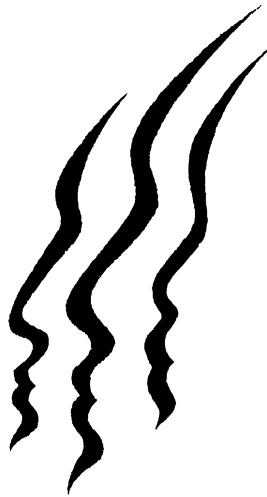


THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

2003

Table des matières

<i>Le Code des droits de la personne</i>	2
<i>Message de la présidente</i>	3
<i>Rapport de la directrice générale</i>	6
<i>Dépôt des plaintes</i>	8
<i>Aperçu</i>	9
<i>Règlements</i>	10
<i>Rapport de surveillance</i>	14
<i>Sensibilisation</i>	15
<i>Commissaires de 2003</i>	17
<i>Organigramme de la Commission</i>	19
<i>Statistiques</i>	20

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

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

«Je me suis toujours soucieuse de bien des choses, mais le facteur sous-jacent qui est fondamental à toutes ces préoccupations, ce sont les droits de l'homme. Les droits de l'homme et tout ce que cette expression implique reposent sur l'importance de la valeur humaine et de la dignité personnelle.»

*Eleanor
Roosevelt*

Je suis heureuse de constater que la liste des membres de la Commission des droits de la personne du Manitoba n'a pas changé en 2003. Le Conseil des commissaires, qui reflète la diversité géographique et démographique du Manitoba, a acquis un certain savoir-faire pour traiter les plaintes dont la longueur et la complexité ne cessent de s'accroître. La Commission a pour mandat de protéger et de promouvoir les droits de la personne au Manitoba. Le Conseil décide de la suite à donner à toutes les plaintes qui n'ont pas été réglées, retirées ou abandonnées, supervise les activités et programmes de la Commission, et établit les politiques de cette dernière.

Le Conseil des commissaires a tenu six assemblées plénières ordinaires en 2003, et deux assemblées spéciales, dont une pour étudier les causes en cours qui portent sur l'accréditation des médecins diplômés à l'étranger, et l'autre pour examiner ses propres processus, en s'inspirant des pratiques des autres commissions des droits de la personne. Lors de cette dernière assemblée spéciale, aucun changement radical à nos procédures n'a été proposé, mais on a suggéré plusieurs façons de simplifier les choses; par exemple, on y a recommandé la nomination d'un président à temps partiel du tribunal d'arbitrage ou d'un tribunal, pour mieux gérer l'accumulation des plaintes qui attendent d'être soumises à l'arbitrage.

En 2003, le Conseil a renvoyé trente-trois (33) plaintes en arbitrage ou en médiation ordonnée par le Conseil. Le Conseil a également examiné les rapports concernant certaines causes avec le conseiller juridique et le personnel, ainsi que les conciliations rapides, les règlements, et les plaintes retirées ou abandonnées. La Commission continue de chercher d'autres modes possibles de règlement des litiges et, en 2003, cent quarante-sept (147) plaintes ont été réglées à diverses étapes.

Dans bien des cas, la résolution de plaintes comporte des recours systémiques, ainsi qu'individuels. Les plaintes déposées par l'Association of Foreign Medical Graduates au Manitoba ont été résolues en ce qui concerne le Collège des médecins et chirurgiens du Manitoba, puisque le programme d'octroi de permis d'exercer n'est plus discriminatoire, même si l'accès aux postes de résident continue de poser quelques problèmes. Les réclamations faites par les travailleurs à temps partiel, dont la vaste majorité sont des femmes, pour des prestations de congé de maternité prolongé calculées au prorata, qui sont accordées aux travailleurs à temps plein, ont été résolues en principe par la renégociation des conventions collectives pertinentes. Une plainte concernant l'octroi d'un dispositif approprié d'alarme-incendie à un propriétaire d'un condominium qui est sourd a été réglé. La Commission a conclu un règlement avec le Manitoba Theatre Centre pour offrir progressivement des services d'interprétation gestuelle ASL et en assurer l'encadrement, en commençant par un spectacle de la programmation de la saison 2003-2004. Une plainte relative à la prestation de services à un client dyslexique a été résolue rapidement par l'élaboration d'une politique appropriée.

La Commission recherche une façon plus prospective d'aborder les problèmes systémiques, en rencontrant par exemple les employeurs pour discuter des régimes d'équité en matière d'emploi, ainsi que les policiers et les détaillants pour ce qui concerne la vente de substances intoxicantes. En général, on s'entend pour dire que la meilleure manière de prévenir la discrimination est l'éducation en matière de droits de la personne. Le Comité d'étude des questions fondamentales et des communications, présidé par le vice-président Jerry Woods, avec l'aide du directeur adjoint, George Sarides, et la directrice des communications, Patricia Knipe, supervise les activités d'éducation et de vulgarisation de la Commission, qui sont

exposées en détail dans le présent Rapport. La Commission mène une série de programmes d'éducation chaque année, y compris les séminaires de formation destinés aux employeurs qui connaissent un grand succès. En 2003, les activités d'éducation portaient encore une fois surtout sur les jeunes : un séminaire a été organisé pour la Manitoba Association of School Trustees; la troisième conférence annuelle des jeunes a eu lieu le 21 novembre 2003, et nous espérons étendre cette conférence au nord et à l'ouest du Manitoba en 2004. Nous avons encore développé notre site Web particulièrement novateur, et notre brochure d'information a été traduite en cri et en espagnol; nous espérons également traduire cette brochure dans d'autres langues, tel que le tagalog, en 2004. Notre bulletin a été, publié tous les mois avec ma chronique, *Les droits en question*, rédigée en collaboration avec Deb Beauchamp, analyste des programmes et de la planification.

«Depuis trop longtemps, le débat sur le développement a fait abstraction du fait que la pauvreté a tendance à se distinguer non seulement par une insuffisance matérielle mais aussi par une privation de droits.»

