

The Manitoba Human Rights Commission  
7th Floor - 175 Hargrave Street  
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8  
Canada Post Canadian Publications  
Mail Sales Product Agreement  
No. 1400452

# *Les droits de la personne au Manitoba*

Bulletin d'information sur les droits de la  
personne au Manitoba

Volume 1, numéro 11, automne 2000



***Dans ce numéro :*** Pourquoi cette femme a-t-elle le sourire ? (p. 2). Les débuts de la Commission des droits de la personne du Manitoba (p. 3). La Commission aujourd'hui (p. 4 et 5). Le traitement des plaintes (p. 6 et 7). Nouvelles nominations (p. 8 et 9). Prochains colloques (p. 10). Autres nouvelles ... affiche gratuite ... et bien plus encore!

# Différents mais égaux



Georgina Pelletier a été engagée par la Commission grâce au programme STEP et avec la collaboration de la Manitoba Metis Federation. Quel était son objectif ? Enseigner les droits de la personne aux élèves du niveau élémentaire. Intitulées *We Are Different But Equal* (nous sommes différents mais égaux), les leçons se sont déroulées à l'école Margaret Park, à Winnipeg, dans des classes de la troisième à la sixième année.

« Il faut absolument mettre fin au racisme en s'adressant aux plus jeunes », estime Georgina. En se basant sur son expérience personnelle de jeune Autochtone qui a grandi au Manitoba, elle pense que les enfants apprennent la discrimination par leurs parents.

Pour préparer ses leçons, Georgina s'est servie des ressources de la Commission et de celles d'autres Commissions, et elle a également obtenu de précieux renseignements de l'organisme *Stella Mission*.

C'est Linda Shapiro qui a confectionné la robe traditionnelle autochtone que porte Georgina sur la page couverture et sur cette page. La couleur brune représente la peau. Les rubans blanc, noir, jaune et rouge symbolisent les quatre nations.

Avec les petits, Georgina a mis l'accent sur certains thèmes : le respect des sentiments, les injures et le traitement inégal. Avec les plus grands, elle a notamment abordé la compréhension et l'acceptation des différences ainsi que la diversité culturelle.

Au cours de ses leçons, Georgina s'est servie d'un bol de purification et d'autres moyens traditionnels pour se purifier elle-même et pour éliminer les sentiments négatifs.

## Prix du journalisme relatif aux droits de la personne

Pendant près de dix ans, la Commission a commandité le **Prix du journalisme relatif aux droits de la personne** en collaboration avec le Winnipeg Press Club. Le premier Prix fut décerné à Gordon Sinclair pour une série d'articles parus dans le *Winnipeg Free Press*. Depuis, les prix ont été accordés chaque année à des médias importants et moins importants de partout au Manitoba. Le Prix du journalisme a fait son temps. À

présent, nous collaborons avec l'Association d'éducation juridique communautaire (CLEA) et avec la Commission canadienne des droits de la personne sur le nouveau **Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne**. Le Prix prévoit notamment une somme de 1 000 \$ versée à une personne ou à un organisme pour lui permettre de poursuivre des activités de formation et de continuer à faire avancer les

droits de la personne au Manitoba. Le premier Prix sera remis le **8 décembre** au déjeuner de la conférence de la CLEA sur la Journée des droits de la personne. Cette année, la conférence aura pour thème **les droits de la personne au sein du système judiciaire**. Inscrivez-la sur votre calendrier! Pour d'autres renseignements, consultez l'annonce en page 10.



# Il était une fois l'égalité



*Le premier Conseil des commissaires, v. mars 1972. Devant, de gauche à droite : Irene McKay, Caroline Cramer, c.r., Beatrice Brigden. Derrière, de g. à dr. : Herbert Platte, Angus Spence, le procureur général, Al Mackling, Benoni François Cyr, Frank Rehwald. Absent : Brian Koshul.*



*Caroline Cramer aujourd'hui.*

Le 19 mars 1971, le procureur général de l'époque, Al Mackling, a annoncé les noms des premiers membres du Conseil des commissaires de la toute nouvelle Commission des droits de la personne du Manitoba. Caroline Cramer, c. r., en fut la première présidente. Avocate en ce temps-là, elle continue aujourd'hui d'exercer en cabinet privé mais n'a jamais cessé de se mettre au service du public.

