

Les droits de la personne au Manitoba

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

Volume 1, numéro 12, hiver 2001



Dans ce numéro:

Remise du premier Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne

Conférence de l'Association d'éducation juridique communautaire (AEJC)

Festivités entourant la Journée des droits de la personne

Nouvelle approche en matière d'adaptation

Cas réglés

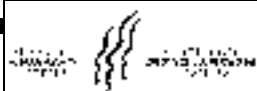
Journée des droits de la personne à Brandon

Horaire des programmes d'éducation



Kathy Mallett (à gauche) et Sherri Walsh (à droite) ont reçu conjointement le premier Prix du dévouement à la cause des droits de la personne lors de la conférence de l'AEJC qui a eu lieu le 8 décembre 2000, pour souligner la Journée des droits de la personne (tous les détails à la page 2).

Les droits de la personne au Manitoba est une publication de la Commission des droits de la personne du Manitoba. Rédacteur suppléant : Tom Pieczonka. 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^e étage, Winnipeg (MB) R3C 3R8. À Winnipeg, faites le 945-3007 ou sans frais le 888 884-8681. Dans le nord du Manitoba, faites le 627-8270 (The Pas) ou sans frais le 1 800 676-7084. Dans l'ouest du Manitoba, faites le 726-6261 (Brandon) ou sans frais le 1 800 201-2551. Notre site web : www.gov.mb.ca/hrc. Inscrivez-vous sur notre liste d'envoi dès aujourd'hui!



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

2000



Sherri Walsh reçoit son prix de M. Gord Mackintosh, ministre de la Justice.

Le 8 décembre 2000, l'Association d'éducation juridique communautaire (AEJC) tenait sa conférence annuelle soulignant la Journée des droits de la personne au Union Center. Cette conférence, qui réunissait plus de cent personnes, avait pour thème la progression des droits de la personne à l'intérieur du système de justice. Les discours et les discussions des ateliers portaient sur les nouveaux enjeux liés aux droits de la personne en ce début du XXI^e siècle. Parmi les thèmes abordés mentionnons les effets de la nouvelle législation sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, les décisions récentes de la Cour suprême du Canada concernant les obligations des employeurs et des pourvoyeurs de services à prendre des mesures raisonnables d'adaptation à l'égard des personnes ayant des besoins particuliers, les droits des jeunes, et l'équilibre entre les droits des victimes et les droits de l'accusé.



Kathy Mallet reçoit son prix de M. Gord Mackintosh, ministre de la Justice.

Une troupe de théâtre (The Nellie Mclung Theatre Group) a présenté une série de vignettes qui portaient à réfléchir sur la façon dont les questions liées aux droits de la personne nous touchent dans notre vie quotidienne. L'orateur principal était M. Allwyn Child du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. Abordant le thème des nouveaux enjeux, il a parlé des effets de la nouvelle législation fédérale sur la protection de la vie privée. M. Gord Mackintosh, ministre de la Justice et Procureur général du Manitoba, a ensuite remis le premier Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne à Kathy Mallet et Sherri Walsh. Les lauréates de ce nouveaux prix prestigieux, qui remplace le Prix du journalisme relatif aux droits de la personne et le prix des droits de la personne de l'AEJC, ont été choisies en raison de leur contribution importante et à long terme au progrès des droits de la personne à l'intérieur du système de justice du Manitoba. Les lauréates ont partagé la bourse de 1 000 \$ associée au prix et ont chacune reçu un objet d'artisanat fabriqué par une artisane du Manitoba.



