



PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION • ÉGALITÉ DES CHANCES

RAPPORT ANNUEL 2007

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

# La Commission des droits de la personne du Manitoba

**Site Web bilingue :**  
[www.manitoba.ca/hrc](http://www.manitoba.ca/hrc)

## **Winnipeg**

175, rue Hargrave, 7<sup>e</sup> étage  
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8  
Tél. : (204) 945-3007  
Télec. : (204) 945-1292  
Courriel : [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca)

## **Brandon**

Édifice du gouvernement provincial  
353 - 340, 9<sup>e</sup> Rue  
Brandon (Manitoba) R7A 6C2  
Tél. : (204) 726-6261  
Télec. : (204) 726-6035

## **The Pas**

Centre commercial Otineka  
2<sup>e</sup> étage  
C.P. 2550  
The Pas (Manitoba) R9A 1M4  
Tél. : (204) 627-8270  
Télec. : (204) 623-5404

## **Numéro sans frais**

1 888 884-8681

## **ATME**

1 888 897-2811

*La Commission accepte les appels à frais virés*

## **Page de couverture**

*Photo : « Assiniboine Art Action »*

*Photographe : Lily Rosenberg*

*La Commission tient à remercier la personne ou les personnes anonymes qui ont pris le temps de remarquer la beauté des formes des berges de la rivière Assiniboine, et d'ajouter de la couleur à la mosaïque.*

---

# LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

---

Le *Code* interdit, en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services à la population, la discrimination non justifiée qui repose sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou statut familial
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale



## RAPPORT ANNUEL DE 2007

Les membres des autres groupes qui historiquement ont été désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Est également interdite la diffusion sous une forme ou une autre d'une affiche ou d'une déclaration qui indique ou recommande un comportement discriminatoire.

La plupart des employeurs, des locateurs ou des prestataires de services qui sont établis au Manitoba sont assujettis à la loi provinciale et sont tenus de respecter le *Code des droits de la personne* du Manitoba. Certaines entreprises privées, comme les compagnies aériennes, les banques et les entreprises de télécommunications, ainsi que la fonction publique fédérale et de nombreux gouvernements et organismes des Premières Nations, sont toutefois régis par la loi fédérale. Les plaintes à leur égard doivent donc être déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission des droits de la personne assure l'exécution des dispositions antidiscriminatoires du *Code*. Elle 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.

---





---

**Procureur général  
Ministre de la Justice**

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

Son Honneur  
L'honorable John Harvard  
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2007.

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

Le ministre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dave Chomiak', written over a light blue circular stamp.

Dave Chomiak





THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

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

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2007.

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

La présidente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jerry M. Woods". The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping underline that extends to the left.

Jerry Woods

# TABLE DES MATIÈRES

---

Message du président .....	02
Rapport de la directrice générale.....	04
Rapports des comités .....	06
Traitement des plaintes – Vue d’ensemble .....	09
Règlements.....	10
Procédures judiciaires.....	15
Rapport de contrôle .....	17
Sensibiliser davantage.....	18
Commissaires.....	20
Organigramme.....	23
Statistiques .....	24

---



# MESSAGE DU PRÉSIDENT

---

Je suis honoré d'avoir été nommé président de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Je profite de l'occasion pour offrir mes réflexions sur l'orientation que nous suivons et mes pensées sur les engagements que nous prendrons dans l'avenir pour combattre la discrimination.

Quand le *Code des droits de la personne* a été adopté pour la première fois sous la forme d'une loi au Manitoba, en 1987, il existait un soutien très répandu en faveur des droits de la personne. Le moment est venu de renouveler l'engagement pris en ce sens et de donner voix au chapitre à ceux et celles qui demeurent marginalisés.

Pour ce faire, nous devons être à l'écoute des Manitobaines et des Manitobains. Dans le passé, nous avons apprécié l'apport des personnes les plus touchées par des questions telles que la condition sociale, le rejet verbal et, plus récemment, les collectivités racialisées et les services de police. À ce dernier égard, nous poursuivrons le projet amorcé en 2005 et nous adopterons des stratégies et des plans dans l'espoir d'améliorer les communications et la confiance entre ces deux groupes.

Nous continuerons en outre d'accroître nos efforts auprès des jeunes. Au cours des sept dernières années, la Commission a organisé des conférences pour les jeunes à Winnipeg, Brandon, Thompson et Le Pas. Je suis extrêmement fier de la réussite de ces efforts et je suis résolu à envisager de nouveaux moyens d'éduquer les jeunes sur les droits de la personne, par exemple, les bulletins d'information sur Internet et un nouveau site Web. L'éducation sur les droits et les responsabilités des jeunes demeure une de nos préoccupations primordiales.

Le visage de la discrimination a changé au cours des années, tout comme la façon d'appliquer les dispositions du *Code des droits de la personne*. Dans le passé, la discrimination était souvent flagrante et, malheureusement, elle était parfois acceptée. Des cas de cette nature persistent encore, mais la discrimination risque aujourd'hui d'être plus subtile et, souvent, systémique. Pour trouver une solution, il nous faut non seulement mener d'autres recherches, mais aussi éduquer ceux et celles qui luttent contre la discrimination. En raison de cette évolution des choses, la défense des droits de la personne est plus compliquée et elle exige beaucoup de temps. Pendant la médiation, par exemple, les parties au litige devront peut-être comprendre la complexité de l'adaptation raisonnable et la nature systémique de nombreuses mesures discriminatoires ou de l'absence de mesures antidiscriminatoires.

**« L'ouïe est un des  
cinq sens de l'être  
humain, mais  
écouter est un art. »**

**Frank Tyger**

En outre, la complexité des problèmes systémiques rend nécessaire un genre d'enquête différent qui met à l'épreuve des ressources déjà limitées. Toutefois, les résultats sont gratifiants. À titre d'exemple, citons le règlement de l'affaire ayant opposé la Elizabeth Fry Society et le gouvernement du Manitoba. La Société estimait que les femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage faisaient l'objet d'un traitement différent de celui accordé aux hommes dans des circonstances semblables, pour des motifs liés au sexe, à l'ascendance et à l'incapacité. Dans le cadre de la solution adoptée, les femmes pourront plus facilement entretenir des rapports avec leurs enfants, et l'on pourra mieux répondre aux besoins des femmes autochtones, des femmes ayant un handicap et des femmes enceintes.

La Commission est fière de la tradition bien enracinée au Manitoba qui consiste à protéger les droits de la personne. Elle continuera de diffuser des renseignements sur ces derniers aux colloques, sous la forme de documents imprimés, dans son site Web et pendant des exposés publics. Elle se tiendra aussi à l'écoute de la collectivité et des jeunes et elle améliorera ses connaissances auprès d'eux; elle s'efforcera en outre de prévenir la discrimination.

J'aimerais remercier ici la présidente sortante, M<sup>me</sup> Janet Baldwin, et M. Fausto Yadao, ancien commissaire, pour leur travail acharné, leur perspicacité et leur dévouement; je leur souhaite tout le succès voulu dans leurs futures entreprises. Je suis par ailleurs heureux d'accueillir M<sup>me</sup> Joan Hay et M. Leo Aniceto, qui viennent d'être nommés commissaires. Enfin, je remercie la vice-présidente, Mme Yvonne Peters, et la directrice générale, M<sup>me</sup> Dianna Scarth de leurs conseils, ainsi que le personnel de la Commission pour les efforts qu'il a déployés afin d'appliquer le *Code des droits de la personne* au nom de la population du Manitoba.

# RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

---

L'année 2007 a été occupée pour la Commission, qui a poursuivi ses activités se rapportant aux trois principaux volets de son mandat, soit l'application du Code, l'éducation du public et la promotion des droits de la personne.

Une tendance, observée au cours des dix dernières années, a persisté en 2007 : la forte proportion de plaintes déposées en raison d'une incapacité physique ou mentale (41 %). Ce pourcentage est plus que le double de celui enregistré pour les motifs qui arrivent aux deuxième et troisième rangs, soit le sexe (y compris la grossesse) (19 %) et l'ascendance ou l'origine ethnique (17 %).

Cependant, il est réconfortant de constater les progrès accomplis en 2007 sur divers plans différents en faveur des droits des personnes ayant une incapacité. Le Canada a signé la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et une décision de la Cour suprême dans la poursuite intentée contre VIA Rail, dans laquelle la Commission est intervenue, a confirmé le droit des personnes ayant un handicap physique d'avoir accès en toute dignité aux wagons quand elles voyagent au Canada. Au niveau local, en outre, la Commission a appris avec plaisir que la Ville de Winnipeg avait annoncé, la Journée internationale des droits de la personne, son intention de mettre en œuvre un programme d'annonce des arrêts le long de tous les itinéraires d'autobus. Les conducteurs d'autobus de Winnipeg sont désormais tenus d'annoncer les arrêts d'avance, ce qui aide les passagers malvoyants, en particulier, ainsi que d'autres usagers ayant d'autres handicaps. La Commission a été particulièrement heureuse d'apprendre que la Ville avait accepté volontairement de réaliser ce projet après que la Commission eut attiré son attention sur des décisions récentes rendues en Ontario, décisions par lesquelles les tribunaux avaient établi que plusieurs services de transport en commun ontariens qui n'annonçaient pas d'avance les arrêts d'autobus faisaient preuve de discrimination.