*Commission
du
développement
social des
Nations
unies,
Trente-sixième
session,
1998/4*

La Commission a continué de promouvoir les droits de la personne en publiant des communiqués de presse et en répondant aux demandes des médias. Le commissaire Elliot Leven et moi-même avons comparu aux audiences du Comité permanent de la Chambre des communes sur la justice et les droits de la personne à Steinbach (Manitoba) en avril 2003 pour défendre le droit des couples homosexuels de se marier. La Commission a demandé l'autorisation d'intervenir dans le renvoi à la Cour suprême du Canada concernant la capacité juridique de se marier, qui est censé être entendu en 2004.

Le Comité exécutif du Conseil a amorcé un échange continu de correspondance avec Santé Manitoba concernant le réassignement sexuel chirurgical, tout en reconnaissant que cette opération est considérée comme un service assuré par Santé Manitoba lorsqu'il est recommandé par une clinique d'identité sexuelle reconnue.

Le Comité chargé d'étudier la législation, présidé par la commissaire Yvonne Peters, a continué de réclamer l'adoption des modifications au *Code des droits de la personne* déjà proposées, surtout l'ajout de la « condition sociale » comme motif protégé, et la clarification de la protection de l'identité sexuelle. Le Comité a poursuivi ses recherches sur la condition sociale, qui permettrait à la Commission de réagir de manière plus globale à la discrimination basée sur l'appartenance à un milieu socio-économique défavorisé. La Commission a également peaufiné la modification qu'elle proposait à l'article du *Code* sur le harcèlement, pour permettre à un plaignant de nommer l'auteur présumé du harcèlement comme intimé outre l'employeur, dans le contexte de l'emploi et si l'intimé a au moins 16 ans. Cette mesure était considérée comme nécessaire, car actuellement, même si le harcèlement a eu lieu, l'employeur aurait pu prendre des mesures raisonnables pour offrir un milieu de travail sans harcèlement, mais le plaignant se retrouve sans recours. En 2004, le Comité formulera des modifications pour que la Commission ne relève plus du ministère de la Justice mais plutôt directement de l'Assemblée législative; ceci permettra à la Commission de tenir des enquêtes publiques et de mettre à jour la définition de « discrimination systémique » dans le *Code*, et de modifier d'autres procédures. Nous sommes confiants que la série complète de modifications au *Code* sera adoptée en 2004. Le Comité chargé d'étudier la législation continuera à examiner l'élargissement de l'article concernant les affiches et déclarations discriminatoires, pour régler la question des propos haineux.

Le Comité chargé d'étudier la législation a presque terminé l'examen de toutes nos politiques courantes interprétant le *Code* en 2003. Le Conseil a approuvé les politiques révisées sur les sujets suivants : définir le handicap physique et mental; programmes spéciaux; emploi - âge de la majorité; deux politiques ayant trait à la

situation matrimoniale et familiale; adaptation aux croyances religieuses; coopératives de crédit fermées; clubs privés et enquêtes préalables à l'embauche. Le Comité a poursuivi ses travaux sur l'élaboration de nouvelles politiques, notamment concernant les tests d'alcool et de drogues. En 2004, le Comité chargé d'étudier la législation et le Comité chargé de l'examen des politiques fusionneront.

À l'échelon national, la Commission des droits de l'homme du Manitoba avait été élue pour assurer la présidence (moi-même) et le poste de trésorier (Dianna Scarth, notre directrice générale) de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) de mai 2002 à mai 2003. Notre Commission a également été l'hôte de la conférence annuelle 2003, qui s'est tenue à Winnipeg du 25 au 28 mai 2003. La Conférence, qui s'intitulait « Rencontre à La Fourche », portait surtout sur les problèmes de droit de la personne auxquels se heurtent les Autochtones. Je tiens à remercier Jerry Woods, vice-président de la Commission des droits de la personne du Manitoba et président du Comité de planification de la conférence et de la conférence proprement dite, d'avoir fait de cette conférence un tel succès. Je tiens également à remercier tous nos conférenciers et panélistes, en particulier notre conférencier d'honneur, le juge Murray Sinclair.

En 2003, M. Israel Asper a présenté à l'assemblée annuelle de l'ACCDP sa vision du Musée canadien des droits de la personne à La Fourche dont la création venait d'être officiellement annoncé. Nous présentons nos condoléances à l'occasion du décès de M. Asper, mais espérons établir un partenariat de coopération avec les Amis du Musée canadien des droits de la personne, pour donner vie à l'héritage qu'il nous a légué.

Outre les nombreux autres partenariats qui sont présentés en détail dans le cadre du présent Rapport, nous avons collaboré avec l'Université de Winnipeg, le Programme de contestation judiciaire, et le Chair and Resource Centre des Nations unies pour faire venir Mary Robinson, ancienne présidente d'Irlande et ancienne Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies, à Winnipeg en juin 2003, pour recevoir un doctorat d'honneur de l'Université de Winnipeg et pour promouvoir la protection internationale des droits de la personne en tant qu'élément essentiel de la mondialisation.

*«La différence
entre la
persévérance et
l'obstination,
c'est que l'une
découle souvent
d'une forte
volonté, et
l'autre d'un
fort refus.»*

*Henry Ward
Beecher*

En 2004, le défi qui se posera à la Commission consistera à nous acquitter de notre mandat malgré des ressources qui s'amenuisent, surtout en ce qui concerne l'éducation en matière des droits de la personne, et dans le Nord. Nous n'avons aucun poste consacré à l'éducation, et nos agents d'enquête doivent s'occuper d'un nombre croissant de dossiers à cause de la perte de personnel à Winnipeg et à Le Pas. Nous tiendrons une autre session de planification stratégique pour faire le point sur les objectifs définis au début de mon mandat de présidente en 2001.

