



# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

---

2022 RAPPORT ANNUEL

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA



---

**ATTORNEY GENERAL  
MINISTER OF JUSTICE**

Room 104  
Legislative Building  
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8  
CANADA

The Honourable Anita R. Neville, C.M., O.M.  
Lieutenant Governor of Manitoba  
Room 235 Legislative Building  
Winnipeg, MB R3C 0V8

May it Please Her Honour:

I have the privilege of presenting the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission and Human Rights Adjudication Panel for the 2022 calendar year.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Matt Wiebe', written in a cursive style.

**Matt Wiebe**  
Minister of Justice and Attorney General

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

Honourable Matt Wiebe  
Minister of Justice  
Attorney General  
104 Legislative Building  
Winnipeg, MB R3C 0V8

Dear Minister:

Pursuant to section 6(2) of *The Human Rights Code*, we are pleased to provide you with the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission and the Human Rights Adjudication Panel for the calendar year 2022.

Yours sincerely,

Laurie Bonten  
Chairperson  
Board of Commissioners

## Reconnaissance territoriale

Les bureaux de la Commission des droits de la personne du Manitoba se trouvent sur un territoire visé par les traités no 1 et 2 et servent la population de ce qu'on appelle aujourd'hui le Manitoba. La province comprend des territoires visés par les traités no 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 10, qui sont les terres traditionnelles des peuples anichinabé, cri, oji-cri, dakota, déné et inuit ainsi que le foyer national métis. Notre eau potable provient d'un territoire visé par le Traité no 3.

Nous reconnaissons que les territoires autochtones s'étendent aux quatre coins de la province et que les peuples autochtones de ces terres ont des droits inhérents, qui sont défendus par les lois internationales, nationales et provinciales. Nous reconnaissons également les lois et les systèmes de gouvernance autochtones de longue date qui sont intégralement liés à ces terres et à ces eaux.

Les droits des Autochtones sont inhérents aux territoires qui s'étendent dans cette province. Nous reconnaissons les graves conséquences du colonialisme et ses effets persistants sur les peuples autochtones. Le personnel de la Commission est déterminé à réfléchir constamment à notre rôle de partenaire des traités, à utiliser les outils dont nous disposons pour répondre aux formes d'oppression persistantes, et à faire progresser les droits de la personne au Manitoba dans l'esprit de la réconciliation.



---

## TABLE DES MATIÈRES

---

Lettre d'accompagnement du ministre de la Justice	2
Lettre d'accompagnement de la présidente	3
Reconnaissance territoriale	4
Table des matières	5
Message de la présidente	6
Conseil des commissaires	8
Message de la directrice générale	11
Organigramme	14
Aperçu de la Commission	16
Les plaintes en chiffres	18
Modification du Code des droits de la personne	30
Réduction des temps d'attente liés aux enquêtes	32
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ceux-ci	35

---

# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

---

En 2022, la Commission des droits de la personne du Manitoba a connu une série de changements importants. En début d'année, j'ai été nommée à la présidence du Conseil des commissaires de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Nous avons également accueilli Aaron Penner au sein du Conseil, tout en exprimant notre gratitude à Loretta Ross qui a terminé son mandat après des années d'engagement dans le milieu des droits de la personne au Manitoba.

D'importantes modifications législatives visant le Code des droits de la personne ont été proclamées. En même temps, des changements visant le Conseil sont entrés en vigueur le 1er janvier 2022 afin de rendre plus efficace le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Actuellement, la Commission met trop de temps à enquêter sur les plaintes relatives aux droits de la personne, ce qui, nous le savons, a d'importantes répercussions sur les parties visées par le processus de traitement des plaintes.

Afin de mettre en œuvre efficacement ces changements, la Commission s'est attachée à élaborer les politiques, les procédures, les outils et la formation nécessaires pour soutenir ce processus de gestion du changement. La Commission a informé les parties prenantes du milieu des droits de la personne et a publié des fiches d'information et des guides pour aider le public à comprendre ces changements importants.

Après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives nous concernant, la Commission a élaboré et mis en œuvre une stratégie ciblée visant à éliminer les temps d'attente liés aux enquêtes visant des plaintes relatives aux droits de la personne. Cette stratégie, qui est résumée à la page 32 du présent rapport, fixe un objectif ambitieux, mais réalisable : éliminer l'arriéré actuel de plaintes d'ici à la fin de 2025. Bien que nous n'ayons pas atteint notre objectif global en 2022, nous sommes fiers d'avoir réalisé d'importants progrès en statuant sur 217 plaintes en 2022. Nous nous sommes engagés à résorber l'arriéré au cours des prochaines années.

En tant que conseil de gouvernance, l'une de nos principales responsabilités consiste à fournir à la Commission son orientation stratégique. En cette fin d'année 2022, le Conseil des commissaires a entamé le processus de renouvellement du plan stratégique de la Commission. En 2022, nous avons demandé aux principales parties prenantes de nous aider à déterminer les priorités et les domaines d'action, afin d'orienter nos travaux pour les cinq prochaines années. Nous sommes impatients de lancer notre nouveau plan stratégique au cours de l'année prochaine.

La réussite de notre Commission est liée à l'expertise et à l'engagement des formidables membres de notre conseil d'administration et de notre personnel. Au moment de faire nos adieux à 2022, nous vous exprimons notre sincère gratitude pour votre dévouement inébranlable. Au cours de l'année à venir, nous sommes impatients de continuer à nourrir et à amplifier les remarquables talents de notre équipe. Ensemble, nous nous efforcerons de fournir un service public inégalé et de défendre fermement les droits de la personne.

LAURIE BONTEN, PRÉSIDENTE



“

La réussite de notre Commission est liée à l'expertise et à l'engagement des formidables membres de notre conseil d'administration et de notre personnel... Ensemble, nous nous efforcerons de fournir un service public inégalé et de défendre fermement les droits de la personne.

# CONSEIL DES COMMISSAIRES



## LURIE BONTEN

### *Chairperson*

Laurie Bonten, a fondé Enhanced Wealth Management (dépendant de Wellington-Altus Private Wealth), où elle exerce les fonctions de conseillère principale en investissement. Depuis qu'elle s'occupe de ce dossier, elle s'est efforcée d'accroître la représentation des femmes dans le secteur des investissements financiers. Elle a également été une ardente défenseuse de sa collectivité et a récemment coprésidé le David Foster Foundation Miracle Gala & Concert organisé à Winnipeg. En outre, elle a fait du bénévolat auprès de Centraide Major Donors Winnipeg et des Jeux olympiques spéciaux du Manitoba.



## JOHN BURCHILL

### *Vice Chairperson*

John Burchill est chef d'état-major du Service de police de Winnipeg. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts en justice pénale de l'Université Athabasca, d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de la Osgoode Hall Law School. John a été policier pendant 25 ans, dont six à titre de superviseur de l'équipe de lutte contre les crimes haineux. Avant de rejoindre de nouveau le Service de police de Winnipeg, il a travaillé comme procureur de la Couronne au ministère de la Justice du Manitoba et comme gestionnaire des risques à l'Université du Manitoba.

## MIKE READER

Mike Reader est directeur de la gestion du capital pour l'Office régional de la santé du Nord. Il travaille pour l'ORSN depuis 2008. Avant cela, il a travaillé chez Tolko Kraft Papers ainsi que pour les propriétaires précédents de l'usine de papier de Le Pas pendant 28 ans comme électricien industriel et opérateur de chaudière ou de compresseur de 3e classe. Pendant cette période, il a occupé diverses fonctions au sein du syndicat. Il a été membre de l'exécutif du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de l'ancien Syndicat canadien des travailleurs du papier. Il est d'origine métisse et est né et a grandi à Le Pas. Il apprécie tous les aspects de la vie dans le nord et est un grand amateur de plein air.



## IAN GRANT

Ian Grant est l'ancien chef de police du Service de police de Brandon de la Ville de Brandon. Il a obtenu un baccalauréat ès arts de l'Université Memorial de Terre-Neuve et une maîtrise en développement rural de l'Université de Brandon. Ian détient également un diplôme honorifique en études policières du Collège communautaire Assiniboine. Il a commencé sa carrière dans la police au sein de la GRC en 1980 pour ensuite se joindre au Service de police de Brandon en 1985. Il a joué un rôle clé dans l'élaboration de la Loi sur les personnes disparues pendant un détachement auprès de la Province du Manitoba. M. Grant siège ou a siégé à plusieurs conseils d'administration, dont le comité organisateur de la marche Sœurs par l'esprit et le comité de mobilisation communautaire de l'ouest. Il est actuellement conseiller spécial pour les programmes de sécurité publique au Collège communautaire Assiniboine à Brandon.



## DARCY STRUTINSKY

Darcy Strutinsky est un expert-conseil auprès des secteurs public et privé sur les questions de respect en milieu de travail, de harcèlement et de discrimination dans les milieux de travail syndiqués. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université du Manitoba et a beaucoup travaillé dans le domaine des ressources humaines et des relations de travail, principalement dans le secteur des soins de santé, occupant des postes de direction au Secrétariat des relations de travail, au Centre des sciences de la santé et à l'Hôpital général Seven Oaks. Il est membre de la Commission du travail du Manitoba et du Comité d'étude des relations syndicales patronales, ainsi que de la Fondation de l'hôpital pour enfants du Manitoba.



## JEANETTE ACHESON

Jeanette Acheson est une surveillante de liberté conditionnelle auprès de Service correctionnel Canada où elle a occupé divers postes depuis 1984. Elle détient un baccalauréat avec mention en criminologie et en psychologie de l'Université du Manitoba et est parfaitement bilingue. Elle agit souvent à titre de témoin expert pour Service correctionnel Canada dans le domaine des délinquants dangereux pour les tribunaux du Manitoba et de l'Ontario. Elle a été présidente du conseil d'administration du Laurel Centre à Winnipeg, un centre de traitement pour femmes victimes d'abus sexuels lorsqu'elles étaient enfants, et continue d'être membre honoraire du conseil. Elle siège au conseil d'administration du Musée canadien des droits de la personne. Elle est actuellement vice-présidente de la Commission de police du Manitoba.



### **TRACY LEIPSIC**

Tracy Leipsic est entraîneuse de patinage de vitesse auprès du club de patinage de vitesse de River Heights. Elle entraîne des athlètes de tous les niveaux, dont des débutants, des membres des équipes provinciales, des maîtres et des athlètes des Jeux olympiques spéciaux. Titulaire d'un diplôme en administration des affaires du Collège Red River, elle est courtière d'assurance accréditée du Canada. Elle possède 17 années d'expérience dans l'industrie de l'assurance. Elle est vice-présidente des finances de l'association de patinage de vitesse du Manitoba et s'est engagée auprès des Jeux d'été du Canada de 2017, du Centre canadien multisport du Manitoba, du club de plongée Revolution et des Jewish Child & Family Services de Winnipeg.



