

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2002

Site Web bilingue

www.gov.mb.ca/hrc

La Commission des droits de la personne du Manitoba

Winnipeg

7^e étage – 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél. : (204) 945-3007

Sans frais : 1-888-884-8681

ATME : 945-3442

Télécopie : 945-1292

Courriel : 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

Télécopie : (204) 726-6035

Nous acceptons les appels à frais virés

Le Pas

2^e 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

Télécopie : (204) 623-5404

Nous acceptons les appels à frais virés

Table des matières

<i>Le Code des droits de la personne</i>	<i>2</i>
<i>Message de la présidente</i>	<i>3</i>
<i>Rapport de la directrice générale</i>	<i>5</i>
<i>Dépôt des plaintes</i>	<i>8</i>
<i>Aperçu</i>	<i>9</i>
<i>Règlements</i>	<i>10</i>
<i>Rapports de surveillance des universités</i>	<i>15</i>
<i>Poursuites</i>	<i>17</i>
<i>Sensibilisation</i>	<i>18</i>
<i>Commissaires de 2002</i>	<i>21</i>
<i>Organigramme de la Commission</i>	<i>23</i>
<i>Statistiques</i>	<i>24</i>

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 statut familial
- 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 au public 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

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Fausto Yadao

Robin Dwarka

M.V. Naidu

Sheena Rae Reed

Elliot Leven

Ajit Kaur Deol

Ministre
L'honorable
Gord Mackintosh

Message de la présidente

Le visage de la Commission des droits de la personne du Manitoba a encore changé en 2002, avec l'échelonnement des mandats des commissaires. Nous avons accueilli au sein du Conseil Ajit Deol, Elliot Leven, le professeur Mumulla V. Naidu et Sheena Rae Reed, dont le profil impressionnant figure à la fin du présent rapport. Une session d'orientation de plus grande envergure a été offerte aux nouveaux commissaires. Nous avons fait nos adieux au D' Armarjit S. Arneja, à Dianne Frith et à Randall Smith, c.r., et les remercions de leurs longues années de service à la Commission. Nous avons beau être ravis d'être au complet et plus représentatifs de la population du Manitoba, le fait que trois de nos dix commissaires ne soient pas de Winnipeg draine davantage nos ressources financières limitées. Il nous a fallu réduire le nombre de séances plénières du Conseil à six par an, et nous ne pouvons nous permettre de tenir des réunions du conseil en dehors de Winnipeg.

*«Toute époque connaît de nouvelles erreurs qu'il faut corriger et de nouveaux préjugés qu'il faut combattre.»
Samuel Jackson*

Le Conseil des commissaires instaure les politiques de la Commission, détermine le mode de règlement de toutes les plaintes, et dirige les activités et programmes qu'entreprend la Commission pour s'acquitter de son triple mandat : application du *Code des droits de la personne*, éducation du public, et promotion des droits de la personne et de l'égalité.

Le Conseil a examiné 273 plaintes officielles en 2002, et a reçu des rapports relatifs à la conciliation rapide, des dossiers confiés au personnel et d'autres confiés à l'avocat. En août 2002, le Conseil a décidé de confier la fermeture des dossiers à l'issue d'un règlement à la directrice générale, du fait que le Conseil n'est pas habilité à rejeter un règlement, même s'il continue de recevoir des rapports sur tous les règlements. La Commission continue d'insister sur la médiation volontaire dans les cas appropriés, et ce, à toutes les étapes du processus de plainte, et elle expérimente d'autres formes de règlement des différends, tels que les cercles de guérison. La qualité des rapports d'évaluation des enquêtes s'est encore améliorée grâce à l'intervention juridique de notre gérante des enquêtes et de la médiation, Donna Seale, dès le départ, et nous avons encore réduit la durée des enquêtes. Dix-neuf (19) plaintes ont été soumises à l'arbitrage en 2002, et deux (2) décisions d'arbitrage ont été reçues, en faveur de la plaignante, pour des cas de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe contre une employée du bâtiment. Le Conseil a, chaque fois que possible, traité les questions systémiques autant qu'individuelles : par exemple, dans les dossiers en cours qui concernent le personnel médical étranger et diplômé, ou les conditions d'emprisonnement des femmes dans la prison provinciale; dans la gestion des dossiers en s'inspirant des causes types, par exemple dans les plaintes formulées par des travailleurs à temps partiel, qui sont surtout des femmes, pour les prestations complémentaires des congés de maternité accordées aux travailleuses à temps plein; pour le règlement des dossiers à tous les niveaux, en instaurant chaque fois que possible des recours systémiques et individuels, comme dans des cas ayant trait à la satisfaction des besoins spéciaux des étudiants ou clients atteints de surdité.

Le Comité chargé des communications et des questions diverses, présidé par le vice-président, Jerry Woods, avec l'appui du directeur adjoint, George Sarides, dirige les programmes et activités d'éducation et de rayonnement de la Commission. En 2002, les jeunes étaient toujours le point de mire du volet éducatif. On a produit un vidéo sur l'intimidation et le harcèlement, qui figure sur le site Web interactif de la Commission; la deuxième Conférence annuelle des jeunes a eu lieu le 6 décembre; enfin, on a mis sur pied un nouveau colloque pour les administrateurs scolaires. Le Bulletin de la Commission est paru tous les mois, avec la chronique

de la présidente, la chronique « Les droits en question », rédigée en collaboration avec Debra Beauchamp, analyste des programmes et de la planification, sur les questions d'actualité concernant les droits de la personne. La Commission a accrus ses activités de promotion des droits de la personne, a publié dix communiqués de presse, sur des sujets tels que le règlement controversé sur le tabagisme, et a écrit une lettre à la rédaction à propos de la discrimination fondée sur l'âge.

Avec le commissaire Leven, j'ai présenté deux propositions au Comité permanent des modifications législatives de l'Assemblée législative du Manitoba, en faveur du projet de loi 34 concernant le droit des couples homosexuels d'adopter un enfant, et le projet de loi 53 qui étend l'application des lois relatives au patrimoine familial pour les couples non mariés, qu'ils soient homosexuels ou hétérosexuels. La Commission a continué et continuera d'exhorter le gouvernement du Manitoba à prendre toutes les mesures nécessaires pour défendre le droit des couples homosexuels de décider de se marier.

«Ne croyez surtout pas que quelques personnes bien intentionnées ne peuvent à elles seules changer le monde. Car ce sont vraiment les seules qui l'aient jamais fait.»

Margaret Mead

Le Comité chargé de l'examen des lois, présidé par la commissaire Yvonne Peters, a exercé des pressions pour que l'on adopte les amendements au Code des droits de la personne proposés en 2001, notamment l'ajout de la « condition sociale » comme motif protégé. La définition de la « condition sociale » engloberait les circonstances ayant trait au handicap social ou économique, et son inclusion permettrait à la Commission de réagir de manière plus globale à la discrimination fondée sur plusieurs motifs. Le Comité a convenu que les avis consultatifs exécutoires n'avaient plus aucune utilité, et a proposé que l'article 21 soit remplacé par une disposition exprimant la volonté de la Commission de donner des avis officiels sur les pratiques exemplaires. La Commission a également proposé un amendement au Code pour clarifier la protection de l'identité sexuelle, et pour inclure expressément la protection des transgenreistes. Ces amendements n'ont pas encore été adoptés, mais on espère qu'ils le seront en 2003. Le Comité a poursuivi son examen du Code, surtout sur l'ampleur de la responsabilité en vertu de la disposition sur le harcèlement.