Elle ne sait pas très bien pourquoi on l'a nommée présidente, sauf qu'au début des années 1970, « il était temps de nommer une femme quelque part ». Cramer oeuvrait beaucoup dans le domaine communautaire et pour les droits de la personne.

Dès la création de la Commission, les « questions féminines » ont constitué la majorité du travail. « Les femmes venaient à la Commission comme si elles étaient attirées par un aimant. Au tout début, 75 % des plaintes portaient sur les questions féminines. » L'un des premiers dossiers a été la publication d'offres d'emploi distinctes « pour

hommes » et « pour femmes » dans les journaux. À l'époque, les droits de la personne étaient souvent relégués à la section pour femmes (*Women's News*), comme on peut le constater dans le titre ci-dessus. Le *Free Press* et d'autres médias ont certainement beaucoup évolué avec les années!

Au début, il n'existait pratiquement pas de ressources. La Commission n'avait qu'un directeur général et deux enquêteurs pour toute la province et elle ne possédait pas de bureaux régionaux.

Pendant ces premières années, lorsque la législation sur les droits de la personne en était encore à ses premiers pas, la Commission privilégiait la médiation par rapport à la procédure judiciaire. Les plaintes officielles étaient rares. Lorsqu'il ne lui était pas possible de régler une question importante de façon informelle, la Commission demandait au procureur général d'entamer des poursuites. De nos jours, nous lui demandons de nommer un arbitre.

Le fait de mettre très tôt l'accent sur la négociation à l'amiable a permis de résoudre un grand nombre de problèmes. Cramer a déclaré qu'elle savait pertinemment que la législation ne pourrait à elle seule faire évoluer les choses. « Il nous fallait concentrer nos efforts sur l'éducation », a-t-elle précisé. Par exemple, je me souviens d'un magasin qui annonçait une promotion et invitait la clientèle à marchander « à la juive » (en anglais *Jew Me Down Sale*). Le propriétaire a expliqué qu'il ne s'agissait là que d'une expression typique et ne comprenait pas qu'elle pouvait offenser. « C'est en dialoguant avec lui que nous avons résolu le problème », d'ajouter M<sup>me</sup> Cramer.

Selon elle, les premières années étaient difficiles parce que les attitudes discriminatoires étaient (et sont encore) tellement « enracinées dans la culture. Il nous fallait nous asseoir et dialoguer pour amener les gens à comprendre la situation, et parfois, ils finissaient par y voir clair. »



# L'égalité : une affaire quotidienne

## Article de la directrice générale, Dianna Scarth

La compétence de la Commission porte sur deux domaines : d'une part l'application du **Code des droits de la personne** par l'enquête, la médiation et l'arbitrage; d'autre part la sensibilisation accrue du grand public aux droits de la personne par des programmes d'éducation.

## Conseil des commissaires

Le Conseil des commissaires étudie toutes les plaintes et fixe les règles de conduite de la Commission. De par la grande diversité de leurs expériences de vie, de leurs formations et de leurs activités professionnelles, les membres du Conseil aident grandement la Commission dans l'accomplissement de son travail. Quatre nouveaux membres ont récemment été nommés au Conseil. Nous tenons particulièrement à remercier de leur précieuse contribution les quatre qui nous ont quittés en mai : Philip Lee, Robert Bone, Lionel Moore et Piara Sharma.

Ceux et celles qui parmi nous travaillent pour les droits de la personne ont la chance de se consacrer à un domaine du droit qui est relativement nouveau (la plupart des Commissions des droits de la personne ont été créées dans les années 1970) et qui ne cesse d'évoluer.

