement aux organismes culturels, communautaires et religieux.

**Randal Smith, c.r.**, a été admis au barreau en 1985 et a reçu le titre de conseil de la reine en 1991. Il est avocat de la Section du droit des Autochtones du ministère fédéral de la Justice. Randal est président sortant de l'Association du Barreau du Manitoba.

**Dianne Frith** a obtenu son baccalauréat en français à l'Université du Manitoba en 1990. Elle habite Winnipeg, où elle est agente d'assurance-qualité pour le groupe Faneuil. Dianne participe activement aux activités paroissiales et communautaires de son quartier.

**Roberta Frederickson** est déléguée syndicale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, et elle a été nommée à la Commission cette année. Employée de longue date à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg, elle détient une vaste expérience en questions de milieu de travail. Roberta a une fille.

**Yvonne Peters** a un baccalauréat ès-arts et un baccalauréat en droit de l'Université de Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur des affaires et des pouvoirs publics. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire, et siège au conseil de la clinique des femmes.

**Kemlin Nembhard** a obtenu son baccalauréat ès-arts spécialisé en études environnementales, en études économiques et sociales et en géographie à l'Université de Winnipeg. Elle est éducatrice en santé des femmes pour le Réseau canadien de la santé des femmes. Elle siège au conseil de la revue *Horizons*, et elle est très active en tant que bénévole pour CHOICES. Kemlin participe activement au mouvement de justice sociale, surtout à la lutte contre le racisme et à la cause des femmes. Elle travaille également dans le domaine des solutions économiques de rechange. En janvier 2001, Kemlin est allée à Dar Es Salaam en Tanzanie pour travailler dans le cadre d'un projet de deux ans du CUSO. C'est alors qu'elle a démissionné de son poste de commissaire.

**Nouveaux  
commissaires**

**Fausto Yadao** a été récemment nommé à la Commission, et il est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux de télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles de Red River. Fausto a travaillé activement comme bénévole pour l'association Perspectives des aînés, pour le musée de l'Homme et de la Nature du Manitoba, et pour le Centre philippo-canadien du Manitoba. Il est membre du Comité des réfugiés à l'église paroissiale St. Charles.

**Robin Dwarka** est la dernière commissaire qui ait été nommée au Conseil des commissaires. Elle est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre de Toast Masters International, ainsi que trésorière de l'orchestre de fer du Manitoba, dans lequel elle joue d'ailleurs. Elle est également représentante de la Trinidad and Tobago Society auprès du Council of Caribbean Organizations of Manitoba.