### **AARON PENNER**

Aaron Penner est comptable professionnel agréé (CPA) et partenaire retraité de KPMG. Au cours des 34 années passées dans ce cabinet, il a travaillé principalement avec des entreprises gérées par leur propriétaire et des organismes à but non lucratif, fournissant à ses clients des services de comptabilité, d'audit et de fiscalité. En outre, il a fourni de nombreux autres services de conseil aux entreprises, notamment en matière de planification stratégique, de planification de la relève, d'examen de l'organisation et de planification des activités. Après avoir pris sa retraite de KPMG en 2008, il a travaillé avec plusieurs organismes internationaux à but non lucratif axés sur l'aide humanitaire et le développement économique. Cela lui a permis d'accomplir des missions aussi intéressantes qu'utiles dans de nombreux pays. Avant de prendre sa retraite complète en 2017, il a exercé pendant cinq ans les fonctions de directeur des finances du Comité Central Mennonite du Canada. Il a toujours été – et continue d'être – activement engagé dans son milieu en siégeant à divers conseils d'administration.





“

Dans les moments difficiles, nous ne devons pas perdre de vue que l'égalité et le bien-être de chaque personne au Manitoba sont étroitement liés à l'égalité et au bien-être de l'ensemble de la population.

---

# MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

---

L'année 2022 a été marquée par des changements importants pour la Commission, qui s'est lancée dans la mise en application du Code des droits de la personne révisé. Celui-ci entrant en vigueur le 1er janvier 2022, nous avons dû modifier substantiellement la manière dont nous traitons et réglons les plaintes pour discrimination. Cette entreprise a nécessité un effort de collaboration de la part de toute notre équipe, impliquant des recherches approfondies, la formulation de nouvelles politiques, la mise en place de nouvelles procédures et une formation complète de notre personnel. Malgré les défis posés par les circonstances changeantes de la pandémie de COVID-19 au cours des deux dernières années, notre équipe a fait preuve d'une adaptabilité et d'une résilience remarquables dans la mise en œuvre diligente de ces changements.

Dans le présent rapport, vous constaterez que les modifications législatives ont déjà commencé à aider la Commission à relever les défis liés à l'efficacité et à la rapidité du système de traitement des plaintes. En 2022, nous sommes fiers d'avoir réglé un nombre record de 217 plaintes. Pour renforcer encore nos capacités, nous avons accueilli de nouveaux enquêteurs et mis en place une stratégie de réduction des temps d'attente, fixant des objectifs ambitieux pour l'élimination d'ici 2025 des temps d'attente liés aux enquêtes sur les plaintes relatives aux droits de la personne.

La pandémie a continué d'exercer son influence sur tous les aspects de notre travail. Au début de l'année 2022, nous avons constaté un détournement de la rhétorique des droits de la personne pour justifier le non-respect et la violation des mesures de santé publique. Comme nous l'avons constamment souligné tout au long de l'année 2021, les droits de la personne ne sont pas absolus et ne peuvent exister de manière isolée. Ces droits et ces lois sont fondés non seulement sur notre droit individuel à l'égalité et à la non-discrimination, mais aussi sur notre reconnaissance de l'interconnexion et des responsabilités que nous avons envers notre communauté dans son ensemble. Dans les moments difficiles, nous ne devons pas perdre de vue que l'égalité et le bien-être de chaque personne au Manitoba sont étroitement liés à l'égalité et au bien-être de l'ensemble de la population.

Le début de cette année a été marqué non seulement par l'utilisation abusive d'un langage fondé sur les droits, mais aussi par une augmentation inquiétante de la diffusion de symboles de haine. Lors de manifestations et de rassemblements contre les mesures sanitaires, des symboles antisémites et des objets véhiculant du racisme à l'égard des Noirs et des Autochtones ont été observés au Manitoba. Cette augmentation des incidents et des discours haineux inquiétants est particulièrement visible depuis 2020, notamment avec la hausse préoccupante du racisme à l'égard des Asiatiques et des expressions d'âgisme et de capacitisme. La Commission est profondément alarmée par cette tendance et a commencé l'année en publiant une déclaration et en se manifestant auprès des médias pour souligner les efforts collectifs nécessaires à l'éradication de la haine.

Face à la montée de la haine, la sensibilisation aux droits de la personne et la promotion de ceux-ci sont plus importantes que jamais. En 2022, nous avons continué à proposer notre série de séminaires à la population et avons fourni une formation personnalisée à 15 organismes. L'un d'eux était la Faculté d'éducation de l'Université du Manitoba : nous avons formé les futurs membres du corps enseignant à l'importance de la promotion et de la protection des droits de la personne dans cette profession. Nous avons rejoint en 2022 un total de 2 680 personnes que nous espérons avoir convaincues de faire progresser les droits de la personne dans leurs sphères respectives au Manitoba.

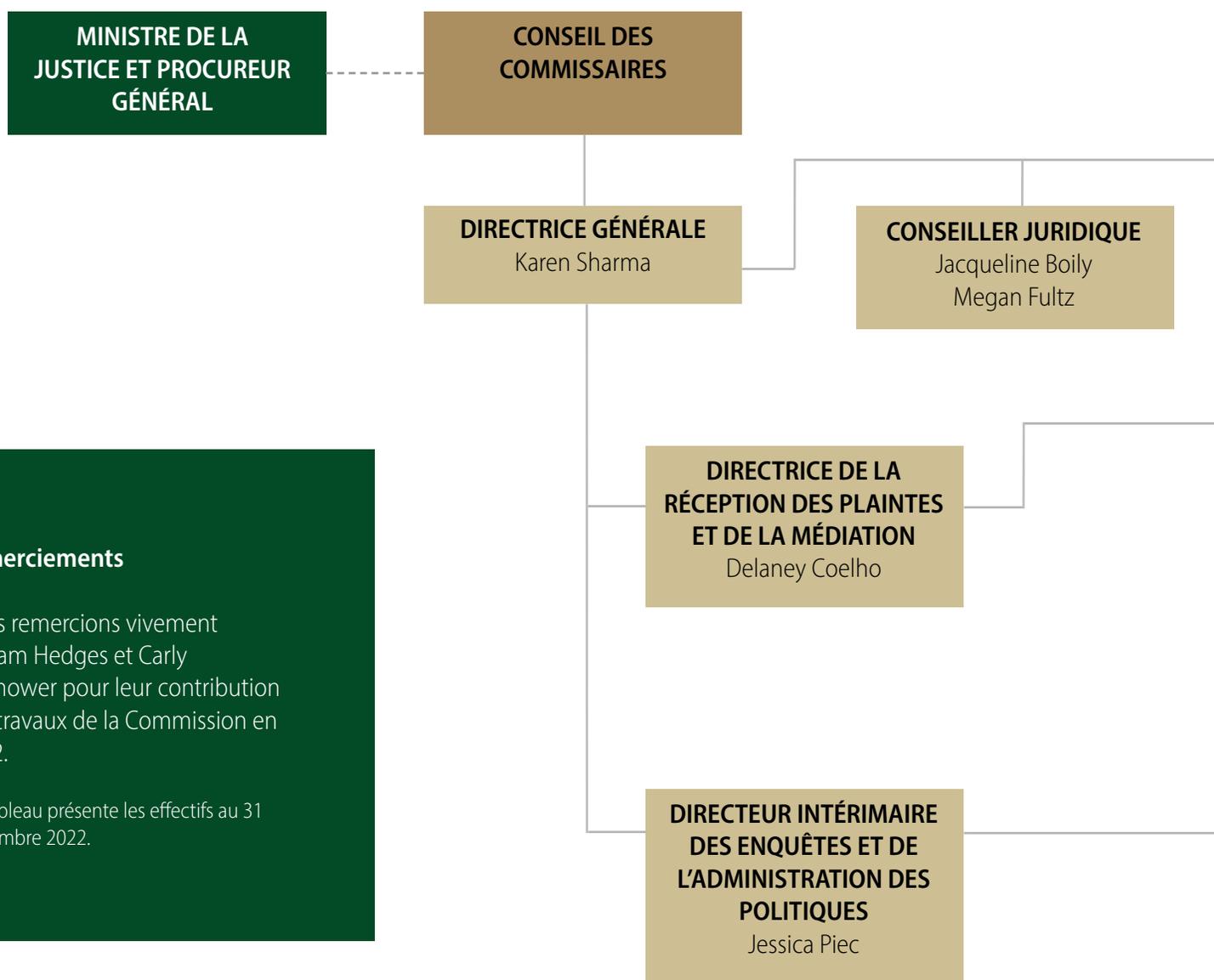
Tout en nous efforçant d'améliorer la rapidité des enquêtes liées aux plaintes relatives aux droits de la personne, nous restons concentrés sur l'utilisation de modes alternatifs de résolution des conflits, lesquels sont fort utiles pour répondre aux préoccupations en matière de droits de la personne. En 2022, nous avons réussi à régler 33 plaintes par la médiation. Un cas notable concerne T. Knight, une personne transgenre et non binaire qui étudiait en soudure au Collège Polytechnique Red River et avait subi un harcèlement humiliant et discriminatoire en raison de son identité. Avant la tenue d'une audience publique, T. Knight et le Collège Polytechnique Red River sont parvenus à un accord, ce qui a permis à l'établissement de prendre des mesures importantes pour garantir que son corps enseignant et la population étudiante reçoivent une orientation et une formation visant à maintenir un environnement d'apprentissage respectueux et exempt de toute discrimination. Cette affaire, décrite en détail aux pages 28 et 29 du présent rapport, illustre les progrès notables que nous pouvons réaliser lorsque toutes les parties s'engagent à traiter les questions relatives aux droits de la personne.

Chaque année, je termine mes vœux en évoquant l'admirable équipe avec laquelle j'ai le privilège de travailler à la Commission. Je pense à nos agents de réception des plaintes et de règlement rapide des litiges, qui apportent un soutien initial aux membres du public qui s'adressent à nous; à nos médiateurs qui travaillent avec zèle pour rapprocher les parties en vue de résoudre les plaintes relatives aux droits de la personne; à nos enquêteurs qui mènent des enquêtes approfondies et équitables; à nos conseillers juridiques qui offrent leurs recherches et conseils avisés et nous représentent efficacement lors des audiences; et à notre personnel administratif qui assure le bon fonctionnement de nos activités. Au niveau de la direction, j'ai la chance d'être entourée d'administrateurs dévoués et talentueux, et je suis reconnaissante à notre Conseil des commissaires pour sa gestion et ses conseils. Notre personnel est chaque jour présent pour défendre les droits de la personne avec compétence et engagement. Chaque membre de notre équipe comprend l'importance de notre mission et manifeste à l'égard de notre organisme un dévouement inébranlable dont nous lui sommes reconnaissants. Ensemble, nous continuerons de défendre et de protéger les droits de la personne au Manitoba.