Le processus de planification stratégique, actuellement en cours, a défini l'examen de toutes nos politiques en vigueur qui interprètent le Code comme objectif en 2002. Un nouveau Comité chargé de l'examen des politiques a été créé pour entreprendre cette tâche. Même si des progrès marqués ont été accomplis, cette tâche n'est pas encore achevée. Le Conseil a approuvé des politiques nouvelles et révisées sur les sujets suivants : réexamen des plaintes; croyances religieuses; convictions politiques; services - exigences ou compétences véritables ou raisonnables; définition de la discrimination; motifs non précisés de discrimination; expérience canadienne ou exigences en matière de citoyenneté; casier judiciaire. Le Comité a également amorcé sa révision de la politique sur les handicaps, et a commencé à explorer une politique sur les plaintes formulées par la Commission.

Sur la scène nationale, j'ai eu l'honneur, mais aussi la surprise, d'être élue présidente, avec Dianna Scarth, notre directrice générale, comme trésorière de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) lors de son assemblée annuelle en mai 2002 à l'Île du Prince-Édouard.

La Commission du Manitoba assume non seulement la présidence de l'ACCDP, mais elle sera également l'hôte de la Conférence annuelle de 2003. On a formé un Comité de planification de la conférence, présidé par le vice-président, Jerry Woods, et retenu les services d'un organisateur de conférences pour mettre en place le programme et organiser l'événement, en se concentrant sur les

problèmes relatifs aux droits de la personne auxquels se heurtent les Autochtones. Si l'on se tourne maintenant vers 2003, le Conseil tiendra une réunion spéciale pour passer en revue ses processus internes, notamment ceux qui ont trait à l'acceptation et à la résolution des plaintes, à la lumière de l'expérience des autres commissions. La Commission espère aborder les questions systémiques de manière plus proactive, en rencontrant par exemple les employeurs et en les aidant à dresser des plans d'équité en matière d'emploi. Le Comité chargé de l'examen des politiques achèvera sa révision des politiques actuelles, en élaborera de nouvelles, par exemple en matière de test d'alcool et de drogues, d'allaitement maternel et d'établissement de profils raciaux et, enfin, mettra sur pied un processus permanent de révision. La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mission de traiter les problèmes relatifs aux droits de la personne auxquels se heurtent les Autochtones, et aimerait prêter son concours aux réserves du Manitoba qui veulent se doter d'un code autochtone des droits de la personne.

Je tiens à remercier tous les membres du Conseil et le personnel de la Commission pour leur travail et leur soutien tout au long de l'année. La communication entre le Conseil et le personnel est excellente. J'aimerais tout particulièrement exprimer ma reconnaissance à Jerry Woods, vice-président, qui a « partagé le fardeau », à Dianna Scarth, directrice générale, pour son dévouement et sa vision, et à Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission, pour ses judicieux conseils.

Janet Baldwin

Rapport de la directrice générale

«Vous observez des choses et vous demandez pourquoi, mais je rêve à des choses qui n'ont jamais existé et me dis :Pourquoi pas?»

*George
Bernard
Shaw*

Les rapports annuels sont une occasion de réfléchir sur les réalisations de l'année, et de cerner les domaines dans lesquels on pourrait apporter des améliorations dans l'avenir. Dans mon dernier rapport, j'exposais les objectifs généraux définis par les commissaires et le personnel au cours d'un exercice de planification stratégique à la fin de 2001. En bref, ces objectifs consistaient à renforcer la proactivité en étendant nos programmes d'éducation et de rayonnement communautaire, à continuer d'améliorer nos mécanismes de règlement des dossiers, et à réviser et à mettre à jour les politiques de la Commission qui interprètent les dispositions du Code. J'ai le plaisir de vous signaler qu'au cours de 2002, nous avons beaucoup progressé dans la réalisation de ces objectifs.

La Commission a entrepris plusieurs nouvelles activités de rayonnement de concert avec d'autres groupes communautaires aux fins d'accroître la sensibilisation aux droits de la personne, notamment la Journée internationale de la femme, la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, la Journée des Autochtones, la Journée internationale d'élimination de la discrimination raciale, et la Journée internationale des droits de l'homme. Nous avons remanié notre façon de présenter au public l'information sur la Commission, afin d'y intégrer des vidéos, des jeux-questionnaires sur les droits de la personne, outre les brochures et affiches habituelles. Nous avons tenté de présenter l'information de manière intéressante et alléchante, et les réactions ont été très positives.

La Commission a continué à étendre la portée de ses programmes d'éducation en recourant à la technologie. Un site Web interactif, où est présenté un vidéo sur le

*«Il faut
connaître le
passé pour
comprendre le
présent et faire
face à l'avenir.»
Nellie
McClung*

sujet de l'intimidation et du harcèlement, et un bavardoir interactif ont été créés pour la première fois. Tous les étudiants du Manitoba ont été invités à se brancher à un bavardoir surveillé, pour y discuter d'intimidation et de harcèlement, et pour y rencontrer des invités de marque tels que le ministre de la Justice, et des célébrités du sport et du spectacle. Cette nouvelle initiative découle en partie de notre découverte d'un récent rapport de Statistiques Canada qui révèle que plus de 70 p. 100 des jeunes de 15 à 17 ans utilisent régulièrement les bavardoirs.

Notre deuxième Conférence des jeunes a eu lieu à Winnipeg le 6 décembre, commémorant l'anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. La Commission a continué de placer les jeunes au cœur de ses programmes éducatifs, parce que les jeunes font souvent face à des problèmes de droits de la personne dans leur vie quotidienne et qu'ils doivent connaître les protections que leur accorde le Code. Plus de 150 élèves de niveau supérieur de toutes les régions du Manitoba ont assisté à la Conférence des jeunes, où fut une fois de plus remis un prix pour le meilleur vidéo sur les droits de la personne produit par l'une des écoles présentes. Notre Conférence des jeunes est devenue partie intégrante de nos programmes éducatifs, et nous espérons pouvoir lui donner de l'expansion l'an prochain, pour que des conférences semblables aient lieu dans des régions autres que Winnipeg. Bien souvent, la Commission ne peut mener tous les programmes éducatifs qu'elle voudrait, à cause d'un manque de ressources humaines et financières. Actuellement, aucun poste n'est entièrement consacré à l'éducation, et la difficulté de trouver des ressources suffisantes pour étendre nos programmes éducatifs est constante.

L'accessibilité aux services de la Commission s'est améliorée lorsque les agents des droits de la personne ont commencé à assurer plusieurs jours de présence au Centre de services de Saint-Boniface, au Centre autochtone, au Manitoba Metis Centre, et aux bureaux communautaires de Saint-Laurent (Manitoba). Ces journées de présence venaient s'ajouter à celles qui sont habituellement assurées dans tout le nord du Manitoba par un agent des droits de la personne posté à Le Pas.

Quant aux mécanismes de résolution des plaintes, ils se sont grandement améliorés aussi en 2002.

Le nombre total de plaintes déposées au cours de l'année correspond à peu près à celui des années précédentes. Parmi les 279 dossiers fermés au cours de l'année, un nombre record (57 %) a été réglé de manière volontaire. Ce chiffre atteste du succès des programmes de conciliation et de médiation de la Commission, dans le sens où les règlements volontaires sont ceux auxquels les parties ont elles-mêmes abouti, et qu'elles ont considérés comme appropriés dans leur cas. Il importe de signaler que les médiateurs de la Commission sont formés en vue de cerner les problèmes systémiques au cours des négociations à l'amiable, et que tous les règlements sont signalés au Conseil des commissaires, qui connaissent également bien les implications plus générales que comporte une plainte isolée. Les règlements négociés comportent souvent des conditions qui tiennent compte des préoccupations plus générales de l'intérêt public, outre celles d'un plaignant à titre individuel.