M. Gord Mackintosh, ministre de la Justice, s'adresse à l'assemblée.

Kathy Mallet est la directrice du Aboriginal Ganootamaage Justice Services. « Ganootamaage » est un mot autochtone qui signifie « parler au nom de ». Cet organisme propose une nouvelle approche en matière de justice à l'égard des Autochtones. Le délinquant et la victime sont considérés comme ayant eu des « relations dénuées de leur sens spirituel » et le programme offre d'incorporer des principes de justice réparatrice fondés sur la culture et la spiritualité autochtones. Kathy a travaillé bénévolement à l'établissement de ce programme pendant de nombreuses années. Elle a ensuite fait valoir ses qualités de chef et sa perspicacité comme directrice. Lorsqu'il a invité Kathy à venir chercher son prix, Stan Tataryn du Service de police de Winnipeg a fait remarquer que « Kathy a consacré trois ans de sa vie sans rémunération à la création d'un programme qui, à ses yeux, pourrait corriger une inégalité dans notre société. »

Sherri Walsh a travaillé à titre bénévole comme avocate de la Manitoba League of Persons with Disabilities et a obtenu au nom de cet organisme la permission du tribunal d'intervenir à titre de partie intéressée dans la cause *Sawatzky c. Riverview Hospital*. Cette cause a eu pour effet d'aborder la question des ordonnances de ne pas réanimer et des prises de décision à cet égard

dans le contexte des droits de la personne et de la Charte canadienne. La décision rendue a permis de clarifier la législation et touchera non seulement les personnes handicapées, mais aussi de nombreux patients et leurs familles qui pourraient être aux prises avec des questions relatives à la cessation de la vie humaine. Sherri a par la suite travaillé à un

projet de recherche mené par la Manitoba League, en collaboration avec le Conseil des Canadiens avec déficiences, en préparant une analyse de la législation canadienne afférente aux ordonnances de ne pas réanimer et aux droits des patients. Sherri a été admise au barreau du Manitoba en 1986 et est rattachée au cabinet d'avocats Hill Abra and Dewar.

La conférence de l'AEJC en images



Donna Seale, avocate de la CDPM, parle de la législation sur les droits de la personne et de la procédure judiciaire.



Ken Filkow, c.r., président de la CDPM, parle de l'importance des droits de la personne dans notre société.



La troupe de théâtre Nellie Mclung a présenté une série de vignettes qui portaient à réfléchir.



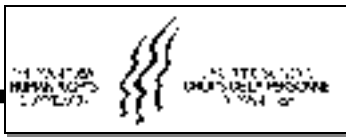
M. Allwyn Child, du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, était l'orateur principal.



Janet Baldwin, Estelle Muda et Sherri Musa participent à la conférence de l'AEJC avec le sourire.



Un atelier portait sur la nouvelle approche en matière d'adaptation.



Nouvelle approche en matière d'adaptation

par Donna Seale, avocate de la Commission des droits de la personne du Manitoba

Quand une plainte pour discrimination est déposée à la Commission des droits de la personne du Manitoba, elle est évaluée en fonction du *Code des droits de la personne*, de la politique de la Commission et de la jurisprudence de nos tribunaux qui établissent ou clarifient les principes juridiques susceptibles d'être liés aux faits et aux questions soulevés par la plainte.

Deux décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont eu des répercussions majeures au chapitre des enquêtes sur les plaintes effectuées par la Commission. Ces arrêts intéresseront aussi tout particulièrement les employeurs et les pourvoyeurs de services, car ils auront des effets significatifs sur la façon dont certaines défenses des plaintes relatives aux droits de la personne seront présentées dans l'avenir. Il s'agit des arrêts « *Meiorin* » et « *Grismer* ».

L'arrêt *Meiorin* est important car il établit le nouveau mode d'analyse de la défense de ce qui constitue une exigence professionnelle justifiée. Il clarifie ce qui était auparavant perçu comme un aspect du droit portant à confusion. M^{me} Meiorin faisait partie d'une équipe de lutte contre les incendies de forêt depuis trois ans. Jusque-là, son employeur était satisfait de son travail. Mais pendant sa quatrième année de travail, le gouvernement de la C.-B. a adopté une série de tests établissant des aptitudes physiques minimales à respecter.