Les Commissions assument un rôle unique. Non seulement elles reflètent les transformations sociales de par

leurs programmes et leurs politiques mais elles peuvent également générer le changement social, souvent grâce au mécanisme de plainte. L'instauration de nouveaux droits peut découler du courage et de la détermination dont font souvent preuve les parties plaignantes lorsqu'elles déposent leurs griefs. Certaines de ces personnes sont parfois à la recherche d'une solution personnelle mais d'autres veulent simplement protéger les droits des autres. Ces deux possibilités existent dès l'instant où une plainte est déposée.

## Exemples de changement

À elle seule, une plainte peut parfois avoir des effets profonds sur notre société. Ainsi, deux plaintes déposées auprès de la Commission du Manitoba à la fin des années 1980 se sont traduites par des décisions marquantes de la Cour suprême du Canada dans les domaines du harcèlement sexuel et des droits des femmes enceintes. Les répercussions des décisions rendues dans les causes *Brooks c. Canada Safeway* et *Janzen c. Platy Enterprises* illustrent de façon très évidente comment, individuellement, des femmes ayant déposé une plainte peuvent transformer à

jamais « le paysage des droits de la personne » au Canada.

De même, au début des années 1990, une plainte déposée auprès de notre Commission par M. Chris Vogel a soulevé la question de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Lorsque la décision exécutoire de l'arbitre a été rendue en 1998, appuyant les droits des couples homosexuels à bénéficier de certains avantages sociaux, d'autres causes traitant les droits de ces personnes faisaient l'actualité partout dans le pays. Depuis le début des années 1990, l'opinion publique avait considérablement évolué. Lorsque de tels changements d'attitude se manifestent au « tribunal de l'opinion publique », il est plus facile de faire respecter les décisions judiciaires qui élargissent la protection des droits de la personne.

## Deux nouvelles décisions

Au cours de la dernière année, la Cour suprême a rendu deux décisions extrêmement importantes qui fixent de nouvelles lignes directrices en ce qui concerne l'obligation des employeurs et des prestataires de services de « répondre de façon raisonnable » aux besoins des personnes qui ont reçu un traitement différent et qui sont visées par l'une des caractéristiques protégées.

Chaque fois qu'une norme ou une règle est imposée et a pour effet d'exclure une personne ou un groupe en raison d'une caractéristique protégée, l'employeur ou le prestataire de services doit soigneusement évaluer les habiletés de la personne ou du groupe en question et doit prendre des mesures aussi inclusives que possible, sans toutefois subir de préjudice injustifié.

## Allaitement

Il arrive que les Commissions soient confrontées en même temps à des questions semblables partout au pays. Par exemple, celles de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ont eu à traiter la question de l'allaitement. À la fin du mois de septembre, un arbitre a entendu une plainte semblable au Manitoba. Un certain nombre de Commissions ont commencé à collaborer pour établir des programmes d'éducation proactifs afin de préciser ce que la législation prévoit dans ce domaine.

## Programmes d'éducation

La Commission a conçu des colloques dont le but est de prévenir la discrimination au moyen de l'éducation. Ces colloques (*voir page 10*) sont actuellement à la base des activités de la Commission en matière d'éducation du public. Au cours de l'année à venir, nous encouragerons l'établissement de programmes au sein du système d'éducation, surtout pour les jeunes

enfants. C'est en effet avant l'âge de douze ans que se présentent les meilleures occasions de renforcer les attitudes positives mettant l'accent sur le respect des différences.

L'un des plus grands défis de la Commission a été de réduire le temps nécessaire au traitement des plaintes. Les nouvelles possibilités de conciliation et de médiation ont permis d'accélérer les procédures, car près de quarante pour cent des plaintes sont maintenant résolues par voie de médiation et grâce à la formule de conciliation préalable. De même, la durée des enquêtes a considérablement diminué.

## Contacts avec de nouveaux groupes

La Commission s'efforce d'établir des contacts avec des groupes qui n'ont pas encore utilisé pleinement ses services. Ainsi, un membre du personnel va bientôt aller consulter les organisations autochtones de Winnipeg pour élaborer de nouveaux programmes et services.