Je tiens à remercier tous les membres du Conseil et du personnel de la Commission pour leur travail et leur soutien tout au long de l'année. Les délégués à la Conférence annuelle de l'ACCDP ont souligné la collégialité et le travail d'équipe de notre personnel et du Conseil. Je tiens à remercier tout particulièrement Donna Seale, notre ancienne gérante des enquêtes et de la médiation, et lui adresse mes meilleurs vœux d'heureuse maternité, et j'ai le plaisir d'accueillir celle qui lui succédera, Paula Hamilton. Comme d'habitude, je tiens à exprimer ma reconnaissance à Jerry Woods, vice-président, à Dianna Scarth, directrice générale, et à Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission, pour son esprit et sa sagesse.

Janet Baldwin

Rapport de la directrice générale

« Viendra sûrement le jour où la couleur ne signifiera rien de plus que le teint de la peau, où la religion ne sera plus considérée que comme un moyen d'exprimer l'état de son âme, où le lieu de naissance aura le poids d'un coup de dé, où tous les êtres naîtront libres, et où la compréhension engendrera l'amour et la fraternité. »

*Joséphine
Baker*

Le mandat de la Commission des droits de la personne du Manitoba comprend trois composantes, en vertu du Code des droits de la personne : promouvoir les droits de la personne, élaborer et mettre en œuvre des programmes d'éducation du public, et appliquer les dispositions du Code au moyen de sa procédure de traitement des plaintes. Ces responsabilités font partie intégrante des activités journalières de la Commission. Un examen des données recueillies à la fin de l'exercice révèle que la Commission a réalisé des progrès réguliers en vue d'atteindre ces objectifs à long terme, soit augmenter le nombre de ses activités éducatives et communautaires, améliorer le processus de règlement des plaintes et mieux sensibiliser le public aux droits de la personne.

En 2003, 274 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission. Cette dernière a résolu officiellement 62 plaintes supplémentaires, grâce à son processus de conciliation rapide. Le nombre de plaintes déposées en 2003, soit 366 au total, constitue une légère hausse par rapport aux 319 plaintes reçues l'année précédente. La Commission a pour mission de respecter le Code dans trois principaux secteurs d'activité : le logement, l'emploi et les services offerts au public. Depuis dix ans, parmi les tendances les plus significatives constatées par la Commission, mentionnons la hausse du nombre de plaintes ayant trait à l'emploi. D'après les statistiques du rapport annuel de 1993, les plaintes liées à l'emploi correspondaient à environ 44 % du nombre total des plaintes reçues. En 2003, toutefois, les plaintes dues à la discrimination et au harcèlement sur les lieux de travail représentaient 75,9 % des plaintes officielles déposées auprès de la Commission. Cela a amené cette dernière à créer un de ses domaines de programmes éducatifs les plus importants, soit toute une série d'ateliers et de colloques destinés à mieux renseigner les employeurs sur leurs droits et obligations en vertu du Code. De manière générale aussi, les médiateurs de la Commission encouragent vivement les parties concernées à considérer l'ajout de certaines conditions aux ententes conclues, de manière à refléter un changement global. Pour prendre un exemple, certains employeurs pourraient consentir à ce que leurs gestionnaires participent à des programmes éducatifs de la Commission ou élaborent des politiques anti-harcèlement ou ayant trait aux mesures d'adaptation. Cette approche en matière de règlement des litiges non seulement illustre la philosophie corrective sous-jacente du Code des droits de la personne, mais aussi répond à l'objectif de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les incidences de discrimination dans l'avenir.

Les plaintes déposées en 2003 révèlent une autre tendance, soit une hausse considérable du nombre de plaintes fondées sur une déficience mentale ou physique, hausse qui s'avère constante et graduelle au cours des dix dernières années. En 1993 et en 1994 aussi, le pourcentage de plaintes liées à une déficience déposées auprès de la Commission était de 19 %. En 2003, ce nombre a atteint 40 %. La majorité des personnes ayant déposé une plainte liée à une déficience affirment qu'un employeur ou un fournisseur de services a manqué à son obligation de répondre de façon raisonnable à leurs besoins spéciaux, et ce, conformément aux dispositions du Code. Cette question a déjà été soulevée il y a quelques années lors des décisions de la Cour suprême du Canada relativement aux affaires *Meiorin et Grismer*. Les séminaires de la Commission aident les employeurs et les fournisseurs de services à faire face aux implications des récentes décisions en matière de jurisprudence.

Quant au règlement des plaintes, un résultat positif mentionné durant l'exercice 2003 était que le pourcentage des plaintes faisant l'objet d'une enquête et en cours depuis plus d'un an avait baissé de 19 % à 14,8 %.

La Commission a également continué d'assurer l'offre de toutes les options permettant de régler une plainte. Les statistiques recueillies en 2003 ont permis de démontrer que le règlement d'une plainte est plus rapide lorsqu'on a recours à la médiation ou à la conciliation au début du processus. Pour prendre un exemple, les médiations préalables à l'enquête se sont conclues en moyenne dans un délai de 59 jours, tandis que les médiations ordonnées par le Conseil, qui s'effectuent suite à la considération d'un rapport d'enquête, prenaient en moyenne 95 jours à conclure.

Nous sommes heureux de signaler qu'en combinant toutes les plaintes résolues par la conciliation rapide, la médiation préalable à l'enquête ou la médiation ordonnée par le Conseil, le taux de règlement a dépassé 50 % du nombre total des plaintes déposées en 2003. Un nombre relativement peu élevé de celles-ci, soit 18 %, ont été retirées ou abandonnées. Cela fait une grande différence par rapport à 1995, par exemple, où 19 % des plaintes officielles ont été réglées, alors que 51 % ont été retirées ou abandonnées.

En plus de mettre l'accent sur le besoin d'éduquer les employeurs, la Commission a également choisi de se pencher sur les programmes destinés aux jeunes. Bon nombre de jeunes doivent faire face à la discrimination et au harcèlement dans leur vie quotidienne. Nous croyons aussi qu'il est important de renseigner les jeunes sur les droits de la personne durant les années d'apprentissage, moment où ils commencent à adopter certaines attitudes.