L'augmentation du nombre de règlement des plaintes est assez spectaculaire depuis cinq ans. Le Rapport annuel de 1996 indiquait que 31 p. 100 des dossiers avaient été réglés, soit un peu plus de la moitié des dossiers réglés en 2002.

De même, le délai de traitement des plaintes s'est sensiblement amélioré. Le nombre de dossiers en cours d'enquête qui dataient d'au moins un an est passé de 34 p. 100 à la fin de 2001 à 19 p. 100 à la fin de 2002. Si l'on regroupe toutes les options auxquelles on a recouru pour régler les dossiers et si l'on calcule la durée, le délai moyen de traitement des plaintes par la Commission en 2002, depuis la prise de contact pour le règlement rapide des différends jusqu'à la médiation dirigée, était de 3,8 mois.

Il est toujours intéressant de prendre note des motifs des plaintes, ainsi que des activités au cours desquelles elles ont été formulées. Comme ce fut le cas en 2001, les plaintes formulées dans le cadre d'un emploi constituaient la vaste majorité (un peu moins de 70 p. 100) des plaintes déposées. Nos colloques destinés aux employeurs ont été remaniés pour intégrer plus d'éléments interactifs, et les colloques et ateliers demeurent très bien accueillis par les employeurs, les avocats et les professionnels des ressources humaines. Le fort pourcentage de plaintes déposées dans le domaine de l'emploi confirme l'importance de ces programmes, et nous tenterons de repérer de nouveaux champs d'intérêt pour pouvoir les développer au cours de la prochaine année.

Les plaintes déposées relatives à une incapacité constituent une fois de plus le motif le plus courant des plaintes déposées en 2002, tendance manifeste dans les récents rapports de notre Commission et d'autres de toutes les régions du pays. Il est intéressant de noter que 50 p. 100 des conciliations rapides qui se sont faites concernaient des plaintes relatives à une incapacité, tandis que 32,75 p. 100 des plaintes officielles enregistrées au cours de l'année avaient trait à une incapacité. D'après l'écart entre ces chiffres, le processus de conciliation rapide est particulièrement efficace lorsque l'incapacité est le motif invoqué dans la plainte. Une fois de plus, le sexe (y compris la grossesse) se classe deuxième parmi les motifs, à raison de 32,75 p. 100 des plaintes officielles déposées.

*«Que les bonnes
gens ne fassent
rien, et le mal
s'en donne à
cœur joie.»*

*Edmund
Burke*

Quant à la perspective sur les orientations à venir pour les programmes et services de la Commission, notre processus de planification stratégique est permanent, et nous continuerons de procéder à l'évaluation et à la planification selon les objectifs plus généraux qui ont été définis par le personnel et les commissaires lors de leurs réunions.

J'aimerais profiter de cette occasion pour exprimer ma reconnaissance au personnel de la Commission pour l'engagement et le dévouement dont ils font preuve, pour leur enthousiasme soutenu, et pour leur soif de nouveaux défis à relever. Plusieurs changements ont été apportés à notre effectif cette année. Linda Wilcox, dont le détachement auprès de la Commission a pris fin, a réintégré la Direction générale de la main-d'œuvre féminine. Quant à Victor Schwartzman, son détachement auprès du Bureau du Médecin légiste en chef a pris fin, et il est revenu à la Commission. Nous avons tous appris avec tristesse en décembre le décès de Donna May, qui travaillait à la Commission depuis près de 30 ans. Donna nous manquera beaucoup et nous adressons nos condoléances à sa famille.

Je suis également très reconnaissante envers le Conseil des commissaires pour son infailible soutien, et je tiens à remercier tout particulièrement Janet Baldwin et Jerry Woods.

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*.

Aperçu

En 2002, nous avons ouvert 528 dossiers 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.

Activités

On a tenté la conciliation rapide pour 256 dossiers, dont 90 se sont réglés avec succès. En 2002, la durée moyenne de l'étape de règlement à l'amiable d'un dossier était de 26 jours.

En 2002, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 229 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 215 plaintes officielles à négocier avant l'enquête ou au cours de cette dernière. Parmi ces plaintes, 51 se sont résolues avec succès (34 avant l'enquête et 17 au cours de l'enquête). Les négociations préalables à l'enquête se sont soldées, en moyenne, dans un délai de 72 jours en 2002, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 82 jours.

L'équipe chargée des enquêtes s'est vu confier 175 plaintes officielles en 2002, et a traité 37 autres plaintes officielles qui avaient été reportées d'année en année. En 2002, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires pour 123 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). La durée moyenne d'une enquête en 2002 était de 8,73 mois.

En ce qui concerne la durée de traitement des dossiers d'enquête de la Commission, à la fin de 2002, seulement 19 p. 100 des dossiers en cours d'enquête dataient d'un an ou plus. Ceci représente une réduction sensible par rapport à 34 p. 100 à la fin de 2001.

La médiation dirigée est la dernière chance de règlement entre les parties. Ce processus a lieu à la fin d'une enquête exhaustive concernant une plainte officielle et après que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne serait pas rejetée, et qu'il faudrait procéder à la médiation dirigée. En 2002, vingt-cinq plaintes ont été soumises à la médiation dirigée, et 23 de ces cas ont été résolus avec succès. Les médiations dirigées ont duré 133 jours en moyenne.

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 2002, depuis la tentative de règlement rapide jusqu'à la médiation dirigée, a duré 115 jours, soit 3,8 mois.

En 2002, trois plaintes ont fait l'objet d'une audience devant arbitre. Les décisions ont été rendues pour deux de ces causes. Quant à la troisième, les parties l'ont résolue après l'audience mais avant que l'arbitre n'eut achevé la rédaction de la décision. En 2002, dix-neuf plaintes ont été soumises à l'arbitrage.

Au total, en 2002, la Commission a fermé 279 dossiers. Le nombre de dossiers fermés par la Commission est donc supérieur à celui des dossiers qui sont devenus des plaintes officielles en 2002 ((279 dossiers fermés; 229 plaintes officielles enregistrées). Parmi les 279 dossiers fermés au cours de cette année-là, 124

«Le progrès n'a pas trait à ce qui est, mais consiste à avancer vers ce qui sera.»

Kahil Gibran

ont été résolus avant qu'on ne passe au stade de l'enquête (c.-à-d. en conciliation rapide ou en négociation préalable à l'enquête). En d'autres termes, parmi les dossiers fermés en 2002 par la Commission, 44 p. 100 ont été résolus avant l'amorce même d'une enquête.

En date du 31 décembre 2002, le nombre de cas soumis à la Commission était de 266 dossiers, qui comprenaient des plaintes et des dossiers soumis à un règlement rapide.

Règlements

Incapacité physique ou mentale

Incapacité - Physique - Médiation en cours d'enquête

La plaignante travaillait pour cette entreprise depuis douze ans avant de prendre un congé d'invalidité de longue durée pour une opération du genou. Elle est retournée au travail en 2000 à titre de vacataire. Elle dit savoir qu'il y avait un risque sérieux de mises à pied dans l'avenir. Elle prétend toutefois qu'il y avait aussi une promesse de rappeler les employés dès que possible.

Six mois plus tard, elle est retombée en congé de maladie pour une opération à l'autre genou. Elle soutient que, cette fois, son médecin lui a dit qu'elle pourrait retourner au travail dans huit semaines. Pendant qu'elle était en congé de maladie, l'entreprise a toutefois procédé aux mises à pied. Un mois plus tard, la plupart des employés avaient été rappelés.