Le personnel tient à se servir de nouvelles approches et de nouvelles techniques pour répondre à l'évolution des besoins et des circonstances. Nous avons la chance de participer à des activités qui ont des effets positifs sur la vie des gens. Et il nous faut toujours garder à l'esprit les principes philosophiques à la base de la législation que la Commission est chargée d'appliquer, soit *de réduire la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances pour tous les Manitobains et les Manitobaines.*





# Traitement des demandes

Au cours des dernières années, la Commission a adopté de nouvelles méthodes pour offrir à la population manitobaine le meilleur service possible. De nos jours, les différends sont souvent réglés de façon informelle, en gaspillant le minimum de temps et en privilégiant la collaboration entre les parties concernées. Cela nous aide à atteindre nos objectifs, notamment à accroître le degré de satisfaction des parties plaignantes et intimées quant aux procédés que nous employons.

## Premier contact

Lorsque les gens s'adressent à la Commission pour faire part de leur problème, un agent de réception des plaintes évalue les renseignements communiqués et essaie, par exemple, de déterminer si le problème relève du **Code** ou s'il respecte les délais prévus.

En général, l'auteur d'une plainte estime qu'une personne a reçu un traitement différent du fait de son appartenance réelle – ou *supposée* – à un « groupe » (exemple : le refus d'engager quelqu'un parce que cette personne est d'origine autochtone ou que l'on a **cru** qu'elle l'était). Le **Code** prévoit douze « groupes » proté-

gés dont les caractéristiques sont fondées notamment sur l'âge, la religion, le sexe et la grossesse. Les plaintes peuvent aussi alléguer que des mesures raisonnables n'ont pas été prises pour répondre à des besoins fondés sur l'appartenance à un « groupe ». Lorsque la situation ne relève pas de notre compétence, nous indiquons aux personnes qui téléphonent où elles peuvent s'adresser.

En gros, un appel sur dix donne lieu à une ouverture de dossier. L'agent de réception des plaintes évalue la situation : faut-il essayer de résoudre la question avant même qu'une plainte soit rédigée ? À cette étape, les critères retenus sont notamment les suivants : la partie plaignante envisage-t-elle de recourir à la négociation; la question est-elle de nature complexe; la négociation risque-t-elle de provoquer des tensions excessives (par exemple, dans certains cas d'allégation de harcèlement sexuel). Dans la moitié des cas, l'agent téléphone à la « partie intimée » avant qu'une plainte officielle ne soit déposée pour voir si la question peut être résolue de façon informelle. Presque la

moitié du temps, la tentative réussit et le dossier est clos.

Si l'une ou l'autre des parties ne veut pas essayer de régler le différend à l'amiable, ou si les négociations ne donnent pas de résultats, alors une plainte officielle est formulée par écrit et la partie intimée en est informée.

## La médiation

Une fois que la plainte a été signifiée et si la partie plaignante souhaite résoudre la question à l'amiable, notre équipe de médiation prend contact avec la partie intimée. Est-il possible de recourir à la médiation ? Dans environ 25 % des cas, la partie intimée est prête à essayer. Dans la plupart des cas, la médiation est efficace.

Grâce à nos tentatives de résolution précoce, seulement la moitié des nouvelles plaintes font à présent l'objet d'une enquête.

## L'enquête

Nous nous efforçons de terminer les enquêtes en moyenne dans les six mois. Une fois que la plainte a été confiée à un enquêteur, celui-ci téléphone aux deux

parties pour se présenter. À cette occasion, il peut fournir des conseils et des renseignements.

Après réception et examen de la réponse de la partie mise en cause, l'enquêteur peut prendre contact avec cette personne pour demander plus d'informations. Il arrive que la réponse ne contienne pas assez de renseignements importants pour la défense de cette personne ou qu'elle n'aborde pas les questions essentielles.

### Retrait volontaire

Après réception de la réponse, tous les renseignements qu'elle contient sont examinés avec la partie plaignante. Celle-ci peut, à ce moment-là, être satisfaite de l'explication fournie par la partie intimée et retirer sa plainte. Cependant, dans la plupart des cas, la réponse ne suffit pas à elle seule à résoudre le différend.