De toutes les activités éducatives offertes aux jeunes, la plus réussie est la Conférence des jeunes, qui a eu lieu pour la première fois en 2001. La troisième conférence annuelle des jeunes, qui s'est déroulée à Winnipeg le 21 novembre, a été couronnée de succès. La Commission prévoit augmenter le nombre de conférences des jeunes offert chaque année et élargir ce type d'activités pour inclure les régions rurales. Comme au cours des années précédentes, les faits marquants de la conférence des jeunes sont publiés sur le site Web de la Commission, sous la rubrique MHRC TV.

La Commission a également entrepris la mise en œuvre d'initiatives communautaires et d'éducation du public en collaboration avec d'autres organismes, tels la Commission canadienne des droits de la personne. Des expositions élaborées par deux commissions ont servi à marquer d'importants événements dans le domaine des droits de la personne au cours de l'année. De plus, le 10 décembre 2003, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, le Prix annuel du dévouement a été présenté, en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés et l'Association d'éducation juridique communautaire du Manitoba, à Winnipeg Harvest. Pour la toute première fois aussi, un prix pour les jeunes a été décerné à l'initiative Youth Helping Youth.

Plusieurs membres de notre personnel ont pris leur retraite ou ont démissionné de leur poste afin de poursuivre d'autres activités au cours de l'année. Je tiens à souligner les contributions apportées par M^{me} Elizabeth Bennet et M. Roger Young, qui ont pris leur retraite après avoir ensemble servi le gouvernement pendant près de soixante ans. M^{me} Donna Seale, qui a été détachée du Bureau du contentieux civil (ministère de la Justice) pour devenir gérante des enquêtes et de la médiation, a quitté la Commission en juillet afin de se préparer à la naissance de ses jumelles. M. Don Pranteau, agent des droits de la personne de la région du Nord, a accepté un poste d'agent d'audition à la Direction de la location à usage d'habitation. Toutes ces personnes nous manqueront beaucoup et nous leur souhaitons bonne chance et beaucoup de bonheur dans le futur.

Dianna Scarth

«La bonne fortune, c'est ce qui se passe lorsque l'occasion rejoint la planification.»

*Thomas
Alva
Edison*

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 2003, nous avons ouvert 499 dossiers au total. On ouvre un dossier lorsqu'un plaignant demande que l'on présente une allégation qui semble justifier une plainte et qui relève de la compétence de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

La résolution rapide a été tentée pour 397 dossiers, dont 62 ont été résolus avec succès. La durée moyenne de l'étape de règlement rapide d'un dossier en 2003 était de 20 jours.

Parmi l'ensemble des dossiers ouverts en 2003, 274 ont abouti à des plaintes officielles qui ont été déposées à la Commission.

Au cours de l'année, l'équipe de médiation s'est vue confier 242 plaintes officielles aux fins de la négociation préalable à l'enquête et en cours d'enquête. Cinquante-cinq de ces plaintes ont été résolues avec succès en 2003 (39 avant l'enquête et 16 en cours d'enquête). Les négociations préalables à l'enquête se sont conclues en moyenne dans un délai de 59 jours en 2003, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 50 jours.

L'équipe chargée des enquêtes s'est vue confier 208 plaintes officielles en 2003. Au cours de 2003, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires sur 117 plaintes. Ces rapports ont ensuite été étudiés par le Conseil des commissaires, et des décisions ont été prises en vertu du Code (pour que la plainte soit rejetée, ou renvoyée en arbitrage ou en médiation ordonnée par le Conseil). Outre les rapports d'enquête, l'équipe chargée des enquêtes a préparé 52 rapports concernant les plaintes retirées et abandonnées. En 2003, la durée moyenne d'une enquête (incluant les retraits et les abandons) était de 9,02 mois.

En ce qui concerne l'âge moyen des dossiers d'enquête de la Commission, à la fin de 2003, seuls 14,8 p. 100 des dossiers faisant l'objet d'une enquête à cette époque dataient d'un an ou plus. Ceci représente une baisse marquée par rapport à 19 p. 100 à la fin de 2002.

Les avantages de la conciliation rapide et de la médiation préalable à l'enquête deviennent évidents lorsqu'on examine les échéanciers que comportent ces divers processus. Si l'on combine toutes les options mentionnées ci-dessus et si l'on en calcule la durée, la durée moyenne de traitement des plaintes en 2003, depuis la tentative préalable à la plainte jusqu'à la médiation ordonnée par le Conseil, était de 101 jours ou 3,32 mois.

La médiation ordonnée par le Conseil est la dernière chance de règlement entre les parties. Cette étape se situe après qu'une enquête exhaustive d'une plainte officielle est achevée, et après que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne sera pas rejetée et que la médiation ordonnée par le Conseil devrait prendre place. En 2003, 21 plaintes officielles ont été renvoyées en médiation ordonnée, à raison de 12 causes, dont 5 remontaient à 2002, qui se sont résolues avec succès. En 2003, les médiations ordonnées se sont achevées dans un délai de 95 jours en moyenne.

En 2003, 14 plaintes ont été renvoyées en arbitrage, même si un grand nombre d'entre elles se sont réglées avant la tenue d'une audience. En conséquence, aucune poursuite judiciaire n'a eu lieu au cours de l'année.

«La vie est un voyage, et non pas une visite guidée.»

*Bryan
Rehard*

Au total, la Commission a fermé 254 dossiers de plaintes en 2003. Parmi les 254 dossiers qui ont été fermés au cours de cette année, 101 ont été résolus avant la tenue d'une enquête (c.-à-d. dans le cadre d'une négociation préalable à la plainte ou préalable à l'enquête). Ceci veut dire que parmi les dossiers fermés par la Commission en 2003, 40 p. 100 ont été résolus avant qu'une enquête ne soit même amorcée.

Au 31 décembre 2003, la Commission comptait 299 dossiers actifs, qui comprenaient les plaintes et les dossiers soumis à un règlement rapide.

Règlements

Emploi

Sexe – y compris la grossesse

Une femme, qui travaillait pour une entreprise depuis plus d'un an, est partie en congé de maternité. Un mois avant la fin de son congé, on l'a avisée qu'en son absence, l'entreprise avait apporté des changements à son système informatisé et qu'il serait trop difficile de la reconvertir. On a mis fin à son emploi et elle a reçu une indemnité de départ de quatre semaines. Elle a trouvé un autre emploi, mais son salaire annuel est inférieur de 2 000 dollars.

