



Guide de dépôt de plainte

Le Code des droits de la personne (le « Code ») est une loi provinciale qui permet à toute personne croyant avoir fait l'objet de discrimination de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba (« Commission »). Selon le Code, les employeurs, les fournisseurs de services et les locataires ne doivent pas discriminer sans motif raisonnable.

Ai-je subi de la discrimination?

La discrimination est le fait de **traiter une personne différemment** à son désavantage en raison d'une caractéristique protégée en vertu du Code, sans justification raisonnable pour le faire. Les caractéristiques protégées en vertu du Code sont des aspects de l'identité personnelle qui incluent l'ascendance ou la race; la nationalité; la religion ou les croyances; l'origine ethnique; l'âge; le sexe (y compris la grossesse); l'identité de genre; l'orientation sexuelle; l'état matrimonial ou familial; la source de revenus; les convictions politiques; le handicap physique ou mental; le désavantage social; et le casier judiciaire.

La discrimination comprend aussi le **fait de ne pas prendre des mesures raisonnables afin de répondre** aux besoins particuliers d'une personne découlant d'une de ces caractéristiques dans le Code.

La Commission peut accepter des plaintes fondées sur l'appartenance à un groupe ayant subi des injustices par le passé, après discussion avec un agent de réception des plaintes.

Ai-je subi du harcèlement?

Le harcèlement est une forme de discrimination. Le harcèlement est un modèle de comportement dégradant lié à l'une des caractéristiques énoncées dans le Code et inclut le harcèlement sexuel.

Ai-je subi des représailles?

Les représailles signifient une vengeance contre une personne parce qu'elle a déposé une plainte, qu'elle participe au processus de plainte ou qu'elle refuse de contrevenir au Code.

Est-ce que tous peuvent déposer une plainte? Y a-t-il une limite de temps?

Toute personne peut déposer une plainte alléguant que quelqu'un a violé le Code. Les plaintes doivent être enregistrées dans un délai d'un (1) an suivant l'acte discriminatoire allégué. Dans certains cas, l'échéance peut être prolongée.

Comment puis-je déposer une plainte?

Si vous pensez avoir été victime de discrimination, veuillez communiquer avec la Commission et un agent de réception des plaintes vous assistera. Nos services et publications sont offerts en français et en anglais et sont accessibles aux personnes handicapées. Nous pouvons également réserver les services d'un traducteur sur demande. Il n'en coûte rien de déposer une plainte ou de demander conseil relativement aux droits de la personne.

Le personnel de la Commission est impartial et ne défend aucune des parties.

Quels renseignements dois-je fournir?

Si votre préoccupation relève du Code, un agent de réception des plaintes vous demandera de remplir un Questionnaire de dépôt des plaintes. Ce formulaire nous aidera à rédiger votre plainte. Nous utiliserons le formulaire et les renseignements que vous fournissez pour identifier l'organisation ou la personne (« l'intimé ») qui fait l'objet de la plainte que vous (le « plaignant ») déposez. Le personnel recueillera également des renseignements sur les allégations de discrimination que vous présentez en décrivant ce qui s'est passé et la raison qui explique, selon vous, le traitement discriminatoire. Vous pourriez avoir à fournir des témoins et d'autres renseignements pertinents, tels des dossiers médicaux, de location ou d'emploi (talons de chèques ou relevés d'emploi). En fonction de votre plainte, il peut également vous être demandé de signer des formulaires de consentement médical ou autre afin que nous obtenions les renseignements nécessaires pour faire enquête sur votre plainte.

Les agents de réception des plaintes peuvent vous demander d'autres documents qui seront utiles à l'enquête. Ils consigneront ces renseignements dans votre dossier. Si votre plainte fait l'objet d'une enquête, l'enquêteur vous demandera des documents ou tout autre élément de preuve dont il pourrait avoir besoin. Si vous possédez des documents ou d'autres éléments que vous jugez pertinents, vous devez les conserver en lieu sûr afin qu'ils puissent être fournis à l'enquêteur.

Contre qui dois-je porter plainte?

Nos agents de réception des plaintes vous aideront à déterminer contre qui porter plainte. Pour ce faire, ils examineront tous les documents (p. ex. un T4 ou un relevé d'emploi) et chercheront le nom officiel de l'organisme. Parce que le Code s'applique aux actions des employeurs, des fournisseurs de services et des fournisseurs de logements, la plainte sera probablement dirigée contre une entreprise ou un organisme. Dans certains cas, la plainte peut être déposée contre une personne en particulier (comme lorsqu'une personne a été harcelée par le propriétaire d'une entreprise ou si le fournisseur de logements est un particulier).