Après avoir obtenu les réactions de la partie plaignante à la réponse, l'enquêteur peut décider quelles données supplémentaires il lui faut pour savoir ce qui s'est passé. Les enquêteurs tentent de recueillir des preuves qui permettront au Conseil des commissaires de prendre la meilleure décision possible, en fonction des options prévues par le **Code**.

L'enquête consiste souvent à passer des entrevues avec quelques témoins essentiels et à lire de la documentation. En droit, pour prouver les allégations contenues dans une plainte, il faut démontrer qu'il est *probable* que la loi a été enfreinte (il n'est *pas* nécessaire d'établir une preuve au-delà de tout doute raisonnable).

Au cours de l'enquête, il est

toujours possible de régler la plainte par négociation volontaire, si les deux parties y consentent.

### Rapport écrit

Un rapport résumant la plainte, les positions des parties, les preuves existantes et la recommandation est rédigé et envoyé à l'avance à chacune des parties. Toute réfutation au sujet de ce rapport est examinée et peut, au besoin, entraîner des modifications. Si le rapport est révisé, la nouvelle version est expédiée aux deux parties. Sinon, le rapport original et la(les) réponse(s) s'y rapportant sont soumis au Conseil des commissaires pour étude.

### Les commissaires

Le Conseil des commissaires est composé de dix personnes, y compris le président et le vice-président. Les commissaires sont nommés par décret pour un mandat de trois ans pouvant être renouvelé. Normalement, les mandats sont échelonnés de façon qu'un tiers seulement arrivent à échéance chaque année.

Les commissaires possèdent les formations, les professions et les âges les plus divers (voir détails pages 8 et 9). Le savoir qu'ils apportent à la Commission s'ajoute aux renseignements communiqués par le personnel et par le conseiller juridique de l'organisme.

Les commissaires sont chargés de déterminer, à partir des preuves existantes, s'il est nécessaire de poursuivre la procédure au sujet de la plainte.

En fait, le Conseil ne décide pas s'il y a eu infraction à la loi. Il peut décider de ne pas aller plus loin

avec la plainte ou, s'il est nécessaire de poursuivre la procédure, il peut prescrire la médiation.

### L'arbitrage

Dans les cas où la médiation n'est pas fructueuse ou risque de ne pas l'être, où l'intérêt du public est suffisant pour les questions soulevées et où les preuves sont solides, les commissaires renvoient généralement la plainte au procureur général et demandent son règlement par voie d'arbitrage. En fait, l'arbitrage relève d'une seule personne qui fait office de tribunal. Nommé par le procureur général, l'arbitre convoque les témoins, entend leurs témoignages sous serment et étudie les autres éléments de preuve. Puis, il rend sa décision à partir de tous les éléments de preuve qui ont été présentés. Il peut ordonner que soit restitué à la partie plaignante ce qu'elle a perdu à cause de la discrimination. Celle-ci peut également se voir accorder des dommages-intérêts généraux, et dans certains cas graves, la partie intimée peut se voir imposer une pénalité.

Les arbitres peuvent créer des précédents qui font jurisprudence.

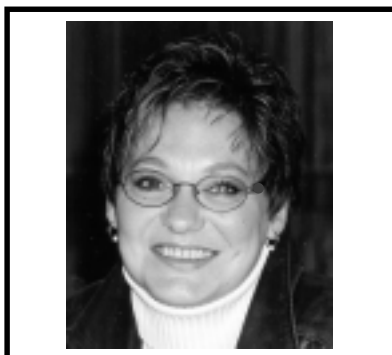
La décision de l'arbitre est exécutoire mais peut être révisée pour des raisons particulières, par exemple pour erreur de droit. Si l'une ou l'autre des parties a une raison particulière pour qu'il en soit ainsi, l'affaire peut être renvoyée à un tribunal. Certaines causes se sont ainsi rendues jusqu'à la Cour suprême du Canada. C'est la Commission qui se charge de toute la procédure judiciaire et d'arbitrage pour le compte de la partie plaignante, y compris les frais.