«Lorsqu'une porte de bonheur se ferme, une autre s'ouvre; mais souvent, nos yeux restent si longtemps rivés sur la porte fermée qu'ils sont aveugles à celle qui s'est ouverte à nous.»

Helen Keller

Elle s'est adressée à la Commission en croyant que si elle n'avait pas pris de congé de maternité, elle aurait continué à occuper son emploi et qu'aujourd'hui, son salaire n'aurait pas diminué.

Avec son approbation, nous avons communiqué avec le président de l'entreprise pour tenter de résoudre cette affaire avant de déposer une plainte officielle. Les efforts de règlement à l'amiable ont été fructueux, et la somme de 2 000 dollars a été ajoutée à son indemnité de départ.

Orientation sexuelle

Au cours d'une entrevue d'embauche, on a demandé à un homme s'il était homosexuel. Il a répondu oui. Selon lui, même si l'entrevue s'est bien déroulée, il n'a pas obtenu l'emploi. Il a déposé une plainte auprès de la Commission alléguant qu'on lui avait refusé la possibilité d'un emploi à cause de son orientation sexuelle.

Il y a eu médiation et les parties ont conclu une entente. L'homme a reçu 400 dollars en dommages-intérêts généraux. La ligne directrice sur les enquêtes préalables à l'embauche est disponible aux bureaux de la Commission, et publiée sur son site Web.

Activités politiques

Pendant qu'il était au travail, le plaignant a reçu une télécopie à son bureau concernant la possibilité qu'il se présente comme candidat à l'élection provinciale. Selon le plaignant, d'autres membres du personnel ont également vu cette télécopie. Il a dit avoir par la suite quitté le bureau pour rencontrer un client et, à son retour, il a découvert que tous ses dossiers avaient été enlevés de son bureau, et qu'on avait apparemment fouillé son bureau. Il a rencontré le directeur. Il prétend que son directeur lui a dit que son chiffre d'affaires était bien médiocre et qu'il lui a aussi parlé de la prochaine élection. Selon le plaignant, le directeur lui a ensuite demandé une liste de ses activités pour le lendemain. La liste a été fournie mais, plus tard au cours de cette journée-là, on a mis fin à son emploi. Il croit qu'il a été congédié à cause de ses activités politiques.

Même si le dossier fait actuellement l'objet d'une enquête, les deux parties ont accepté de se rencontrer et, avec l'aide d'un médiateur, ont tenté d'aboutir à une résolution volontaire. Comme l'enquête a été suspendue, il n'a pas été nécessaire que l'intimé dépose une réponse officielle à la plainte.

L'intimé a conclu une entente avec le plaignant pour qu'il reçoive 1 500 dollars à titre de dommages-intérêts généraux.

Handicap mental

Une femme travaillait pour la même entreprise depuis douze ans. Elle souffrait d'un anévrisme, à cause duquel elle a dû s'absenter du travail pendant six mois. À l'issue de sa maladie, sa personnalité avait changé et il lui arrivait d'avoir des pertes de mémoire à court terme. Pendant son traitement, elle a eu un autre problème médical complètement différent qui a nécessité une intervention chirurgicale. Elle a donc dû s'absenter du travail pendant trois autres mois.

Lorsqu'elle est retournée au travail, elle a dit qu'elle avait réservé une semaine de vacances en juillet. Elle a ensuite pris ses vacances. À son retour, elle prétend que son superviseur lui a dit qu'elle avait réservé une semaine en août et non pas en juillet, et qu'elle était congédiée pour malhonnêteté. Elle a reçu une indemnité de départ de trois mois lors de son congédiement.

Elle a communiqué avec la Commission en déclarant qu'elle croyait que le motif réel pour lequel elle avait été congédiée était ses absences causées par son handicap, et a notamment invoqué que son problème de mémoire expliquait la confusion dans ses projets de vacances. Pour tenter de résoudre ce dossier avant qu'une plainte officielle ne soit déposée, une conciliation rapide a été tentée avec le consentement de la plaignante.

Au bout de deux semaines, l'affaire était résolue et la plaignante a reçu une indemnité supplémentaire de départ de deux mois.

Harcèlement - sexuel

Une femme, qui travaillait comme femme de ménage dans un hôtel, dit avoir été l'objet de commentaires sexistes de la part d'un cadre moyen. Elle prétend avoir signalé ce harcèlement à la direction mais affirme qu'on lui a dit à plusieurs reprises de ne pas y prêter attention et qu'il allait de toute façon partir bientôt.

Néanmoins, avant qu'il ne parte, on a mis fin à l'emploi de cette femme de ménage. Elle s'est adressée à la Commission des droits de la personne, non pas parce qu'elle avait perdu son emploi, mais plutôt à cause du manque d'intervention en réaction au harcèlement.

Même si le directeur de l'entreprise a admis que la femme s'était plainte du comportement difficile de l'homme en question, il a prétendu qu'elle ne lui avait jamais parlé des commentaires sexistes.

Néanmoins, l'entreprise était tout à fait disposée à adopter et à diffuser une politique anti-harcèlement, et la Commission lui en a fourni des échantillons. L'un d'entre eux a été modifié et il est désormais affiché dans la salle de repas et à la réception de l'hôtel. La plaignante était satisfaite de ce dénouement et le dossier a été fermé.

«Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, tandis qu'un optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté»

Winston Churchill

Logement

Handicap physique

Un propriétaire d'une unité de condominiums, qui est sourd d'une oreille et dont l'acuité auditive est très diminuée dans l'autre, a demandé que la société de condominiums ajoute, aux frais de ladite société, une lampe stroboscopique à l'alarme-incendie de son unité. Lorsqu'on le lui a refusé, il a déposé une plainte auprès de la Commission. Il croit que le manque d'intervention de la société de condominiums constitue un manquement à tenir compte de manière raisonnable de ses besoins spéciaux découlant d'un handicap.

