

# Connexions

Bulletin d'information de la Commission des droits  
de la personne du Manitoba

Volume 5, numéro 3

Mars 2005

## La conférence des jeunes des régions du Nord 2005 encourage l'action

Pendant la matinée, les élèves ont été avisés de leurs droits et responsabilités. Ils ont également été avisés que les droits de la personne peuvent souvent être décrits en un mot : respect. Dans l'après-midi, ils ont mis au point des plans sur la manière de faire passer ce message dans leurs écoles et dans leurs collectivités.

Plus tôt, le vice-président de la Commission, M. Jerry Woods, a donné le ton en encourageant les élèves « à retourner dans leurs collectivités et à y faire la différence ». Il a mis au défi les élèves de trouver des idées. « L'essentiel, c'est d'agir, a-t-il déclaré. En faisant plus que penser et discuter, nous pouvons influencer sur les changements et rendre les choses meilleures. Nous avons tous un rôle à jouer. »

La séance de l'après-midi, récemment élaborée par les employés



de la Commission, a débuté avec une courte présentation par deux élèves, Keyra Hayter et Jordan Dysart, de la Oscar Blackburn School de South Indian Lake. Ils ont participé au montage de « Respect », une vidéo remarquable primée l'année dernière. Keyra a expliqué les problèmes de son école, les raisons d'une telle vidéo et la manière dont elle a été tournée. Après la présentation, les élèves se sont divisés en petits groupes et, avec les enseignants comme animateurs, ils ont commencé à discuter de projets scolaires sur les droits de la personne. Leurs idées étaient créatives et variées. Elles portaient sur des peintures murales, des cercles de partage,

des projets de courtpointe, un dîner à la fortune du pot multiculturel, des sketches joués au cours de réunions sur la discrimination ou l'intimidation, des affiches illustrant les discriminations passées, actuelles et peut-être futures, un programme de « la parole est aux adolescents » et la sensibilisation aux cultures.



Plus de 70 élèves de Churchill, de Flin Flon, de Nelson House, de Gillam, de Leaf Rapids et d'autres collectivités du Nord ont participé à la conférence des jeunes des régions du Nord 2005 à Thompson, le 16 mars.

THE MANITOBA  
HUMAN RIGHTS  
COMMISSION



LA COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DU MANITOBA

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

### Les droits en question par M<sup>me</sup> Janet Baldwin, présidente Dépistage de la consommation d'alcool et de drogues

Le dépistage de la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail soulève de sérieuses préoccupations quant aux droits de la personne. Le dépistage qui n'est pas justifiable selon les principes des droits de la personne peut avoir un impact négatif sur ceux qui ont une dépendance aux drogues ou à l'alcool. Même si le dépistage est raisonnable, les conséquences encourues si les résultats sont négatifs peuvent encore aller à l'encontre du *Code des droits de la personne*, à moins que l'employeur n'ait pris des mesures raisonnables pour répondre aux problèmes liés à la dépendance. Pour donner des conseils dans ce domaine, la Commission des droits de la personne du Manitoba a récemment mis en place une politique sur le dépistage de la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail.

Le *Code des droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur les caractéristiques protégées, y compris la déficience physique ou mentale. Étant donné que la dépendance aux drogues ou à l'alcool est une « déficience » en vertu du *Code*, les politiques, les règlements, les normes et les autres pratiques qui, directement ou indirectement, établissent une discrimination dans les activités protégées, y compris l'emploi et les services, sont interdits à moins que la justification ne soit raisonnable et de bonne foi.

La politique reconnaît que la consommation de drogues ou d'alcool au travail est une préoccupation légitime pour les employeurs. « Dans certaines situations de travail, la diminution des compétences ou des capacités de jugement d'un employé causée par l'alcool ou les drogues peuvent mettre en danger cet employé ou d'autres, ou peuvent sérieusement compromettre les opérations de l'employeur. La politique avertit cependant que « le dépistage abusif et les sanctions automatiques ou sévères... en cas de résultats de test positifs établit une discrimination à l'encontre de certains employés d'une manière interdite par le *Code* ». Tandis que la politique est centrée sur l'emploi, ses principes, établis par la Cour suprême du Canada dans les arrêts Meiorin et Grismer, s'appliquent aux services fournis au public, comme les écoles et les programmes sportifs. À titre d'exemple, dans un contexte scolaire, les responsables d'une école utilisent un éthylomètre pour s'assurer que les élèves admis aux soirées dansantes n'ont pas consommé d'alcool.

Les employeurs n'ont pas à tolérer un rendement au travail inacceptable. Ils doivent cependant « prendre des mesures raisonnables pour déterminer si la conduite est due à une déficience entraînée par une dépendance ». Si tel est le cas, avant toute répercussion professionnelle, l'employeur doit s'assurer que la norme est raisonnablement nécessaire et que toutes les mesures raisonnables ont été prises pour répondre aux besoins de l'employé. Par exemple, de telles mesures peuvent comprendre un congé autorisé pour se faire traiter.

## Stratégies pour un lieu de travail sans racisme

M<sup>me</sup> Karen Mock, directrice générale de la Fondation canadienne des relations raciales, est intervenue lors d'un déjeuner marquant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et rassemblant les employés et les chefs de bureau de la Ville de Winnipeg, de la Province du Manitoba, du gouvernement du Canada et de leurs syndicats. M<sup>me</sup> Mock est une spécialiste de l'éducation contre le racisme et aide les organismes et les organisations à élaborer et à mettre en œuvre des politiques de recrutement et d'emploi équitables.