# Nouvelles commissaires



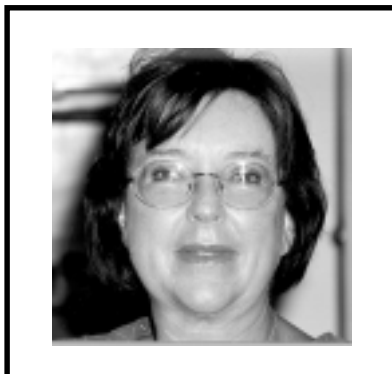
## Kemlin Nembhard

Kemlin a obtenu son baccalauréat ès arts de l'université de Winnipeg, avec spécialisation en études environnementales, en études sociales et économiques et en géographie. Elle est actuellement agente d'éducation au service du *Réseau canadien pour la santé des femmes*. Elle est membre du conseil de la revue *Herizons* et bénévole active au sein de l'organisme CHOICES. Elle est très engagée dans le mouvement pour la justice sociale, surtout en ce qui concerne les questions féminines et la lutte contre le racisme. Elle s'intéresse également aux solutions économiques de rechange.



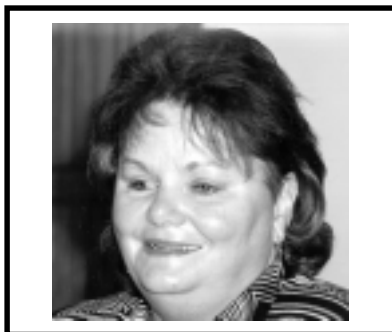
## Roberta Frederickson

Déléguée syndicale des Travailleurs et travailleuses canadien(nes) de l'automobile (TCA), Roberta est depuis longtemps employée à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg. Elle a beaucoup d'expérience en ce qui concerne les problèmes liés au milieu de travail. Elle s'intéresse notamment aux droits de la personne et se réjouit d'enseigner ce sujet et les questions qui s'y rapportent aux membres du TCA de la région de Winnipeg. Roberta a une fille.



## Janet Baldwin

Janet a enseigné le droit à l'université du Manitoba pendant 31 ans. Elle continue son travail de chercheuse principale à la Faculté de droit. À l'université, Janet se concentrait sur les questions d'égalité et de diversité, et elle a siégé comme présidente au *President's Advisory Council on Women* (conseil consultatif du recteur chargé des questions féminines) et comme directrice au *Women's Secretariat* (secrétariat des affaires féminines). C'est elle qui a révisé les politiques de l'université portant sur le harcèlement sexuel et les droits de la personne. Elle siège actuellement au *United Way's Community Development Committee* (comité de développement communautaire de la campagne United Way). Elle est mariée et a deux filles adolescentes.



## Yvonne Peters

Yvonne détient 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 est avocate à Winnipeg spécialisée en droits de la personne, donnant des consultations et des opinions juridiques aux syndicats, aux groupes communautaires, aux organisations oeuvrant pour les droits de la personne, aux entreprises et aux gouvernements. Elle offre ses services à la communauté en siégeant au conseil d'administration de la *Women's Health Clinic* et en étant membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire.

# Commissaires actuels

**Kenneth Filkow, c.r.**, assume son troisième mandat de président de la Commission. En plus d'occuper ce poste, il travaille assidument comme associé



principal du cabinet privé *D'arcy and Deacon* à Winnipeg, où il fournit essentiellement des avis et des conseils aux sociétés

commerciales. Il est ancien président de l'*ACCDP*, l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne.