Au deuxième rang des motifs de plaintes pendant l'année figure « le sexe, y compris la grossesse ». Après une longue médiation, la Elizabeth Fry Society a réglé une plainte déposée par les femmes incarcérées au Manitoba contre le gouvernement de la province. (D'autres renseignements plus détaillés sur cette affaire sont fournis ailleurs dans le présent rapport annuel.) En outre, une plainte déposée par un groupe de femmes déclarant que les femmes étaient sous-représentées au sein du corps professoral et dans les postes d'administration supérieurs à l'Université du Manitoba a aussi été réglée; le premier rapport de contrôle fait partie du présent rapport annuel.

De nombreux progrès importants ont été accomplis au chapitre des droits des femmes au cours des 30 dernières années. Il semble toutefois que des obstacles à leur pleine participation dans la société subsistent dans de nombreux domaines, tels que celui du sport amateur, en dépit de l'évolution profonde des attitudes de la société au cours de la même période.

En octobre 2007, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a entendu la Manitoba High Schools Athletic Association qui lui demandait de réviser la décision rendue dans l'affaire Pasternak c. MHSAA. En janvier 2008, Madame la juge McKelvey a publié sa décision dans laquelle elle maintenait le jugement de l'arbitre selon qui un règlement qui empêchait Amy et Jesse Pasternak de se présenter au camp d'essai pour faire

**« Le progrès réside  
non pas dans  
l'amélioration de ce  
qui existe, mais dans  
la progression vers  
ce qui existera. »**

**Kahlil Gibran**

partie de l'équipe de hockey masculine de leur école secondaire était discriminatoire pour des raisons liées au sexe. Il est intéressant de comparer l'affaire Pasternak à une décision signalée il y a 30 ans dans le Rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba. On avait alors refusé à une adolescente de 15 ans la possibilité de participer à un concours de capture de veaux dans le cadre d'une foire hivernale. Elle avait participé à des compétitions semblables pendant quatre ans, avait remporté des prix et avait été choisie par le conseiller agricole local pour participer au concours à la foire. Cependant, on l'a informée que ce dernier était « réservé aux garçons », même si elle satisfaisait à tous les critères imposés, hormis le fait qu'elle était de sexe féminin. Les organisateurs ont alors évoqué « l'obligation morale » qu'ils éprouvaient de ne pas accepter la candidature de filles au concours à cause des risques de blessures, bien que des experts médicaux eussent déclaré qu'il n'y avait aucune raison physique ou mentale de refuser aux filles la possibilité de participer à la compétition.

De même, Amy et Jesse Pasternak avaient fait partie d'équipes de hockey masculines à leur école pendant de nombreuses années. Le directeur de leur école et leur division scolaire les avaient encouragées à se porter candidates pour faire partie de l'équipe masculine. Cependant, les règles d'admissibilité interdisaient aux filles de se présenter au camp d'essai pour faire partie de l'équipe des garçons. Quand on examine l'évolution des droits de la personne depuis les tout débuts de la loi manitobaine sur la question, on constate que d'importants progrès ont eu lieu dans bien des domaines en faveur de l'égalité des femmes. Toutefois, dans certaines activités, il semble que le « plafond de verre » demeure bien solide et qu'il continuera de susciter des plaintes dans l'avenir.

Dans le domaine de l'éducation, la Commission a continué de présenter avec succès une série de colloques à l'intention des employeurs. Plus de 700 personnes ont assisté à des ateliers d'une journée ou d'une demi-journée et bénéficié ainsi de conseils très pratiques sur les droits et les responsabilités des employeurs aux termes de la loi sur les droits de la personne. La Commission encourage les défenseurs à participer à ses activités éducationnelles après qu'ils ont réglé une plainte relative aux droits de la personne. À cet égard, dans le cadre du règlement intervenu à l'issue de la plainte déposée par la Elizabeth Fry Society, de nombreux employés des services correctionnels ont assisté à des colloques depuis la signature de l'entente à l'amiable en 2007.

Comme on le précisait dans le rapport annuel de l'an dernier, un des principaux objectifs de la Commission a été d'établir des rapports avec les groupes communautaires et de recueillir des opinions sur les problèmes qu'ils ont éprouvés relativement aux droits de la personne. En partenariat avec l'Université de Winnipeg, la Commission a tenu trois consultations communautaires pendant l'année relativement à son projet de recherche sur les collectivités racialisées et les services policiers (Racialized Communities and Police Services, ou RCAPS). Un premier rapport a paru au début de décembre; on y résumait les façons dont certains membres des collectivités racialisées perçoivent les services de police. Le rapport sur la première étape du projet a été diffusé intégralement dans le site Web de la Commission ([www.manitoba.ca/hrc](http://www.manitoba.ca/hrc)).

M. Jerry Woods est devenu le nouveau président de la Commission en juillet 2007, et M<sup>me</sup> Yvonne Peters a assumé le rôle de vice-présidente. Tous deux siègent au conseil depuis de nombreuses années; la transition s'est donc faite en douceur, et les membres du personnel anticipent le plaisir de collaborer avec eux dans leur nouveau rôle. La présidente sortante, M<sup>me</sup> Janet Baldwin, et l'ancien commissaire, M. Fausto Yadao, qui ont quitté leur poste en juillet, ont tous deux apporté de nombreuses contributions à la cause des droits de la personne au Manitoba au cours de leur mandat. Par ailleurs, M. René Ouellette, membre du personnel, a quitté son poste en novembre 2007, et nous lui souhaitons également tout le succès voulu dans sa nouvelle carrière.

# RAPPORTS DES COMITÉS

---

## **Comité exécutif**

Président : Jerry Woods (président)  
Yvonne Peters (vice-présidente)  
Ajit Kaur Deol (commissaire)  
Robin Dwarka (commissaire)  
Elliot Leven (commissaire)  
Dianna Scarth (directrice générale)  
Sarah Lugtig (avocate-conseil)  
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)  
Janet Baldwin : présidente jusqu'en juillet 2007

## **Comité des communications et des questions diverses**

Présidente : Robin Dwarka (commissaire)  
Jerry Woods (président)  
Mzilikazi (Mzi) Ndlovu (commissaire)  
Dr M.V. Naidu (commissaire)  
Joan Hay (commissaire)  
Dianna Scarth (directrice générale)  
George Sarides (directeur général adjoint)  
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)  
Patricia Knipe (directrice des communications)  
Beatrice Watson (agente de vulgarisation et de liaison)  
Janet Baldwin : membre du comité jusqu'en juillet 2007  
Fausto Yadao : membre du comité jusqu'en juillet 2007

## **Comité de l'examen des lois et des politiques**

Présidente : Yvonne Peters (vice-présidente)  
Jerry Woods (président)  
Elliot Leven (commissaire)  
Sheena Rae Reed (commissaire)  
Leo Aniceto (commissaire)  
Dianna Scarth (directeur général)  
Sarah Lugtig (avocate-conseil)  
Debra Beauchamp (analyste des politiques et des programmes)  
Janet Baldwin : membre du comité jusqu'en juillet 2007

**« Il est difficile de dire ce qui est impossible, car le rêve d'hier est l'espoir d'aujourd'hui et la réalité de demain. »**

**Robert H. Goddard**

### **Comité exécutif**

Le comité exécutif s'est réuni cinq fois en 2007. Outre qu'il examine les questions relatives aux finances et aux ressources humaines, il s'occupe du réexamen des plaintes et fournit des directives au personnel sur les problèmes courants, la planification stratégique et les questions touchant l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, les interventions de la Commission dans les affaires concernant les droits de la personne, les communiqués de presse, la correspondance et les problèmes en devenir. Les membres du comité se réunissent aussi avec le ministre de la Justice au sujet des changements que l'on propose d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Le comité a continué de correspondre avec Santé Manitoba sur la question du maintien de l'accès aux inhibiteurs de la cholinestérase, tels qu'Aricept, pour les résidents de foyers de soins personnels qui souffrent de la maladie d'Alzheimer ou d'une forme connexe de démence.

Le comité a correspondu et s'est réuni avec une division des écoles publiques à propos de préoccupations concernant la mention de principes de l'Église et du christianisme dans l'énoncé sur les convictions de la Division et dans celui se rapportant à sa mission. La question a été réglée à l'amiable : en effet, la Division a modifié ses énoncés. Vu l'attention considérable accordée par les médias à ce dossier, le personnel a tenu des consultations avec d'autres divisions scolaires sur des questions relatives à la religion dans les écoles.