KAREN SHARMA, DIRECTRICE GÉNÉRALE



# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA - ORGANIGRAMME



## Remerciements

Nous remercions vivement William Hedges et Carly Slosower pour leur contribution aux travaux de la Commission en 2022.

Le tableau présente les effectifs au 31 décembre 2022.

**ADMINISTRATION**

Shannon Druwe  
Candace Tyerman  
Paula Egesz

**AGENT(E)S DES DROITS DE LA  
PERSONNE (RÉCEPTION ET  
RÈGLEMENT ANTICIPÉ)**

Sheilagh Hooper  
Jessica Lavallee  
Marina Caillier-Zimberg  
Vacant  
Vacant

**AGENT(E)S DES DROITS DE LA  
PERSONNE (ENQUÊTES)**

Zahra Hosseini  
Aimslie Torres  
Jesslyn Best  
Cleto Villacorta  
Courtney Joshua

**AGENT(E)S DES DROITS DE LA  
PERSONNE (MÉDIATION)**

Veronica Joseph  
Lorrie Parsons



# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA - APERÇU

La Commission des droits de la personne du Manitoba est un organisme indépendant du gouvernement du Manitoba chargé

- de faire respecter les droits et responsabilités énoncés dans le Code des droits de la personne (« le Code »), par l'entremise d'un processus de traitement des plaintes;
- de promouvoir les droits de la personne et de renseigner le public au sujet du Code.

Toute personne qui se croit victime de discrimination au travail ou lors de l'accès aux services publics ou au logement peut déposer une plainte auprès de la Commission. Nous faisons enquête afin de déterminer s'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour qu'une plainte soit transmise au Tribunal d'arbitrage des droits de la personne, chargé de tenir une audience publique et de prendre une décision définitive à l'égard de cette plainte. La Commission joue un rôle actif en vue de déterminer si les plaintes sont fondées avant de les présenter au Tribunal d'arbitrage, car nous croyons que personne ne devrait être victime de discrimination.

La discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance, les préjugés et les stéréotypes. Nous contribuons au règlement rapide des plaintes par l'éducation et la médiation. Nous nous engageons également dans des initiatives politiques et de recherche et menons des programmes d'éducation visant à aider le public à comprendre les obligations en matière de droits de la personne et à promouvoir l'égalité.

La Commission est composée de huit commissaires que nomme le lieutenant-gouverneur en conseil et de 17 membres du personnel placés sous l'autorité d'un directeur général.

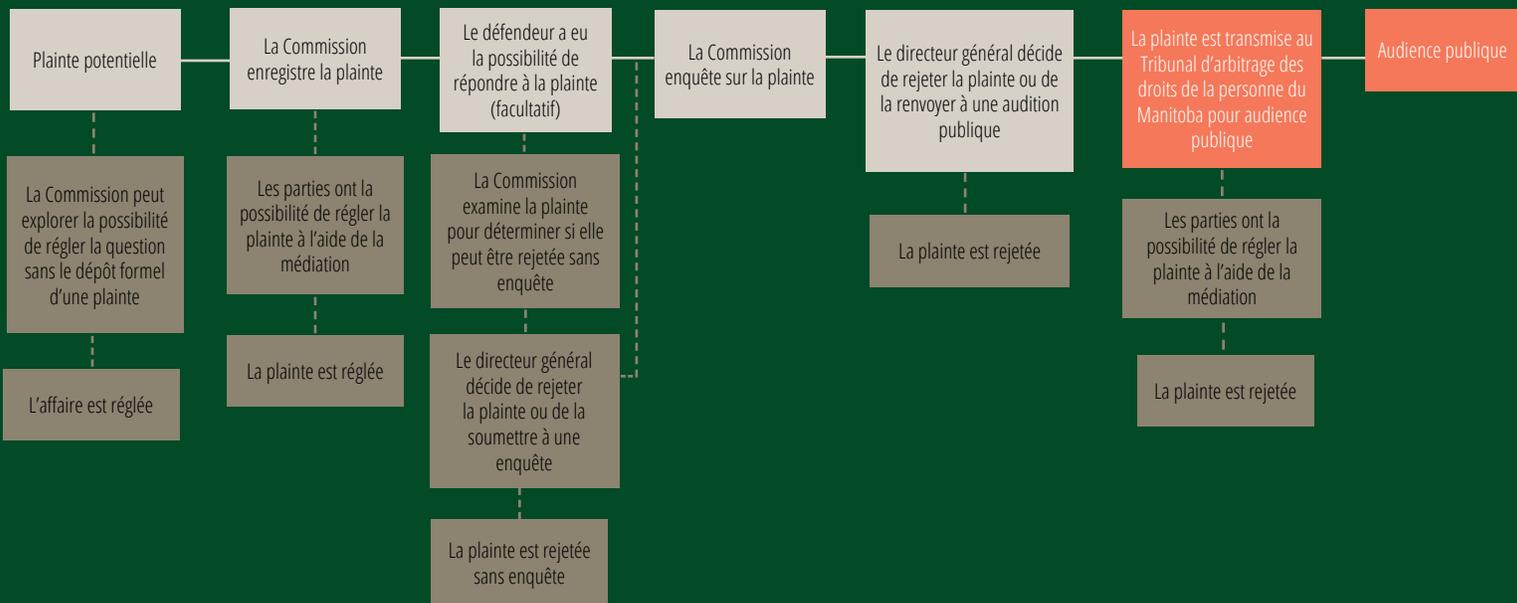
La Commission fait rapport au public des questions d'administration et de finances par l'entremise de la Division du droit de la Couronne du ministère de la Justice.

“

Les Manitobains reconnaissent la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine.

*Code des droits de la personne*

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE  
**PROCESSUS DE  
 TRAITEMENT DES PLAINTES**



---

# LES PLAINTES EN CHIFFRES

## 2022

---

La Commission est chargée d'enquêter sur les allégations de discrimination au Manitoba et de décider si la plainte de la personne doit être rejetée ou renvoyée à une audience publique devant un membre du Tribunal d'arbitrage des droits de la personne.

*Toute personne peut déposer une plainte contre une autre personne qu'elle accuse d'avoir enfreint le Code.*

Les agents de réception des plaintes répondent à toute une série de demandes de renseignements de la part du public. Nous discutons de la situation et s'il apparaît que la personne est préoccupée par un comportement ou un traitement discriminatoire, nous lui fournissons des renseignements généraux sur ses droits et sur notre processus de traitement des plaintes. Nous pouvons apporter une assistance à ce stade précoce en essayant de régler la question par une médiation de prévention des plaintes. Si la question n'est pas réglée, nous recueillons des renseignements et des éléments de preuve pour rédiger une plainte officielle en vertu du Code.

# DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC EN 2022

Nombre de personnes qui ont communiqué avec nous pour obtenir des renseignements

**2,986**

Nombre de personnes qui pensent avoir été victimes de discrimination

**624**

Nombre de personnes qui ont été dirigées vers d'autres organismes pour obtenir de l'aide