**Cheryl Dumont** est vice-présidente de la Commission. Elle occupe également le poste de directrice du département de la formation et du perfectionnement professionnel des ressources humaines au sein de la Manitoba Metis Federation. Elle est conseillère municipale de la M. R. de Saint-Laurent depuis 1989, a siégé à de nombreux comités municipaux et représenté la municipalité au sein de nombreux conseils. Elle est également active auprès de la

*Société franco-manitobaine.*

**D<sup>r</sup> Amarjit S. Arneja** est né au Punjab, en Inde, et a immigré à Winnipeg en 1973. Il est professeur agrégé de médecine à l'université du Mani-



toba en plus de se consacrer à la pratique clinique, à l'enseignement et à la recherche. Il est ancien rédacteur en chef du bulletin de la *Manitoba Tennis Association* et occupe depuis plusieurs années le poste de directeur de l'Association. Il assume actuelle-

ment les fonctions de directeur et administrateur de l'*India Association of Manitoba* et est également actif au sein d'organisations culturelles, communautaires et religieuses.

**Alfredo (Fred) Arrojado**, assureur-conseil pour la compagnie d'assurances Zurich du Canada, détient un baccalauréat en administration des affaires. Il est directeur général de



CTICS, une société d'experts-conseils en immigration. Il est également intermédiaire juridique communautaire agréé auprès de la CLEA. Il a occupé le poste de

président de la Philippine Association of Manitoba et siège actuellement comme membre du conseil de MEBAC. Il aide les nouvelles personnes immigrées à s'installer.

**Randal Smith, c.r.**, a été admis au barreau en 1980. Il est avocat-conseil auprès de la section du droit des autochtones du ministère fédéral de la Justice. Il est ancien président de



l'*Association du Barreau du Manitoba*. M. Smith a également assumé les fonctions d'arbitre en vertu du Code canadien du travail ainsi que

celles de président du *tribunal de révision du Régime de pensions du Canada*. Il écrit régulièrement des articles sur les questions de droit.

**Dianne Vandewater** a obtenu son baccalauréat ès arts de l'université du Manitoba en 1990, avec spécialisation en français. Elle habite Winnipeg et travaille actuellement pour *Faneuil Group* comme



agente du contrôle de la qualité. Elle est active dans son église et dans les manifestations communautaires.

## D'où viennent les commissaires ?

Ces personnes ne tombent certainement pas du ciel. Au nombre de dix, elles sont nommées par décret pour un mandat de trois ans. Chaque année, environ un tiers des mandats arrivent à échéance ou sont renouvelés. En général, les commissaires possèdent des formations et professions très diverses de façon que le Conseil atteigne le plus haut niveau d'expertise et d'expérience.

**Au moment où nous publions le bulletin, nous nous attendons à de nouvelles nominations au sein du Conseil des commissaires. Nous vous tiendrons informés dans le prochain numéro de ce bulletin.**