Le comité a aussi correspondu avec une division scolaire en ce qui concerne l'application de sa politique « Choisir une école » aux élèves handicapés.

### **Comité des communications et des questions diverses**

Le comité des communications et des questions diverses s'est réuni trois fois en 2007. Il s'est penché sur les questions relatives aux communications de la Commission, comme son bulletin mensuel, *Connexions*, à ses initiatives en éducation, dont les conférences destinées aux jeunes et les colloques sur l'emploi, et à ses activités de promotion des droits de la personne, y compris les activités qui visaient à souligner la Journée internationale des droits de la personne et à mettre en exergue les contributions individuelles et collectives à la cause des droits de la personne.

Le comité a supervisé le rôle de la Commission dans le projet sur les communautés racialisées et les services policiers lancé conjointement avec l'Université de Winnipeg pour examiner le profilage racial au sein des services de police du Manitoba et élaborer des stratégies favorisant l'absence de préjugés dans les services de police. Quatre consultations communautaires sur les services de police ont été menées auprès de membres de collectivités « racialisées » dans le centre et le nord de Winnipeg entre le 19 octobre 2006 et le 8 août 2007.

Le comité a continué de chercher des moyens novateurs d'accomplir le mandat de la Commission sur le plan de l'éducation et sur celui de la promotion des droits de la personne, malgré l'absence d'un poste consacré officiellement à l'éducation. Parmi les initiatives, citons l'élaboration d'une trousse d'outils pour le personnel enseignant.

### **Comité de l'examen des lois et des politiques**

Le comité de l'examen des lois et des politiques, présidé par Mme Yvonne Peters, a tenu une réunion cette année. Les représentants du comité se sont aussi réunis avec le ministre de la Justice et son personnel afin d'étudier et de discuter les modifications que l'on proposait d'apporter au *Code des droits de la personne*.

Ce travail mis à part, le comité s'est aussi penché sur des questions relatives à la politique de la Commission sur l'état matrimonial ou le statut familial perçus comme étant des aspects protégés contre la discrimination, ainsi que sur le congé de grossesse et la protection des droits de la personne.



# TRAITEMENT DES PLAINTES

## – VUE D'ENSEMBLE

---

### **Processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte**

Ce processus volontaire et mené sous toutes réserves donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de chercher à régler le litige entre le plaignant et le défendeur avant le dépôt d'une plainte officielle pour discrimination en vertu du *Code*. En 2007, 52 plaintes ont été réglées de manière satisfaisante au stade du processus de règlement préalable au dépôt d'une plainte.

### **Médiation**

La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler leur litige à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant l'enquête. En 2007, 205 dossiers ont été confiés à trois médiateurs de la Commission à l'étape préalable à l'enquête ou durant celle-ci. Cinquante-quatre (54) plaintes ont été réglées avec succès en 2007 (36 à l'étape préalable à l'enquête et 18 pendant celle-ci).

### **Enquête**

Chaque plainte qui n'est pas réglée au cours du processus de médiation est confiée à l'équipe chargée des enquêtes qui recueille, examine et analyse les faits. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation adressée au conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du *Code*. En 2007, l'équipe a enquêté sur 225 plaintes officielles et rédigé un rapport d'enquête sur 199 d'entre elles, dont certaines avaient été déposées avant 2007. En 2007, la durée moyenne d'une enquête, rédaction du rapport comprise, a été de 10,28 mois. Outre les rapports d'enquête, l'équipe a rédigé 48 rapports sur des plaintes qui ont été retirées ou abandonnées.

### **Médiation ordonnée par le conseil**

Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le conseil des commissaires peut ordonner une médiation entre les parties lorsque la preuve recueillie pendant l'enquête est suffisante pour établir que le *Code* a été violé. En 2007, 25 dossiers ont fait l'objet d'une médiation imposée. En 2007 également, 16 cas ont été réglés de plein gré à ce stade et, dans quatre autres dossiers, le Conseil a décidé que l'offre présentée par le défendeur dans le processus de médiation était raisonnable; cependant, le plaignant a rejeté l'offre, et le dossier a été clos.

### **Arbitrage**

Conformément au paragraphe 29(2) du *Code*, le conseil des commissaires peut confier les plaintes à l'arbitrage, en procédant directement ou après que la médiation ordonnée par le conseil a échoué. En 2007, trois dossiers ont été soumis à l'arbitrage et une audience d'arbitrage a eu lieu; de plus, 11 dossiers qu'on avait soumis à l'arbitrage ont été réglés par les avocats avant l'audience prévue.

**« Les rêves sont les pierres angulaires de notre caractère. »**

**Henry David Thoreau**

# RÈGLEMENTS

---

Voici des exemples de cas issus des trois processus que sont le règlement préalable au dépôt d'une plainte, la médiation et la médiation ordonnée par le conseil.

## **Règlement préalable au dépôt d'une plainte**

Le processus consistant à régler un litige avant le dépôt d'une plainte est volontaire; il permet aux médiateurs de la Commission des droits de la personne du Manitoba d'essayer de régler le problème avant le dépôt officiel d'une plainte.

## **Emploi – Sexe - Harcèlement sexuel – Règlement préalable au dépôt d'une plainte**

Une gérante adjointe âgée de 18 ans a déclaré que le gérant du magasin où elle travaillait, un homme marié dans la trentaine, l'avait harcelée sexuellement. Elle a affirmé que tout a commencé par des regards et des attouchements déplacés. Un soir, après les heures de travail, elle est sortie avec des collègues et le gérant; il lui a alors tenu des propos déplacés et quand elle a tenté de lui faire des reproches, il lui a donné un baiser sur la joue. Elle a ajouté qu'elle l'avait entendu dire à d'autres employées que son état d'homme marié ne signifiait pas que les femmes ne voulaient pas de lui et qu'il lui suffisait de dissimuler son alliance.

Quand elle a signalé le comportement de son supérieur à un autre gérant, celui-ci lui a dit d'aborder le problème avec l'intéressé et de lui écrire une lettre pour lui expliquer en détail ce qu'elle considérait comme étant des comportements déplacés et pour lui indiquer où il pourrait suivre des cours pour apprendre ce qu'il convient de faire au travail et ailleurs. Comme la gérante adjointe se sentait mal à l'aise à l'idée d'avoir un rapport direct avec son gérant, elle a démissionné et s'est adressée à la Commission.

L'entreprise a réglé la question en remettant à la dame 1 200 \$ en guise de salaire, 800 \$ en dommages-intérêts et une lettre de recommandation. Elle a aussi convenu d'examiner et de réviser sa politique contre le harcèlement, d'adopter tout changement nécessaire, y compris un processus d'enquête, et d'éduquer son personnel sur la question.

## **Services – Ascendance – Règlement préalable au dépôt d'une plainte**

Le plaignant, un Autochtone, a communiqué avec la Commission après qu'on lui eut refusé l'accès à un restaurant en l'accusant d'avoir causé du désordre antérieurement. Il a estimé qu'il y avait méprise sur son identité et que le restaurant faisait preuve de discrimination à cause de son ascendance.

Le médiateur a obtenu des renseignements auprès du directeur du programme SAIN ET SAUF dans le tourisme réceptif, qui vise à prévenir les blessures et les maladies et qui est administré par le Manitoba Tourism Education Council; le médiateur voulait des détails sur la procédure à suivre pour tenir un registre des incidents et éviter dans l'avenir d'autres méprises de ce genre. Il a ensuite fourni ces renseignements au propriétaire du restaurant.

Le problème a été réglé, le propriétaire ayant convenu d'appliquer ces règles au sujet de l'identité des personnes. Il a aussi envoyé au plaignant une lettre d'excuses et un chèque-cadeau de 50 \$.

### **Logement – Incapacité – Besoins spéciaux – Règlement préalable au dépôt d'une plainte**

La plaignante est une femme invalide de 40 ans. Son immeuble à appartements a été converti en immeuble pour personnes de 55 ans et plus; comme elle n'avait que 40 ans, on lui a dit qu'elle devrait déménager ailleurs. Elle a estimé qu'elle faisait l'objet de discrimination à cause de son âge et parce que les propriétaires refusaient de prendre des mesures raisonnables pour répondre à ses besoins de personne invalide.

La plaignante avait des amis dans l'immeuble qui se trouvait aussi à proximité du centre médical où elle avait ses rendez-vous chez le médecin. Elle se sentait en sécurité dans l'immeuble et aimait bien qu'il soit doté d'atouts tels qu'une alarme médicale dans la chambre à coucher et de barres d'appui dans la salle de bain.

La question a été réglée avant qu'une plainte officielle soit déposée. Les parties se sont réunies avec un médiateur de la Commission, et il a été convenu que la plaignante pourrait rester dans son appartement.

### **Services – Incapacité – Besoins spéciaux – Règlement préalable au dépôt d'une plainte**

Un plaignant estimait que les règles et les procédures d'un comité d'appel ne prenaient pas en compte ses besoins spéciaux. Le comité avait des règles sur les personnes pouvant assister à une audience. Les règles limitaient la participation aux audiences aux parties concernées, à leur avocat ou à leur représentant.