Comme prévu, elle est retournée au travail au bout de huit semaines pour simplement se faire dire que l'on avait mis fin à son emploi depuis plusieurs mois. Elle prétend n'en avoir jamais été avisée. Dans son relevé d'emploi, le code D était cité comme motif de sa mise à pied. Ce code D a trait à « une maladie ou une lésion ».

La plaignante a allégué qu'elle avait reçu un traitement différent dans son emploi en raison d'une incapacité, et elle a fait part à la Commission de ses ennuis.

On a incité les parties à la médiation, mais elles n'ont pu s'entendre et l'enquête s'est donc amorcée. Toutefois, la médiation peut se faire à n'importe quelle étape du processus, et les parties ont accepté de revenir en médiation. Cette fois, elles ont abouti à un règlement.

La plaignante a reçu quatre mois de salaire perdu, soit la somme de 8 221,16 \$ brut, et un relevé d'emploi révisé.

Incapacité - Mentale - Conciliation rapide

La plaignante, qui avait pourtant des antécédents de crises de panique ou d'anxiété, n'en avait eu aucune depuis près de deux ans. Un jour, tandis qu'elle travaillait comme vendeuse, elle eut une crise. Elle quitta la zone principale du magasin et s'en alla à l'arrière pour retrouver son calme. Son gérant de magasin lui suggéra de consulter un médecin, ce qu'elle fit. Le médecin lui prescrivit un médicament et elle retourna au travail.

Elle déclara toutefois que le gérant du magasin n'avait plus la même attitude envers elle, et alléguait qu'on la surveillait de plus près et qu'on la laissait moins longtemps à l'étage des ventes pour l'affecter plutôt à du « travail d'entrepôt ». Dans les deux mois qui suivirent l'incident, elle fut congédiée pour motif de piètre rendement.

«Toute vérité franchit trois étapes.

Premièrement, on la tourne en ridicule.

Deuxièmement, on s'y oppose avec violence.

Troisièmement, on l'accepte comme allant de soi.»

Arthur

Schopenhauer

La plaignante croit avoir été victime de discrimination et d'un traitement différent en raison de son incapacité mentale.

Une conciliation rapide a été conclue dans laquelle le propriétaire du magasin, tout en niant qu'il y avait un problème de traitement différent, a accepté une résolution volontaire consistant dans un versement de 250,00 \$ (égal à une semaine de salaire). Il a également accepté que le gérant du magasin assiste au prochain atelier sur l'emploi de la Commission des droits de la personne .

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

Sexe - Allaitement maternel - Conciliation rapide

Au cours d'un dîner familial dans un restaurant de quartier, un membre de la famille, une jeune mère, a commencé à allaiter son bébé. Apparemment, une serveuse s'est approchée d'elle et l'a informée que le restaurant ne permettait pas l'allaitement. La jeune femme a déclaré qu'on lui avait demandé d'aller allaiter son bébé aux toilettes.

La femme s'est adressée à la Commission et a demandé que l'on communique de manière officielle avec la direction du restaurant pour discuter de ses ennuis.

L'agent de réception des plaintes a discuté avec le gestionnaire du restaurant de l'exigence du Code selon laquelle les prestataires de services sont tenus d'assurer des conditions raisonnables aux mères qui allaitent leur bébé. Le gestionnaire a déclaré que le restaurant permettrait désormais l'allaitement sur les lieux. Il a également écrit une lettre d'excuse et fourni un certificat-cadeau à la cliente.

Sexe - Harcèlement - Médiation

La plaignante était une femme qui avait travaillé pour une entreprise pendant cinq ans. Elle a déclaré qu'un nouveau gérant lui avait infligé une série d'avances et de commentaires sexuels importuns sur les lieux de travail pendant près de 18 mois, avant que l'on ne mette fin à son emploi.

La plaignante a allégué que le harcèlement avait commencé par des plaisanteries de mauvais goût, à propos desquelles elle avait confronté le gérant. Elle a prétendu qu'il avait alors commencé à l'appeler « chérie » et à lui lancer des baisers.

Elle a aussi allégué qu'il voulait la photographier avec un appareil numérique qu'il utilisait dans le cadre de son travail. Elle a prétendu qu'il lui avait dit qu'il pourrait modifier la photo sur son ordinateur, en plaçant par exemple un corps nu sous son visage.

La femme a communiqué avec la Commission et déposé une plainte officielle. Le propriétaire de l'entreprise recherchait une résolution volontaire.

Un médiateur a réussi à aider les parties à conclure une entente. Le règlement consistait dans le versement de 3 000 \$ en dommages-intérêts généraux à la plaignante pour perte de dignité et d'estime de soi, et une lettre de référence positive.

Sexe - Grossesse - Médiation ordonnée par le Conseil

En mai, une réceptionniste a avisé son employeur qu'elle était enceinte et que la naissance était prévue en novembre. Or, en juillet, elle fit une fausse couche à cause de complications.

La plaignante a demandé cinq semaines de congé médical. Plutôt que d'accorder

«Il n'est jamais trop tard pour renoncer à ses préjugés.»

*Henry
David
Thoreau*

ce congé à la femme, son employeur a mis fin à son emploi et a engagé une autre réceptionniste.

La plaignante a allégué que plutôt que de répondre raisonnablement à son besoin de congé médical en raison de circonstances liées à sa grossesse, son employeur avait mis fin à son emploi.

L'employeur a répondu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle occupe un poste temporaire, qui exigeait formation et expérience, à si bref avis.

La plainte a fait l'objet d'une enquête, et un rapport a été remis au Conseil des commissaires. Le Conseil a ordonné la médiation; si l'on ne parvenait pas à résoudre le dossier, il serait renvoyé en arbitrage.

L'un des médiateurs de la Commission a aidé les parties à trouver un terrain d'entente. La plaignante a reçu 1 000 \$ en dommages-intérêts généraux, destinés à compenser la perte de dignité et d'estime de soi.

Âge

Âge – Conciliation rapide

Une étudiante de 16 ans voulait postuler un emploi à temps partiel dans une entreprise nationale de vente au détail. On lui a demandé de remplir un questionnaire-profil informatisé. L'une des premières questions se lisait comme suit : « Avez-vous plus de 18 ans? » Dès qu'elle a répondu « non », une fenêtre est apparue à l'écran, l'informant que sa candidature pour cet emploi ne serait pas retenue.

«Un jour, j'ai rêvé que mes quatre enfants vivraient dans un pays où ils ne seraient pas jugés selon la couleur de leur peau mais pour la fibre de leur caractère.

Aujourd'hui, je caresse un rêve.»

*Martin
Luther
King Jr.*

L'agent de réception des plaintes a communiqué avec le gestionnaire régional du magasin qui a indiqué que c'était le siège social de l'entreprise qui fournissait ce questionnaire. Il n'était pas au courant de la différence par rapport aux lois du Manitoba. Au Manitoba, l'emploi ne fait l'objet d'aucune restriction quant à l'âge (à moins qu'une offre d'emploi n'ait trait à certains emplois tels que servir de l'alcool ou travailler dans un club vidéo pour adultes). Toutefois, la loi n'exige nullement que l'on soit âgé d'au moins 18 ans pour d'autres types d'emploi tels que pompiste dans une station-service ou commis dans un magasin.

Le gestionnaire a accepté de cesser immédiatement cette pratique discriminatoire et de veiller à ce que le questionnaire soit conforme aux lois du Manitoba. On lui a envoyé un exemplaire des Lignes directrices : demandes de renseignements avant embauche de la Commission. L'employeur a envoyé une lettre d'excuse à la plaignante et lui a remis un certificat-cadeau de 40 \$.

