



## COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

### Winnipeg

175, rue Hargrave, 7e étage  
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8  
Tél. : (204) 945-3007  
Sans frais : 1-888-884-8681  
ATS : (204) 945-3442  
Télééc. : (204) 945-1292  
Courriel : [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca)

### Brandon

Édifice du gouvernement provincial  
340, 9e Rue  
Brandon (Manitoba) R7A 6C2  
Tél. : (204) 726-6261  
Sans frais : 1-800-201-2551  
ATS : (204) 726-6152  
Télééc. : (204) 726-6035

### The Pas

Centre commercial Otineka,  
2e étage  
C.P. 2550  
The Pas (Manitoba) R9A 1M4  
Tél. : (204) 627-8270  
Sans frais : 1-800-676-7084  
ATS : (204) 623-7892  
Télééc. : (204) 623-5404

*Appels à frais virés acceptés*

### Couverture

*La photo sur la couverture de ce rapport montre des étudiants de la St. Mary's Academy de Winnipeg interprétant la pièce multimedia *Your Voice Is All It Takes*. Présentée lors d'une conférence annuelle destinée aux jeunes sur les droits de la personne au Manitoba, cette œuvre montre qu'il est possible de s'exprimer contre le racisme sans recourir à la parole.*

*La toile de fonds de la scène était composée de bannières reflétant la diversité culturelle Manitobaine, œuvres de l'artiste Amelia Smandych, de la St. Mary's Academy.*

*Photo : Bruce Bumstead, Brandon Sun*

Site Web bilingue :

[www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc)

# LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Le Code interdit la discrimination non justifiée en matière d'emploi, de logement, de contrats et de services offerts à la population 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



## ANNUAL REPORT 2005

Les membres des autres groupes qui historiquement ont été désavantagés peuvent aussi déposer une plainte. Les affiches et les déclarations discriminatoires sont également interdites.

La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne 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.





ATTORNEY GENERAL  
MINISTER OF JUSTICE

Room 104  
Legislative Building  
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 pur l'année 2005.

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

Le ministre,

Gord Mackintosh



THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

Monsieur Gord Mackintosh  
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 2005.

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,

Janet Baldwin



# TABLE DES MATIÈRES

---

- 2** Message de la présidente
- 5** Rapport de la directrice générale
- 7** Rapport des comités
- 9** Traitement des plaintes – vue d’ensemble
- 10** Règlements
- 14** Poursuites
- 15** Sensibiliser davantage
- 18** Commissaires
- 21** Organigramme
- 22** Statistiques

## MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

---

L'année 2005 marque les 35 ans de l'avènement de la législation sur les droits de la personne au Manitoba. La protection des droits de la personne dans la province a évolué considérablement depuis la première *Loi sur les droits de la personne*, adoptée en 1970. La première Commission des droits de la personne a vu le jour en 1971. En 1987, la *Loi* a été remplacée par le *Code des droits de la personne*, qui, notamment, a étendu à l'orientation sexuelle la liste des caractéristiques protégées.

La Commission des droits de la personne a joué un rôle actif dans des affaires de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe, dont la grossesse et l'orientation sexuelle. En 2004, la Commission est intervenue dans le *Renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe* à la Cour suprême du Canada, qui a conduit à l'adoption par le gouvernement fédéral de la *Loi sur le mariage civil* (juillet 2005), étendant le droit au mariage civil aux couples de même sexe. La directive provinciale, qui a suivi et qui a demandé aux commissaires aux mariages de rendre leurs services aux couples de même sexe, a donné lieu à deux plaintes pour discrimination fondée sur la religion par des commissaires aux mariages. Le Conseil des commissaires a dû concilier des droits opposés - la protection contre la discrimination fondée sur la religion et la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle; dans ce contexte, où les commissaires aux mariages étaient des fonctionnaires et où l'on ne pouvait satisfaire à leur demande sans créer de discrimination envers les couples du même sexe, le Conseil a rejeté les plaintes.

Le Conseil des commissaires décide de la suite à donner à toutes les plaintes qui n'ont pas été réglées, retirées ou abandonnées, et peut rejeter une plainte ou la confier à la médiation ou à l'arbitrage. En 2005, le Conseil a ordonné la médiation ou l'arbitrage (ou les deux) de 42 plaintes, tout en continuant de favoriser le règlement volontaire à toutes les étapes du traitement des plaintes.

Beaucoup de ces plaintes ont soulevé des questions tant systémiques qu'individuelles, comme les cas en suspens qui concernent les obstacles discriminatoires à l'accès aux postes en résidence, que rencontrent des médecins diplômés à l'étranger.

Les plaintes touchant les besoins des personnes souffrant de troubles visuels et de certains problèmes de mobilité en ce qui concerne l'accès à la signalisation pour les piétons aux intersections et aux passages pour piétons ont été soumises à l'arbitrage. Ces plaintes soulignent la valeur des comités de citoyens, qui offrent aux collectivités un moyen de s'exprimer sur les questions relatives à l'équité, aux quartiers déshérités et à l'accès.

Les plaintes formulées par la Société Elizabeth Fry pour discrimination systémique fondée sur le sexe parce que les services et établissements correctionnels provinciaux pour détenus masculins sont meilleurs que ceux qu'on destine aux femmes, et pour

Ceux qui ne peuvent se  
rappeler le passé sont  
condamnés à le répéter.

*George Santayana*

défaut de répondre aux besoins particuliers des femmes enceintes, des nouvelles mères, des femmes autochtones et des femmes souffrant d'un handicap, ont été confiées à la médiation et, au besoin, à l'arbitrage.

Les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe déposées par deux adolescentes à propos du règlement de l'Association athlétique des écoles secondaires du Manitoba qui interdit aux jeunes filles de participer aux sélections et, en cas de succès, de jouer dans l'équipe de hockey masculine si l'école a une équipe féminine, ont été confiées à la médiation et à l'arbitrage.

Une seule audience d'arbitrage a été entendue en 2005. L'arbitre Arne Peltz a retenu une plainte de harcèlement sexuel, comme décrit plus loin dans le présent rapport, et pressé l'Assemblée législative de modifier le *Code* afin de permettre de nommer le harceleur et l'employeur en tant que défendeurs dans un cas de plainte pour harcèlement. La Commission regrette qu'Arne Peltz ait démissionné de son poste d'arbitre et le remercie pour son importante contribution aux droits de la personne au Manitoba. Nous souhaitons la bienvenue à Lynne Harrison et à Peter Sim, nommés récemment au tribunal d'arbitrage. La Commission a également défendu avec succès un recours en révision d'un précédent arbitrage en faveur du plaignant dans une affaire de harcèlement sexuel.

La Commission elle-même a décidé de demander l'autorisation d'intervenir dans un cas devant la Cour du Banc de la Reine du Manitoba, qui faisait aussi l'objet d'une plainte auprès de la Commission, afin de corriger une interprétation erronée de la Cour à l'effet que rien n'avait été fait pour traiter la plainte relative aux droits de la personne et de s'exprimer sur la question de compétence dans les cas d'allégations d'infraction au *Code* en milieu de travail non syndiqué.

Dans ce cas également, la Commission a décidé de demander la qualité d'intervenant devant la Cour suprême du Canada dans un dossier important, *Conseil des Canadiens avec déficiences c. Via Rail Canada Inc.*, touchant à l'application de la législation sur les droits de la personne à l'achat à la France par VIA Rail d'un certain nombre de wagons de chemin de fer auxquels les personnes souffrant d'un handicap ne pouvaient accéder.

Même si le *Code des droits de la personne* a été un modèle de texte législatif en son temps, il nécessite des modifications qui en feront un code du XXI<sup>e</sup> siècle. Les représentants de la Commission ont rencontré régulièrement le ministre de la Justice et des fonctionnaires de son ministère afin de discuter des amendements au *Code* qu'a proposés le Comité de l'examen des lois et de la politique et dont le lecteur trouvera la description un peu plus loin dans ce rapport. La Commission a tenu une consultation communautaire relativement à l'élargissement des dispositions du *Code* à la question de la propagande haineuse.

Durant l'été 2005, la Commission a été approchée par un groupe de jeunes Autochtones à propos du profilage racial par la police. Les représentants de la Commission ont

rencontré des membres du corps professoral de l'Université de Winnipeg dans le but d'élaborer des propositions de recherche indépendante qui viseraient à déterminer l'existence de préjugés dans la prestation des services de police.

J'ai eu l'honneur d'être invitée à siéger au conseil consultatif local du Global College de l'Université de Winnipeg, mis sur pied en 2005.