Le plaignant croyait que cela était discriminatoire à l'endroit des personnes ayant des capacités réduites, que ce soit sur le plan physique ou mental, étant donné qu'elles ne peuvent se faire accompagner d'un préposé aux soins personnels, ou de quelqu'un qui peut parler en leur nom ou prendre des notes.

Avec la permission du plaignant, un médiateur de la Commission a communiqué avec le secrétaire du comité et, en quelques mois, celui-ci a modifié la règle. Les personnes qui assistent à une audience d'appel peuvent désormais demander, selon leur incapacité, la présence d'aides supplémentaires.

### **Emploi – Âge – Règlement préalable au dépôt d’une plainte**

Le plaignant est un « petit génie » de l’informatique. Il n’a que 15 ans, mais il a présenté sa candidature à un poste et a reçu une offre d’emploi de la part d’une société d’informatique. Quand un employé des ressources humaines de l’entreprise a découvert l’âge du plaignant et constaté qu’il n’avait aucun permis de travail pour enfant, le plaignant a été congédié.

La question a été réglée avant le dépôt d’une plainte officielle : le plaignant a rempli une demande de permis de travail pour enfant, obtenu la signature de ses parents et de son directeur d’école, et le Bureau des normes d’emploi lui a délivré un permis de travail. L’entreprise l’a ensuite réinscrit dans son effectif.

### **Médiation**

La médiation est un mécanisme volontaire de règlement des différends offert après la réception d’une plainte. Si la médiation a lieu avant ou pendant l’enquête, elle se fait à titre confidentiel.

Il importe de souligner que, pendant la médiation, on n’évalue aucunement la validité de la plainte. La médiation peut déboucher sur un règlement acceptable des problèmes en moins de temps qu’en exige une enquête plus officielle, et elle fait d’habitude intervenir les personnes directement touchées.

### **Emploi – Incapacité – Médiation avant l’enquête**

Le plaignant s’est blessé à l’épaule, au cou et à la partie supérieure du dos, au travail, et il a eu droit à une indemnité et à un congé pour accident du travail. Six mois plus tard, les médecins l’ont autorisé à retourner au travail. Le même jour, on l’a congédié en disant qu’il y avait une pénurie de travail. Il a cependant affirmé qu’une semaine plus tôt, on l’avait remplacé par un autre employé.

Il a communiqué avec la Commission en affirmant qu’il avait fait l’objet de discrimination en raison du fait qu’on le pensait incapable de faire son travail.

Comme le défendeur souhaitait un règlement volontaire du litige, la médiation a commencé avant qu’une enquête soit amorcée.

La plainte a été réglée par le versement d’une somme de 7 000 \$ au plaignant pour dommages-intérêts généraux. L’entreprise a convenu d’adopter une politique contre la discrimination dans le lieu de travail, et le gestionnaire de la succursale a assisté à un des colloques éducatifs de la Commission intitulé *Les droits de la personne dans le lieu de travail* (Human Rights in the Workplace).

### **Médiation ordonnée par la Commission**

La médiation ordonnée par la Commission a lieu après une enquête menée par un agent des droits de la personne. En pareil cas, la Commission a établi que la preuve recueillie durant l’enquête est suffisante pour justifier la plainte et aller plus loin dans le processus.

**« L’expérience n’est pas un maître facile, car elle fait subir l’examen avant qu’on ait étudié la leçon. »**

**Vernon Sanders Law**

### **Services – Sexe (y compris la grossesse), ascendance, incapacité, statut familial – Médiation ordonnée par la Commission – Public**

Bien que la majorité des plaintes relatives aux droits de la personne soient confidentielles, quand les deux parties en conviennent, le règlement peut être rendu public. Ce fut le cas dans l'affaire qui a opposé la Elizabeth Fry Society of Manitoba et le gouvernement du Manitoba.

La Elizabeth Fry Society estimait que les femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage étaient traitées différemment des hommes, dans des circonstances semblables, pour des raisons afférentes au sexe, à l'ascendance et à l'incapacité physique ou mentale. Elle a aussi soutenu que le gouvernement du Manitoba n'avait pas pris raisonnablement en compte les besoins spéciaux des femmes au Centre correctionnel de Portage pour des motifs relatifs à l'ascendance, au sexe (y compris la grossesse), au statut familial et à l'incapacité.

Une enquête a eu lieu, et le conseil des commissaires a ordonné le recours à la médiation; si celle-ci réussissait, un arbitre serait nommé pour entendre les deux parties.

Les parties ont établi de bonnes relations de travail, et la médiation a été couronnée de succès. Dans l'entente intervenue entre les parties, celles-ci se sont engagées à chercher à répondre aux besoins spéciaux des femmes incarcérées au Centre correctionnel de Portage. Le gouvernement a promis de faciliter les contacts entre les femmes incarcérées et leurs enfants et de prendre des dispositions pour satisfaire aux besoins particuliers des femmes autochtones, des femmes ayant une incapacité et des femmes enceintes.

Les deux parties ont souscrit à un ensemble de principes établissant que les besoins des femmes dans le système correctionnel diffèrent de ceux des hommes et que les différences ont d'importantes conséquences pour la prestation des services.

Les parties ont en outre accepté de prendre d'autres mesures dans l'avenir, dont les suivantes : répondre à la demande grandissante de services spirituels et culturels autochtones; offrir du counseling aux victimes d'abus et de traumatismes; améliorer la bibliothèque et le programme de loisirs; améliorer la façon de faire face aux incapacités mentales et physiques; donner au personnel d'autres cours sur les mesures à adopter face aux femmes qui s'infligent des blessures. Justice Manitoba collaborera avec la Commission des droits de la personne du Manitoba pour élaborer des cours et de la documentation sur les droits de la personne et les offrir au personnel du système correctionnel et aux détenues.

### **Services – Incapacité – Enquête et médiation ordonnée par la Commission**

Le plaignant est une personne à mobilité réduite : il ne peut franchir que de courtes distances à pied, et encore, avec une canne. Il se sert d'un fauteuil tricycle pour parcourir des distances plus longues.

Le bureau du médecin du plaignant, le centre d'audiologie et la pharmacie sont situés dans le même immeuble, et le plaignant trouvait qu'il était très difficile d'ouvrir les portes, car il n'y avait là aucun accès automatique pour les personnes handicapées. Il a communiqué avec la société de gestion immobilière qui lui a dit qu'elle ne comptait aucunement rendre l'immeuble accessible aux personnes handicapées. Elle estimait que, comme l'immeuble n'était pas neuf et qu'il n'était pas en rénovation, elle n'était pas tenue d'installer un dispositif d'ouverture automatique des portes. L'homme a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba en mentionnant son incapacité et le refus de l'entreprise de prendre raisonnablement en compte ses besoins spéciaux, vu son handicap.

Pendant l'enquête, l'entreprise défenderesse a dit croire qu'elle se conformait au *Code du bâtiment*, mais elle a tout de même fait savoir à l'agent des droits de la personne qu'elle était « résolue » à obtenir des soumissions pour l'installation d'une porte automatique. Elle n'a cependant pas fourni de détails et elle n'a pas fait voir non plus que le coût ferait problème.

Le *Code des droits de la personne* stipule qu'il l'emporte sur toute autre loi, y compris la réglementation du bâtiment. Il précise ce qui suit : « Sauf disposition contraire prévue expressément dans le présent code ou dans toute autre loi de la Législature, les droits et obligations fondamentaux du présent code priment sur ceux de toute autre loi de la Législature, que cette loi soit édictée avant ou après celui-ci. »

Après une médiation en face-à-face, l'entreprise a accepté d'installer des portes automatiques à l'entrée et à la sortie les plus proches de l'aire de stationnement réservée aux handicapés, et de s'attaquer promptement aux problèmes d'entretien.

### **Services – Source de revenu – Enquête – Médiation ordonnée par la Commission**

La plaignante est une strip-teaseuse qui estime avoir fait l'objet d'un traitement différent et s'être vue refuser un service quand on lui a refusé la possibilité d'acheter une police d'assurance-vie en raison de sa source de revenu.

La compagnie d'assurance a déclaré que la demande de la plaignante avait été rejetée en raison de son emploi déclaré, d'une évaluation des « risques acceptables » et de la « loi de la moyenne », étant donné le mode de vie et le milieu de travail de l'intéressée. Pendant l'enquête, cependant, elle n'a pu fournir aucune preuve pour étayer ses arguments. Les éléments de preuve présentés par la compagnie ont semblé confirmer que la demande de la plaignante avait été rejetée en raison d'hypothèses impressionnistes et de stéréotypes au sujet des femmes faisant ce genre de travail.