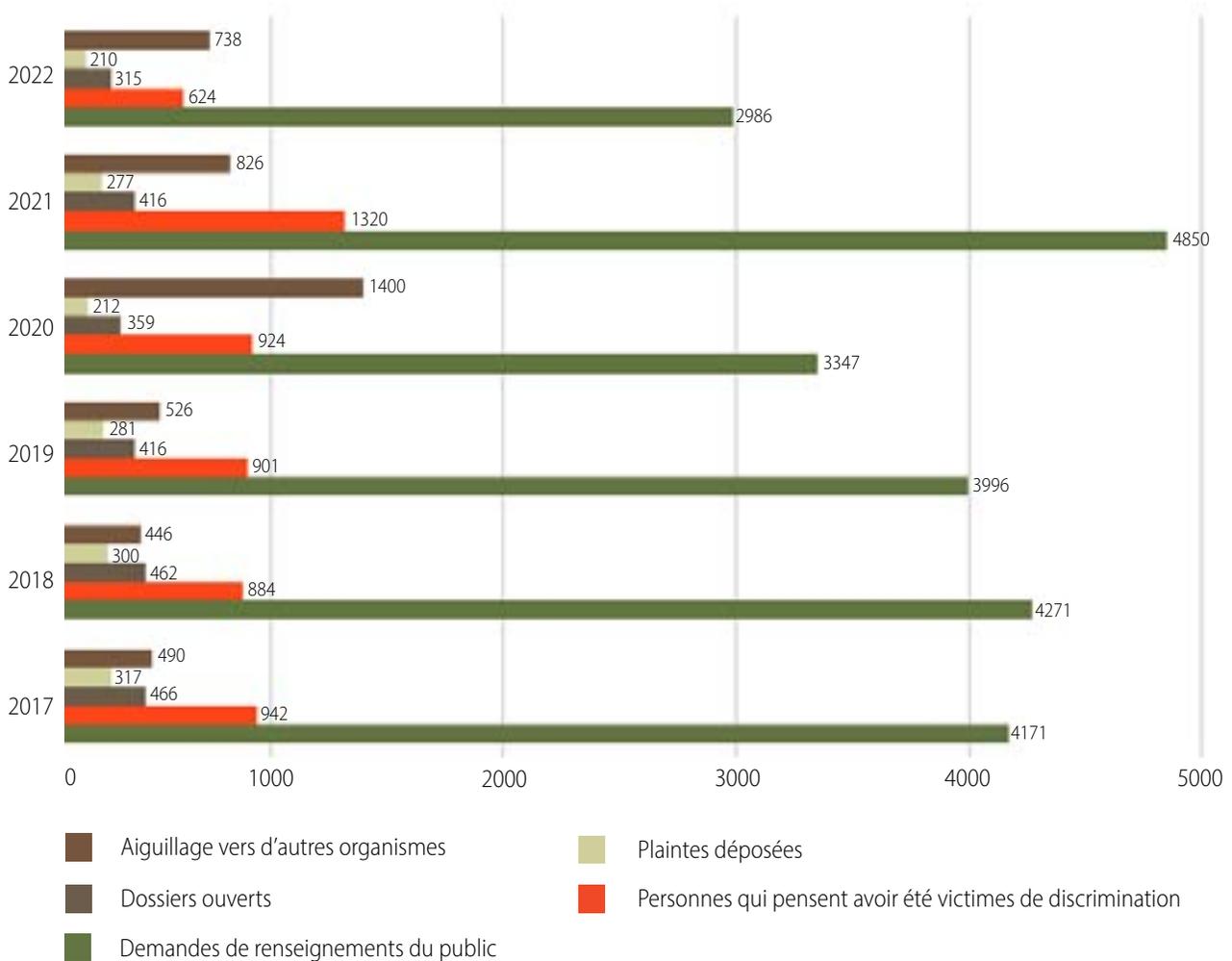
**738**

Nombre de dossiers ouverts par la Commission

**315**

Demands de renseignements du public et plaintes déposées, 2017-2022

Fig. 1



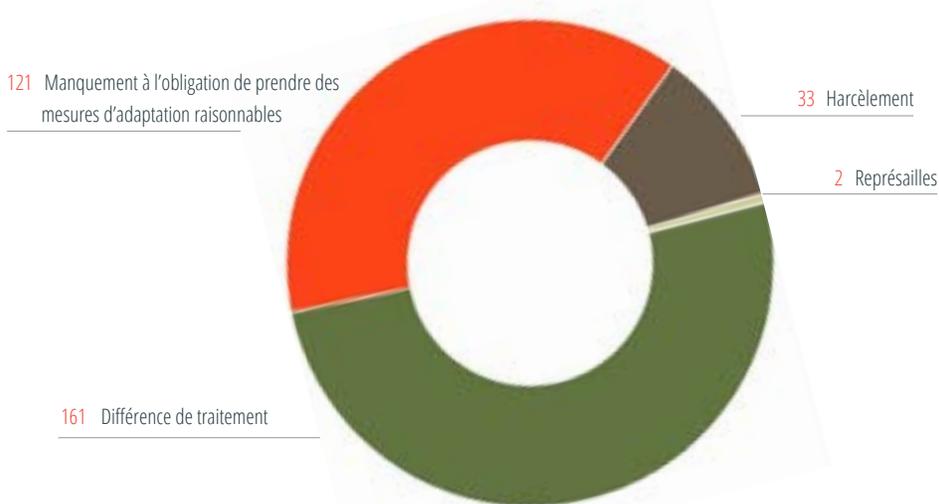
# PLAINTES DÉPOSÉES EN 2022

Nombre de plaintes déposées par la Commission en 2022

# 210

## Plaintes déposées par type de discrimination, 2022

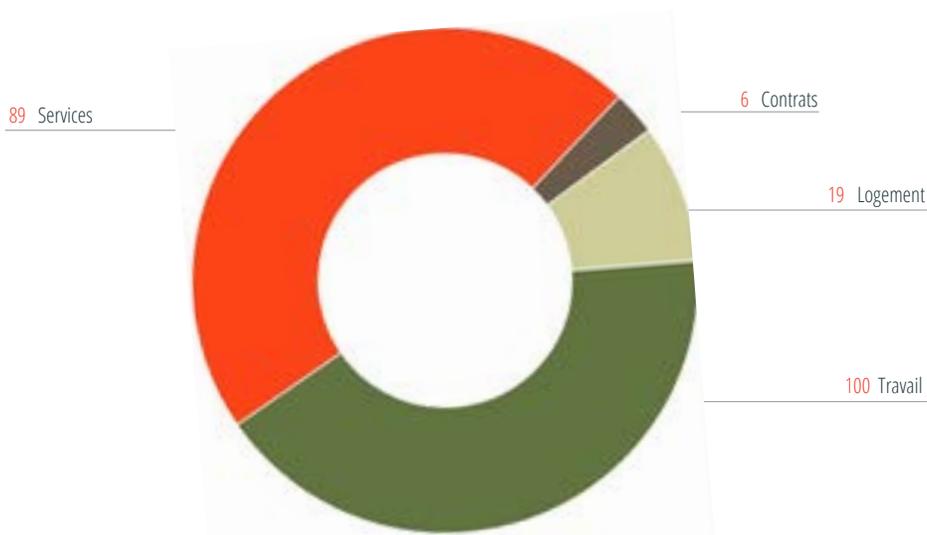
Fig. 2



Remarque : les plaintes peuvent alléguer plus d'un type de discrimination.

## Plaintes déposées par secteur, 2022

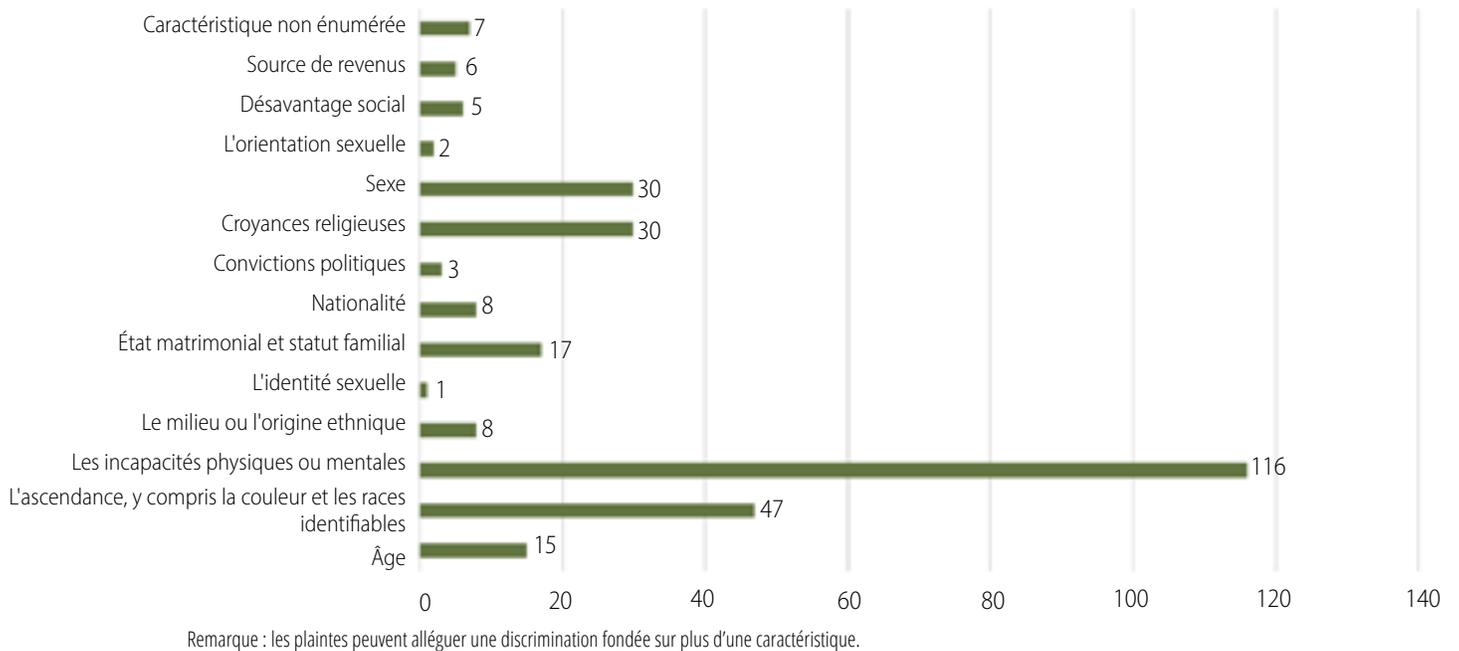
Fig. 3



Remarque : les plaintes peuvent alléguer une discrimination dans plus d'un domaine.

## Plaintes déposées par caractéristique protégée, 2022

Fig. 4



La commission a reçu 2 986 demandes de renseignements du public en 2022. Sur ce total, 624 personnes croient avoir été victimes de discrimination et 738 personnes ont été dirigées vers d'autres organismes pour obtenir de l'aide. En 2022, la Commission a ouvert 315 dossiers et a déposé 210 plaintes de discrimination.

**En 2022, le handicap demeure le premier motif de discrimination, 55 % des plaintes à cet égard étant fondées sur un handicap physique et 45 % sur un handicap mental.**

Parmi les 210 plaintes déposées en 2022, la plupart l'ont été dans le cadre d'un emploi et d'une prétendue différence de traitement ou d'un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables (voir les figures 2 et 3). Le handicap demeure le premier motif de discrimination (voir la figure 4), 55 % des plaintes à cet égard étant fondées sur un handicap physique et 45 % sur un handicap mental. Les plaintes fondées sur la race ou l'ascendance arrivent au deuxième rang des plaintes déposées auprès de la Commission.



## RÉSULTATS DE LA MÉDIATION EN 2022

Règlement par l'intermédiaire de la médiation avant ou pendant l'enquête

25

Règlement avec une participation limitée de la Commission

2

Règlement par l'intermédiaire de la médiation avant une audience publique

6

Nombre total de plaintes réglées par la médiation en 2021

33

Les médiateurs aident les parties à trouver des solutions créatives qui suscitent la confiance du public dans le fait que la discrimination ne se produira plus et qui compensent l'atteinte à la dignité du plaignant et toute perte financière.

Le personnel de la Commission travaillera avec les parties pour résoudre les problèmes de droits de la personne, sans exiger la présentation d'une plainte officielle. Si la présentation de la plainte officielle se poursuit, la Commission peut offrir aux parties la possibilité de régler la plainte par la médiation avant l'évaluation de la plainte ou l'enquête sur celle-ci.

Si la plainte n'est pas réglée à l'issue de ces premiers efforts de médiation, la Commission demande au défendeur de fournir une réponse officielle à la plainte pour discrimination. Après réception de la réponse, celle-ci est communiquée au plaignant.

Dans le cadre des modifications apportées au Code, à compter du 1er janvier 2022, la Commission peut, en vertu de l'article 26 du Code, procéder à une évaluation préliminaire de la plainte pour déterminer si elle peut être rejetée sans enquête.

Après réception de la réponse, la Commission procède à un tri des plaintes afin de déterminer si elle doit procéder à une évaluation préliminaire de la plainte en vue d'un éventuel rejet sans enquête. Lorsqu'une évaluation est effectuée, les parties reçoivent une lettre de la Commission contenant son analyse et sa recommandation quant à l'opportunité de rejeter la

Compte tenu du caractère réparateur du Code, la Commission reconnaît que le règlement extrajudiciaire des différends fait partie intégrante de l'approche visant à répondre aux préoccupations en matière de droits de la personne au Manitoba.