M^{me} Meiorin a réussi tous les tests sauf celui de la capacité aérobique et son employeur l'a congédiée pour cette raison. Elle s'est alors plainte que les tests d'aptitudes physiques étaient discriminatoires à l'endroit des femmes et qu'ils ne constituaient

pas une exigence professionnelle justifiée. La Cour suprême du Canada a statué que le gouvernement n'était pas parvenu à prouver que le respect de la norme relative à la capacité aérobique qu'il avait adoptée était nécessaire à l'exécution sûre et efficace du travail qui consiste à combattre les incendies de forêt.

Dans sa conclusion, la Cour a expliqué que pour qu'une norme en particulier soit reconnue comme une exigence professionnelle justifiée, l'employeur devait prouver ce qui suit selon toutes probabilités :

1. la norme a été adoptée dans un but qui était lié de façon rationnelle à l'exécution du travail;
2. l'employeur a adopté la norme en question de bonne foi en croyant honnêtement qu'elle était nécessaire à la réalisation de ce but légitime lié au travail;
3. la norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation du but légitime lié au travail. Pour démontrer que la norme est raisonnablement nécessaire, il doit être prouvé qu'il est impossible de s'adapter aux employés individuels ayant les mêmes caractéristiques que le plaignant sans imposer de contraintes excessives à l'employeur.

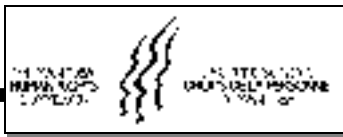
À la lumière de cet arrêt, la Cour suprême a indiqué qu'elle s'attend à ce que les employeurs examinent à priori et dans les moindres détails les règles et les normes qu'ils adoptent, au lieu d'avoir à subir les conséquences de l'adoption d'une règle ou d'une norme sur une base empirique

quand un employé fait ressortir un problème lié à cette règle ou à cette norme.

Non seulement l'arrêt *Meiorin* est important parce qu'il clarifie la méthode d'analyse à privilégier quand une règle ou une norme est adoptée par un employeur, mais il a aussi créé une nouvelle base sur laquelle repose la responsabilité de l'employeur. Au chapitre de l'adaptation, la Cour a statué que les procédures (s'il y en a) adoptées pour évaluer la question doivent être prises en compte, tout comme l'expression qui porte sur le fond d'une norme plus conciliante ou des motifs du refus de l'adaptation. Auparavant, la responsabilité d'un employeur se limitait à établir s'il était possible ou non de s'adapter aux besoins du plaignant. Aujourd'hui, sa responsabilité peut aussi s'étendre aux cas où l'employeur n'a rien prévu à l'égard de la question de l'adaptation.

L'arrêt *Grismer* clarifie certains éléments de l'arrêt *Meiorin*, notamment au chapitre de son application dans les cas de discrimination à l'égard des services et de l'étendue du besoin de tenir compte de la question de l'adaptation. M. Grismer était atteint d'une affection (HH) ayant pour effet de bloquer sa vision périphérique du côté gauche au niveau des deux yeux. Le directeur du bureau des véhicules automobiles de la C.-B. avait révoqué son permis de conduire au motif que sa vision ne satisfaisait plus aux normes qui exigent une vision minimale de 120 degrés. M. Grismer avait tenté ensuite de récupérer son permis de conduire à plusieurs reprises, en réussissant tous les tests sauf le test de vision. Le directeur n'ayant pas donné à M. Grismer la chance de démontrer qu'il pouvait compenser son champ de vision limité, celui-ci a déposé une plainte pour discrimination fondée sur la déficience.