La Commission a continué de jouer un rôle actif au sein de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), avec Dianna Scarth, notre directrice générale, en qualité de secrétaire, et moi-même, à titre de présidente sortante. Plusieurs membres du Conseil et du personnel ont assisté à la Conférence annuelle sur le thème *Human Rights in a Changing World* (les droits humains dans un monde en changement), organisée par la Saskatchewan Human Rights Commission, à Saskatoon. Dianna Scarth et moi avons aussi assisté à la séance administrative annuelle et à la réunion semestrielle en décembre 2005 à Toronto. L'ACCCDP (Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne) et la Commission des droits de la personne du Manitoba ont exprimé un soutien de principe au travail de la Commission canadienne pour l'UNESCO, qui réclame la création d'une coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Jerry Woods, vice-président de la Commission des droits de la personne, a été honoré lors du petit-déjeuner des champions du chapitre du Manitoba de l'Inter-provincial Association on Native Employment (IANE). La Commission est devenue membre de l'IANE l'année dernière.

Le Manitoba Council of Administrative Tribunals (conseil manitobain des tribunaux administratifs) a poursuivi son évolution et tenu deux séances de formation en 2005 : *Being Board* (rôle d'un conseil), pour les membres du Conseil; et séminaire de rédaction des décisions, pour les arbitres.

Notre 35<sup>e</sup> anniversaire s'est conclu par une réception organisée par l'honorable John Harvard, lieutenant-gouverneur du Manitoba, et l'honorable Lenore Berscheid, à laquelle ont assisté les anciens et actuels ministres de la Justice et procureurs généraux, les anciens et actuels présidents de la Commission des droits de la personne, les membres de la Commission, le personnel et des amis. L'événement fut l'occasion pour les participants de célébrer le chemin parcouru et de se reconforter avant la tâche qui les attend.

*Janet Baldwin*  
*Présidente*

## RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Un esprit qui s'est élargi pour accueillir une idée nouvelle ne revient jamais à sa dimension originelle.

*Oliver Wendell Holmes*

Puisque l'année 2005 a été celle du 35<sup>e</sup> anniversaire de l'avènement de la législation sur les droits de la personne au Manitoba, il semble approprié de revoir brièvement le premier rapport annuel de la Commission. L'une des réalisations signalées a été l'acceptation par un employeur d'enlever un terme qui, dans une convention collective, lui permettait de congédier une femme si elle se mariait. Et, résultat de consultations auprès de la Commission, plusieurs journaux ont accepté d'éliminer les rubriques « hommes » et « femmes » de la section des offres d'emploi. Un organisme gouvernemental a convenu de ne plus considérer certains postes-clés comme « ne convenant pas aux femmes » ni exiger que les demandes d'emploi soient accompagnées d'une photo. Les plaintes relatives aux droits de la personne déposées dans les premiers temps semblaient porter sur des allégations assez claires de discrimination directe, par rapport aux questions plus subtiles et complexes que soulèvent les plaintes déposées de nos jours. À noter aussi que la protection contre la discrimination était moins large, car les seules caractéristiques protégées dans la *Loi sur les droits de la personne* étaient le sexe, la religion, la race et la nationalité. Les incapacités n'ont été protégées qu'à partir de 1977, et cette protection se limitait au départ aux incapacités physiques. Actuellement, les caractéristiques protégées sont au nombre de douze et les incapacités comprennent les handicaps mentaux et physiques.

Les statistiques de 2005 révèlent que la majorité des plaintes officielles (37 %) ont été déposées au titre du « handicap physique et mental »; la seconde catégorie où le nombre de plaintes a été le plus élevé a été celle du « sexe, y compris la grossesse » (25 %), suivie par le milieu ou l'origine ethnique (13,5 %). Cette tendance, selon laquelle les plaintes touchant les incapacités représentent le pourcentage le plus élevé, a été constante durant la décennie écoulée, et a culminé en 2004, avec un taux 42,5 %.

Autre tendance importante des dernières années, on a constaté une utilisation accrue de la médiation et de la conciliation dans la résolution des plaintes relatives aux droits de la personne. La médiation est offerte aux parties à chaque stade du processus de traitement des plaintes et elle constitue un élément à part entière des programmes de conformité de la Commission. La Commission a entrepris un projet de recherche afin d'évaluer le degré de satisfaction des parties qui ont résolu leurs plaintes relatives aux droits de la personne par le biais des processus de médiation et de conciliation de la Commission. Une étudiante, Marise Frankel, a conçu des questionnaires qui donnent aux défendeurs l'occasion d'exprimer des commentaires de façon anonyme. En analysant les données, M<sup>lle</sup> Frankel a relevé que des degrés élevés de satisfaction avaient été exprimés au chapitre des six indicateurs suivants : résultats de la médiation; respect des procédures, temps nécessaire à la résolution des plaintes; utilité de l'information reçue; réalisme des attentes et étendue de la résolution sur le plan émotionnel. Elle a remarqué que la médiation avant le dépôt d'une plainte semblait être régulièrement le type de médiation le plus satisfaisant et que, en général, on constatait un degré de satisfaction égal chez les plaignants et les défendeurs. Certaines suggestions ont été formulées en vue d'améliorer le programme. Elles mériteraient qu'on les étudie soigneusement. À partir des résultats obtenus, le sondage a débouché sur des recommandations en vue de la poursuite et du renforcement des programmes de médiation de la Commission.

Dès 1972, le rapport annuel de la Commission a reconnu l'importance de la « participation à grande échelle du public à des programmes éducatifs et inventifs qui changeraient les habitudes discriminatoires chez les individus, les groupes et les organismes ». De nos jours, l'un des plus grands défis qui attendent les commissions des droits de la personne est l'atteinte d'un équilibre dans leurs activités pour que l'application des lois n'éclipse pas la promotion des droits de la personne et l'éducation du public.

Les employeurs constituent une cible majeure des activités éducatives de la Commission. En 2005, nous avons eu le plaisir d'ajouter un thème à la liste de nos séminaires destinés aux employeurs : *How to Investigate a Human Rights Complaint* (comment étudier une plainte relative aux droits de la personne). Les séminaires d'une demi-journée sur les droits de la personne en milieu de travail, l'adaptation raisonnable et le harcèlement en milieu de travail ont affiché complet de nouveau et atteint plus de 200 participants à Brandon, The Pas et Winnipeg. Notre but pour l'année prochaine est de développer de nouveaux séminaires sur les thèmes de l'équité en matière d'emploi, sur les récents développements en matière de législation sur les droits de la personne, et sur les processus de traitement des plaintes de la Commission.

Les initiatives touchant la jeunesse ont constitué une autre préoccupation importante des activités éducatives de la Commission en 2005. Trois conférences destinées aux jeunes ont donné aux jeunes et aux enseignants une occasion de s'informer sur les questions de droits de la personne qui ont une importance particulière pour les élèves du secondaire. Je suis fier de la créativité et de l'enthousiasme que manifeste le personnel de la Commission qui participe aux conférences destinées aux jeunes. Chaque année, l'équipe chargée de ces conférences élabore de nouveaux ateliers et incorpore les commentaires reçus des participants lors des conférences précédentes. Cette année, l'atelier interactif *Making a Difference* (changer les choses) a mis les élèves au défi de ramener dans leurs écoles de l'information obtenue à la conférence et d'agir en conséquence. La Commission a étudié les résultats et décerné un prix au projet gagnant. Les conférences destinées aux jeunes ont suscité des commentaires extraordinairement positifs. Trois conférences destinées aux jeunes sont de nouveau prévues l'année prochaine.

La Commission continue de collaborer avec d'autres groupes et organismes au développement de projets comme les publications *Les droits des adolescents* avec le Bureau du protecteur des enfants et le Bureau de l'ombudsman du Manitoba. Nous serons ravis de pouvoir travailler ensemble à la réalisation des futures publications de cette série. Les autres partenaires du projet sont l'Association manitobaine des droits et libertés et la Commission canadienne des droits de la personne. Ensemble, nous célébrons et soulignons des journées et événements particuliers, comme la Journée internationale de la femme, la Journée pour l'élimination de la discrimination raciale, et la Journée internationale des droits de la personne.

La Commission a eu le grand plaisir d'accueillir René Ouellette, qui s'est joint au personnel en mai 2005 en tant qu'inspecteur à Winnipeg, et Rena McLeod, qui est devenue agente d'information de la Commission à The Pas. Avec l'arrivée de Rena McLeod, le bureau du Nord de la Commission a rouvert après une fermeture de près de deux ans.