Après la médiation ordonnée par la Commission, les parties sont parvenues à une entente. La plaignante a reçu 12 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour vexation et atteinte à la dignité, et la compagnie lui a fait savoir qu'elle accueillerait avec plaisir toute demande d'assurance-vie ultérieure de sa part et que la prime serait calculée en fonction de son âge et d'une évaluation de sa situation, conformément aux processus normaux.

# PROCÉDURES JUDICIAIRES

---

## Arbitrage

Une concierge a déposé une plainte pour violation des droits de la personne en faisant valoir que son employeur n'avait pas su répondre raisonnablement à ses besoins dus à son incapacité physique (elle avait été atteinte d'un cancer). Le fait de ne pas prendre de mesures suffisantes pour répondre aux besoins d'employés ayant une incapacité est une forme de discrimination interdite par le *Code des droits de la personne*. Après une opération chirurgicale et deux mois de convalescence, la plaignante avait essayé de retourner au travail, mais on l'avait alors informée qu'elle n'avait plus de poste. On lui a ensuite fait savoir qu'elle pouvait faire une nouvelle demande pour occuper son ancien poste.

Une enquête a été ouverte, et le Conseil des commissaires a ordonné le recours à la médiation. Celle-ci a échoué, et l'on a fixé la date d'une audience. M. Lyle Smordin a été nommé arbitre indépendant par le procureur général.

Le propriétaire de la Vietnamese Non-Profit Housing Corporation (le défendeur) a tout d'abord soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un cas de discrimination pour incapacité. À la fin de l'audience, toutefois, il a admis que son entreprise aurait dû répondre aux besoins spéciaux de la plaignante.

L'arbitre a accordé des dommages-intérêts généraux de 3 000 \$ et un mois de salaire à l'ancienne concierge. Il a aussi ordonné à la Corporation d'adopter et d'afficher une politique convenable sur la nécessité de répondre aux besoins spéciaux des particuliers et des groupes, politique qui devait être acceptable aux yeux de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

## Examen judiciaire par la Cour du Banc de la Reine

En octobre 2006, la Manitoba High Schools Athletic Association a demandé un examen judiciaire de la décision d'un arbitre. L'examen a été fait devant Madame la juge McKelvey de la Cour du Banc de la Reine.

Dans sa décision originale, l'arbitre, M<sup>me</sup> Lynne Harrison, a établi que l'association avait tort de refuser à deux étudiantes du secondaire, Amy et Jesse Pasternak, la possibilité de participer au camp d'essai de l'équipe de hockey masculine de leur école. L'association a soutenu, pendant l'audience, que le hockey féminin y perdrait si les deux adolescentes étaient autorisées à faire partie de l'équipe masculine, mais l'arbitre Harrison a déclaré qu'aucune preuve matérielle ne permettait de conclure que le hockey féminin souffrirait en pareil cas, que les garçons domineraient les équipes des filles ou que les garçons finiraient par être désavantagés collectivement lorsqu'il s'agirait de profiter des possibilités de jouer au hockey.

**« Découvrir, c'est voir ce que tout le monde a vu et penser ce que personne n'a pensé. »**

**Albert Szent-Gyorgyi**



En janvier 2008, Madame la juge McKelvey a publié sa décision à l'issue de l'examen judiciaire et elle a décrété que la Manitoba High Schools Athletic Association n'avait pas pu établir que l'arbitre avait mal interprété l'affaire et qu'elle avait erré dans l'exercice de ses compétences et mal évalué l'équité du processus. Madame la juge McKelvey a écrit que l'association n'avait réussi à présenter aucun argument valable pour refuser aux adolescentes la possibilité de se présenter au camp d'essai.

### **Intervention devant la Cour suprême du Canada**

La Commission des droits de la personne du Manitoba a obtenu la qualité d'intervenant (« ami de la cour ») dans l'affaire *Honda c. Keays*, à la Cour suprême du Canada. L'affaire est censée être entendue au début de 2008, et l'avocate-conseil de la Commission, M<sup>me</sup> Sarah Lugtig, présentera alors son plaidoyer. L'affaire concerne une lutte longue et acharnée opposant Honda Canada à un employé qui travaillait dans une usine de l'Ontario et qui souffrait du syndrome de fatigue chronique. La Cour suprême décidera s'il y a lieu ou non de maintenir l'attribution de dommages-intérêts de 500 000 \$ à M. Keays. C'est là une des sommes les plus élevées jamais accordées au Canada, mais elle a été réduite à 100 000 \$ en appel. L'issue de cette affaire pourrait aussi influencer sur le rôle des commissions des droits de la personne dans la société actuelle. La Commission comptait parmi les neuf intervenants autorisés à prendre la parole devant la Cour.

### **Décision de la Cour suprême du Canada**

Une décision rendue en 2007 par la Cour suprême du Canada a confirmé l'universalité des principes relatifs aux droits de la personne et le droit à l'égalité qu'ont les personnes ayant une incapacité.

L'an dernier, la Commission des droits de la personne du Manitoba, agissant de concert avec l'organisme homologue de la Saskatchewan, est intervenue dans l'appel du *Conseil des Canadiens avec déficiences contre Via Rail* devant la Cour suprême du Canada. Dans un mémoire écrit, les deux commissions des Prairies ont soutenu que les principes relatifs aux droits de la personne doivent être appliqués, et de façon uniforme, par tous les organismes gouvernementaux auxquels il incombe de les protéger.

Les deux commissions ont aussi souligné que les fournisseurs de services ont l'obligation d'examiner raisonnablement les mesures qui s'imposeraient pour répondre aux besoins spéciaux des personnes ayant une incapacité; ils ont notamment l'obligation de réunir des renseignements concrets sur tout coût, élément de sécurité ou autre difficulté qu'ils présenteraient plus tard pour justifier leur décision de ne pas adopter des mesures pour garantir un accès égal à leurs services.

Enfin, les deux commissions ont attiré l'attention de la Cour sur le tort que subiraient les voyageurs handicapés dans les Prairies si VIA Rail était autorisée à justifier l'accès insuffisant à certains de ses itinéraires en disant qu'elle doit offrir un accès égal ailleurs dans son réseau.

### **Examens judiciaires**

Il y a eu deux demandes d'examen judiciaire au cours de l'année. L'une d'elles a été abandonnée après avoir été présentée.

# RAPPORT DE CONTRÔLE DE L'UNIVERSITÉ DU MANITOBA

---

## Rapport de contrôle de l'Université du Manitoba

En vertu d'une entente de règlement, l'Université du Manitoba a soumis à la Commission des renseignements qui comprenaient notamment un sommaire de ses données sur l'embauche et de ses initiatives récentes entreprises en vue d'encourager les femmes qualifiées à se porter candidates aux postes de professeurs et de cadres moyens et supérieurs à pourvoir à l'université. L'entente était axée sur la représentation des femmes dans les postes susmentionnés.

Consciente de l'importance de mettre en œuvre des stratégies de recrutement attirant l'attention de femmes qualifiées, l'université a produit un livret de recrutement de l'effectif professoral qui souligne les occasions de diffuser les possibilités d'emploi sur les sites web consacrés particulièrement aux femmes. Bien que dans le passé une formation en équité ait été fournie à tous les présidents des comités de recherche de membres du corps professoral, cette formation a été élargie en vertu de l'entente afin d'être fournie également aux présidents des comités de recherche de gestionnaires. Un bureau de l'équité organise au moins six ateliers par an, tandis qu'un agent d'équité participe aux premières réunions des comités de recherche afin de parler de pratiques exemplaires, de préjugés éventuels et de stratégies favorisant l'équité pendant le processus d'embauche.

Les données sur l'embauche présentées à la Commission par l'université indiquaient le taux de représentation des femmes par département, ainsi que leur catégorie professorale et la nature du poste occupé. Les données indiquaient également le taux de représentation des femmes dans les postes de gestion et de soutien. Bien qu'il soit difficile de tirer des conclusions de statistiques reflétant les pratiques d'embauche sur l'ensemble de l'université, il est intéressant de noter que 40 % des nouveaux employés embauchés à des postes de professeurs à temps plein au cours de l'année terminée le 31 mars 2007 étaient des femmes. Il existe toutefois un écart manifeste entre les sexes, soit un rapport de 3 hommes pour 1 femme, en ce qui a trait aux membres du corps professoral à temps plein occupant un poste de professeur titulaire. Cet écart semble refléter un déséquilibre antérieur entre le nombre de femmes et d'hommes dans un certain nombre de facultés. En raison des exigences associées à la titularisation (ou permanence), notamment la période de temps requise, il est peu probable que l'écart diminue rapidement. Ces données feront l'objet d'un nouvel examen dans le prochain rapport de contrôle.