Le conseil d'administration du condominium croit que l'installation incombait au propriétaire de l'unité. Il a également déclaré que plusieurs mesures existaient déjà pour aider les gens en cas d'urgence. En outre, le conseil a remis en cause l'efficacité du dispositif de la lampe stroboscopique si le plaignant était endormi. Toutefois, les experts et d'autres preuves ont confirmé que les signaux visuels tels que les lampes stroboscopiques sont efficaces et réveillent véritablement les gens.

Les premières tentatives de médiation pour résoudre la situation ont échoué, et la plainte a donc été soumise à une enquête. Le Conseil des commissaires a décidé qu'il fallait une médiation ordonnée et que si elle échouait, la plainte serait portée en arbitrage. Cette fois, un règlement a été conclu.

Deux lampes stroboscopiques, reliées au système d'alarme central, ont été installées dans l'unité du plaignant aux frais de l'intimé. Il a été signalé que les bâtiments dotés de systèmes d'alarmes visuels, ainsi que d'alarmes sonores, pouvaient s'avérer d'une grande importance pour les gens qui souffraient de surdité.

Services

Handicap physique - systémique

Il arrive que la plainte d'une personne ouvre la voie à d'autres. La Commission traite souvent de ces problèmes systémiques et encourage la résolution chaque fois que possible.

C'est ce qui s'est passé lorsqu'une femme sourde a déposé une plainte contre le Manitoba Theatre Centre. Dans sa plainte, elle a déclaré que la troupe de théâtre n'avait pas tenu compte de son handicap en ne lui fournissant pas un interprète gestuel pendant une pièce à laquelle elle voulait assister.

Le MTC a, de plein gré, accepté la médiation. Même si la plaignante ne parvenait pas à un règlement avec la troupe de théâtre, la Commission était déterminée à s'occuper de ce problème systémique et elle est intervenue. Un règlement a été conclu.

Dans l'entente, le MTC a accepté de tenir compte des sourds en offrant des services d'interprétation ASL pour un spectacle de sa programmation de la saison 2003-2004. Les interprètes gestuels seront assis ou debout près de la série de sièges assignés. En outre, le texte de la pièce sera envoyé à l'avance à la personne qui demande ce genre de siège. On annoncera le spectacle qui fera l'objet de ce service, et MTC prendra les devants pour s'assurer que les sourds soient informés de la présentation de ce spectacle. Enfin, le MTC envisage d'inclure dans l'avenir un spectacle avec service d'interprétation gestuelle à toutes les pièces de sa programmation. Avec cette entente, le MTC se propulse à l'avant-garde des théâtres en offrant aux

*«On peut
tenter
d'échapper
aux choix qui
s'offrent en ne
faisant rien,
mais
l'abstention
même est une
décision. »
Gary
Collins*

sourds un moyen de profiter d'un spectacle. Il dépasse maintenant le niveau de services offerts par la plupart des autres théâtres en Amérique du Nord.

Ascendance

Une femme à qui l'on a refusé le droit d'acheter une bombe de laque à cheveux à une épicerie a déposé une plainte auprès de la Commission. Elle croit que la décision de ne pas lui vendre cet objet était fondée sur son ascendance, autochtone. Non seulement a-t-elle déposé sa plainte à la Commission, mais elle a aussi signalé son cas aux médias. L'intimé a admis que l'incident s'était produit mais a invoqué la *Loi sur la réglementation des alcools* du Manitoba, selon laquelle la vente de substances intoxicantes à des clients dont les facultés sont affaiblies constitue une infraction. Il prétend que le magasin avait déjà reçu un avertissement. Il a néanmoins admis que le personnel ne soupçonnait pas que la femme d'être toxicomane mais qu'il craignait plutôt que la femme achète la laque à cheveux pour quelqu'un d'autre.

*«Et rien n'est
tel que le rêve
pour engendrer
l'avenir.»
Victor Hugo*

La plainte fait l'objet d'une enquête mais, en cours de route, un règlement financier a été conclu. En outre, un représentant de l'entreprise s'est excusé auprès de cette femme, tant en privé que publiquement.

État matrimonial ou statut familial

On a dit à un couple divorcé avec deux enfants que l'autobus scolaire, qui transportait leurs enfants à l'école, ne ramasserait les enfants qu'à un seul endroit. Ceci posait problème car les parents ont la garde partagée, les enfants vivant une semaine sur deux avec chacun de leurs deux parents. Néanmoins, ils demeuraient dans le même quartier. La femme s'est adressée à la Commission en disant que la division scolaire ne tenait pas compte de ses besoins relatifs à son état matrimonial ou à son statut familial.

Pour tenter de résoudre le problème avant qu'une plainte officielle ne soit déposée, la Commission a communiqué avec le surintendant qui a accepté d'étudier la question. La situation a été résolue, et il a été entendu que les enfants seraient ramassés chez l'un ou l'autre des parents selon la semaine.

Âge

La mère d'un garçon de quatorze ans a déposé une plainte à la Commission lorsqu'elle a découvert qu'un magasin de crème glacée du quartier empêchait les élèves d'une école d'entrer pendant l'heure du repas de midi. Elle croit que le fait d'interdire aux élèves d'une école d'entrer dans ce magasin à une heure particulière constitue un traitement différencié dans la prestation des services, en fonction de l'âge.

Toutefois, l'intimé prétend que l'accès a dû être refusé à cause d'actes de vandalisme, de dérangement et de perturbation des activités dans le passé. Il croit aussi que sa politique n'était pas discriminatoire, puisque les élèves des autres écoles avaient le droit d'entrer, et que les élèves de l'école visée avaient le droit d'entrer en étant accompagnés d'un adulte.

On a tenté la médiation, et une enquête exhaustive a eu lieu. Finalement, le Conseil des commissaires a ordonné que les parties reviennent en médiation. Il a fallu quelque temps, mais une entente de règlement, acceptable pour les deux parties, a finalement été conclue. Maintenant, cinq élèves au maximum peuvent entrer dans le magasin pour acheter de la nourriture ou d'autres produits, et cette politique est affichée à l'extérieur, à la porte. Toutefois, au cas où il y aurait récurrence d'activités destructrices ou illégales, le magasin a toute liberté de modifier cette politique.