Les parties peuvent se voir offrir la possibilité de régler la plainte par la médiation à différents stades de la procédure de plainte, à savoir :

- avant l'enregistrement d'une plainte officielle (règlement à l'amiable d'un différend);
- après l'enregistrement d'une plainte, avant qu'elle soit évaluée ou fasse l'objet d'une enquête (médiation avant enquête);
- après l'enquête sur une plainte, avant que celle-ci soit renvoyée au Tribunal d'arbitrage des droits de la personne du Manitoba en vue d'une audience publique (médiation de la Commission);
- pendant la préparation de l'audience (négociations en vue d'un règlement avant l'audience).

Une fois qu'une plainte a été renvoyée au Tribunal d'arbitrage des droits de la personne du Manitoba en vue d'une audience publique, les parties peuvent demander à un arbitre de les aider à régler la plainte.

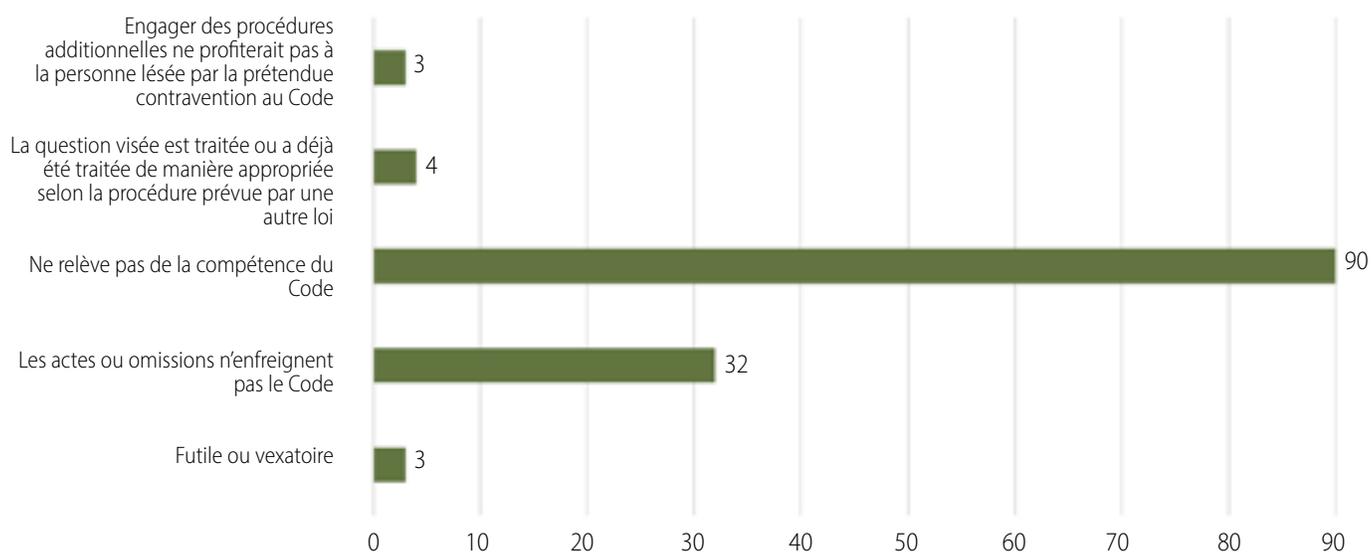
plainte sans enquête au titre de l'article 26. Les parties ont la possibilité de soumettre une réponse écrite à l'évaluation préliminaire de la Commission avant que le directeur général ne prenne la décision de rejeter la plainte sans enquête.

Une personne dont la plainte est rejetée par le directeur général peut demander que cette décision soit examinée par trois membres du Conseil des commissaires dans les 30 jours suivant la décision. Le Conseil des commissaires peut confirmer la décision du directeur général de rejeter la plainte ou prendre toute décision qui, à son avis, aurait dû être prise par le directeur général.



Plaintes rejetées sans enquête, par motif de rejet, 2022

Fig. 5



Après réception de la réponse, à moins qu'une plainte ne soit rejetée sans enquête à la suite d'une évaluation préliminaire, la Commission doit enquêter sur la plainte dans la mesure nécessaire pour statuer correctement et équitablement sur celle-ci en vertu du Code.

L'équipe d'enquête obtiendra des documents et mènera des entrevues avec les parties afin de déterminer si le Code a été enfreint comme il est allégué dans la plainte. L'enquêteur préparera un rapport qui résume tous les éléments de preuves pertinents pour la plainte. Il recommandera de rejeter la plainte ou de la renvoyer au tribunal d'arbitrage en vue d'une audience publique, en fonction de l'existence d'éléments de preuve suffisants pour déterminer si la plainte est fondée. Les parties ont la possibilité de soumettre une réponse écrite au rapport d'enquête avant que le directeur général ne prenne sa décision.

## RÉSULTATS DES ENQUÊTES EN 2022

Plaintes rejetées à la suite d'une enquête

54

Plaintes pour lesquelles la Commission a trouvé suffisamment de preuves pour justifier une audience publique devant un arbitre du Tribunal d'arbitrage des droits de la personne du Manitoba

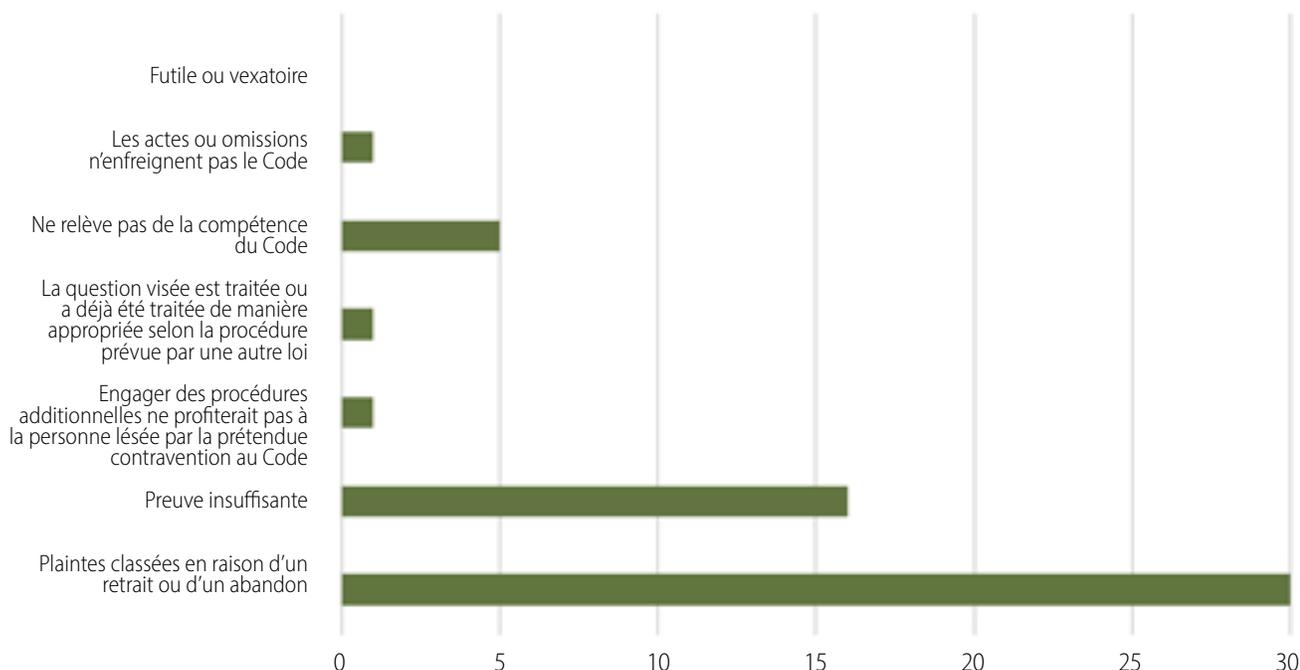
0

Nombre total de dossiers sur lesquels la Commission a statué en 2022  
(y compris les plaintes rejetées sans enquête, les plaintes classées et les enquêtes terminées)

217

## Plaintes rejetées après enquête, par motif de rejet, 2022

Fig. 6



Actuellement, les temps de traitement des plaintes présentées à la Commission des droits de la personne du Manitoba sont excessivement longs. Le temps d'attente moyen avant le lancement d'une enquête est d'environ 24 mois. Nous sommes conscients que ces délais d'attente peuvent miner de façon notable la confiance du public à l'égard du système de traitement des plaintes de la Commission, nuire à l'efficacité du processus et imposer un

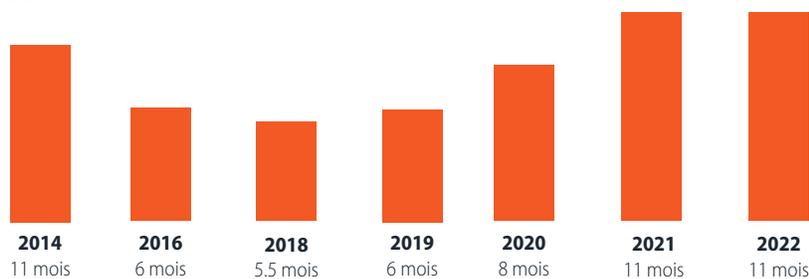
**À l'heure actuelle, les parties attendent en moyenne 24 mois avant le lancement d'une enquête.**

fardeau émotionnel aux personnes en cause. Nous sommes déterminés à améliorer le service à la clientèle et à éliminer tout retard inutile dans l'examen des plaintes relatives aux droits de la personne. En 2022, nous avons élaboré une stratégie de réduction des temps d'attente sur trois ans, pour nous aider à éliminer tout retard préjudiciable aux parties en attente d'une enquête sur leur plainte.

## Délai moyen d'achèvement d'une enquête, 2014-2022

Fig. 7

*Du moment où la plainte est confiée à un enquêteur jusqu'à l'achèvement du rapport d'enquête*



*La stratégie de réduction des temps d'attente de la Commission est présentée à la page 32 du présent rapport.*

Compte tenu des modifications apportées au Code, à compter du 1er janvier 2022, le Conseil des commissaires (le « Conseil ») n'est plus chargé de décider si les plaintes sont rejetées, renvoyées en vue d'une audience publique ou classées (souvent parce que les plaintes sont retirées ou abandonnées), ni d'évaluer si les offres de règlement sont raisonnables. Ces décisions sont dorénavant prises par le directeur général de la Commission.

Afin de maintenir le nécessaire équilibre dans le système de traitement des plaintes, un plaignant peut demander à ce que le Conseil des commissaires examine la décision du directeur général de mettre fin à une plainte ou de la rejeter (avec ou sans enquête). Le Conseil des commissaires peut confirmer la décision du directeur général de rejeter la plainte, prendre toute décision qui, à son avis, aurait dû être prise par le directeur général, ou renvoyer la plainte à une enquête.