*Dianna Scarth*  
*Directrice générale*

# RAPPORTS DES COMITÉS

## Comité exécutif

Janet Baldwin (présidente)  
Jerry Woods (vice-président)  
Ajit Deol (commissaire)  
Robin Dwarka (commissaire)  
Elliot Leven (commissaire)  
Yvonne Peters (commissaire)  
Dianna Scarth (directrice générale)  
Sara Lugtig (conseillère juridique)  
Debra Beauchamp (analyste,  
politique et programmes)

## Comité chargé des communications et des questions diverses

Jerry Woods (vice-président)  
Janet Baldwin (présidente)  
Robin Dwarka (commissaire)  
Roberta Frederickson (commissaire)  
Dr. M.V. Naidu (commissaire)  
Fausto Yadao (commissaire)  
Dianna Scarth (directrice générale)  
George Sarides (directeur adjoint)  
Debra Beauchamp (analyste,  
politique et programmes)  
Patricia Knipe (directrice des  
communications)  
Beatrice Watson (agente de  
vulgarisation et de liaison)

## Comité de l'examen des lois et de la politique

Yvonne Peters (commissaire)  
Janet Baldwin (présidente)  
Jerry Woods (vice-président)  
Elliot Leven (commissaire)  
Sheena Rae Reed (commissaire)  
Dianna Scarth (directrice générale)  
Aaron Berg (conseiller juridique)  
Sarah Lugtig (conseillère juridique)  
Debra Beauchamp (analyste,  
politique et programmes)

## Comité exécutif

Le Comité exécutif, sous la présidence de Janet Baldwin, s'est réuni cinq fois en 2005. En plus d'examiner les affaires financières et les questions relatives aux ressources humaines, il se penche sur le réexamen des plaintes et donne des instructions au personnel relativement aux problèmes courants, à la planification stratégique, aux questions touchant l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), aux communications avec les médias, à la correspondance et aux problèmes émergents.

Il a poursuivi l'échange de correspondance avec Santé Manitoba sur deux questions : l'étendue de la protection accordée au réassignement sexuel chirurgical, et l'accès aux inhibiteurs de la cholinestérase (comme Aricept) pour les résidents de foyers de soins personnels. Des représentants de la Commission ont rencontré des fonctionnaires de Santé Manitoba relativement à la décision de cet organisme de mettre fin au traitement médicamenteux de la maladie d'Alzheimer pour tous les résidents des foyers de soins personnels après trois mois.

## Comité chargé des communications et des questions diverses

Le Comité chargé des communications et des questions diverses, présidé par Jerry Woods, s'est réuni quatre fois en 2005. Il s'est penché sur les questions relatives aux communications de la Commission, comme son bulletin mensuel, *Connexions*, et ses initiatives éducatives, dont les conférences destinées aux jeunes et les séminaires destinés aux employeurs.

Le Comité a supervisé l'établissement d'un partenariat avec l'Université de Winnipeg qui aura pour mission d'étudier la question du profilage racial dans les services de police au Manitoba et d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'élimination des préjugés dans la prestation des services de police. Il a aussi supervisé une consultation de la collectivité relativement à la propagande haineuse, à laquelle ont assisté plus de trente représentants des groupes communautaires.

Le Comité a approuvé une brochure intitulée *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances* (vous pouvez respecter les droits humains et contrôler la vente de substances intoxicantes), à distribuer par les commerçants.

Le Comité a de nouveau « jonglé » avec la difficulté que posent les demandes de conférenciers en l'absence au sein du personnel d'un poste consacré à l'éducation. Il s'est efforcé de remplir le mandat de la Commission relativement à l'éducation et à la promotion dans le domaine des droits de la personne.

## Comité de l'examen des lois et de la politique

Le Comité de l'examen des lois et de la politique, présidé par Yvonne Peters, s'est rencontré sept fois cette année. Il a continué d'étudier les propositions législatives du Manitoba relativement au *Code des droits de la personne* et d'en discuter avec le gouvernement. Outre les amendements administratifs, le Comité a poursuivi l'élaboration de ses recommandations pour qu'on ajoute la situation défavorisée sur les plans économique et social à la liste des caractéristiques protégées par le Code et que les motifs de protection soient clarifiés afin qu'on dise distinctement que la discrimination fondée sur l'« identité sexuelle » est interdite. Il a aussi recommandé un amendement à la section sur le harcèlement et un autre aux dispositions interdisant les affiches et déclarations discriminatoires, de façon à contrer plus efficacement la propagande haineuse.

Le Comité a supervisé la finalisation de la politique relative au dépistage des drogues et de l'alcool, et a révisé et mis à jour les politiques *Rental of Premises: Direct Payment of Rent from Welfare* (location de locaux : paiement direct de loyers par le biais des services sociaux), *Source of Income* (source de revenu), *Rental of Premises: Limitation on the number of occupants for a dwelling* (location de locaux : limitation du nombre d'occupants dans un logement), et *Service/Employment: Dress Codes* (service/emploi : codes vestimentaires).

## TRAITEMENT DES PLAINTES – VUE D'ENSEMBLE

**Règlement préalable à la plainte** – Ce processus volontaire et sous toute réserve donne la possibilité aux médiateurs de la Commission de rechercher le règlement d'un litige entre le plaignant et le défendeur avant le dépôt d'une plainte officielle pour discrimination en vertu du Code. En 2005, 64 litiges ont été réglés à cette étape, nécessitant en moyenne 23,5 jours.

**Médiation** – La Commission encourage les parties qui le désirent à tenter de régler une plainte à l'une ou l'autre des étapes du processus, avant ou pendant une enquête. En 2005, les 3 médiateurs de la Commission se sont vus confier 212 plaintes à l'étape préalable à l'enquête et 26 autres durant l'enquête. De ce nombre, 54 plaintes ont été réglées avec succès en 2005 (37 à l'étape préalable à l'enquête et 17 à l'étape de l'enquête). De ce nombre, 40 plaintes ont été résolues avec succès par les médiateurs et les 14 restantes l'ont été par les enquêteurs ou les parties elles-mêmes durant l'enquête. En moyenne, une médiation réussie à l'étape préalable à l'enquête a duré 73 jours.

**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 la preuve. Une fois ce travail terminé, l'équipe rédige un rapport d'enquête détaillé assorti d'une recommandation au Conseil des commissaires pour qu'il rende une décision en vertu du Code. En 2005, l'équipe chargée des enquêtes a enquêté sur 246 plaintes officielles et rédigé des rapports d'enquête pour 131 d'entre elles. Durant le processus d'enquête, 14 plaintes ont été réglées par les enquêteurs, ou par les parties elles-mêmes, avant que l'affaire ne puisse être entendue par le Conseil. En 2005, la durée moyenne d'une enquête, rédaction du rapport comprise, a été de 10,3 mois. Outre les rapports d'enquête, l'équipe a rédigé 50 rapports relativement à des plaintes 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 durant l'enquête est suffisante pour justifier une nouvelle initiative. En 2005, 42 dossiers ont fait l'objet d'une médiation imposée; 13 ont été réglés volontairement à cette étape et, dans 17 autres cas, le Conseil a établi que l'offre faite par le défendeur pendant le processus de médiation était raisonnable et a refusé de passer à l'arbitrage. En moyenne, il a fallu 5,2 mois, à partir du moment où le Conseil a déterminé que la médiation s'imposait, pour en arriver à une résolution satisfaisante.

**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 2005, 22 dossiers ont été confiés à l'arbitrage et une audience d'arbitrage a été entendue. De plus, 5 dossiers qu'on avait soumis à l'arbitrage ont été réglés par le conseiller juridique avant que ne soit entendue l'audience prévue en 2005.

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

*Code des droits de la  
personne du Manitoba*

# RÈGLEMENTS

## Emploi

### Incapacité – Adaptation – Offre raisonnable de règlement

Le plaignant prétendait qu'une manufacture où il avait travaillé pendant quatorze ans avait omis de prendre des mesures d'adaptation raisonnable pour tenir compte de son incapacité physique, l'asthme. Après de nombreuses absences du travail, justifiées par des billets du médecin, le spécialiste qui le suivait lui a dit qu'il ne pourrait reprendre le travail que dans un environnement à épuration d'air. L'entreprise a déclaré que le poste de l'employé était déjà celui qui jouissait de l'environnement d'air le plus propre au sein de la firme. Après d'autres absences, l'entreprise a licencié l'employé, alléguant un manque d'information médicale et des difficultés indues pour les collègues de l'employé et pour la firme.