Une analyse statistique approfondie effectuée à la fin des années 1990 avait soulevé de l'inquiétude car aucune femme n'occupait un poste au sein du département des sciences politiques, en dépit du nombre relativement élevé de femmes qualifiées dans la population active. Il est donc encourageant de noter qu'au 1er avril 2008, six de 13 postes de catégorie professorale étaient confiés à des femmes. Il s'agit ici du premier de trois rapports de l'Université du Manitoba. Les données de ce rapport serviront de base pour surveiller les progrès réalisés au cours des deux prochaines années. À cet égard, l'université a créé un module sur l'équité et l'a intégré dans un nouveau système d'information sur les ressources humaines. Le module produit des rapports contenant des renseignements détaillés sur la représentation des femmes. Les rapports, qui sont mis à la disposition des facultés, des écoles et des unités administratives, servent à appuyer l'établissement d'objectifs d'équité en matière d'emploi pour l'embauche de futurs employés.

**« S'il est bon d'avoir  
une idée une fois,  
il est bon de l'avoir  
deux fois. »**

**Tom Stoppard**

# SENSIBILISER DAVANTAGE

---

Le savoir est un des principaux outils pour prévenir la discrimination, et la Commission a élaboré toute une gamme d'activités afin de remplir son mandat aux chapitres de la promotion des droits de la personne et de l'éducation. Mentionnons entre autres les colloques, les conférences, les activités de sensibilisation, les présentations, les renseignements diffusés par la voie électronique et sous forme imprimée, les partenariats, les prix des droits de la personne et le projet sur les communautés racialisées et les services policiers.

« Recent Developments in Human Rights Law » (faits nouveaux récents concernant les droits de la personne) : tel est le titre d'un colloque public qui s'est ajouté aux fructueux programmes d'éducation de la Commission. Cela porte à cinq le nombre de ces colloques. Environ 720 personnes se sont inscrites à ces derniers, qui ont été présentés à Winnipeg et à Brandon. Celles qui ont assisté à au moins trois colloques se sont vu remettre un certificat de réussite en matière de droits de la personne.

Les conférences de sensibilisation des jeunes demeurent l'élément central des efforts que la Commission déploie auprès de la jeunesse. Toutefois, afin d'en garantir la réussite continue et d'envisager d'autres moyens de renseigner les jeunes sur les droits de la personne, la Commission a mis sur pied un comité qu'elle a chargé de concevoir, d'examiner et de refondre les programmes qu'elle destine aux jeunes et d'élaborer un programme pour souligner le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en 2008.

Des exposés de sensibilisation ont eu lieu devant plus de 2 000 personnes. La Commission a aussi dressé un kiosque d'information à des manifestations publiques ayant marqué, par exemple, la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, la Journée internationale de la femme et la Journée du droit à Winnipeg. Son bureau de Brandon a organisé une journée portes ouvertes sur la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre.

À Winnipeg, la Commission a présenté en décembre, avec ses précieux partenaires que sont la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, le Déjeuner de remise des prix de la Journée internationale des droits de la personne. Avec le Prix du dévouement (2007), elle a mis en lumière les activités qui ont fait progresser les droits de la personne en surmontant la discrimination axée sur l'incapacité mentale. La Bourse commémorative Sybil Shack pour la promotion des droits de la personne par la jeunesse est décernée à un groupe de jeunes ou à une jeune personne qui a milité pour les droits de la personne et les libertés fondamentales au Manitoba. Les lauréats du Prix du dévouement ont été les enseignants, le directeur d'école et les élèves ayant prix part au Bridges FASD Intermediate Program, à l'école communautaire David Livingstone. La Bourse

**« Nous ne pouvons pas toujours édifier l'avenir de nos jeunes, mais nous pouvons les préparer à faire face à l'avenir. »**

**Franklin D. Roosevelt**

Sybil Shack a été remise à Krupa Kotecha, une élève de 12<sup>e</sup> année à l'école Balmoral Hall, pour le travail et les efforts qu'elle a accomplis en faveur du multiculturalisme et de la diversité.

La Commission a publié le rapport définitif sur la première étape du projet sur les communautés racialisées et les services policiers. Le projet, qui avait commencé un an et demi plus tôt, est un partenariat entre des chercheurs de l'Université de Winnipeg et la Commission des droits de la personne du Manitoba. En 2007, trois consultations communautaires ont eu lieu dans trois quartiers du centre-ville de Winnipeg, soit le quartier de Broadway Ouest, le quartier Centennial et le quartier Lord Selkirk Park.

Pendant ces consultations, les participants ont échangé des récits et des observations sur les services de police fournis à eux-mêmes et à d'autres dans les collectivités racialisées. Au cours des consultations, la Commission n'a pas fait enquête sur les divers récits et elle a respecté l'anonymat des participants et la confidentialité de leurs propos. Le rapport fait état de ces récits et observations.

Le message sous-jacent qui s'est dégagé était que la plupart des gens veulent se sentir en sécurité dans leur collectivité et entretenir avec la police une relation axée sur le respect mutuel.

Parmi les principaux thèmes qui ont été abordés au cours de ces consultations communautaires, mentionnons les suivants : l'insuffisance des services de police assurés à la collectivité autochtone; les traitements abusifs infligés par la police aux Autochtones en raison de leur ascendance; le besoin de services de police communautaires; la nature systémique des préjugés raciaux dans le service de police de Winnipeg; la perception existant dans la police et les médias que les membres des groupes racialisés appartiennent à des gangs; la violence sexuelle dont les femmes autochtones sont victimes aux mains de la police.

Le projet sur les communautés racialisées et les services policiers se poursuit, la Commission et l'Université de Winnipeg s'affairant à en élaborer la deuxième étape.

# COMMISSAIRES

---

## Président

**M. Jerry Woods** est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Il anime toutes les conférences que la Commission organise à l'intention des jeunes. Ses antécédents dans le mouvement ouvrier et son expérience de négociateur lui sont d'un secours précieux dans son rôle de protecteur des droits de la personne et de l'emploi chez les Autochtones. Il poursuit son œuvre de militant dans la collectivité et s'efforce d'obtenir un traitement équitable pour toutes et tous en cherchant tout particulièrement à améliorer la qualité de vie de toutes les personnes. La passion de M. Woods est le golf. Son bonheur, c'est sa famille : sa femme Cathy, leurs six enfants et huit petits-enfants.

## Vice-présidente

**M<sup>me</sup> Yvonne Peters** détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université de la 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, des entreprises et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle siège au conseil de l'Association du Barreau du Manitoba et au conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes; elle est aussi présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

## Commissaires

**M<sup>me</sup> Robin Dwarka** est directrice de l'administration d'Aide juridique Manitoba. Elle est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre fondatrice du Manitoba Pan Handlers, un orchestre local de tambours métalliques. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement par le biais du sous-comité de la construction du Council of Caribbean Organizations of Manitoba et du Pavillon des Antilles de Folklorama. M<sup>me</sup> Dwarka est membre du conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est la trésorière.

**M. Elliot Leven** est avocat. Ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif de la communauté gaie et de la communauté juive de Winnipeg. Il est président sortant du camp Massad du Manitoba et membre du conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre; il siège aussi au comité de l'indépendance de la profession juridique de la Société du Barreau du Manitoba et au comité des communications du Winnipeg Folk Festival.

**« Nombreux sont ceux qui pensent qu'ils réfléchissent quand, en fait, ils ne font que reformuler leurs préjugés. »**

**William James**

**M<sup>me</sup> Sheena Rae Reed** est née et a grandi à Flin Flon, et son amour du Nord l'a amenée à retourner dans sa ville natale après avoir reçu son baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et après avoir étudié le droit pendant deux ans. De retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans le domaine des services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille pour le ministère des Services à l'enfant et à la famille du gouvernement du Manitoba. Depuis 17 ans, Mme Reed est entraîneuse de gymnastique féminine et fait partie des Big Brothers/Big Sisters. Elle est également membre du conseil d'administration du Northern Women's Resource Centre de Flin Flon, présidente du conseil d'administration du centre d'amitié de Flin Flon, et présidente de la Manitoba Association of Friendship Centres.

**M. M.V. Naidu** a été professeur de sciences politiques à l'Université de Brandon, où il a obtenu récemment le titre de professeur émérite. Il est titulaire de nombreuses distinctions, comme le Certificat du mérite civique, décerné par le gouvernement du Canada, et la bourse d'études Fulbright. Il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare et la Civic Affairs Association de Brandon. Il est l'ancien président de l'Association canadienne de recherche et d'éducation pour la paix et de l'Association canadienne des études asiatiques. Le Pr Naidu a été récemment l'invité de l'Université de Rajasthan (Jaipur, en Inde) pendant huit mois et celui de l'Université de Dehli pendant un an, en qualité de professeur invité de sciences politiques. Il est rédacteur en chef de *Peace Research*, une revue canadienne d'études sur la paix.