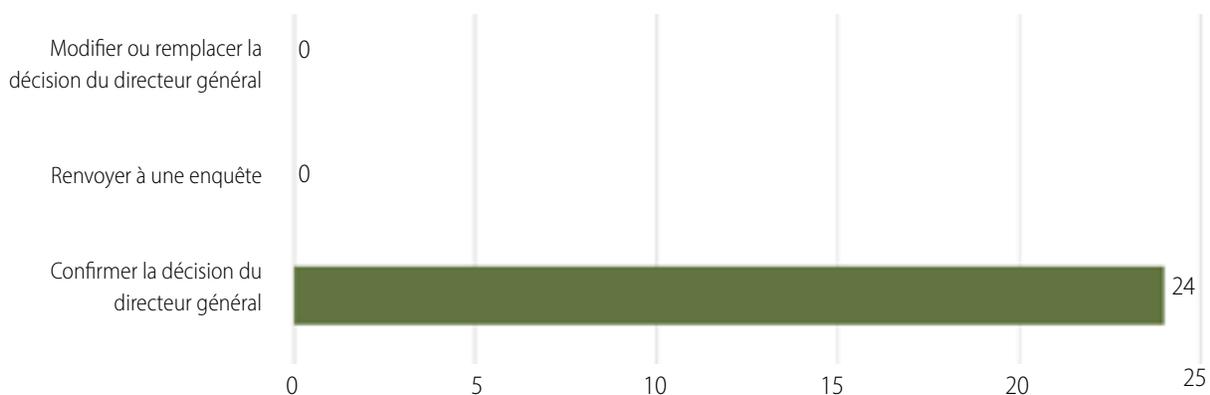
## RÉSULTATS DES EXAMENS DU CONSEIL EN 2022

Nombre de demandes  
soumises à l'examen du  
Conseil

**24**

Demandes d'examen du Conseil par décision, 2022

Fig. 8



## AUDIENCES PUBLIQUES ET DÉCISIONS **EN 2022**

Audiences en 2022

**1**

*Smith v. New Age Automation (Harcèlement, Sex)*

Décisions en 2022

**1**

*Madayag et Felix v. Capitol Steel Corporation 2021* (Détermination du caractère raisonnable de l'offre de règlement)

Si le directeur général conclut qu'il existe suffisamment de preuves pour justifier une audience publique, les parties ont une dernière occasion de régler la plainte avec l'un des médiateurs de la Commission, avant qu'un arbitre ne soit invité à convoquer une audience publique. Si la plainte n'est pas réglée, la Commission demande qu'un membre du Tribunal d'arbitrage des droits de la personne soit nommé pour rendre une décision définitive après une audience publique. Nos avocats représentent l'intérêt du public à éliminer la discrimination dans le cadre de ce processus. La Commission présente des éléments de preuve au Tribunal d'arbitrage pour prouver que la plainte est valide et permettre à l'arbitre d'imposer une mesure de réparation. L'objectif de la réparation est de placer le plaignant dans la position dans laquelle il se serait trouvé si la discrimination n'avait pas eu lieu. La réparation vise également à mettre fin à la discrimination et à garantir que le défendeur ne pratiquera plus une discrimination identique ou semblable.

***En 2022, la Commission a collaboré avec les parties afin de régler six plaintes pour lesquelles elle a trouvé des preuves suffisantes justifiant une audience publique. Les parties ont ainsi évité d'avoir recours à une audience publique, ce qui peut être émotionnellement difficile pour le plaignant et long et coûteux pour les parties.***



## PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS MARQUANTS **EN 2022**

Une plainte relative aux droits de la personne déposée en 2016 par T. Knight, une personne transgenre inscrite à l'époque au programme de certificat en soudage de Red River College Polytechnic's ("RRC Polytech"), a révélé des aspects à améliorer pour que RRC Polytech fournisse un milieu de travail et d'apprentissage sûr, respectueux et inclusif. Le dossier a déclenché une initiative à l'échelle communautaire visant à sensibiliser la population étudiante, le personnel de soutien et les enseignants au harcèlement, à la discrimination et à l'égalité des genres.

En 2021, RRC Polytech a mis en œuvre une politique renforcée sur le milieu de travail et d'apprentissage respectueux et des procédures connexes afin d'accroître sa capacité de réagir en temps opportun aux préoccupations et aux plaintes en matière de discrimination et de harcèlement. RRC Polytech a ensuite rendu obligatoire la réussite de son cours sur le respect au collègue pour les enseignants et le personnel de soutien et a élargi l'accès au cours pour la population étudiante. Dans le cadre du règlement conclu avec T. et pour assurer une formation précoce sur ces importantes questions, RRC Polytech rend obligatoire la formation sur le respect au collègue pendant l'orientation des étudiants inscrits aux programmes de certificat qu'offre l'école de technologie et de métiers spécialisés.

Cette initiative, qui s'ajoute aux ressources, soutiens et services nombreux offerts par RRC Polytech, vise à donner à la population étudiante une meilleure compréhension de la reconnaissance des biais et des effets possibles des comportements sur autrui. La formation a pour but de faire en sorte que les étudiants reconnaissent dans la salle de classe ou le lieu de travail le harcèlement, la discrimination et l'intimidation fondés notamment sur l'identité de genre et évitent d'en être les auteurs. La planification de l'élargissement prochain de la formation existante sur le respect au collègue est en cours. Le projet de formation sera lancé pendant la période d'admission de septembre 2023 et le programme sera évalué et amélioré avant de s'appliquer à l'ensemble du campus dans un délai de deux ans.

« RRC Polytech sait qu'il a la responsabilité de fournir un milieu de travail et d'apprentissage sûr, positif et sain partout au collège pour toute la population étudiante, y compris ses membres transgenre », a dit Christine Watson, vice-présidente de la section Academic de RRC Polytech. « Nous devons respecter ces engagements dans toute notre communauté collégiale chaque jour. Parallèlement à notre formation existante à l'intention du personnel de soutien et des enseignants, cette initiative ciblant la population étudiante est essentielle. En plus d'enrichir notre milieu de travail et d'apprentissage, elle représentera un des piliers qui permettront à nos étudiants de réussir dans les lieux de travail. »

Même si la réaction initiale de RRC Polytech aux circonstances qui ont mené à la plainte de 2016 fondée sur les droits de la personne comprenait la suspension des personnes au comportement inacceptable décrit par T., RRC Polytech admet qu'il aurait fallu prendre d'autres mesures en temps opportun.

« Dans ce cas particulier datant de 2016, nous reconnaissons que nous n'avons pas respecté nos engagements concernant la création d'un milieu d'apprentissage et de travail respectueux et positif pour les personnes de toute identité de genre », a ajouté Mme Watson. « Cette situation malheureuse ne reflète pas notre culture et nous devons continuellement apprendre et renforcer les programmes, ressources et soutiens nombreux que nous avons adoptés. Nous avons hâte de fournir cette importante formation à la population étudiante dans le cadre de cette nouvelle initiative. »

« Les étudiants transgenre et les autres étudiants 2sLGBTQIA+ méritent un milieu d'apprentissage sécuritaire

et respectueux. C'est un droit de la personne fondamental », a dit T. Knight. « L'expérience que j'ai vécue à RRC Polytech en 2016 a été très nocive et continue d'influer sur ma vie quotidienne, mais je ressens de la fierté du fait d'avoir collaboré avec RRC Polytech afin que des investissements et des changements soient faits à l'intention de la communauté 2SLGBTQIA+ pour assurer un accès à l'éducation sans harcèlement ni discrimination, en particulier dans les métiers spécialisés. Même si beaucoup d'endroits continueront d'être hostiles envers les communautés transgenre et 2SLGBTQIA+, c'est un petit pas dans la bonne direction vers des comportements et des mesures responsables. »

« Tous les fournisseurs de programmes d'éducation du Manitoba ont la responsabilité de fournir des milieux d'apprentissage exempts de harcèlement et de discrimination », a dit Karen Sharma, directrice générale par intérim de la Commission des droits de la personne du Manitoba. « La Commission des droits de la personne du Manitoba est fière de collaborer avec T. Knight et RRC Polytech pour que les mesures nécessaires soient prises afin que les étudiants de toute identité de genre puissent apprendre dans un milieu qui respecte les droits de la personne fondamentaux. »

Au cours des six dernières années, RRC Polytech a investi considérablement dans la formation et les ressources pour renforcer son milieu de travail et d'apprentissage. Par exemple, RRC Polytech compte désormais des postes chargés de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi qu'un conseiller au règlement des différends qui agit comme point de contact principal pour toutes les plaintes relatives aux droits de la personne. RRC Polytech a également créé et doté un poste de gestionnaire de cas offrant une aide précoce qui améliore les réactions de RRC Polytech aux préoccupations concernant les comportements inappropriés des étudiants.

Depuis la création de ces postes, RRC Polytech a aussi nommé dans divers secteurs de l'établissement des champions de la diversité et de la culture qui l'aident à cultiver un milieu de travail et d'apprentissage sûr et positif. Cette initiative ouverte à tous les membres du personnel est appuyée par une formation complète obligatoire à l'intention du personnel de soutien et des enseignants qui porte sur le harcèlement, la discrimination et la réconciliation.

En outre, RRC Polytech est un des premiers établissements postsecondaires du Manitoba à s'associer à EVA (Ending Violence Across) Manitoba et à adopter l'outil de déclaration des incidents de violence sexuelle REES (Respect Educate Empower Survivors) pour accroître ses ressources et ses appuis à l'intention du personnel de soutien, des enseignants et de la population étudiante.

« Nos étudiants et notre personnel ont le droit d'apprendre et de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, et nous avons la responsabilité de le garantir immédiatement et constamment », a dit Mme Watson. « L'ajout de cette initiative est la bonne chose à faire. Bien que les circonstances qui y ont donné naissance étaient inacceptables, elles représentent l'occasion d'appliquer les valeurs que nous embrassons en tant qu'établissement d'enseignement et communauté de campus. »

*Ce communiqué de presse a été initialement publié par RRC Polytech et la Commission des droits de la personne du Manitoba le 12 mai 2022.*



---

## UN PAYSAGE EN MUTATION: **MODIFICATION DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE**

---

*Des modifications apportées au Code des droits de la personne sont entrées en vigueur le 1er janvier 2022. Elles représentent le plus important changement dans le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne au Manitoba depuis la première adoption du Code en 1987.*

En vertu de ce Code modifié, le Conseil des commissaires de la Commission (le « Conseil ») n'est plus chargé de décider si les plaintes sont rejetées, renvoyées en vue d'une audience publique ou classées (souvent parce que les plaintes sont retirées ou abandonnées), ni d'évaluer si les offres de règlement sont raisonnables. Ces décisions sont dorénavant prises par le directeur général de la Commission. Ce changement fait passer le Conseil d'un rôle de décideur à celui d'une entité de gouvernance chargée de définir l'orientation stratégique de la Commission et de contrôler ses performances.