Une enquête a fourni la preuve que l'entreprise avait omis de s'adapter raisonnablement aux besoins particuliers du plaignant après qu'il ait produit le rapport du médecin spécialiste, et que le processus d'évaluation des demandes d'adaptation était inadéquat. Après que le Conseil des commissaires ait imposé une médiation, l'entreprise a proposé un règlement, que le plaignant a refusé.

Le *Code des droits de la personne* exige que le Conseil des commissaires arrête les procédures si le plaignant rejette une offre de règlement que le Conseil juge raisonnable. Comme les positions des parties étaient proches, le Conseil les a enjointes de se rencontrer une autre fois et elles se sont entendues. L'entreprise a remis au plaignant une somme de 1 500 \$ en dommages généraux pour atteinte à l'estime de soi et à la dignité. Elle a mis en place une politique en matière d'adaptation et une autre en matière de besoins spéciaux, et elle a dépêché du personnel d'encadrement aux séminaires de formation de la Commission.

### Incapacité – Harcèlement – Médiation à l'étape préalable à l'enquête

La plaignante, qui est dyslexique, a informé son employeur de son incapacité. L'employeur (la propriétaire) lui a dit qu'il contournerait ce handicap, mais, avec le temps, il a commencé à se moquer de la plaignante quand celle-ci inversait des lettres et des chiffres. Des clients ont pu entendre ces remarques et la plaignante s'est sentie humiliée. D'autres employés lui ont aussi fait des remarques similaires et, lorsqu'elle s'est plainte de ce harcèlement, l'employeur lui a dit de « s'en accommoder ». Elle a finalement démissionné et déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne, alléguant qu'elle était soumise à des remarques offensantes et inappropriées sur son incapacité et que son employeur avait omis de mettre fin au harcèlement.

Par le biais d'une médiation à l'étape préalable à l'enquête, un règlement a été obtenu. Le défendeur a implanté une politique contre le harcèlement que lui a fournie la Commission et a accepté d'assister à l'atelier *Harassment in the Workplace* (le harcèlement au travail) de cette dernière.

Tout au long de l'histoire,  
c'est l'inaction de ceux  
qui auraient pu agir;  
l'indifférence de ceux  
qui auraient dû en savoir  
plus ; le silence de la  
voix de la justice quand  
cela comptait le plus; qui  
ont permis au mal  
de triompher.

*Haile Selassie*

### **Religion – Harcèlement – Représailles – Médiation ordonnée par le Conseil**

Une femme a déposé deux plaintes. Selon la première, un collègue lui avait fait une remarque antisémite et inappropriée et, après qu'elle en ait fait part à son supérieur, on l'avait mise en congé de maladie. Selon la seconde plainte, après qu'elle ait communiqué avec la Commission, on l'avait congédiée en représailles.

Après enquête, le Conseil des commissaires a déterminé que la preuve était suffisante pour justifier la médiation. Un règlement a été atteint. La plaignante a reçu près de 9 500 \$ en prestations de départ, et une somme de 3 500 \$ à titre de contribution à ses frais juridiques.

### **Harcèlement sexuel – Représailles – Médiation ordonnée par le conseil**

Une femme, qui avait communiqué avec la Commission à propos de l'utilisation de langage et de commentaires sexuellement explicites sur son lieu de travail, avait reçu de l'information écrite en matière de harcèlement. Elle s'est plainte par écrit au chef de l'exploitation chez son employeur. Elle l'a informé qu'elle avait communiqué avec la Commission et lui a montré l'information qu'elle avait reçue. Après qu'on lui ait refusé par la suite une prime périodique de 1 000 \$, elle a déposé plainte à la Commission, alléguant qu'elle avait fait l'objet de représailles pour avoir communiqué avec cet organisme pour des raisons de harcèlement sexuel.

Le défendeur a réfuté les allégations et a dit que la plaignante n'avait pas reçu la prime en raison d'une absence de progrès dans les fonctions du poste. L'enquête a montré que la plaignante n'avait jamais été avisée d'un problème de progrès dans les fonctions de son poste et qu'elle avait toujours reçu les primes antérieurement.

Le Conseil des commissaires a imposé une médiation. Un règlement a été obtenu et la plaignante a reçu 1 000 \$.

### **Sexe – Grossesse – Traitement différent – Avant le dépôt d'une plainte**

Une employée, qui était à l'emploi de l'entreprise depuis quatre mois et qui était à l'essai, a été congédiée trois jours après avoir informé l'employeur qu'elle était enceinte. Ses supérieurs ont fait état de problèmes de rendement et mentionné qu'elle était encore à l'essai, mais elle a estimé qu'elle avait été victime de discrimination fondée sur le sexe (grossesse). Elle a appelé la Commission et a accepté une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte.

Les parties en sont arrivées à un règlement. La plaignante a reçu 2 884,62 \$, soit le montant qu'elle aurait gagné si elle avait travaillé jusqu'à son congé de maternité.

## Logement

### Statut familial – Traitement différent – Résolution avant le dépôt d'une plainte

Une femme qui se trouvait sur une liste d'attente depuis cinq ans pour un appartement subventionné dans un édifice a été informée de la disponibilité d'un appartement comportant deux chambres à coucher. Le gestionnaire de l'immeuble a refusé de prendre sa demande en considération parce que son nom de famille était le même que celui d'un autre locataire et qu'il ne voulait pas louer d'appartement à quelqu'un d'autre de cette famille. La femme a communiqué avec la Commission et a dit qu'elle estimait être victime de discrimination en raison de son statut familial - étant la sœur d'un autre locataire. Elle a accepté de se soumettre à une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte.

La Commission a communiqué avec le propriétaire, qui s'est montré surpris du comportement du gestionnaire de l'immeuble. La femme s'est vue offrir un appartement de deux chambres à coucher.

### Incapacité – Traitement différent – Résolution avant le dépôt d'une plainte

Un prestataire de services aux adultes souffrant d'incapacité mentale a présenté une demande à une société à laquelle il avait déjà loué un appartement de trois chambres pour deux clients et un travailleur. Il a été placé sur une liste d'attente et on l'a finalement informé qu'il se trouvait en tête de liste. Le premier appartement de trois chambres qui s'est libéré a été accordé à un couple de retraités. Le directeur général du prestataire de services a estimé qu'on ne lui avait pas accordé l'appartement en raison d'une discrimination fondée sur l'incapacité mentale.

La Commission a facilité la mise en place d'une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte, par téléconférence. La société de location a accepté de montrer au prestataire de services tous les appartements de trois chambres qui se libéreraient afin de voir si l'un d'eux conviendrait.

## Services

### Incapacité – Adaptation – Avant le dépôt d'une plainte

Une femme qui utilise un fauteuil roulant n'avait pas accès au vestiaire des femmes d'un centre de conditionnement physique, car les deux ensembles de portes de l'entrée étaient trop rapprochés pour permettre le passage d'un fauteuil roulant. Elle a demandé qu'on place un arrêt de porte sur l'ensemble intérieur, mais la gérante du centre lui a répondu que si d'autres clientes se plaignaient que la porte était ouverte, elle devrait la fermer; qu'elle ne pouvait quitter son bureau chaque fois que quelqu'un avait besoin d'aide; et qu'elle ne parviendrait pas à faire son travail. Elle a suggéré à la femme de se faire accompagner pour se faire aider.

La cliente a communiqué avec la Commission et a accepté de participer à une tentative de résolution avant le dépôt d'une plainte. Le personnel de la Commission a

communiqué à propos du centre avec un consultant en lieux de travail; celui-ci a accepté d'examiner le cas et a signalé un peu plus tard que des portes électroniques étaient en cours d'installation.

### **Âge – Traitement différent – Médiation à l'étape de l'enquête**

Un restaurant familial n'acceptait pas les mineurs à sa terrasse ou dans son bar-salon, où se trouvaient des ALV, car, selon les propriétaires, cela contreviendrait aux lois de la province. Une mère a estimé que cette politique constituait une discrimination injustifiée fondée sur l'âge et a déposé une plainte pour violation des droits de la personne.

Durant l'enquête, le personnel de la Commission a communiqué avec la Commission de régie du jeu pour en savoir plus sur la réglementation entourant les ALV et les mineurs. Un préposé de la Commission de régie du jeu est allé visiter le restaurant et a indiqué que les ALV de cet établissement n'étaient pas à la vue et que la Commission de régie du jeu ne verrait pas d'infraction si des mineurs accompagnés d'un adulte prenaient un repas dans ces zones.