Âge – Conciliation rapide

Une femme de 80 ans a eu une surprise lorsqu'elle a téléphoné pour prendre rendez-vous dans une clinique. Elle a prétendu que la réceptionniste lui avait demandé son âge et que, quand elle a répondu qu'elle avait 80 ans, la réceptionniste lui avait dit que la clinique n'acceptait pas de patients de plus de 65 ans. Elle en a parlé à sa belle-fille qui était cliente de cette même clinique. Sa belle-fille s'est adressée à la Commission et a accepté qu'un agent de réception des plaintes téléphone à la clinique de manière officielle.

On a informé la partie en cause que la plaignante croyait avoir été victime de discrimination en raison de l'âge dans la prestation des services. La partie en cause a accepté de modifier sa pratique et d'offrir des services aux patients de toute tranche d'âge. La plaignante a téléphoné plus tard à la Commission et l'a avisée que la clinique acceptait désormais des clients de tout âge, et qu'elle était satisfaite de la solution apportée à son problème.

Âge – Règlement concernant le tabagisme

Le règlement sur le tabagisme de la Ville de Winnipeg est entré en vigueur en janvier 2002 pour interdire le tabac dans les établissements qui laissaient entrer des mineurs. Au total, 18 plaintes ont été déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Les problèmes soulevés dans les plaintes allaient de l'exclusion des enfants de ces lieux, aux employeurs qui avaient mis fin à l'emploi des personnes de moins de 18 ans à cause du nouveau règlement.

Parmi ces plaintes, une a été abandonnée, 11 ont été retirées, 3 ont été réglées et 3 étaient toujours en cours d'examen à la fin de décembre 2002.

Ascendance

Ascendance – Conciliation rapide

La plaignante, une Autochtone, se promenait dans un magasin avec son jeune petit-fils. Dans le rayon des jouets, il y avait des jouets épars. Selon la plaignante, un commis s'est approché d'elle et a dit quelque chose du genre : « Pourquoi, vous autres, vous faites un désordre pareil? » La femme s'est sentie injustement blâmée pour l'état du rayon des jouets et a interprété ce « vous autres » comme une allusion à son ascendance.

Elle a exposé ses griefs à la Commission qui, avec sa permission, a communiqué avec le gérant régional du magasin. Après s'être renseigné sur cette affaire, il a présenté des excuses et a donné à cette femme un certificat-cadeau de 50 \$. En outre, il a parlé directement à l'employée, puis à tous ses gérants, du problème soulevé dans cette plainte. Il a également ordonné à ses gérants d'avoir un entretien du même type avec leurs employés. La femme a été satisfaite de ce dénouement.

État matrimonial ou statut familial

Situation familiale - Médiation

Une amie de la plaignante était en train de quitter une maison louée. La plaignante, qui avait quatre enfants, a manifesté de l'intérêt pour louer cette maison. Elle prétendait avoir parlé au propriétaire de la maison qui avait accepté de la lui louer.

Quelques jours plus tard, d'après sa déclaration, son mari a dit au propriétaire qu'ils avaient quatre enfants. Selon son mari, le propriétaire lui a dit que quatre enfants, c'était trop, et qu'il ne voulait pas que la maison soit endommagée.

«Pour savoir où mène ton chemin, demande à ceux qui en reviennent.»

Proverbe chinois

La femme croit s'être vu refuser la possibilité de louer la maison à cause de sa situation familiale.

L'intimé a cherché à résoudre ce problème par la voie de la médiation. Selon lui, la maison était trop petite pour tous les enfants et les locataires actuels avaient décidé de ne pas déménager.

La médiation a permis d'aboutir à l'entente suivante. Le propriétaire a écrit une lettre d'excuse et a consenti à informer la plaignante s'il entendait parler de tout logement qui lui conviendrait dans les six mois à venir.

Source de revenu

Source de revenu – Conciliation rapide

Une mère seule qui travaillait et recevait de l'assistance sociale voulait trouver un appartement plus près de l'école de ses enfants. Elle en avait trouvé un, mais a déclaré que le concierge lui avait dit qu'elle devrait prendre des dispositions pour que le loyer soit payé directement par les services sociaux. Elle a ajouté que le travailleur social lui avait dit que cela n'était pas possible parce qu'elle travaillait aussi. Elle avait l'impression qu'elle allait perdre l'appartement et s'est crue victime de discrimination à cause de sa source de revenu.

Lorsqu'un agent de réception des plaintes a communiqué avec l'agence, l'information fournie laissait entendre que cette condition n'avait été imposée qu'en raison de l'expérience passée avec des locataires qui recevaient de l'assistance sociale. On n'a obtenu aucune information concernant la plaignante. L'agence a renoncé à son exigence voulant que le loyer de cette femme soit versé directement par les services sociaux, et sa demande de location de l'appartement a été approuvée.

Religion - Médiation

Le plaignant est un Témoin de Jéhovah qui travaillait à temps partiel dans un foyer pour adultes souffrant de troubles de développement. Lorsqu'il a passé l'entrevue pour cet emploi, il a dit qu'il avait informé l'employeur de sa religion, et avait donné quelques exemples de choses qu'il ne se sentirait pas à l'aise de faire.

Pendant les tout premiers mois, aucun incident ne se produisit, mais vers Noël, on lui a demandé d'amener certains des clients à un concert de Noël dans une église. Les Témoins de Jéhovah ne célèbrent pas Noël, et le plaignant a tenté d'expliquer son malaise à son superviseur, mais en vain. Il a déclaré qu'on lui avait demandé de mettre sa religion de côté. En fin de compte, il est allé au concert mais se sentait très mal à l'aise. Peu après, on a demandé au plaignant de faire un gâteau d'anniversaire pour l'un des pensionnaires. Il a déclaré qu'il avait expliqué à son superviseur qu'il ne célébrait pas les anniversaires et qu'il avait tenté de suggérer d'autres façons de faire exécuter cette tâche. Une fois encore, il a déclaré qu'on lui avait dit de mettre sa religion de côté. Cette fois-ci, la conversation a dégénéré en dispute, et l'on a fait appel à un autre superviseur. Le plaignant a démissionné et a déposé une plainte auprès de la Commission.

Le directeur de l'organisme n'a pas contesté ce qui s'était produit, et les superviseurs ont admis qu'ils ignoraient devoir envisager toutes les options raisonnables pour tenir compte de la religion du plaignant.

Le règlement a consisté dans des dommages-intérêts généraux, et la Commission des droits de la personne du Manitoba a offert une session de formation sur les besoins spéciaux aux superviseurs et à la direction de l'organisme.

Orientation sexuelle - conciliation rapide

Le plaignant et son compagnon sont homosexuels. Ils ont prétendu qu'au cours des toutes dernières semaines de leur location, leur concierge parlait d'eux dans des termes dérogoires et homophobes. Ils ont ajouté que les employés de l'entreprise de déménagement à laquelle ils avaient fait appel ont entendu le concierge faire des commentaires de ce genre.

Le plaignant est préoccupé parce que le concierge est censé assister à une inspection de l'appartement. Il a accepté d'entrer en contact, en vue d'un règlement rapide, avec le propriétaire de la société de gestion immobilière.

On a téléphoné au propriétaire qui avait eu connaissance de la situation. Il s'est excusé et a assuré le plaignant que le concierge avait été averti de ne pas réitérer ce comportement, faute de quoi il serait congédié. En outre, il a assuré le plaignant que le concierge ne serait pas présent à l'inspection. Après s'être entretenu avec l'agent de réception des plaintes, il a également accepté que l'on envoie aux locataires et aux employés le texte de la politique relative au harcèlement. Il a reçu un exemplaire de cette politique et a déclaré qu'il l'intégrerait dans les documents de location remis aux nouveaux locataires ainsi qu'aux locataires actuels au moment du renouvellement du bail. Le plaignant était très satisfait de ce dénouement.