Le Code modifié permet aussi à la Commission de rejeter des plaintes sans mener d'enquête ou pour de nouveaux motifs, y compris lorsque les questions soulevées dans le cadre de la plainte sont traitées de manière convenable en vertu d'une autre loi, ou si la poursuite du processus de plainte ne profiterait pas à la victime de la discrimination alléguée.

Bien que les modifications fassent passer le processus décisionnel du Conseil au directeur général de la Commission, elles mettent aussi en place de nouveaux mécanismes de contrôle pour garantir que les droits des plaignants sont préservés dans le cadre de ce nouveau système de prise de décision. Une personne dont la plainte est rejetée ou classée par le directeur général de la Commission peut demander que la décision de ce dernier soit examinée par trois membres du Conseil dans les 30 jours suivant la décision. Le Conseil des commissaires peut confirmer la décision du directeur général de rejeter la plainte, prendre toute décision qui, à son avis, aurait dû être prise par le directeur général, ou renvoyer la plainte à une enquête.

Par ailleurs, les modifications fixent à 25 000 dollars le montant maximal de l'indemnisation pouvant être accordée à une personne pour atteinte à sa dignité, à son amour-propre ou à ses sentiments (dommages-intérêts généraux). Avant les modifications, le montant des dommages-intérêts généraux pouvant être accordés au Manitoba n'était pas plafonné.

Enfin, les modifications permettent au Tribunal d'arbitrage des droits de la personne du Manitoba d'élaborer des règles de procédure pour régir les audiences relatives aux droits de la personne. Le Code modifié donne également aux arbitres le pouvoir d'aider à la médiation entre les parties pour régler une plainte à l'étape de l'audience. Désormais, les arbitres sont aussi tenus de lancer les audiences dans un délai déterminé à la suite de la désignation d'un arbitre pour entendre la plainte, et de rendre leurs décisions dans les 60 jours suivant la fin de l'audience, avec possibilité d'une prolongation.

Afin de mettre en œuvre efficacement ces changements, la Commission s'est attachée à élaborer les politiques, les procédures, les outils et la formation nécessaires pour soutenir ce processus de gestion du changement. La Commission a informé les parties prenantes du milieu des droits de la personne et a publié des fiches d'information et des guides pour aider le public à comprendre ces changements importants. Le Conseil des commissaires a également adopté les nouvelles politiques suivantes pour guider l'interprétation et l'application du Code modifié :

- P-1 Processus d'examen du Conseil
- P-2 Longueur maximale des observations écrites présentées au Conseil
- P-3 Compétence – compétence concurrente
- P-4 Compétence – compétence exclusive d'autres tribunaux
- P-5 Compétence – compétence fédérale
- P-6 Compétence – dispositions législatives
- P-8 Compétence – portée et application du Code

Les modifications apportées au Code visent à améliorer la rapidité et l'efficacité du système de traitements des plaintes relatives aux droits de la personne. Les premiers résultats obtenus après la proclamation du Code suggèrent que les modifications ont des répercussions positives sur la capacité de la Commission à gérer efficacement le processus de traitement des plaintes. En 2022, la Commission a statué sur 217 plaintes et en a réglé 33 autres. Il s'agit du nombre le plus élevé de plaintes sur lesquelles la Commission a statué depuis 2018 (voir figure 9).

Enquêtes terminées, 2011 – 2022

Fig. 9



---

## AMÉLIORATION DU SERVICE PUBLIC: **RÉDUIRE LES DÉLAIS D'ATTENTE POUR L'EXAMEN DES PLAINTES RELATIVES AUX DROITS DE LA PERSONNE**

---

*Actuellement, les temps de traitement des plaintes présentées à la Commission des droits de la personne du Manitoba sont excessivement longs. Nous sommes conscients que ces délais d'attente peuvent miner de façon notable la confiance du public à l'égard du système de traitement des plaintes de la Commission, nuire à l'efficacité du processus et imposer un fardeau émotionnel aux personnes en cause. Nous sommes déterminés à améliorer le service à la clientèle et à éliminer tout retard inutile dans l'examen des plaintes relatives aux droits de la personne.*

### **Que faisons-nous pour accélérer le traitement des plaintes reçues?**

Des modifications apportées au Code des droits de la personne sont entrées en vigueur le 1er janvier 2022. Le gouvernement du Manitoba a adopté ces changements pour améliorer la rapidité et l'efficacité du système de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne.

Conformément aux modifications apportées au Code, la Commission a mis en place une procédure d'évaluation préliminaire. Elle permet à la Commission de traiter efficacement les plaintes qui peuvent être rejetées sans enquête pour l'une des raisons suivantes :

- la plainte est « futile » ou « vexatoire » au sens de la loi;
- les allégations dont elle fait état ne contreviennent pas aux dispositions du Code;
- la Commission n'a pas compétence pour examiner les questions alléguées;
- les questions sont traitées ou ont déjà été traitées de manière appropriée en vertu d'une autre loi;
- la poursuite du processus de traitement des plaintes ne profiterait pas à la personne qui a subi la discrimination alléguée.

À l'automne 2022, nous avons augmenté le nombre d'enquêteurs afin d'accélérer l'examen des dossiers.

Nous avons également simplifié le processus d'attribution des dossiers d'enquête et introduit des initiatives d'enquêtes spéciales pour les dossiers qui portent sur des questions ou des allégations similaires.

### **Quels sont les délais actuels de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne?**

La Commission dispose d'un très grand nombre de plaintes. Nous avons également constaté une forte hausse du nombre de personnes qui communiquent avec la Commission depuis le début de la pandémie de COVID-19.

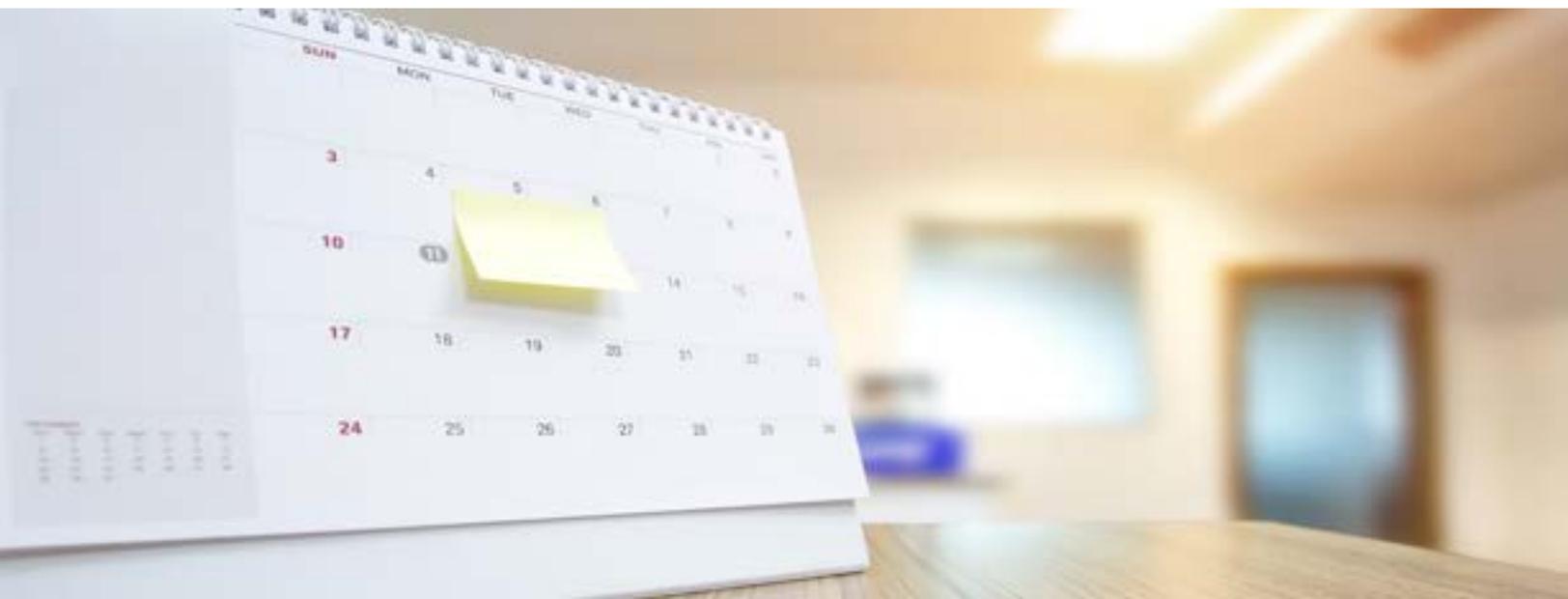
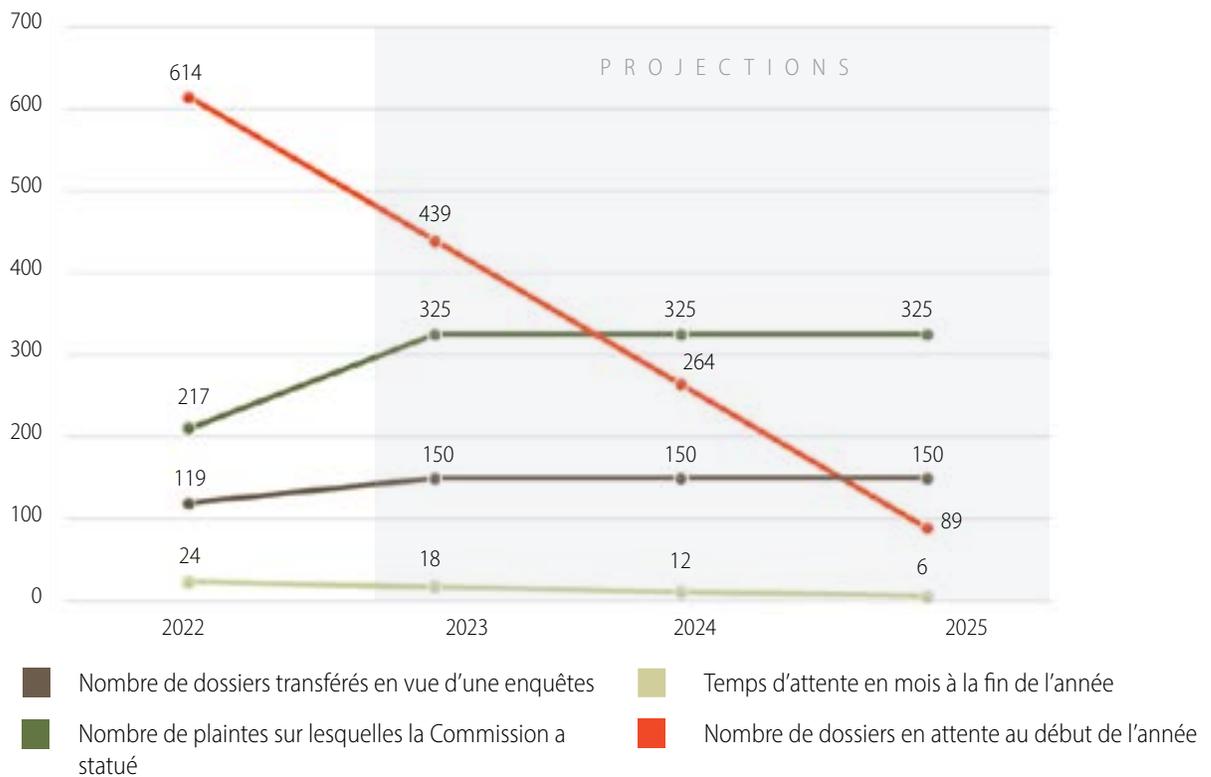
À la fin de l'année 2022, les parties attendaient en moyenne 24 mois pour que leur plainte soit examinée.