Rapport de surveillance

Université de Brandon

*«Les obstacles
sont ces choses
effrayantes
qui vous
apparaissent
lorsque vous
perdez votre
objectif de vue.»*

Henry Ford

Pour la cinquième et dernière année, l'Université de Brandon a présenté à la Commission ses données sur l'embauche pour l'année précédente, en vertu de l'entente conclue en 1999. Les données ont été examinées encore une fois cette année afin de déterminer si des progrès ont été réalisés en vue de rectifier la sous-représentation par le passé des femmes dans les postes des membres du corps professoral et dans les postes administratifs.

En 1997, la Commission a entrepris une analyse statistique afin de comparer le nombre de femmes qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure au nombre de femmes dans les postes de catégorie professorale à l'Université de Brandon, par département. À cette époque, comme le soulignaient les rapports annuels précédents, il y avait une tendance à la sous-représentation des femmes dans toutes les facultés, sauf dans celle des sciences infirmières.

Selon les données sur l'embauche pour l'année se terminant le 31 août 2003, on a enregistré un total de 36 nouveaux employés à des postes de catégorie professorale au cours de cette année, dont 14 (40 %) étaient des femmes. Ce pourcentage correspondait plutôt aux statistiques de l'année précédente (46 %) et reflète une amélioration depuis 2001, année au cours de laquelle seulement 31 % des nouveaux employés étaient des femmes. Un survol historique révèle que seulement 21 % des membres du corps professoral dans la catégorie « des professeurs d'université » étaient des femmes, en janvier 1997. Au cours de l'année 2000, des mesures spéciales ont été prises pour recruter des femmes, et, au total, 54 % des nouveaux employés de l'année précédente étaient des femmes.

La faculté des sciences a fait l'objet de commentaires dans l'analyse statistique de 1997, car elle présentait un rapport particulièrement faible entre le nombre de femmes et celui des hommes. Au cours de l'année étudiée, quatre nouveaux employés sur 9 étaient des femmes, soit 36 % de femmes au sein du corps professoral. Le pourcentage global des femmes en sciences est demeuré relativement égal au cours des cinq années faisant l'objet de l'entente.

Selon une déclaration récente de l'Université, « les occasions de recruter de nouveaux membres du corps professoral ont augmenté, et nous avons récemment célébré l'ouverture officielle du nouveau complexe d'études en sciences infirmières qui va abriter le nouveau programme de baccalauréat en sciences infirmières en 2004. »

En résumé, l'Université de Brandon a réalisé des progrès modestes au cours des cinq dernières années pour atteindre son objectif « ...d'améliorer la situation des femmes à l'Université. » Toutefois, comme indiqué dans les rapports annuels précédents, l'Université de Brandon, en tant que petite université établie en région rurale, fait face à des défis uniques lorsqu'elle recrute les membres de son corps professoral et de son personnel. Les données soumises pour l'année actuelle sont optimistes et selon le président de l'Université, M. Louis P. Visentin, « nous avons observé un accroissement important du nombre de femmes dans nos programmes et dans nos inscriptions au cours des trois dernières années... Les années à venir seront une période de renaissance, de renouveau et de renouvellement ». Bien que l'Université de Brandon ne soit plus tenue de fournir des données sur l'embauche, nous espérons qu'elle accordera la priorité à cette question à l'avenir afin de démontrer son engagement à assurer l'égalité en matière d'enseignement pour toutes les femmes à l'Université.

Sensibilisation

«On reconnaît depuis longtemps qu'un élément essentiel de la protection des droits de la personne était une connaissance répandue parmi la population de ce que sont leurs droits et de la manière dont ils peuvent être défendus »

*Boutros
Boutros-Ghali*

La sensibilisation du public est partie intégrante du *Code des droits de la personne du Manitoba*, qui 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 ». Quoique l'éducation du public soit assurée sur bien des fronts, en 2003, la Commission a continué à axer beaucoup de ses activités sur les employeurs et les élèves.

La sensibilisation aux questions des droits de la personne est portée à l'attention du public par la voie de communiqués de presse, du bulletin mensuel *Connexions*, par le site Web de la Commission, par des exposés, des activités de vulgarisation, des conférences pour les jeunes, des prix et des programmes éducatifs.

Site Web

Le site Web de la Commission se trouve à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/hrc. Il contient des feuilles de renseignements, des lignes directrices, le bulletin *Connexions*, des décisions juridiques, le *Code* proprement dit, et de l'information sur les ateliers à venir. Le site Web comporte un lien avec MHRC TV, site interactif conçu spécialement pour les étudiants. MHRC TV offre des vidéos, des jeux-questionnaires et un bavardoir réservé aux élèves et aux enseignants de l'ensemble de la province, à titre de ressource pédagogique. Cette année, un jeu-questionnaire sur les droits des femmes a été ajouté au menu pour souligner la Journée internationale de la femme.

Exposés

Les besoins d'éducation du public sont très grands, et dépassent de loin ce que le budget permet. Au fil du temps, la somme nécessaire pour éduquer le public a diminué et, trop souvent, la Commission a dû annuler des exposés ou n'a pas pu mettre à jour ou réimprimer des brochures d'information. Néanmoins, le personnel de la Commission a présenté 96 exposés officiels en 2003 et rejoint près de quatre mille personnes. Par exemple, le personnel de la Commission a présenté un exposé de trois heures dans le cadre de l'Assemblée annuelle de l'Association des commissaires d'écoles du Manitoba (MAST) à Winnipeg. Un autre exposé a été présenté en anglais et en français à 500 élèves du collège Jean-Sauvé. Les exposés sur les droits de la personne sont une façon de répondre aux demandes des entreprises, des organismes, des ministères et des établissements d'enseignement. Les auditoires visés varient de 10 à plus de 500 participants.