Les parties ont convenu de reprendre la médiation et un règlement a été obtenu. Le restaurant a convenu d'accepter au bar-salon et à la terrasse les mineurs accompagnés d'un adulte et de remettre une lettre d'excuses à la plaignante.

### **Sexe – Discrimination systémique – Médiation à l'étape de l'enquête**

Une élève de secondaire souhaitait jouer dans une équipe masculine de curling car il n'y avait pas d'équipe féminine. L'organisme qui établissait les règlements a repoussé la demande de la jeune fille, déclarant que l'acceptation d'une telle demande contreviendrait à sa politique visant à constituer des équipes exclusivement masculines et féminines. La plaignante, mère de la jeune fille, a cru que l'organisme faisait de la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Durant l'enquête, l'organisme a concédé que son règlement constituait de la discrimination envers les jeunes filles mais a fait valoir qu'il agissait de bonne foi et de façon justifiée, et que l'acceptation de la demande entraînerait des difficultés excessives. Toutefois, lorsqu'on lui a demandé d'en fournir la preuve, l'organisme a prévenu la Commission qu'il modifierait son règlement de façon à permettre aux jeunes filles de jouer au curling en équipe masculine lorsqu'il n'y aurait pas suffisamment de jeunes filles pour former une équipe féminine. Cette politique a en outre été étendue à d'autres sports d'équipe régis par l'organisme.

# POURSUITES

---

Une audience en matière de droits de la personne a été entendue en 2005. La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a par ailleurs rendu un jugement confirmant une décision de 2002 dans une affaire de harcèlement sexuel.

## Arbitrage

Dans la seule audience en matière de droits de la personne, l'arbitre, nommé par le procureur général du Manitoba, a conclu qu'un propriétaire d'entreprise était en contravention avec le *Code des droits de la personne du Manitoba* lorsque, au lieu de réagir adéquatement à des plaintes selon lesquelles un directeur maltraitait une employée parce qu'elle avait rejeté ses avances sexuelles, le propriétaire a congédié la femme.

L'arbitre n'a toutefois pas été convaincu que la première avance sexuelle directe par le directeur correspondait à la définition du harcèlement que donne le *Code*. Tenant compte d'une série de messages écrits entre les deux protagonistes, il a découvert que s'était établie entre eux une relation assimilable à du flirt qui avait pu conduire le directeur à croire que ses avances étaient les bienvenues. Après que la femme ait clairement repoussé le directeur, la poursuite de ses avances et, par la suite, son hostilité sur le lieu de travail vis-à-vis de la femme ont bel et bien constitué du harcèlement sexuel en représailles pour son refus.

Lorsque le propriétaire de l'entreprise a eu connaissance du harcèlement, il avait l'obligation de faire enquête et d'agir en fonction de ses constatations. L'arbitre a conclu que le propriétaire avait fait des efforts de bonne foi mais a relevé l'absence d'enquête formelle ou professionnelle.

La décision a insisté sur le fait que les employeurs doivent prendre au sérieux la question du harcèlement sexuel. Dans le cas présent, on a constaté qu'il a fallu du temps pour confronter la personne accusée de harcèlement, que le propriétaire n'avait pas les compétences pour mener une enquête et qu'il était trop proche de l'objet de l'affaire en tant que propriétaire. L'arbitre a souligné également que la femme avait été congédiée principalement parce qu'elle avait déposé une plainte devant la Commission des droits de la personne pour harcèlement sexuel.

La personne qui a été convaincue de harcèlement sexuel envers la plaignante n'a pas participé à l'audience. Selon le *Code des droits de la personne*, le propriétaire de l'entreprise est responsable du harcèlement que commettent ses employés dès l'instant où il sait ou devrait savoir que du harcèlement s'est produit. La plaignante a obtenu 3 250 \$ pour perte de salaire et 1 500 \$ en dommages.

## Demande de révision judiciaire

Dans un autre procès, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a maintenu la décision d'un arbitre en droits de la personne dans une affaire de harcèlement sexuel datant de 2002. Le défendeur a fait valoir que la procédure suivie par la Commission des droits de la personne devant le Conseil d'arbitrage était inéquitable, alléguant que l'arbitre s'était fié à une preuve par oui-dire et que la Commission avait omis de divulguer certains documents. Il a toutefois été statué que l'arbitre avait pris soin de ne pas se fier à de la preuve par oui-dire et que la loi n'obligeait pas la Commission à dévoiler tous les documents en sa possession dans la mesure où le défendeur avait suffisamment d'information pour connaître les preuves qu'on lui opposait. La demande de révision judiciaire a été rejetée, avec dépens.

Vous devez être le  
changement que vous  
voulez voir dans ce  
monde.

*Mahatma Gandhi*

Un mensonge peut  
faire la moitié du tour  
de la terre le temps  
que la vérité mette ses  
chaussures.

Mark Twain

## SENSIBILISER DAVANTAGE

L'éducation et la sensibilisation aux droits de la personne peuvent combattre la discrimination et paver la voie à l'égalité des chances. *Le Code* stipule que « la discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance et que l'éducation constitue un outil essentiel à son abolition... ». La Commission accorde une très grande importance à la promotion de l'éducation du public et des droits de la personne. Quoique les ressources soient très limitées, ses réalisations dans ces domaines portent sur les points suivants : activités de vulgarisation, récompenses pour dévouement, exposés pour le public, conférences destinées aux jeunes, ateliers, tables rondes, nouvelles publications et site Web innovateur.

### Publications

En partenariat avec le Bureau du protecteur des enfants et le Bureau de l'ombudsman, la Commission a publié les trois premières d'une série de brochures sur le thème *Les droits des adolescents*. Le manque d'information mise à la portée des jeunes a conduit au lancement de ce projet. Les trois premières publications ont été *Les droits des jeunes au travail*, *Les droits des jeunes à l'école*, et *Les droits des jeunes découlent des droits de la personne*. Ces publications sont propres au Manitoba. Elles présentent une combinaison de renseignements concrets sur l'emploi et l'éducation et abordent les grands concepts des droits de la personne à l'échelle internationale, nationale et provinciale.

En 2005, la Commission a aussi publié une brochure intitulée *You can respect human rights and control the sale of intoxicating substances* (vous pouvez respecter les droits humains et contrôler la vente de substances intoxicantes). Cette directive vise à aider directement les détaillants qui vendent des produits contenant une substance intoxicante. La Commission a également réimprimé sa directive de 2004 sur l'adaptation raisonnable : *L'égalité des chances et la participation*.

### Site Web

Toutes les nouvelles publications se retrouvent sur le site de la Commission des droits de la personne, dont la fréquentation a plus que doublé ces dernières années. La section MHRC TV, conçue spécialement pour les étudiants continue d'être mise à jour avec de nouvelles vidéos et des avis annonçant les conférences destinées aux jeunes.

### Conférences destinées aux jeunes

La pierre angulaire de l'action de la commission vis-à-vis de la jeunesse demeure les conférences destinées aux jeunes. En mai 2005, la première conférence de sensibilisation des jeunes aux droits de la personne a eu lieu à Brandon. Plus de 100 étudiants de la région y ont assisté.

Une nouvelle séance, intitulée *Faites la différence* a d'abord été présentée à la conférence destinée aux jeunes pour le Nord, en mars. Cette séance interactive

encourage les étudiants à discuter des droits de la personne dans leur école et dans leur communauté et à planifier un projet. Cette séance a connu une telle réussite qu'elle a été présentée aux participants des conférences de Westman et de Winnipeg durant l'année 2005.

### **Programmes éducatifs**

Les programmes éducatifs offerts par la Commission continuent d'avoir du succès auprès du personnel d'encadrement et des spécialistes en ressources humaines. Treize séminaires sur des thèmes comme le harcèlement, l'adaptation raisonnable et les droits de la personne en milieu de travail ont été présentés à Winnipeg; cinq ont été offerts à Brandon.

Un nouvel atelier, *How to Investigate a Human Rights Complaint* (comment étudier une plainte relative aux droits de la personne) a été ajouté. Il est devenu rapidement l'atelier le plus en demande.

Un atelier sur l'adaptation raisonnable a également été organisé à Thompson pendant que le personnel se trouvait dans cette ville pour la conférence destinée aux jeunes. Plus de 50 personnes y ont assisté.