«Tout progrès s'accomplit parce que d'aucuns osent la différence.»

Harry
Miller

**Motifs
analogues**

*«Je ne me suis
peut-être pas
rendu où je
voulais, mais je
crois m'être en
fin de compte
retrouvé où je
voulais.»*

*Douglas
Adams*

Casier judiciaire – conciliation rapide

Quoique les personnes ayant un casier judiciaire ne soient pas spécifiquement désignées comme groupe protégé, le Code comprend une disposition pour les membres de groupes qui ont été désavantagés dans le passé, mais qui ne font pas partie de la liste de personnes qui peuvent déposer une plainte en matière de droits de la personne, liste figurant au paragraphe 2 de l'article 9 du Code.

Le plaignant était un technicien apprenti qui avait un casier judiciaire. En effet, sept ans auparavant, il avait été accusé de possession de stupéfiants et condamné à payer une amende de trois cents dollars.

Son syndicat lui a signalé une offre d'emploi. Or, lorsqu'il est arrivé au bureau de l'employeur éventuel, on lui a remis un formulaire de demande de vérification de casier judiciaire dans le cadre du processus de recrutement. Il s'est présenté au poste de police avec ce formulaire, où on lui a dit que cela pourrait prendre jusqu'à dix jours, du fait qu'il fallait signaler une condamnation.

Il est retourné au bureau de son employeur éventuel et a expliqué ce délai. Il a déclaré qu'il avait dit à la personne qu'il avait déjà été condamné et que c'était pour possession de marijuana sept ans auparavant. Selon le plaignant, l'employé lui a alors répondu que sa demande serait rejetée à cause de cette condamnation.

Même s'il trouva rapidement un autre emploi, il présenta ses doléances à la Commission. Il a expliqué qu'il ne voulait pas que d'autres personnes se fassent refuser un emploi pour une infraction criminelle mineure. Il a accepté de tenter une conciliation rapide. Le directeur des ressources humaines lui a expliqué qu'il y avait une politique de tolérance zéro pour toutes les condamnations criminelles, qui comprenaient les stupéfiants ou les agressions. Toutefois, il existait un mécanisme d'appel qui pourrait aboutir à une exception. Le plaignant a prétendu qu'il n'avait pas été informé de cette possibilité.

À l'issue de cet incident, le plaignant a reçu une lettre d'excuse, et l'employeur s'est engagé à inclure cette information sur la politique et la possibilité d'appel chaque fois qu'une demande de vérification de casier judiciaire serait faite.

La politique de la Commission en matière de dossier criminel est disponible dans tous les bureaux de la Commission.

Rapports de surveillance des universités

L'Université de Winnipeg a soumis un deuxième rapport en vertu d'une entente conclue en mai 2001. Le rapport fournit des données sur l'embauche d'employés au sein du corps professoral et administratif pour l'année close le 30 juin 2003, de même que de l'information sur les mesures spéciales prises par l'université pour réaliser son objectif énoncé « ... d'améliorer le sort de toutes les femmes à l'université, et ce, dans tous les aspects qui concernent leur traitement équitable. »
(trad. libre)

**Université de
Winnipeg**

L'université s'est efforcée d'élargir la gamme de personnes et d'organisations qui reçoivent les avis de postes à pourvoir en établissant un lien aux possibilités d'emploi au sein du corps professoral sur son site web. Pour pourvoir deux postes supérieurs, elle a retenu les services d'une entreprise d'experts-conseils en recherche de candidats qui est dirigée par une femme et qui a donc veillé à ce qu'un vaste éventail de groupes et organisations de femmes soient avertis de ces vacances.

L'agente d'équité en matière d'emploi (directrice générale des ressources humaines) participe au recrutement des employés pour tous les postes administratifs aux échelons moyens et supérieurs, y compris au recrutement du recteur. Huit consultants en équité en matière d'emploi sont à la disposition des comités de recherche de candidats et l'agente d'équité en matière d'emploi de l'université peut être consultée si une question importante relative à l'équité se pose.

Des contrats pluriannuels ont été négociés avec chacun des quatre syndicats du campus en 2002-2003. La convention collective de la Faculty Association de l'Université de Winnipeg prévoit maintenant des congés parentaux payés pour ses membres.

Une étude interne sur la diversité du milieu de travail, mentionnée dans le rapport annuel de l'an dernier, a été effectuée. Elle aidera l'université à se fixer des buts d'équité en matière d'emploi pour chaque département.

«On résiste à l'invasion des armées, on ne résiste pas à l'invasion des idées.»

Victor Hugo

L'université a aussi participé à une étude de faisabilité sur la possibilité d'étendre les services de garde d'enfants qu'elle offre présentement. Les conclusions de l'étude seront examinées durant le processus de planification qui est maintenant en cours à l'université.

L'université a aussi fourni de l'information sur le nombre de nouveaux employés embauchés pour le corps professoral pendant l'année. Pour vous situer, en 1997, la Commission a fait une analyse statistique qui a montré que, dans le groupe de la Classification nationale des professions appelé « professeurs d'université », le taux de représentation des femmes à l'Université de Winnipeg était légèrement inférieur au taux national de 29 %. Au cours des 2 dernières années, toutefois, 46 % des nouveaux employés qui se sont ajoutés au corps professoral ont été des femmes. De plus, des progrès ont été réalisés pour ce qui est de l'embauche de femmes à des postes menant à la permanence. Dans le rapport annuel de 2001 de la Commission, on s'inquiétait du fait que seulement 2 des personnes embauchées pour les 7 postes menant à la permanence pourvus durant l'année avaient été des femmes. Une tendance plus encourageante a été relevée l'an dernier, 5 des 11 postes menant à la permanence ayant été confiés à des femmes.

En 1997, les départements d'histoire et de psychologie avaient une représentation particulièrement faible de femmes, compte tenu de l'offre de diplômées qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure. La représentation des femmes dans le département de psychologie est passée de 21 % en 1997 à 36 % en 2002. Des progrès ont aussi été réalisés au département d'histoire, qui a signalé que 50 % de ses postes menant à la permanence étaient maintenant occupés par des femmes.

En résumé, le plus récent rapport de l'Université de Winnipeg montre qu'elle continue de mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi et que de modestes progrès ont été réalisés pour ce qui est du recrutement et de la conservation de femmes dans ses effectifs professoraux et administratifs. Nous espérons que ces progrès se poursuivront l'an prochain.

**Université de
Brandon**

L'Université de Brandon a, pour la quatrième fois, soumis à la Commission des droits de la personne du Manitoba des données sur l'embauche portant sur le dernier exercice. Par suite de l'examen de ces données, un sommaire a été préparé et intégré au présent rapport annuel, conformément à l'entente de règlement intervenue en 1999. L'examen des données sur l'embauche visait à déterminer les

«Il est sage de concentrer votre colère sur les problèmes et non sur les personnes, d'axer tous vos efforts sur les réponses et non sur les excuses.»

*William
Arthur
Ward*

progrès réalisés en vue de corriger la sous-représentation historique des femmes dans les postes de professeurs de faculté et les postes administratifs, problème que l'université reconnaissait lorsque l'entente est intervenue.