**M<sup>me</sup> Ajit Kaur Deol, O.M.**, est éducatrice, militante engagée et chef de file avant-gardiste dans les milieux multiculturels. Elle a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. On lui attribue la fondation de l'école Caroline McMorland pour les personnes ayant une incapacité mentale en Ontario. Elle a siégé au conseil d'administration d'innombrables organismes. Elle est membre du Comité consultatif de la Punjab Foundation et du comité ministériel des organismes, conseils et commissions. Elle est aussi membre du Manitoba Citizenship Council et du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

**M. Mzilikazi (Mzi) Ndlovu** est né et a grandi dans le Matshetsheni Tribal Trust Land, localité située dans une réserve près de Gwanda, au Zimbabwe. Après son arrivée à Winnipeg, il a suivi une formation générale à l'Université de Winnipeg, où il a joué un rôle important dans des initiatives comme la *Food Bank* et le *Safe Walk Program*, et où il a été élu vice-président de l'African Student Association. Pendant de nombreuses années, il a produit et présenté *The African Summit* à CKUW, la station de radio communautaire de l'Université de Winnipeg. Il a été pigiste pour la CBC, la Society for Manitobans with Disabilities et l'Association manitobaine des droits et libertés. M. Ndlovu travaille actuellement aux Services à l'enfant et à la famille de Winnipeg.

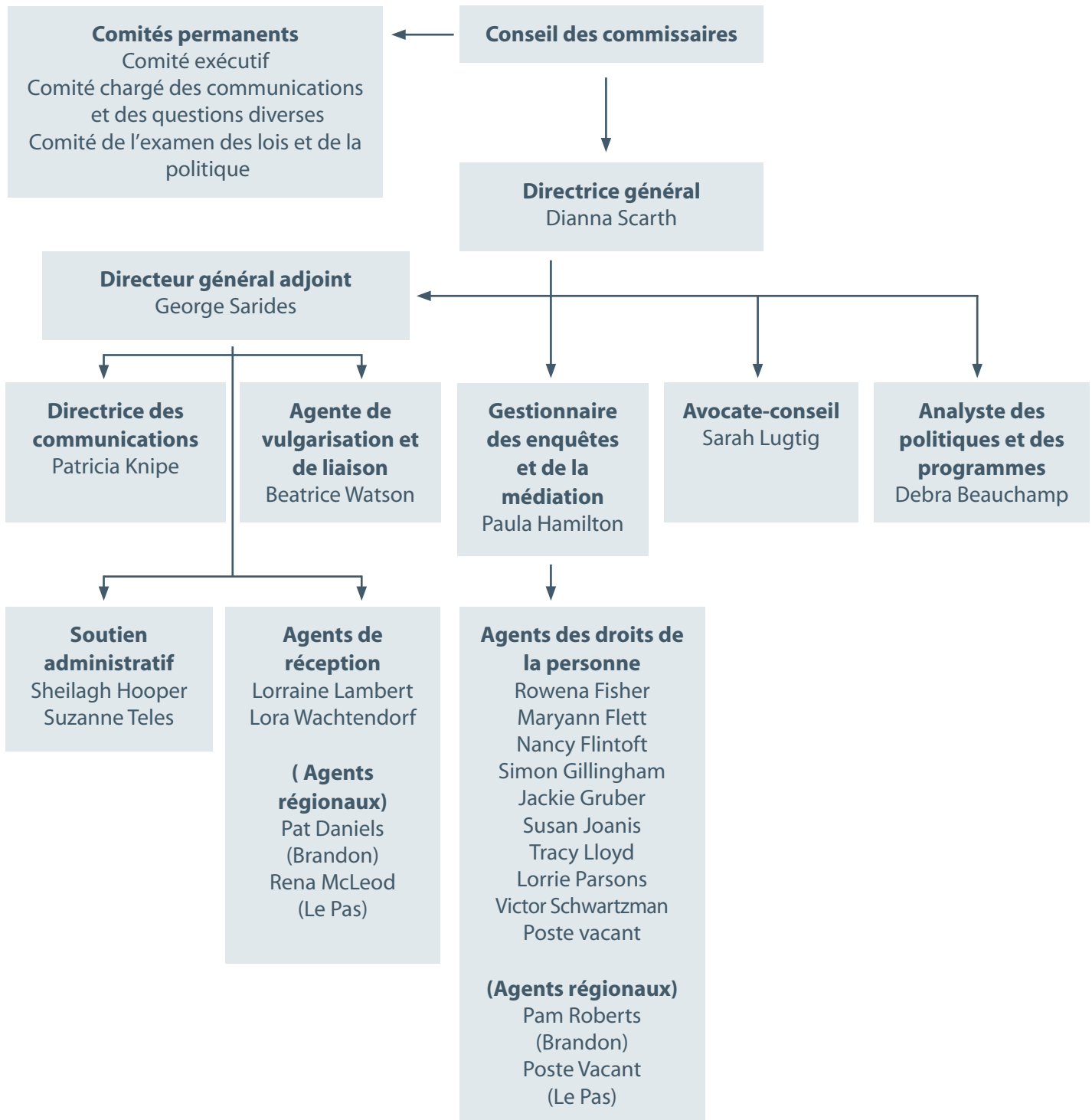
**M<sup>me</sup> Joan Hay** vit dans le centre-ville de Winnipeg depuis plus de 20 ans. Elle a été adjoindte de recherche et intervieweuse communautaire pour la rédaction de deux livres sur le développement communautaire, soit *In Their Own Voices: Urban Aboriginal Community Development (2006)* et *Doing Community Development (2007)*. Elle co-anime une émission de radio intitulée « Inner City Voices » sur les ondes de CKUW, la station communautaire de l'Université de Winnipeg, et elle est membre fondatrice du groupe Inner City Aboriginal Neighbours (I CAN), qu'elle a été la première à présider. Elle siège en outre à de nombreux conseils et comités du centre-ville et travaille actuellement au Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. à titre d'aide communautaire et de travailleuse des services d'urgence. Elle est d'ascendance Dakota Ojibway et elle appartient à la Première nation Waywayseecappo au Manitoba.

**Leo Aniceto** a commencé à travailler en qualité d'avocat employé par le Bureau de droit Somerset d'Aide juridique Manitoba en novembre 2007, dans l'unité du droit de la famille. Auparavant, il a pratiqué le droit à titre autonome pendant environ cinq ans; il aidait alors ses clients dans les domaines du droit de la famille, du droit pénal, de la protection de l'enfance et de l'immobilier. M. Aniceto a trois enfants. Il appartient à la collectivité philippine et aime bien aider ses compatriotes philippins à régler leurs problèmes juridiques chaque fois qu'il le peut.