(suite à la page suivante)



Meiron c. Grismer (suite)

En se fondant sur l'arrêt *Meiorin*, la Cour suprême a conclu que le but du directeur, qui est d'assurer la sécurité routière de manière raisonnable (plutôt qu'absolue) était légitime et lié de façon rationnelle à sa fonction générale d'émettre des permis de conduire, en plus d'être énoncé de bonne foi. Cependant, le tribunal a statué que l'imposition de la norme à l'encontre de l'affection concernée (HH) n'était pas nécessaire pour répondre au besoin d'assurer la sécurité routière de manière raisonnable. Le directeur a été incapable de démontrer que toutes les personnes ayant cette

affection représentaient un risque à la sécurité routière, et n'a pu prouver qu'il était impossible de procéder à une évaluation individuelle sans imposer de contraintes excessives. (Par exemple, l'affection n'entraîne pas la révocation automatique du permis de conduire partout.) La Cour a statué qu'en vertu de la cause *Meiorin*, il appartenait au directeur de démontrer qu'il avait pris en compte toutes les mesures d'adaptation possibles et qu'il les avait rejetées en se fondant sur des motifs raisonnables. La Cour a également rejeté l'allégation du directeur selon laquelle les

évaluations individuelles engendreraient des coûts prohibitifs, parce qu'elle n'était pas fondée sur des données précises. La preuve impressionnante d'une augmentation des dépenses a été jugée insuffisante pour l'établissement de la preuve. Les arrêts *Meiorin* et *Grismer* ont changé radicalement les principes afférents aux droits de la personne et auront un effet sur quiconque s'intéresse aux droits de la personne, dont les employeurs et les employés, les pourvoyeurs de services et leurs clients, et la Commission.

Cas réglés

Harcèlement sexuel

Une employée se plaignait d'avoir à subir le langage injurieux de sa supérieure. Elle avait demandé à cette dernière de cesser, mais le harcèlement s'était poursuivi. L'employeur a indiqué qu'il avait cherché à régler la situation dès qu'il en avait été avisé, mais il a accepté dans les circonstances de participer à une médiation s'y rapportant. Une médiation face à face a eu lieu, à l'issue de laquelle les parties ont convenu que l'employée recevrait une lettre d'excuses, une lettre de référence et la somme de 3 000 \$ pour dommages-intérêts généraux. Cette somme a été versée à titre de compensation pour atteinte à la dignité de la personne.

Adaptation à une déficience

Pendant qu'il était au travail, un employé a subi une blessure au cou qui a eu pour effet de restreindre sa capacité à occuper un emploi continu. L'employeur n'étant apparemment pas disposé à s'adapter au nouvel état de son employé, celui-ci a démissionné. L'employeur n'avait pas fourni de position officielle quand il a accepté de participer à une médiation à ce sujet. Avec l'aide des médiateurs de

la Commission, les parties ont négocié une entente en vertu de laquelle l'employé a reçu 8 366,40 \$ pour salaire perdu, une révision de son relevé d'emploi et une lettre de référence.

Adaptation à une maladie

Un employé avait dû s'absenter de son travail pour cause de maladie. Une fois rétabli, il a demandé à son employeur de reprendre son travail. L'employé prétendait que l'employeur n'avait pas cherché à lui trouver un emploi adapté à ses restrictions. L'employeur niait ces allégations et disait qu'aucun emploi disponible ne pouvait être adapté aux restrictions de l'employé. L'employeur a indiqué qu'il ne pensait pas qu'il devait faire participer l'employé à la planification visant à trouver un emploi convenable. Les parties ont trouvé un terrain d'entente et l'employé a reçu 17 500 \$, ainsi qu'une lettre de référence.

Discrimination fondée sur l'ascendance

Une personne prétendait qu'on n'avait pas voulu qu'elle utilise un téléphone public dans un hôtel en raison de son

ascendance autochtone.

L'hôtel niait que cette personne avait été traitée différemment en affirmant que les téléphones publics dans le hall de l'hôtel étaient réservés à ses clients seulement. Les parties ont accepté une médiation face à face à l'issue de laquelle l'hôtel a accepté de voir à ce que ses politiques et procédures soient appliquées en tout temps, à point nommé et de manière non discriminatoire. La personne ayant déposé la plainte a également reçu une lettre d'excuses et une somme de 500 \$ à titre de dommages-intérêts généraux.