## Questions de droits de la personne pour organismes à but non lucratif

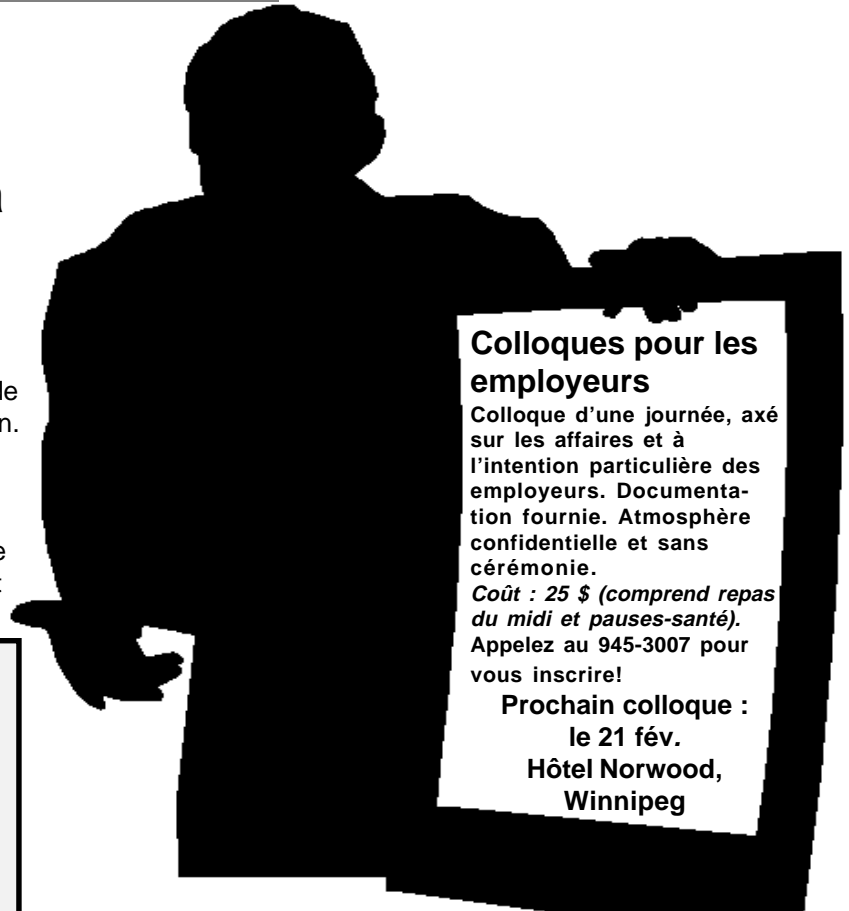
Ce colloque d'une demi-journée offre des renseignements généraux sur la législation en matière de droits de la personne et sur sa mise en application. La documentation est conçue précisément pour aider les organismes à but non lucratif. Exemples des thèmes abordés : sélection des bénévoles, élaboration de mesures anti-harcèlement, réponse à une plainte relative aux droits de la personne, et besoins spéciaux.

### Premier Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne

Le Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne est un projet conjoint de la Commission du Manitoba, de la Commission canadienne et de l'Association d'éducation juridique communautaire (CLEA). Cette année, le Prix rendra hommage à un groupe ou à une personne dont les activités auront fait avancer les droits de la personne, à l'intérieur du système judiciaire ou à l'aide du système judiciaire.

**La date limite pour soumettre des propositions de candidature est le 8 novembre 2000. Quiconque désire proposer le nom d'une personne ou d'un groupe, ou qui se pose des questions au sujet du Prix, doit s'adresser à la CLEA au 943-2382.**

Pour souligner la Journée des droits de la personne, le 10 décembre, le tout premier Prix sera décerné le 8 décembre au déjeuner de la conférence de la CLEA intitulée *On The Edge*. Il reste encore des billets!



## Besoins spéciaux en milieu de travail

Ce colloque de trois heures et demie examine dans quels cas les employeurs sont tenus de prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des besoins spéciaux des employés. Dans quelles circonstances cette obligation s'impose-t-elle et quels sont les droits et obligations d'un employeur en pareil cas ? Ce colloque fournira des conseils pratiques aux employeurs.

## Harcèlement en milieu de travail

Les employeurs qui élaborent et appliquent des mesures anti-harcèlement seront récompensés de leurs efforts. Les tribunaux canadiens exigent que les employeurs offrent à leur personnel un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement, faute de quoi ils sont passibles de pénalités financières importantes. Ce colloque d'une demi-journée porte essentiellement sur ce qui constitue une forme de harcèlement aux termes du **Code** et sur la manière dont les employeurs peuvent limiter leur responsabilité et instaurer un milieu de travail exempt de harcèlement.

***Les droits de la personne au Manitoba*** est une publication de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Rédacteur : Victor Schwartzman. Nous tenons à remercier sincèrement le Service de traduction (ministère de la Culture, du Patrimoine et du Tourisme) pour la version française de ce bulletin. N'hésitez pas à nous écrire : 175, rue Hargrave, 7<sup>e</sup> étage, Winnipeg (MB) R3C 3R8. À Winnipeg, faites le 945-3007, appels gratuits 888 884-8681. Dans le nord du Manitoba, 627-8270 (The Pas), appels gratuits : 1 800 676-7084. Dans l'ouest du Manitoba, 726-6261 (Brandon), appels gratuits : 1 800 201-2551. Notre site web : [www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc). Inscrivez-vous sur notre liste d'envoi dès aujourd'hui!