### Cible pour la réduction des temps d'attente

En avril 2022, la Commission comptait 614 dossiers en attente d'évaluation préliminaire ou d'enquête. Selon les projections actuelles, la Commission estime qu'elle pourra éliminer d'ici 2025 les délais pour les dossiers en attente d'enquête. Pour ce faire, nous statuerons sur au moins 325 dossiers chaque année entre 2022 et 2024, comme le montre la figure 10.

Réduction de l'arriéré d'enquêtes 2022 – 2025

Fig. 10



**2,680**

personnes ont participé aux programmes de la Commission qui traitent de l'éducation sur les droits de la personne en 2022

**15**

organismes ont reçu une formation personnalisée sur les droits de la personne

**Le Code des droits de la personne stipule que la Commission doit créer des programmes d'information et en faire bénéficier la population afin d'aider celle-ci à comprendre ses droits civils et juridiques. Elle doit aussi promouvoir les principes d'égalité et de non-discrimination au Manitoba.**

---

---

## CHANGEMENT PROMETTEUR: **PROMOUVOIR LES DROITS DE LA PERSONNE PAR L'ÉDUCATION DU PUBLIC ET LA DÉFENSE DES DROITS**

---

*Le Code des droits de la personne est fondé sur la notion que la discrimination est souvent le fruit de l'ignorance et que, par conséquent, l'éducation du public est essentielle à son élimination. La Commission participe de manière périodique à des initiatives d'éducation du public visant à faire mieux comprendre les droits de la personne au Manitoba. Pour ce faire, nous présentons notre série de séminaires, nous communiquons avec les médias pour soulever les enjeux relatifs aux droits de la personne dans nos collectivités, nous entretenons notre site Web, nous coordonnons des présentations et nous menons des activités de sensibilisation de la collectivité.*

### **Série de séminaires**

La Commission continue d'offrir son programme de séminaires de base comprenant : Droits de la personne 1.0, qui présente un aperçu fondamental des droits et obligations énoncés dans le Code; Droits de la personne 2.0, qui présente des concepts avancés liés aux mesures d'adaptation raisonnables; et Réagir au harcèlement en milieu de travail, un séminaire d'une journée axé sur la prévention du harcèlement et le traitement des plaintes dans ce domaine. En outre, la Commission a lancé la présentation d'un nouveau programme de séminaires intitulé : Combattre le racisme et la discrimination raciale. Le programme a été spécialement élaboré pour garantir que la population du Manitoba a accès à une éducation gratuite en matière de lutte contre le racisme, à la suite des événements de 2020 qui nous ont confrontés aux répercussions tragiques et persistantes du racisme systémique.

En 2022, la Commission a présenté sa série de séminaires à 250 personnes. En outre, la Commission a présenté son programme de séminaires sur place à 15 organismes.

### ***Promouvoir le respect du Code des droits de la personne***

Le code des droits de la personne stipule que la Commission doit promouvoir le respect des dispositions du Code et du principe d'égalité au Manitoba.

Au début de l'année 2022, la Commission a observé une augmentation préoccupante de la diffusion de discours et de symboles haineux, à la suite de manifestations d'opposition aux mesures de santé publique contre la COVID-19. Notre Commission a publié une déclaration et nous avons parlé aux médias pour indiquer clairement au public qu'il n'y a aucune place pour la haine au Manitoba et que les expressions de haine s'opposent aux valeurs qui sous-tendent le Code.

La Commission continue de travailler avec des partenaires communautaires pour faire progresser les droits de la personne au Manitoba. En 2022, la Commission a participé aux comités et projets suivants:

- **Projet pilote : Soutenir les adultes vivant avec des handicaps complexes**

À la suite du règlement de deux plaintes relatives aux droits de la personne, la Commission participe au comité directeur d'un projet pilote visant à garantir aux adultes ayant des handicaps complexes un accès équitable aux aides et services communautaires. Le projet a été lancé le 7 novembre 2022.

- **Jeunes qui ne sont plus pris en charge par le système de protection de l'enfance en raison de leur âge**

La Commission participe à un projet de recherche, organisé par YES Manitoba, qui examine les défis en matière de droits auxquels sont confrontés les jeunes qui sortent du système de protection de l'enfance.

- **Collecte de données sur la race, l'ethnicité et les populations autochtones dans le système de santé**

Depuis 2020, la Commission participe à la gouvernance de la collecte de données sur la race, l'ethnicité et les populations autochtones dans le contexte de la COVID-19, afin de mesurer les répercussions du racisme dans le système de soins de santé et de planifier les interventions appropriées pour garantir aux Noirs, aux Autochtones et aux personnes de couleur un accès équitable aux soins de santé, en particulier en ce qui concerne la COVID-19.

- **Capacité juridique et adaptation raisonnable**

En 2022, la Commission a été invitée à se joindre à un projet, lancé par Inclusion Canada, visant à élaborer un cadre juridique relatif à l'adaptation raisonnable et à la capacité juridique. Cette initiative vise à garantir que les Canadiens ayant des déficiences intellectuelles puissent exercer leur droit de prendre et d'orienter les décisions concernant leur vie.

## **SOUTENIR LE DROIT À LA LECTURE: PROJET SPÉCIAL SUR LES QUESTIONS DE DROITS DE LA PERSONNE TOUCHANT LES ÉLÈVES AYANT DES TROUBLES DE LECTURE AU SEIN DU SYSTÈME D'ÉDUCATION DU MANITOBA**

En 2022, la Commission a lancé un projet spécial visant à examiner les problèmes potentiels en matière de droits de la personne qui touchent les élèves ayant des difficultés de lecture dans les écoles du Manitoba. Il comporte les éléments suivants :

- Conception universelle de l'apprentissage – La Commission examinera si la conception universelle de l'apprentissage – une approche de l'éducation qui répond aux divers besoins de chaque élève – est appliquée dans le curriculum du Manitoba relatif à la lecture et dans les méthodes d'enseignement en classe.
- Dépistage et évaluation précoces – La Commission vérifiera si tous les élèves font l'objet d'un dépistage des difficultés en lecture le plus tôt possible à l'aide d'outils de dépistage précoce fondés sur des données scientifiques probantes. Elle étudiera aussi le rôle des évaluations psychoéducatives et vérifiera si les élèves ont accès à de telles évaluations en temps utile et de manière appropriée, le cas échéant.
- Interventions – La Commission examinera si les élèves qui ont été repérés en raison de leurs difficultés en lecture grâce à un dépistage précoce obligatoire ou à une autre évaluation ont accès en temps utile à des programmes d'intervention en lecture fondés sur des données scientifiques probantes.
- Mesures d'adaptation – La Commission examinera si les élèves qui ont été repérés en raison de leurs difficultés en lecture grâce à un dépistage précoce ou à une autre évaluation ont accès en temps utile à des mesures d'adaptation efficaces.
- Formation et perfectionnement professionnel continu – La Commission évaluera si les programmes de formation du personnel enseignant de niveau postsecondaire fournissent un enseignement fondé sur des données probantes portant sur la façon de répondre aux besoins d'apprentissage des élèves ayant des troubles de lecture. Elle vérifiera aussi si ce personnel reçoit des services de perfectionnement professionnel continu portant sur les méthodes pédagogiques fondées sur des données probantes qu'il peut utiliser auprès des élèves ayant des difficultés en lecture.
- Suivi et évaluation – La Commission vérifiera si des stratégies de suivi et d'évaluation sont en place pour garantir que le système d'éducation du Manitoba répond aux besoins des élèves ayant des troubles de lecture.

La Commission examinera également les difficultés particulières que vivent les élèves qui ont des troubles de lecture et qui font également face à d'autres barrières, comme la pauvreté ou l'appartenance simultanée à de multiples groupes protégés par le Code : nouveaux arrivants, apprenants de la langue anglaise (élèves qui apprennent l'anglais tout en suivant le curriculum), élèves noirs, autochtones et de couleur, élèves ayant d'autres handicaps, etc.

Dans le cadre de ce projet spécial, la Commission :

- mènera des recherches sur les approches fondées sur des données probantes qui permettent de répondre aux besoins des élèves ayant des troubles de lecture dans le système d'éducation du Manitoba;
- sollicitera la participation des personnes touchées, comme les élèves et leur famille, le personnel enseignant et les administrateurs, par l'entremise d'enquêtes et d'autres moyens;
- tiendra des consultations ciblées auprès des principales parties prenantes du système d'éducation du Manitoba.

La Commission rendra ses constatations accessibles au public et formulera des recommandations, au besoin, pour faire en sorte que tous les élèves du Manitoba aient une chance égale d'apprendre à lire.

2022

**MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION**

700-175 rue Hargrave  
Winnipeg MB R3C 3R8

**Phone**

(204) 945-3007  
1-888-884-8687 (Sans frais en Manitoba)

**Fax**

(204) 945-1292

**Email**

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

**Website**

[www.manitobahumanrights.ca](http://www.manitobahumanrights.ca)