Harcèlement sexuel

Une employée prétendait que peu après son embauche, elle avait subi le harcèlement sexuel du propriétaire d'une entreprise qui fournit des services médicaux. Elle avait démissionné peu après l'incident. Le propriétaire de l'entreprise n'a pas répondu aux allégations mais a accepté la médiation proposée

suite à la page suivante



suite de la page précédente

La médiation effectuée par le personnel de la Commission a eu pour résultats que l'employeur a accepté de payer la somme de 8 256 \$ à l'employé pour perte de salaire.

Harcèlement sexuel

Une employée prétendait que le président d'une entreprise lui avait fait des avances importunes, notamment des remarques suggestives et des propositions indécentes et ce, tant au travail qu'en l'appelant chez elle. L'employée prétendait aussi que le président lui avait fait des attouchements sexuels. Les allégations ont été examinées et le Conseil des commissaires ne les a pas rejetées. Pendant la médiation qui a suivi, le président a proposé un règlement de la question, que l'employée a accepté, et qui comprenait le paiement de 2 000 \$ à celle-ci à titre de dommages-intérêt généraux.

Adaptation à une déficience

Un employé malentendant prétendait que le refus de son employeur de l'autoriser à conduire un chariot élévateur à fourches constituait un traitement différentiel fondé sur une déficience. L'employeur reconnaissait qu'il n'avait pas voulu que l'employé conduise le véhicule, mais disait qu'il l'avait fait pour des raisons de sécurité. La question a fait l'objet d'une enquête et il

semblait que l'employeur pouvait prendre certaines mesures et précautions qui répondraient à ses préoccupations en matière de sécurité.

De plus, on a constaté que dans d'autres entreprises où il y a des chariots élévateurs, les personnes malentendantes pouvaient les utiliser en se pliant à certaines restrictions. À la lumière de l'ensemble de la preuve, le Conseil des commissaires n'a pas rejeté la plainte et a recommandé que des négociations en vue d'un règlement soient entamées entre l'employé et l'employeur. L'employé ne cherchait pas à obtenir de compensation monétaire. Il voulait plutôt être en mesure de conduire ce type de véhicule, ce qui lui permettrait d'avoir plus de travail et peut-être aussi de bénéficier de meilleurs salaires. L'employeur a examiné les renseignements recueillis par l'avocat du Conseil des commissaires et a accepté de modifier sa politique de manière à permettre à l'employé et à d'autres employés malentendants de conduire un chariot élévateur à fourches sous certaines restrictions répondant aux préoccupations en matière de sécurité.

Adaptation à une déficience

Le locataire d'un immeuble à logements dont l'accès aux deux entrées comportait des escaliers

prétendait que sa santé se détériorait et qu'il serait bientôt obligé de se déplacer en fauteuil roulant. Il marchait déjà à l'aide d'une canne. Le locataire affirmait que le propriétaire de l'immeuble à logements refusait de s'adapter à sa déficience en construisant une rampe à l'une des entrées. La question en cause a été examinée et il a été recommandé que le Conseil des commissaires ne rejette pas la plainte. Celui-ci a convenu qu'il semblait bien y avoir refus de s'adapter et a retenu la plainte, en recommandant une médiation entre le locataire et le propriétaire. Ce dernier a refusé la médiation, ce qui a amené le Conseil des commissaires à soumettre la question à un conseil d'arbitrage. Le propriétaire a accepté de régler le problème en signant une ordonnance de consentement dans laquelle il acceptait de construire une rampe avant une date en particulier afin de répondre aux besoins du locataire. La Commission a continué de surveiller la situation jusqu'à ce qu'il soit assuré qu'une rampe soit construite.