### **Vulgarisation et exposés**

Même si les contraintes de temps compliquent davantage chaque année la présentation d'exposés pour le public, le personnel continue de s'efforcer de répondre aux demandes des organismes et a rejoint au total un auditoire de plus de 2 000 personnes en 2005. L'agent de vulgarisation et de liaison a ciblé en particulier les organismes qui aident les nouveaux Manitobains. Les enquêteurs, les médiateurs et les agents d'information se sont adressés à divers groupes associés au gouvernement, aux divisions scolaires, aux syndicats et aux organismes culturels, pour ne citer que ceux-là.

La Commission a aussi fourni des stands d'information pour des événements comme la Journée de fierté des lesbiennes et des gais, le symposium de Brandon sur les carrières, la Journée internationale de la femme et la Journée du droit.

### **Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne et Youth Award (prix jeunesse)**

Avec ses précieux partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association manitobaine des droits et libertés, la Commission des droits de la personne a de nouveau organisé le déjeuner soulignant la Journée internationale des droits de la personne. Le Prix du dévouement de cette année est venu récompenser le travail qui a contribué à l'amélioration des droits des femmes dans le domaine de l'emploi. Le Youth Award (prix jeunesse) a souligné les efforts qui ont eu un impact sur la promotion des droits humains que garantissent la *Charte canadienne des droits et libertés* et la législation sur les droits de la personne. En 2005, le prix a été renommé Dr. Sybil Shack Memorial Human Rights Youth Award.

Le VI<sup>e</sup> prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne a été décerné à Marceline Ndayumvire, agente d'établissement auprès de Welcome Place.

Le récipiendaire pour 2005 du Dr. Sybil Shack Memorial Youth Award a été le Maples Collegiate Unity Group.

### **Table ronde sur le discours haineux**

Durant un déjeuner-table ronde à la Commission des droits de la personne, plus de 30 représentants des communautés se sont rencontrés pour discuter de la lutte contre la propagande haineuse par le truchement de la législation sur les droits de la personne. Les opinions exprimées sont allées des craintes envers tout type de législation s'attaquant aux propos haineux, au besoin d'un renforcement des dispositions courantes du *Code des droits de la personne*.

La Commission a entrepris d'examiner les protections qu'elle offre. Même si de nombreuses autres lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne comportent des protections sur les propos discriminatoires, comme celles du Manitoba, les provinces de Colombie-Britannique, d'Alberta et de Saskatchewan disposent de lois sur la communication haineuse, qui rend illégale la promotion de la haine et du mépris envers un ou des groupes protégés. La Commission étudie actuellement les points forts et points faibles relatifs de ces dispositions, ainsi que d'autres approches de la lutte à la propagande haineuse et discriminatoire, afin de déterminer si des modifications à sa législation ou approche courantes seraient d'une aide quelconque à la lutte contre de tels discours.

# CONSEIL DES COMMISSAIRES

---

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont une présidente et un vice-président.

## Présidente

**Janet Baldwin** a un baccalauréat en droit de l'Université de Londres, et a fait des études de maîtrise à l'Université de Varsovie, en Pologne, et à l'Université de l'Illinois. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Elle a également été présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé la politique relative au harcèlement sexuel de l'Université. Elle est présidente de la Commission des droits de la personne depuis 2001. Elle est présidente sortante de l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne et membre du conseil consultatif local du Global College de l'Université de Winnipeg. Janet Baldwin est mariée et mère de deux enfants.

## Vice-président

**Jerry Woods** est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching et il siège à la Commission des droits de la personne comme vice-président. 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. Jerry Woods poursuit son œuvre d'activiste dans la collectivité et s'efforce d'obtenir des résultats équitables en manifestant un penchant pour l'amélioration de la qualité de vie de toutes les personnes.

## Commissaires

**Roberta Frederickson** a terminé un programme pour travailleurs de soutien en milieu familial sur le spectre d'anomalies causées par l'alcoolisme fœtal. Elle défend maintenant les intérêts des familles et enfants ainsi touchés tout en les éduquant. Roberta Frederickson a été déléguée syndicale des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, et travaille depuis longtemps à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle possède une longue expérience dans les questions relatives au milieu de travail et, depuis nombre d'années, elle anime les débats sur les droits de la personne et sur le respect en milieu de travail à l'intention des membres des TCA. Ses intérêts portent sur les droits de la personne, la défense des droits des enfants et les questions entourant la violence familiale. Roberta Frederickson a une fille aujourd'hui adulte.

**Yvonne Peters** a 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

On ne peut se forcer à ressentir ce que l'on ne ressent pas, mais on peut se forcer à agir malgré ses sentiments.

*Pearl S. Buck*

communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur privé et des gouvernements. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du comité d'orientation de l'Association nationale de la femme et du droit ainsi que du conseil d'administration du Réseau canadien pour la santé des femmes, et présidente du comité des droits de la personne du Conseil des Canadiens avec déficiences.

**Fausto Yadao** est ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux et du télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles du Red River College. Fausto Yadao est le commandeur sortant de l'Ordre des chevaliers de Rizal, organisme de services communautaires au sein de la communauté philippine de Winnipeg. Ses services dans la communauté lui ont valu la médaille du Jubilé d'or. Il a deux filles et un petit-fils.

**Robin Dwarka** est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin Dwarka 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 de « steel drums » local. Elle joue d'ailleurs un rôle actif dans la communauté antillaise, principalement au sein du sous-comité responsable de la construction du Council of Caribbean Organizations of Manitoba et du Caribbean Pavilion. Robin Dwarka est membre du conseil d'administration de l'Association manitobaine des droits et libertés, dont elle est la trésorière.

**Elliot Leven** est avocat de profession. Ses domaines de pratique préférés sont le droit du travail et de l'emploi et le droit autochtone. Il est membre actif des communautés juive et homosexuelle de Winnipeg, et président sortant du sous-comité des gays et lesbiennes de l'Association du Barreau du Manitoba. Il a aussi siégé au conseil d'administration du Rainbow Resource Centre. À titre d'ancien rédacteur du Jewish Post, Elliot Leven demeure actif dans la communauté juive. Il est président sortant du camp Massad, camp résidentiel d'immersion en hébreu.

**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. Une fois de retour à Flin Flon, elle a commencé à travailler dans les services sociaux et, aujourd'hui, elle travaille aux Services à l'enfant et à la famille. Depuis 17 ans, Sheena Rae 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.

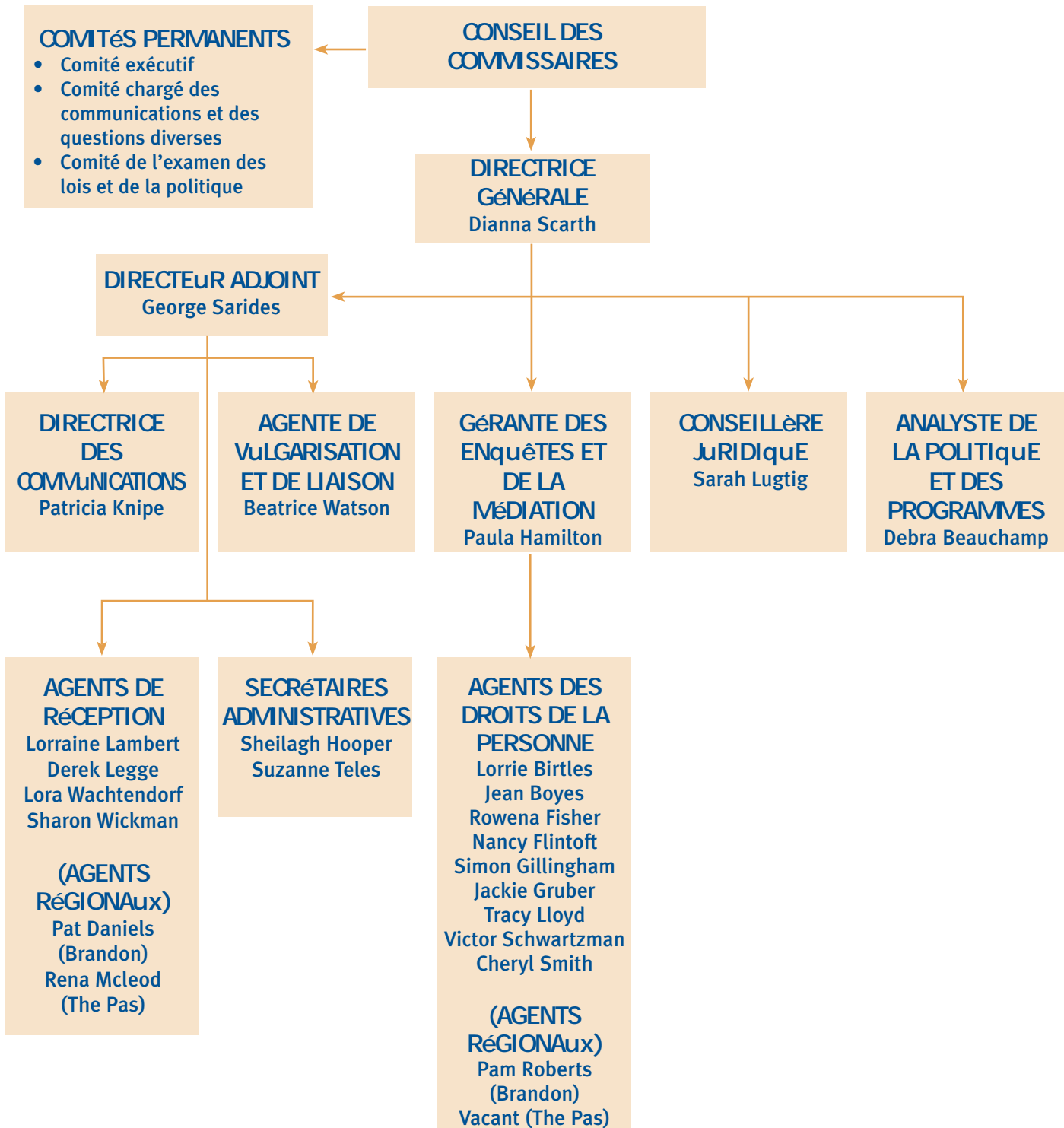
**M.V. Naidu** a été professeur de science politique à l'Université de Brandon, où il a atteint récemment le statut de professeur émérite. Il est titulaire de nombreuses distinctions, comme le Certificat du mérite civique, du gouvernement du Canada, et la bourse d'études Fulbright. Il a fondé le West Manitoba Multicultural Council, le Citizen's Committee for Medicare, et la Civic Affairs Association de Brandon. Il est