Les données relatives à l'embauche pour l'exercice se terminant le 31 août 2002 indiquent que l'université a embauché au total 32 nouveaux employés, dont 15 femmes (46,8 %). Cela constitue une amélioration par rapport à l'exercice précédent où seulement 7 nouveaux employés sur 19 étaient des femmes (31 %).

En 1997, la Commission avait effectué une analyse statistique afin de comparer, par département, la disponibilité de femmes compétentes à l'extérieur de la fonction publique par rapport au nombre de femmes faisant partie d'une catégorie professorale à l'Université de Brandon. Selon les données recueillies à l'époque, la sous-représentation des femmes était particulièrement préoccupante dans la Faculté des sciences. La situation a peu évolué depuis trois ans mais elle s'est quelque peu améliorée lors du dernier exercice, quatre femmes sur neuf nouveaux employés ayant été embauchées.

Il est également encourageant de noter que le mandat de quatre directrices des études a été reconduit pour une durée supplémentaire de cinq ans.

Même si l'examen des données d'embauche révèle que de modestes progrès ont été réalisés, l'Université de Brandon n'a pas encore annoncé de programmes d'équité en matière d'emploi, ni établi d'objectifs à cet égard pour chaque département ciblé. Le rapport du prochain exercice portera une attention particulière aux mesures prises par l'Université pour remplir les engagements qu'elle a pris antérieurement à cet égard. Comme l'indiquait le dernier rapport annuel, la Commission croit que l'Université devra adopter des mesures spéciales si elle veut vraiment améliorer la situation en ce qui a trait au recrutement, à l'embauche et au maintien des femmes dans les postes de professeurs de faculté et dans les postes administratifs.

Poursuites

En 2002, trois plaintes ont fait l'objet d'une audience devant un arbitre. Outre les deux décisions suivantes, une autre a été réglée avant que l'arbitre n'ait fini de rédiger sa décision.

Harcèlement sexuel en milieu de travail

Une ancienne employée d'un établissement de soins spéciaux pour bénéficiaires internes a déposé une plainte contre son ancien employeur pour ne pas avoir empêché un de ses collègues de la harceler sexuellement. Il s'ensuivit une enquête, et un arbitre indépendant a été désigné par le ministre de la Justice pour entendre cette plainte.

L'arbitre a constaté qu'un concierge avait harcelé sexuellement une travailleuse sociale, que la direction avait connaissance du problème et qu'elle n'avait rien fait pour le corriger. Il a également constaté que le congédiement de la plaignante était lié à sa dénonciation du harcèlement.

La partie en cause a été tenue de verser à la plaignante 12 semaines de salaire plus 4 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. L'arbitre a également ordonné que soit rédigée une politique en matière de harcèlement qui soit acceptable aux yeux de la Commission des droits de la personne du Manitoba, qu'elle soit adoptée et mise en œuvre avec diligence.

En outre, la Commission s'est vu confier un mandat de surveillance, puisque le préposé à l'entretien contrevenant était toujours employé dans ce foyer au moment de la décision. La partie en cause a déposé une demande d'examen judiciaire, qui est toujours en instance.

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* exige que les employés prennent des mesures raisonnables pour empêcher ou faire cesser le harcèlement en milieu de travail, dont ils ont connaissance ou auraient dû avoir connaissance.

«Ne prenez
jamais quelqu'un
de haut à moins
que ce ne soit
pour l'aider à
monter.»

Jesse
Jackson

Une femme est victime de discrimination dans un emploi non traditionnel

En décembre 2002, un arbitre a constaté que le *Code des droits de la personne du Manitoba* avait été enfreint et qu'une ouvrière du bâtiment avait été victime de discrimination dans le cadre de son emploi. Le propriétaire de l'entreprise de bâtiment n'a pas assisté à l'audience.

La demande a été déposée auprès de la Commission avec allégation de discrimination. Plus précisément, la femme a prétendu que les conditions de son emploi, son affectation, les exigences de tenue vestimentaire et la décision de la congédier étaient déraisonnablement basées sur son sexe.

Selon l'arbitre, la preuve a établi que la plaignante s'était vu refuser la possibilité de travailler sur un chantier à l'extérieur de la ville parce qu'elle était une femme, et qu'elle avait également été licenciée même s'il y avait apparemment du travail, et que d'autres employés de sexe masculin n'avaient pas été congédiés.

Outre la perte de salaire et les dommages pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi, l'arbitre a également ordonné des dommages-intérêts punitifs. Dans sa décision, elle a écrit ce qui suit : « il est assez difficile pour une jeune femme d'essayer de travailler dans un emploi non traditionnel, et cette attitude et ce comportement délibéré de la part de la partie en cause laissent clairement entendre une intention de la dénigrer, et méritent par conséquent l'octroi de dommages punitifs. »

Le propriétaire de l'entreprise a été tenu de verser 3 470 \$ au total pour perte de salaire, dommages-intérêts généraux, dommages punitifs et dépenses encourues par la plaignante pour assister à l'audience.

Sensibilisation

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* énonce ce qui suit : « il est important que les 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 responsabilités qui leur incombent ». La Commission a donc continué à étendre ses activités d'éducation en recourant à l'écriture, à l'internet, aux vidéos, aux exposés, aux ateliers et aux contacts personnels.

Publications

Le bulletin des Droits de la personne au Manitoba, *Connexions*, est distribué tous les mois à la porte des abonnés, ou envoyé par courrier électronique ou par télécopie. Son orientation première demeure l'actualité en matière de droits de la personne, les problèmes, les activités à venir et les profils. Ce bulletin *Connexions* sert également de circulaire distribuée dans le cadre des activités de rayonnement de la Commission.

Communiqués de presse

Pour tenter de tenir le public au courant, la Commission a doublé le nombre de communiqués de presse envoyés au cours de l'année, par rapport aux années précédentes. Ces communiqués traitaient entre autres des droits d'adoption pour les couples homosexuels, de l'extension du droit de la propriété pour les couples non mariés, des décisions relatives aux droits de la personne au Manitoba, de la Conférence des jeunes et des célébrités invitées à s'adresser aux étudiants du Manitoba sur l'intimidation et le harcèlement sur le bavardoir de la Commission. Ces communiqués de presse ont donné lieu à une vaste couverture médiatique de la Commission et de ses travaux.

Site Web

www.gov.mb.ca/hrc

Les étudiants étaient le point de mire du site Web de la Commission en 2002. Pour tenter d'atteindre les jeunes, la Commission a décidé de recourir au médium avec lequel les étudiants se sentent le plus à l'aise, et ont créé un vidéo sur l'intimidation, ainsi qu'un bavardoir correspondant surveillé pour permettre aux élèves de discuter du harcèlement dans les écoles. Les invités du bavardoir comptaient l'honorable ministre de la Justice Gord Mackintosh, l'honorable ministre du Travail et de l'Immigration Becky Barrett, les artistes de spectacle Ian Ross et Andrea Henry de Sugar Jones, et la lauréate des Jeux olympiques Clara Hughes.

Le nombre de consultations du site Web est monté en flèche, passant de moins de 5 000 par mois à plus de 10 000.

Le site Web continue d'offrir de l'information sur les droits de la personne telle que la manière de déposer une plainte, les publications en ligne et les décisions.

Colloques et ateliers

Les colloques et ateliers de la Commission, qui connaissent un très grand succès, se sont poursuivis tout au long de 2002. L'atelier d'une journée complète sur l'emploi a été remanié et offre maintenant aux participants l'information de dernière heure sur les droits de la personne au travail.

Un autre colloque très populaire a trait aux besoins spéciaux en milieu de travail. Cet atelier offre aux employeurs des conseils pratiques sur la manière de tenir compte des besoins spéciaux, domaine complexe de la législation des droits de la personne.