La Commission peut-elle me donner des conseils?

Nos agents de réception des plaintes ne peuvent pas donner d'avis juridique. Ils peuvent fournir des renseignements sur le Code, ses principes et sa visée. Ils peuvent également

Le présent guide est offert dans d'autres formats.
This guide is also available in English.

faire des suggestions d'après leur expérience. Vous avez le droit d'embaucher un avocat, mais ce n'est pas indispensable. Le personnel de la Commission est impartial et ne plaide en faveur d'aucune des parties.

Comment la Commission traite-t-elle ma plainte?

Nos agents se serviront des renseignements que vous avez fournis dans le Questionnaire de dépôt des plaintes et prépareront une plainte dans notre formulaire normalisé. Dans la plainte, les fondements de celle-ci doivent être clairement indiqués. La plainte tient en général sur une ou deux pages.

La plainte doit être enregistrée avant d'être transmise à l'intimé pour obtenir une réponse. La Commission déterminera alors si elle peut faire enquête sur la plainte. Dans certains cas, les plaintes seront rejetées sans enquête si elles ont été traitées dans le cadre d'une autre procédure judiciaire ou si les actions incriminées ne sont pas couvertes par le Code. Pour en savoir plus sur ce processus, consultez notre Guide d'évaluation préliminaire et de licenciement sans enquête.

Dans les cas où la Commission enquête sur la plainte, le directeur général de la Commission examinera les conclusions de l'enquête. Si le directeur général détermine qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve soutenant une discrimination, il demandera qu'un arbitre rende une décision finale lors d'une audience publique au sujet de la plainte. Si le directeur général décide que les allégations de la plainte ne sont pas couvertes par le Code, ont été traitées en vertu d'une autre loi, ou ne sont pas étayées par des éléments de preuve suffisants soutenant une discrimination, il rejettera la plainte. Pour en savoir plus sur le processus d'enquête, consultez notre Guide des enquêtes. Pour en savoir plus sur les audiences publiques, consultez notre Guide d'arbitrage.

La Commission offrira également de la médiation à divers moments au cours du processus. Pour en savoir plus sur le processus de médiation, consultez notre Guide de la médiation.

Puis-je recevoir de l'aide sans déposer de plainte officielle?

Selon la nature de votre problème, le personnel de la Commission peut être en mesure de vous aider à le résoudre par la voie d'une médiation préalable à la plainte. Avec votre accord, un membre du personnel de la Commission téléphonera à la personne ou à l'organisme soupçonnés de pratiques discriminatoires afin d'explorer la possibilité de résoudre le litige de façon informelle, sans dépôt de plainte écrite. La médiation avant le dépôt d'une plainte est volontaire et nécessite votre participation et celle de l'autre partie. Les discussions de conciliation préalables à la plainte restent confidentielles et ne sont pas révélées si l'affaire fait l'objet d'une plainte officielle.

Cette procédure rapide et informelle permet à de nombreux plaignants et intimés potentiels d'obtenir une explication ou un règlement satisfaisants. Toute entente conclue

Le présent guide est offert dans d'autres formats.
This guide is also available in English.

entre l'intimé potentiel et vous est décrite dans une lettre envoyée aux deux parties, pour éviter les malentendus. En règle générale, nous ne fermerons pas votre dossier de plainte tant que les conditions de l'entente n'auront pas été exécutées. Si l'intimé potentiel ne respecte pas l'entente, vous pouvez communiquer avec nous et nous examinerons de nouveau l'affaire.

J'ai déjà fait part de mes préoccupations à mon syndicat ou par la voie d'une autre procédure légale. Puis-je également déposer une plainte en matière de droits de la personne?

Si vous avez déjà abordé vos problèmes avec votre syndicat ou par le biais d'un autre forum juridique (comme la Commission d'appel des services sociaux, la Commission des accidents du travail ou les tribunaux), la Commission peut être tenue de rejeter votre plainte sans enquêter. Cette façon de faire garantit que la même question n'est pas traitée par de multiples forums juridiques et que la Commission respecte la compétence des autres décideurs juridiques. Pour en savoir plus, consultez notre Guide d'évaluation préliminaire et de licenciement sans enquête.

Si vous avez soumis votre affaire à un autre forum, veuillez en informer votre agent de réception des plaintes. Il vous orientera vers d'autres mesures de soutien ou organismes, le cas échéant.