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, Inde) pendant huit mois et celui de l'Université de Dehli pendant un an, en tant que professeur invité en science politique. Il est le rédacteur en chef de Peace Research, le journal canadien des études sur la paix.

**Ajit Deol, O.M.**, est une éducatrice, une activiste engagée et une chef de file avant-gardiste de la communauté multiculturelle. Elle a enseigné à l'école secondaire Edward Schreyer de Beauséjour et au Maples Collegiate de Winnipeg pendant de nombreuses années. Ajit Deol est reconnue pour avoir fondé l'école Caroline McMorland pour les personnes handicapées mentales en Ontario. Elle a siégé aux conseils d'administration de nombreux organismes et est actuellement présidente de l'East Indian Support and Advocacy Group, membre du Manitoba Citizenship Council et membre du conseil d'administration de la Seven Oaks School Education Scholarship Foundation et de la Seven Oaks General Hospital Foundation.

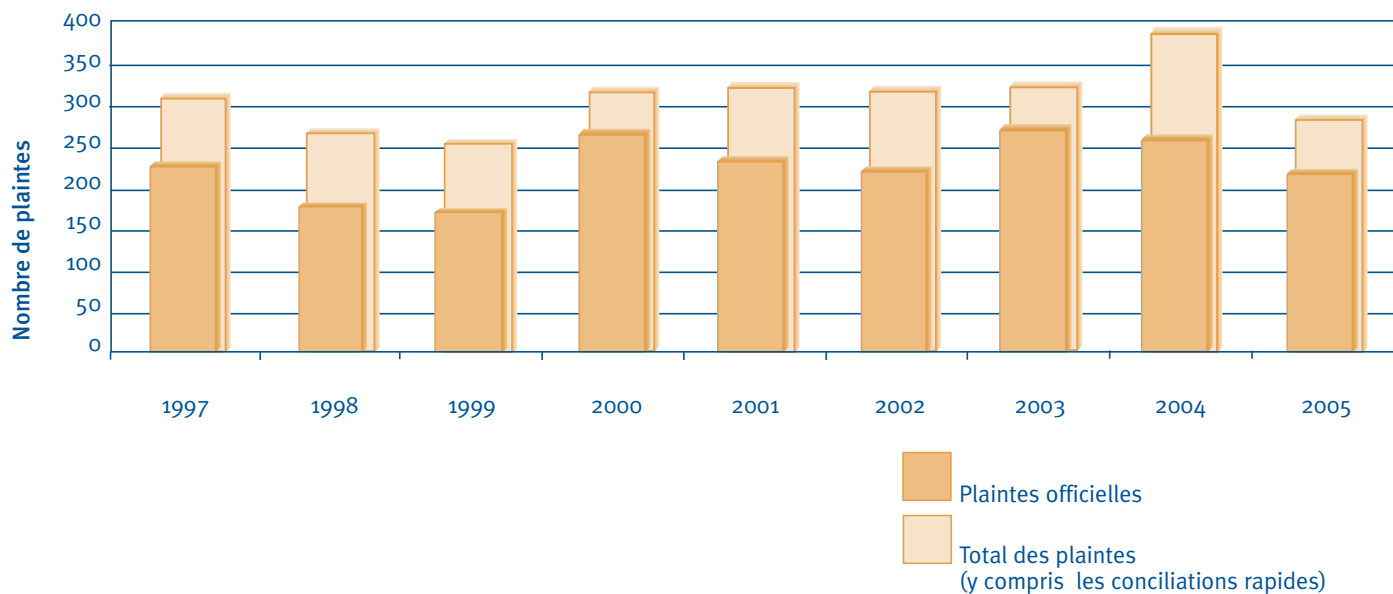
# COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

## ORGANIRAMME 2005



# STATISTIQUES

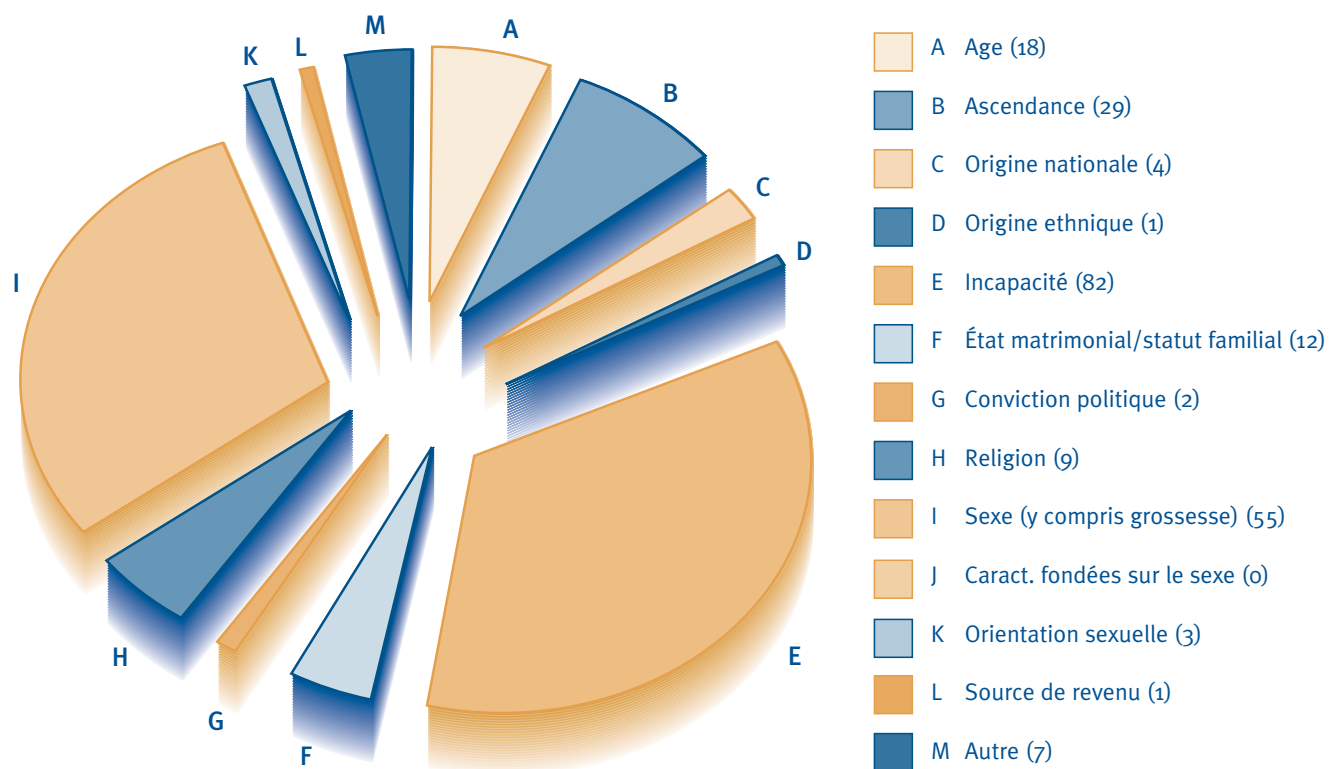
## Plaintes déposées



## Nombre des plaintes

Année	Plaintes officielles	Total des plaintes (y compris les conciliations rapides)
1990	245	n/a
1991	265	n/a
1992	216	n/a
1993	149	n/a
1994	150	n/a
1995	169	n/a
1996	218	n/a
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

## Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par motif



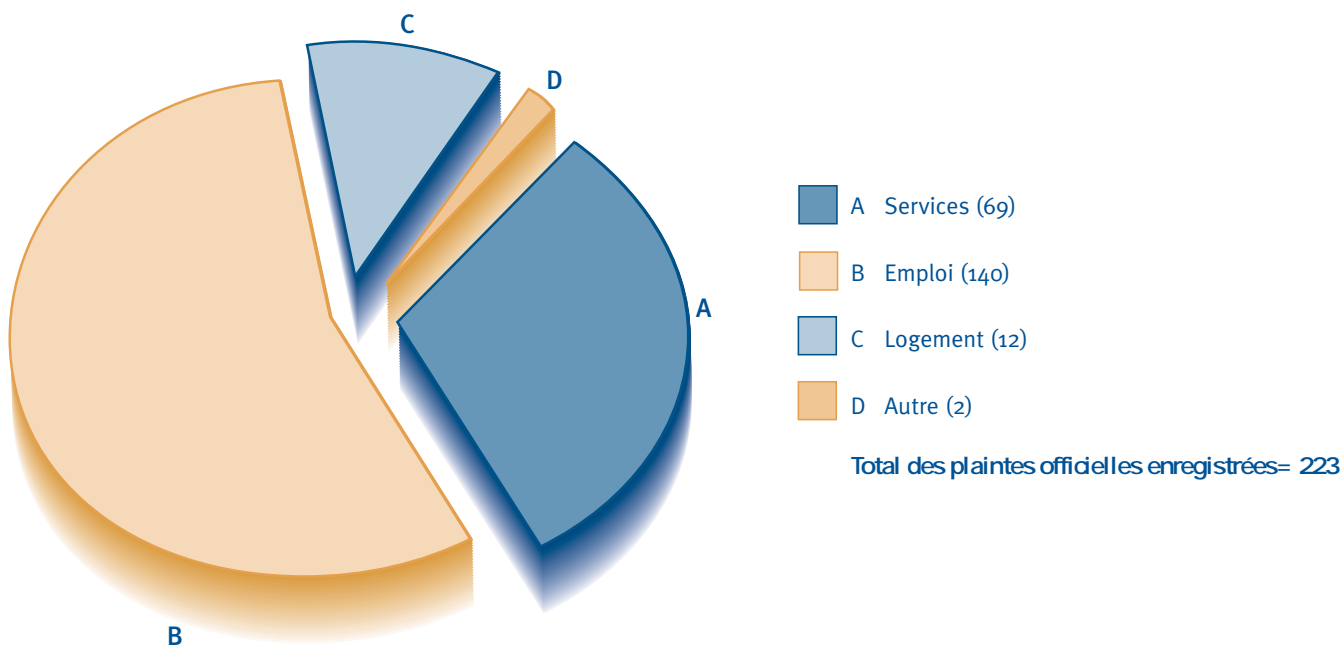
Total des plaintes officielles enregistrées = 223

## Dossiers fermés en 2005, par motifs

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours 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	2	4	3	8	0	0	0	1
Ascendance	4	5	11	22	2	0	4	0
Origine nationale	1	1	2	5	0	0	4	0
Origine ethnique	1	0	0	3	0	0	0	0
Incapacité	23	22	18	33	10	8	6	2
État matrimonial / statut familial	7	5	2	5	2	1	1	1
Conviction politique	0	0	0	2	0	0	0	0
Religion	0	0	1	3	1	1	0	0
Sexe (y compris la grossesse)	21	16	9	17	2	1	7	1
Caractéristiques fondées sur le sexe	1	0	1	0	0	0	0	0
Orientation sexuelle	2	0	0	3	0	0	0	0
Source de revenu	1	0	2	1	0	0	0	0
Autre	1	1	0	1	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>64</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>103</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

Total des plaintes fermés par motifs en 2005 325

## Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par secteur d'activité

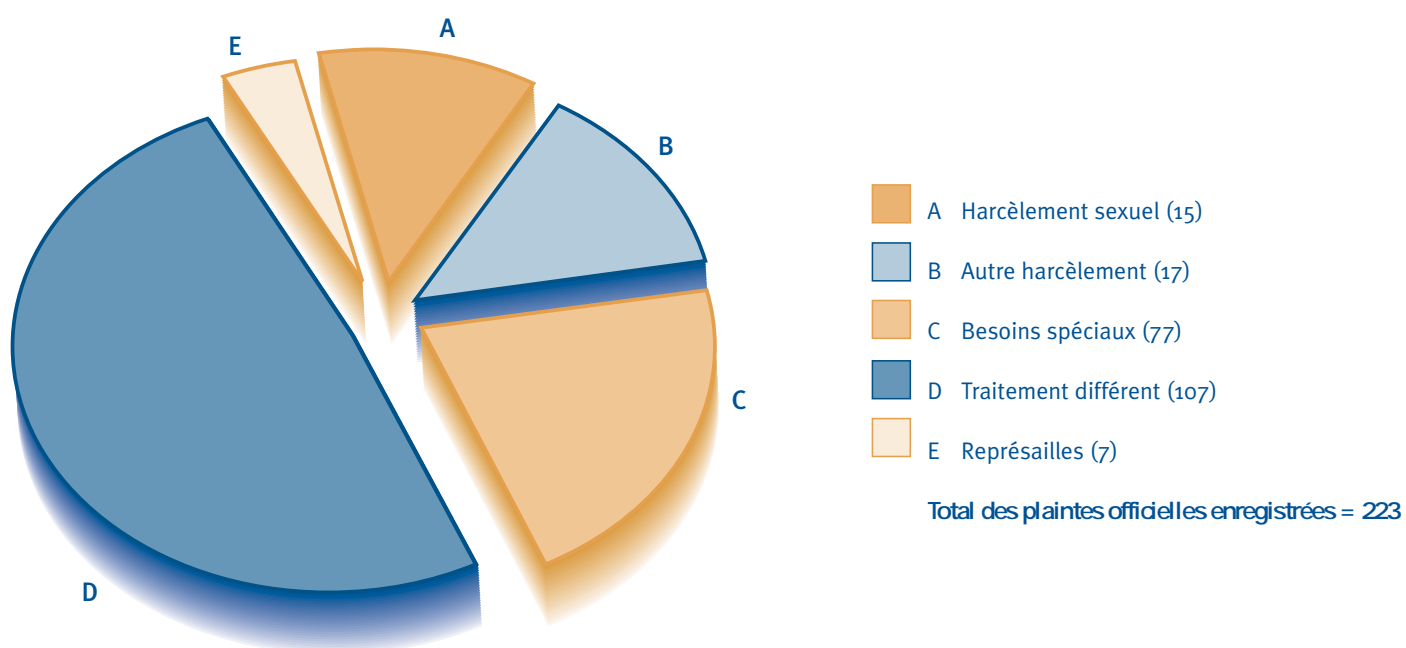


## Dossiers fermés en 2005 par domaines

Domaine	Entente à l'amiable	Règlement en cours 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
Services	10	11	15	32	4	3	11	2
Emploi	48	43	28	65	13	8	10	2
Contrats	0	0	0	0	0	0	0	0
Logement	6	0	6	5	0	0	1	1
Autre	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>64</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>103</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

Total des plaintes fermés par domaines en 2005      325

## Plaintes officielles enregistrées en 2005 – par type d'allégation



## Dossiers fermés en 2005, par nature de l'allégation

Nature de l'allégation	Nombre de plaintes
Harcèlement sexuel	24
Autre harcèlement	25
Besoins spéciaux	88
Traitement différent	177
Représailles	11
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>

**Français**