D'autres ateliers et colloques offerts en 2002 comptaient les problèmes de droits de la personne pour les organismes à but non lucratif, les derniers progrès dans la législation sur les droits de la personne et le harcèlement en milieu de travail. En 2002, 160 personnes ont participé aux divers ateliers offerts par la Commission.

Présentations

Tous les ans, le personnel de la Commission répond à des demandes des entreprises, des organismes, des gouvernements et des établissements d'enseignement, et présente des exposés sur les droits de la personne. Ces exposés ont lieu à Winnipeg ainsi que dans les régions rurales et nordiques du Manitoba. La Commission a rejoint plus de 5 500 personnes dans l'ensemble de la province et a présenté plus de 150 exposés sur les droits de la personne à des auditoires allant de 10 à 400 personnes.

Activités de mobilisation

La Commission a étendu ses activités de rayonnement au cours de 2002. Quoique que ces activités soient toujours sujettes à des restrictions budgétaires, la Commission a réussi à prendre des dispositions de coopération avec des organismes communautaires pour que les agents des droits de la personne soient plus présents dans la collectivité. Un agent des droits de la personne a commencé à se rendre au Centre de services de Saint-Boniface un jour par semaine, pour offrir des

« Assurez-vous
d'avoir fini de
parler avant
que votre
auditoire ait
fini de vous
écouter. »

Dorothy
Sarnoff

services bilingues de rayonnement et de réception des plaintes. En outre, un agent des droits de la personne a commencé à se rendre au Centre autochtone, au bureau de la Manitoba Metis Federation, et au Centre municipal de Saint-Laurent une fois par mois. Dans le Nord, l'agent des droits de la personne continue à beaucoup se déplacer et à assurer une présence régulière au bureau des Centres d'amitié et d'autres bureaux communautaires partout dans le nord du Manitoba.

La Commission a également étendu ses activités de rayonnement, en organisant par exemple des tables d'exposition à l'Assemblée législative lors de la Journée internationale de la femme, à La Fourche pour la Journée des Autochtones et au bureau de Winnipeg de la Commission pour la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale.

Conférence des jeunes

La deuxième Conférence annuelle des jeunes, tenue à Winnipeg le 6 décembre, et a attiré plus de 150 étudiants. Cette conférence d'une journée était organisée pour célébrer la Journée internationale des droits de l'homme. Toutefois, cette année, la conférence s'est en fait tenue le triste jour de l'anniversaire du massacre de Montréal. Le vice-président Jerry Woods a demandé aux élèves d'observer une minute de silence pour réfléchir à la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, et a invité un étudiant à allumer une chandelle à la mémoire des 14 femmes mortes ce jour-là en 1989.

La Conférence des jeunes avait pour but de sensibiliser les étudiants de niveau supérieur à leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne*. Le personnel de la Commission a présenté des ateliers sur quatre sujets : Working Blues (emploi), Pride and Prejudice (homosexualité), Sticks and Stones (harcèlement), et Not So Trivial Pursuit (jeu questionnaire sur les droits de la personne). La conférence comportait également un concours de vidéo, et les élèves ont bénéficié de la musique et de la danse exécutées par « Burnt ». Ce groupe a présenté sa combinaison unique de blues, de jazz, de folk, et de musique contemporaine, tribale et indigène, tandis que deux danseurs des Premières nations se sont joints à eux pour présenter une forme particulièrement vivante de danses traditionnelles. Une fois de plus, les élèves ont qualifié la Conférence des jeunes de grand succès.

Une entreprise de production a distribué trois caméras aux élèves qui ont à leur tour accepté de filmer sur caméscope des parties de la conférence. Le vidéo ainsi filmé a été produit par Allmedia Inc. et affiché sur le site Web de la Commission.

Prix

La Commission des droits de la personne du Manitoba, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire ont, le 10 décembre, coparrainé le déjeuner du Prix du dévouement 2002 pour célébrer la Journée internationale des droits de l'homme.

Un militant de Winnipeg qui s'occupe des handicapés a reçu le Prix du dévouement 2002 pour avoir fait la promotion des droits de la personne. Jim Derksen, qui depuis plus de 30 ans, fait preuve de dévouement et d'efforts pour tenter d'assurer l'égalité aux personnes qui souffrent de handicaps, s'est vu décerner le prix par le ministre de la Justice Gord Mackintosh.

M. Derksen est originaire du Manitoba. Né à Morris, il est handicapé depuis l'épidémie de polyomyélite de 1953. Depuis lors, il circule en chaise roulante. Il a participé à la fondation du Conseil des Canadiens avec déficiences et du Conseil canadien des droits des personnes handicapées dont il a été le président. M. Derksen vit à Winnipeg où il travaille pour le gouvernement du Manitoba.

Les commissaires en 2002

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 a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle s'est occupée de questions relatives à l'équité et à la diversité avec l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université et 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. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. En 2002, elle a été élue présidente de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne. Elle est mariée et mère de deux enfants.

Vice-Président

Jerry Woods 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 pris sa retraite en 2002.

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 détient une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail. Elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect dans le milieu de travail pour les membres de ce syndicat. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Elle est membre du Comité de la Manitoba Childcare Coalition. 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.

«L'injustice qui frappe n'importe où est une menace pour l'injustice dans le monde entier.»

Martin

Luther

King Jr.

Fausto Yadao 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 est membre du conseil d'administration de Centraide, ainsi que membre du conseil d'administration et coordonnateur des collectes de fonds du Centre philippo-canadien du Manitoba. Ses services communautaires lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles.

Robin Dwarka 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.

**Nouveaux
commissaires**

M.V. Naidu est président sortant du Département des sciences politiques de Brandon University. Récipiendaire de nombreuses distinctions telles que le Certificat du mérite civique du gouvernement du Canada et la bourse d'étude Fulbright Scholarship, le professeur Naidu est également président sortant de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix, et de l'Association canadienne des études asiatiques. Réputé pour son engagement communautaire, il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare et la Civic Affairs Association of Brandon. Il est également rédacteur d'une revue internationale, *Peace Research*, et publie régulièrement une chronique pour le *Brandon Sun*.

Sheena Rae Reed est née et a été élevée à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner à sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès-arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 14 ans, Sheena est entraîneuse de gymnastique féminine et a participé au Big Brothers/Big Sisters. Elle est présidente du conseil d'administration du Centre d'amitié de Flin Flon, et première vice-présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

Elliot Leven est avocat de profession, et ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juives et homosexuelles de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gais et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il est également membre du conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du *Jewish Post*, M. Leven demeure actif dans la communauté juive et il est président et membre à vie du camp Massad, camp résidentiel d'immersion hébreu pour les enfants de huit à quinze ans.

Ajit Kaur Deol, qui a immigré au Canada en 1967, est reconnue pour avoir créé la Caroline McMorland School for the Mentally Handicapped à Marathon (Ontario), à partir d'une activité organisée dans un sous-sol d'église. Ce programme est désormais intégré au système d'enseignement secondaire local. Aujourd'hui, elle est enseignante à la retraite et continue de participer à la vie de sa collectivité. Parmi ses nombreuses activités, Ajit est présidente du East Indian Support and Advocacy Group, poste qu'elle occupe depuis 1993. Cette année, Ajit est devenue membre de l'Ordre du Manitoba, la plus haute distinction de la province.

«Aucun
pessimiste n'a
jamais percé
le secret des
étoiles, ni
hanté des
paysages
inconnus, ni
ouvert une
nouvelle porte
à l'esprit
humain.»

Helen
Keller