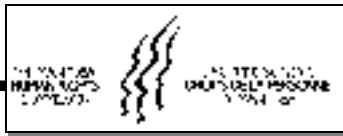
Journée des droits de la personne à Brandon

Par Pat Daniels, spécialiste régionale des droits de la personne

Le personnel du bureau régional de Brandon de la Commission des droits de la personne du Manitoba a organisé une journée portes ouvertes pour marquer la Journée des droits de la personne le vendredi 8 décembre. Une quarantaine de personnes y ont participé. La conseillère municipale Marion Robinsong,

qui a déjà été commissaire de la Commission des droits de la personne, a allumé une chandelle au cours d'une cérémonie pour marquer l'occasion. Elle a fait un tour d'horizon très instructif et intéressant de la Déclaration canadienne des droits, de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Déclaration universelle des

droits de l'homme. Après la cérémonie, la conseillère Robinsong a fait circuler la chandelle de façon à ce que toutes les personnes présentes puissent la tenir et réfléchir sur les droits de la personne.



Programmes d'éducation 2001

Colloque sur l'emploi

Ce colloque d'une journée complète s'adresse surtout aux employeurs et répond aux questions sur des sujets comme les droits de l'employeur, la grossesse, les codes vestimentaires, le harcèlement sexuel et les besoins particuliers relatifs à la religion et aux handicaps. De la documentation est fournie. Cette rencontre est à la fois empreinte d'un caractère confidentiel et officieux. Le nombre d'inscriptions est limité à 40 participants (d'autres colloques s'ajouteront si besoin est). Ce colloque est également offert dans les régions rurales en vertu de dispositions spéciales.

Lieu : Hôtel Norwood, 112, rue Marion, Winnipeg (Manitoba) (stationnement gratuit)

Prix : 25 \$ (déjeuner et 2 pauses-café compris)

Dates : le 21 février, le 18 avril, le 23 mai, le 26 septembre, le 14 novembre. **Heures** : de 8 h 30 à 16 h

Besoins spéciaux en milieu de travail

Colloque de trois heures et demie qui examine dans quels cas les employeurs sont tenus de prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des besoins spéciaux de certains employés (dans quelles circonstances cette obligation s'impose, et quels sont les droits et obligations d'un employeur en pareil cas). Ce colloque donne aux employeurs des conseils pratiques qui les aideront à aborder un aspect épineux de la législation des droits de la personne, et offre l'occasion de soulever des questions particulières. Il intéressera quiconque cherche à comprendre cette question de manière plus approfondie que dans le cadre du *Colloque sur l'emploi*. Le nombre d'inscriptions est limité à 20 personnes.

Lieu : Bureau de la CDPM, 175, rue Hargrave, 7^e étage, Winnipeg (Manitoba)

Prix : 15 \$ (déjeuner et une pause-café compris)

Dates : le 31 mai, le 25 octobre. **Heures** : de 9 h à 12 h 30

Harcèlement en milieu de travail

Les employeurs qui élaborent et appliquent des mesures de lutte contre le 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 de trois heures et demie porte essentiellement sur la définition de tout comportement qui constitue une forme de harcèlement en vertu du *Code des droits de la personne*, et sur la manière dont les employeurs peuvent minimiser leur responsabilité et instaurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Des échantillons de mesures seront présentés. Le colloque intéressera les employeurs désireux de participer à un débat plus poussé sur le harcèlement que celui du *Colloque sur l'emploi*, plus général quant à lui. Le nombre d'inscriptions est limité à 20 personnes.