Programmes d'éducation

Deux des cinq programmes éducatifs de la Commission ont été mis à jour et remaniés en 2003. Notamment, son atelier d'une demi-journée sur le harcèlement comprend maintenant un volet qui consiste à apprendre aux superviseurs comment faire enquête sur des plaintes dans leur milieu de travail. Cet atelier étudie l'importance de la documentation, répond à qui devrait mener l'enquête, explique quelles questions il faudrait poser et quelles mesures prendre avant le début d'une enquête. Le séminaire d'une journée complète destiné aux employeurs a également été modifié, et reflète désormais les dernières décisions en matière de droits de la personne.

Les autres ateliers éducatifs offerts au public sont les droits de la personne pour les organismes à but non lucratif, les derniers progrès dans la législation sur les droits de la personne et les besoins spéciaux en milieu de travail.

Conférence des jeunes

La troisième conférence de sensibilisation des jeunes a eu lieu à Winnipeg. Cette année, la Commission a présenté aux élèves une nouvelle formule d'atelier. Mia Momma a été conçue pour informer les élèves sur les droits des adolescentes enceintes ou des mères adolescentes. L'atelier présentait des invités spéciaux d'un groupe de Winnipeg dénommé Resources for Adolescent Parents (RAP). Ce groupe a parlé aux élèves non seulement de ses expériences, mais a aussi présenté des sketches et des monologues. Trois autres ateliers étaient également offerts : La diversité sans la division (intimidation et harcèlement), Taking Care of Business (droits et responsabilités en milieu de travail) et Not So Trivial Pursuit (le jeu-questionnaire sur les droits de la personne). La conférence a eu lieu le 21 novembre 2003. Le gagnant du concours vidéo était le groupe d'élèves du West Kildonan Collegiate. Leur présentation s'appelait « Poverty in Winnipeg. »

Activités de mobilisation

La Commission s'efforce toujours de maintenir ses activités de mobilisation dans le milieu. Un agent des droits de la personne passe un jour par semaine au centre de service de Saint-Boniface, où il offre des services. Une fois par mois, un autre agent bilingue des droits de la personne offre le même service au bureau de St-Laurent, dans la région d'Entre-les-Lacs, de la Manitoba Metis Federation, au centre autochtone de Winnipeg et au bureau régional de Winnipeg de la Manitoba Metis Federation. De même, notre agent du Nord continue de beaucoup voyager dans cette région et d'assurer une permanence régulière au bureau des centres d'amitié et d'autres bureaux communautaires.

«Ceux qui ne
défendent rien
tombent pour
un rien.»

Alexander
Hamilton

La Commission installe souvent son exposition mobile à des rencontres organisées telles que la Journée internationale de la femme, la Journée du droit et la Journée de l'élimination du racisme.

Prix

La Commission des droits de la personne du Manitoba s'est jointe à la Commission canadienne des droits de la personne, et à l'Association d'éducation juridique communautaire (Manitoba), ainsi qu'à l'Association manitobaine des droits et libertés pour reconnaître et décerner le Prix annuel du dévouement et le nouveau Prix manitobain des droits de la personne destiné aux jeunes. Le prix de 2003 vient récompenser les travaux dans le domaine des droits sociaux et économiques qui figurent dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

Le lauréat du prix du dévouement fut Winnipeg Harvest, qui travaille pour le progrès social et pour l'amélioration du niveau de vie des Manitobains depuis 1985. Depuis lors, les gens qui soutiennent Harvest se sont prononcés sur de nombreuses questions de droits sociaux et économiques.

Youth Helping Youth a reçu le tout premier Prix destiné aux jeunes. Youth Helping Youth est un projet mis sur pied à Winnipeg par un groupe de 18 jeunes. Ils ont pour but de faire recueillir des fonds par de jeunes Canadiens pour contribuer à l'éducation au Bangladesh et au Népal. Quoique ce groupe ait participé à de nombreuses activités de collecte de fonds, il s'est surtout fait connaître pour les macarons de bijoux ou de culture pop fabriqués avec du bicarbonate de soude et de la pâte de fécule de maïs.

La conférencière d'honneur de ce déjeuner était Gail Asper, directrice générale de la Asper Foundation. Elle a parlé de l'avenir du Musée canadien des droits de la personne.

Les commissaires en 2003

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.

Présidente

Janet Baldwin a un baccalauréat en droit de l'Université de Londres, et a fait des études de maîtrise à l'Université de Varsovie, en Pologne, et à l'Université d'Illinois. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle a également été présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé la politique relative au harcèlement sexuel de l'Université. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. Elle a été élue présidente de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne pour 2002-2003. Janet 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 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 en train de terminer un programme pour travailleurs de soutien en milieu familial sur le spectre d'anomalies causées par l'alcoolisme fœtal. Cette formation lui permettra de défendre les intérêts des familles et enfants ainsi touchés et de les éduquer. Roberta était déléguée syndicale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, et travaille depuis longtemps à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle détient une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail et, depuis nombre d'années, 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 aujourd'hui adulte.

«La sagesse est la récompense que vous obtenez pour avoir écouté tout au long de votre vie alors que vous auriez préféré parler.»

Doug Larson

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 et des organismes de défense des droits de la personne. 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.

Fausto Yadao est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux et du 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, le Manitoba Pan Handlers, dans lequel elle joue d'ailleurs. Elle est également représentante de la Trinidad and Tobago Society auprès du Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

M.V. Naidu est président sortant du Département des sciences politiques de l'Université de Brandon. Récipiendaire de nombreuses distinctions telles que le Certificat du mérite civique du gouvernement du Canada et la bourse d'étude Fulbright, 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*.

«Nous nous
trouvons
constamment
face à
d'extraordinaires
possibilités
brillamment
déguisées en
problèmes
insolubles.»
Lee Iacocca

Sheena Rae Reed est née et a grandi 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.

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. En 2002, Ajit est devenue membre de l'Ordre du Manitoba, la plus haute distinction de la province. L'année suivante, elle a reçu la médaille du Jubilé de la reine pour ses services à la collectivité.