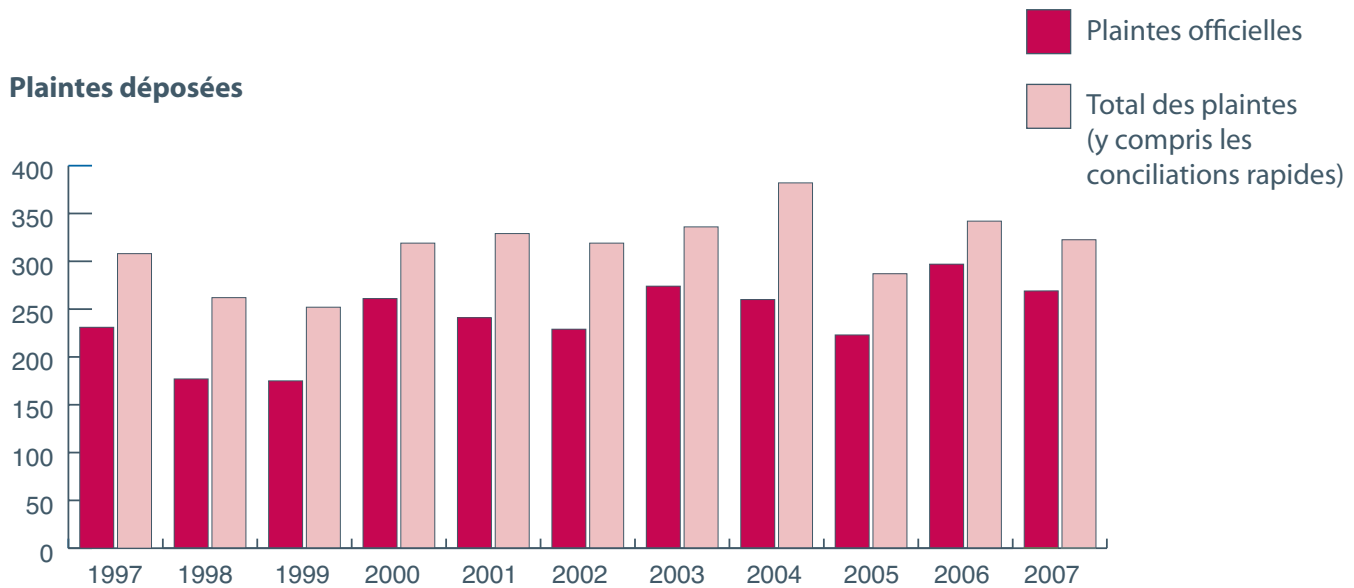


# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

## Organigramme 2007



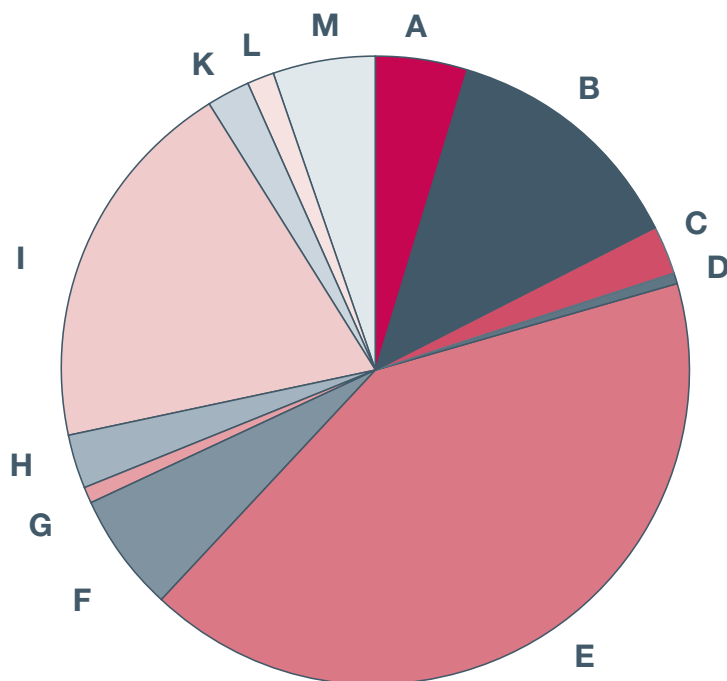
# STATISTIQUES



## Nombre des plaintes

Année	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les ententes à l'amiable)
1990	245	s.o.
1991	265	s.o.
1992	216	s.o.
1993	149	s.o.
1994	150	s.o.
1995	169	s.o.
1996	218	s.o.
1997	231	308
1998	177	262
1999	175	252
2000	261	319
2001	241	329
2002	229	319
2003	274	336
2004	260	382
2005	223	287
2006	297	342
2007	270	322

## Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par motif



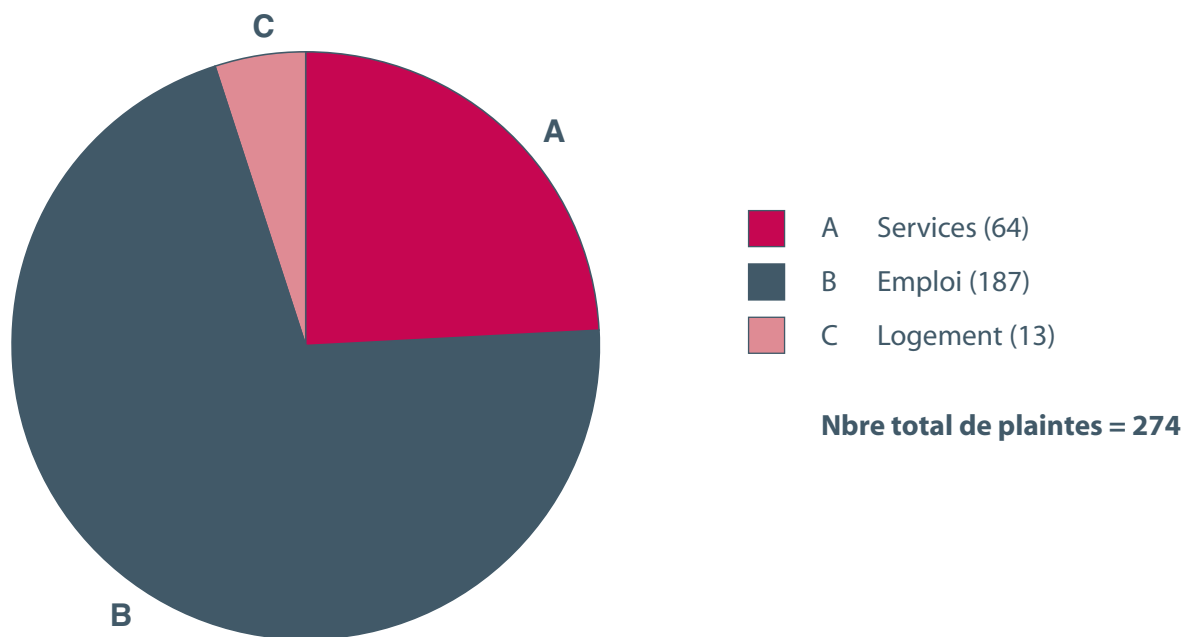
**Nbre total de plaintes = 274**

## Dossiers fermés en 2007, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant d'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Âge	8	5	4	10	0	1	0	2
Ascendance	5	9	8	35	0	2	0	0
Origine nationale	0	2	1	6	0	0	0	0
Origine ethnique	0	0	1	0	0	0	0	0
Incapacité	22	19	18	59	3	7	2	3
État matrimonial/ Statut familial	5	3	1	12	0	0	1	0
Convictions politiques	0	1	1	3	0	0	0	0
Religion	0	0	0	3	1	0	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	8	14	13	30	0	6	0	6
Caractéristiques fondées sur le sexe	0	0	0	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	1	0	1	0	0	0	0	0
Source de revenu	2	1	0	4	0	0	0	0
Autres	1	0	0	5	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>167</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

**Total des plaintes, par motifs, en 2007 355**

## Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par domaine

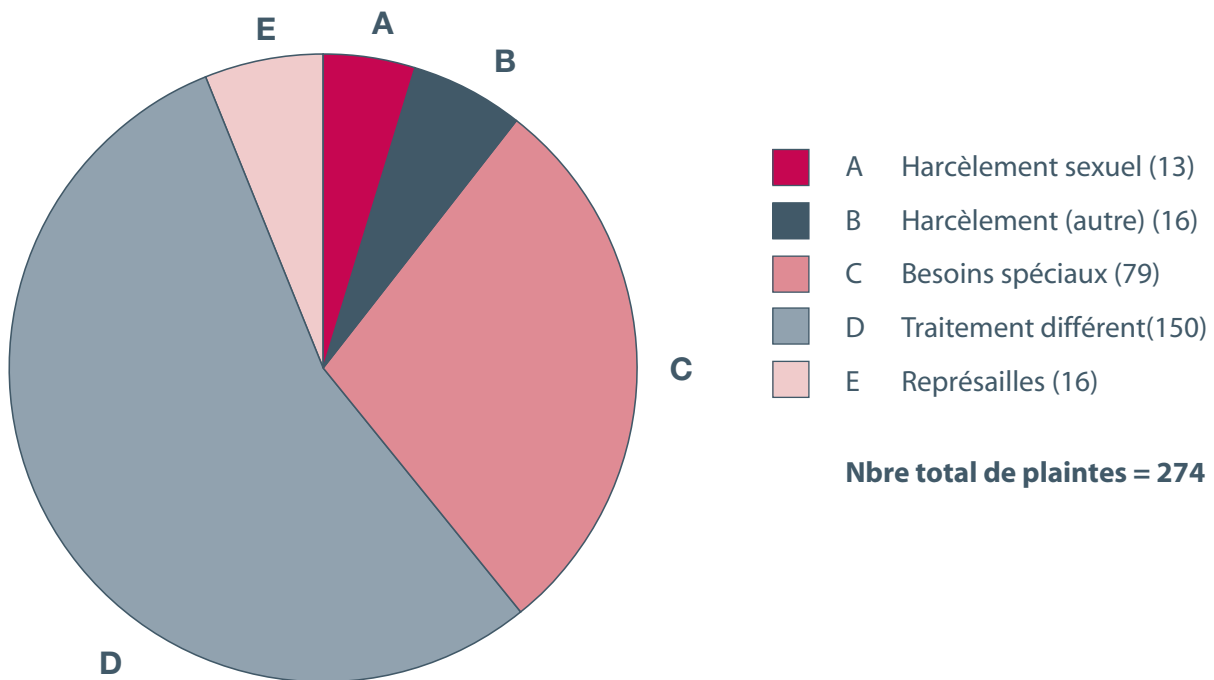


## Dossiers fermés en 2007, par domaine

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement avant l'enquête	Retrait ou abandon	Rejet par le Conseil	Terminaison du processus / Offre jugée raisonnable	Règlement par médiation ordonnée par le Conseil	Renvoi en arbitrage	Règlement avant l'arbitrage
Services	16	11	9	41	2	5	0	2
Emploi	28	41	36	118	2	10	3	9
Contrats	0	0	0	0	0	0	0	0
Logement	8	2	3	8	0	1	0	0
Autre	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>167</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

**Total des plaintes fermés par domaines en 2007 355**

## Plaintes officielles enregistrées en 2007 – par nature d'allégations



## Dossiers fermés en 2007, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nbre de plaintes
Harcèlement sexuel	25
Autre forme de harcèlement	16
Besoins spéciaux	99
Traitement différentiel	204
Représailles	11

**Total des plaintes fermés par nature d'allégation 355**

FRANÇAIS