



**Communiqué** : Commission des droits de la personne du Manitoba  
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE  
Le 23 mars 2007

---

## **Une indemnisation accordée dans un cas de discrimination**

Dans une décision récente concernant les droits de la personne, l'arbitre indépendant Lyle Smordin a accordé la somme de 3 000 \$ en dommages-intérêts généraux ainsi qu'un mois de salaire à l'ancienne concierge d'un immeuble d'appartements géré par la Vietnamese Non-profit Housing Corporation. La concierge avait perdu son travail après avoir été opérée d'un cancer et avoir pris un congé pour se rétablir. Lyle Smordin, arbitre indépendant en matière de droits de la personne, a également ordonné à la Corporation d'adopter et d'afficher une politique relative à l'adaptation qui soit suffisante et acceptable par la Commission des droits de la personne du Manitoba.

La concierge avait déposé une plainte en matière de droits de la personne, soutenant que son employeur n'avait pas pris de mesures raisonnables d'adaptation en réponse aux besoins découlant de son incapacité physique (un cancer). Le fait de ne pas prendre de mesures raisonnables d'adaptation aux besoins liés à l'incapacité d'un employé est une forme de discrimination interdite par le *Code des droits de la personne*. Après son opération et une période de rétablissement de deux mois, la concierge a tenté de reprendre son travail et a été avisée qu'elle avait perdu son emploi. On lui a plus tard dit qu'elle pouvait de nouveau présenter sa candidature.

Initialement, le défendeur a soutenu que la question ne pouvait pas être considérée comme de la discrimination fondée sur une incapacité. Toutefois, à la fin de l'audience, qui a eu lieu en janvier 2007, il avait convenu que des mesures d'adaptation auraient dû être prises.

« Il s'agit d'une affaire importante en matière des droits de la personne », indique Dianna Scarth, directrice générale de la Commission des droits de la personne du Manitoba, « car les plaintes liées à une invalidité demeurent courantes et représentaient plus de 40 % des plaintes officielles en 2006 ».

« La décision souligne une fois encore que tous les employeurs, qu'ils aient un but lucratif ou non lucratif, doivent s'informer sur les questions liées aux droits de la personne au travail », explique Mme Scarth.

La Commission des droits de la personne du Manitoba propose régulièrement divers séminaires d'information, dont un axé sur les mesures d'adaptation raisonnables au travail.

La décision est affichée dans son intégralité sur le site Web de la Commission ([www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc)).

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, communiquez avec :

Patricia Knipe  
directrice des communications  
945-5112