Lieu : Bureau de la CDPM, 175, rue Hargrave, 7^e étage, Winnipeg (Manitoba)

Prix : 15 \$ (déjeuner et une pause-café compris)

Dates : le 14 juin, le 11 octobre. **Heures** : de 9 h à 12 h 30

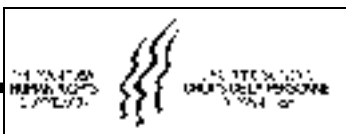
Évolution récente des lois sur les droits de la personne

Cours réparti en deux séances d'une heure et demie chacune à l'heure du déjeuner. Ce cours portera sur l'effet des décisions récemment rendues par les tribunaux en matière d'égalité et de législation sur les droits de la personne, et cernera les problèmes nouveaux. Cette série intéressera les avocats, les étudiants en droit, les professionnels des ressources humaines et quiconque veut mieux comprendre la législation des droits de la personne et ses effets. Le nombre d'inscriptions est limité à 20 personnes. Ce cours sera donné par Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Lieu : Bureau de la CDPM, 175, rue Hargrave, 7^e étage, Winnipeg (Manitoba)

Prix : 15 \$ (deux déjeuners compris)

Dates : les 8 et 15 novembre. **Heures** : de 12 h à 13 h 30



Questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif

Ce colloque, qui s'apparente à notre *Colloque sur l'emploi*, porte toutefois sur des sujets visant surtout à aider les organismes à but non lucratif. Il y sera entre autres question des sujets suivants : sélection des bénévoles, élaboration de mesures de lutte contre le harcèlement, réponse à une plainte relative aux droits de la personne, question de l'adaptation raisonnable. Le nombre d'inscriptions est limité à 20 personnes.

Lieu : Bureau de la CDPM, 175, rue Hargrave, 7^e étage, Winnipeg (Manitoba)

Prix : 15 \$ (déjeuner et une pause-café compris)

Dates : le 5 avril, le 20 septembre. **Heures :** de 9 h à 12 h 30

Questions de droits de la personne concernant les agences de location, les propriétaires et les gérants d'immeubles à appartements

Ce colloque, qui s'apparente à notre *Colloque sur l'emploi*, porte toutefois sur des sujets visant surtout à aider les particuliers et les organismes qui louent des logements. Il y sera entre autres question des sujets suivants : droits des propriétaires et des agents, droits des locataires, question de l'adaptation raisonnable, sélection des locataires éventuels, réponse à une plainte relative aux droits de la personne. Le nombre d'inscriptions est limité à 20 personnes.

Lieu : Bureau de la CDPM, 175, rue Hargrave, 7^e étage, Winnipeg (Manitoba)

Prix : 15 \$ (déjeuner et une pause-café compris)

Date : le 7 juin. **Heures :** de 9 h à 12 h 30

Pour obtenir des renseignements au sujet des inscriptions, communiquez avec la Commission des droits de la personne du Manitoba : Winnipeg : (204) 945-3007 Numéro sans frais : 1-888-884-8681 Télécopieur : (204) 945-1292

Nouveau visage à la Commission



Lorraine Lambert, préposée à l'accueil

Lorraine s'est jointe à la Commission à la mi-août 2000 à titre de préposée à l'accueil bilingue. Une de ses principales responsabilités sera d'assurer la liaison avec la communauté francophone à partir des nouveaux bureaux des services

bilingues du gouvernement, qui se trouveront au Club La Vérendrye, sur l'avenue Des Meurons à Saint-Boniface.

Lorraine travaille au sein du gouvernement depuis 1982 et son expérience est très variée. Elle a notamment travaillé comme constable spécial pour le compte du ministère des Ressources naturelles et comme coordonnatrice des services aux étudiants. Elle a aussi occupé le poste d'agent principal des services pour le Programme d'aide aux étudiants, dans le cadre duquel elle expliquait les

situations particulières des étudiants aux établissements d'enseignement, aux organismes de service et aux établissements bancaires. Par le passé, Lorraine a été membre de divers comités (qualité du milieu de travail, santé et sécurité, prévention contre les incendies) ainsi que du comité de planification de la Campagne de souscription au profit des organismes de charité, en tant que directrice adjointe de la campagne de souscription. Elle compte d'ailleurs se joindre à certains des comités rattachés à notre bureau.