M<sup>me</sup> Mock a parlé des barrières qui se dressent devant la création d'un lieu de travail sans racisme, expliquant que de nombreux cas ne sont jamais reportés. « Tous les employés devraient connaître leurs droits et leurs responsabilités, et devraient savoir où aller s'ils ont un problème. » Elle a suggéré que de créer des lieux sûrs où les employés peuvent parler ouvertement.

Elle a aussi déclaré que la création d'un lieu de travail sans discrimination restait un défi et que des problèmes se posaient encore dans quatre domaines : les attitudes et les croyances, les relations interpersonnelles au travail, le service à la clientèle et les barrières institutionnelles.

Le repas est devenu un atelier interactif au cours duquel les participants ont discuté des scénarios écrits, décrivant une situation de discrimination sur le lieu de travail, et posé diverses questions comme « Est-ce que le comportement peut constituer un motif de discrimination? », « À votre avis, commet la personne offensée se sentelle? » et « Qu'est-ce que vous feriez contrairement à ce que vous aimeriez faire? »

M<sup>me</sup> Mock a encouragé toutes les personnes présentes à rapporter ce qu'elles avaient appris sur leur lieu de travail.

### Une agente de réception des plaintes de la Commission a mise en candidature pour le prix Femme de distinction



M<sup>me</sup> Pat Daniels, mère seule élevant deux enfants, membre de l'International Training in Communication (ITC), bénévole dévouée et agente de réception des plaintes à la Commission des droits de la personne du Manitoba, a été mise en candidature pour le prix Femme de distinction, à Brandon. M<sup>me</sup> Daniels, qui

s'est qualifiée trois fois pour le concours international de l'ITC, est bénévole pour le Rotary Club, pour la Société canadienne du cancer et pour son église. Elle a participé au banquet du YWCA du 3 mars au cours duquel elle a déclaré qu'elle aurait aimé que sa mère, disparue en mai dernier, assiste à cette soirée de récompenses. « Elle aurait été tellement fière », atelle dit.

Les élèves ont ensuite retrouvé les autres élèves de leurs écoles respectives et ont dû choisir au moins deux des diverses idées ébauchées par les groupes et les mettre en application une fois chez eux. Les employés de la Commission ont assuré les élèves qu'ils seraient disponibles pour leur fournir des conseils et de l'aide, et ils les ont informés que des prix en espèces seraient attribués aux écoles qui finiraient leurs projets. Qui plus est, les projets seront décrits sur le site Web de la Commission et mentionnés dans le bulletin Connexions.

Les élèves ont aussi participé à deux ateliers, en matinée. Le premier, « Taking Care of Business », traitait des droits et des responsabilités sur le lieu de travail. Le message est principalement transmis grâce à une série de sketches dans lesquels les élèves et les surveillants interprètent des rôles scénarisés. Une fois les sketches finis, le groupe discute de ce qui a été dit et des droits de la personne qui ont été visés. Grâce à ces sketches et à ces discussions, les élèves ont commencé à reconnaître leurs droits. Par exemple, ils ont appris ce qu'un employeur potentiel peut et ne peut pas leur demander au cours d'un entretien d'embauche. Harlie, élève de 10<sup>e</sup> année à l'Institut collégial R.D.Parker de Thompson, a reconnu qu'elle ne savait pas qu'un employeur avait le droit de lui dire les vêtements qui sont acceptables et ceux qui ne le sont pas. « La séance a été très instructrice. J'ai appris que les préférences personnelles ne sont pas visées par le Code » atelle déclaré.



**James Zebrasky parlant des modèles de comportement aux élèves.**

Le second atelier offert cette année était « Respect Reloaded ». Le conférencier était James Zebrasky, superviseur de 21 ans de la Winnipeg Aboriginal Sport and Recreation Association. James a parlé des modèles de comportement et de l'importance d'en être un et d'en avoir un. Il a fait appel à son expérience personnelle en se souvenant du jour où son petit frère a admis en public que James était son modèle. Deux vidéos ont souligné cette présentation. Sherece, élève à l'Institut R.D.Parker, a expliqué qu'elle avait vraiment apprécié la présentation de James. « Je me considère comme un modèle, atelle dit, et James m'a motivée à en faire plus. »

John, du Many Faces Education Centre de Flin Flon, a admis avoir été victime de harcèlement et d'intimidation. « Maintenant je connais mes droits, atil déclaré, et je vais partager ce que je sais avec les autres élèves qui font face à de l'intimidation. »

Pendant le repas du midi, les élèves ont été divertis par un groupe de jeunes violonistes de la Wapanohk Eastwood Community School de Thompson. L'adjoint au maire, M. Oswald Sawh, a souhaité la bienvenue au nom de la Ville de Thompson et a rappelé aux élèves que le 21 mars était la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

**La Commission des droits de la personne du Manitoba tient à remercier INCO Manitoba (Thompson) pour avoir commandité le repas de midi de la conférence des jeunes des régions du Nord 2005 ainsi que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier pour avoir commandité les prix des projets.**