

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

Droits de la personne au Manitoba



L'autocollant contre le racisme présenté ci-dessous est produit par le **Conseil manitobain de la Citoyenneté** pour souligner la **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale** (21 mars). La Journée internationale visait au départ à commémorer le souvenir des victimes du Massacre de Sharpesville en Afrique du Sud. Le **CMC** est avant tout responsable du **Centre international**, l'un des principaux organismes d'aide à l'établissement des réfugiés au Canada.

Récemment, nous avons parlé de la petite histoire de ces autocollants avec M. Tom Denton, directeur général du **CMC**. « En 1990, le gouvernement canadien annonçait que les Nations Unies avaient proclamé la journée du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Nous nous sommes alors demandé ce que le Centre international pouvait faire. C'est ainsi que nous est venue l'idée des autocollants. »

« Nous visions deux objectifs : souligner la journée du 21 mars et rappeler le problème du racisme. Nous voulions sensibiliser les gens à ce sujet. L'autocollant leur donnait l'occasion d'afficher publiquement leurs convictions, de montrer qu'ils sont contre le racisme. »

« Même si beaucoup de personnes ont collaboré à ce projet, je tiens à mentionner le nom de Cheryl Mott, qui envoie les invitations et remplit les commandes. »

« Au cours de la première année, nous avons distribué 79 000 autocollants. En 1997, nous en avons distribués 186 000. C'est Héritage Canada qui s'en est chargé l'an dernier. Cette année, nous reprenons de nouveau le flambeau ». Héritage Canada subventionne le projet. Des entreprises ont également donné leur appui, notamment Saan Stores. »



Activités liées à la Journée internationale du 21 mars

Au moment de mettre sous presse, les activités mentionnées en étaient encore à l'étape de la planification. Par conséquent, la liste que voici est incomplète : Myths of Multiculturalism Mall Display, Place Portage, 20 mars; Unity Day, Maples Collegiate, 10 mars; Racial Harmony Day, Andrew Mynarski School, 10 mars; Seeing the world through different eyes: International Film Festival, Towne Cinema 8, du 16 au 21 mars. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Coalition for Human Equality, au 947-0213.

Ceci n'est pas la première page. C'est une page provisoire.



Ida (l), Pat Daniels(r)

Par Ida Erickson

Le bureau de Brandon est situé au 3^e étage de l'immeuble provincial (340, 9^e Rue). Le territoire que nous desservons s'étend à l'ouest jusqu'à la frontière Manitoba-Saskatchewan, au nord jusqu'à Swan River, au sud jusqu'à la frontière américaine, et à l'est jusqu'à Portage-la-Prairie. Voici quelques-uns des **faits saillants** de 1998 :

- ✓ **Règlement anticipé de trois plaintes de harcèlement sexuel.** Dans deux des cas, les plaignantes ont reçu des dommages-intérêts s'élevant respectivement à 300 \$ et 400 \$ pour humiliation et embarras. L'autre plaignante a accepté que l'intimé soit tenu de suivre des cours de sensibilisation au harcèlement sexuel.
- ✓ **Deux autres plaignants** déficients visuels ont accepté le règlement anticipé de leurs plaintes logées à l'endroit de leur employeur respectif. L'un des plaignants a reçu une compensation financière de 2 000 \$ ainsi qu'une offre d'emploi après qu'une évaluation médicale eut prouvé qu'il était apte à occuper le poste convoité. L'autre plaignant s'est vu offrir un poste vacant.
- ✓ **À la suite d'un avis de plainte**, un intimé a modifié sa politique relative à des unités locatives. La politique en vigueur était discriminatoire en regard de la source de revenu.
- ✓ Le 10 décembre dernier, une **cérémonie soulignant la Journée de droits de la personne** a eu lieu à l'immeuble provincial. L'adjoint au maire Jessiman a

Échos des collectivités rurales!

présidé la cérémonie au cours de laquelle on a allumé des chandelles. La journée portes ouvertes a été une réussite. Environ 55 personnes y ont assisté.

- ✓ **Participation aux activités éducatives et à l'extension des services** de Brandon et ses environs. Ces activités ont fourni à la préposée à l'accueil, Pat Daniels, et à l'enquêteur des droits de la personne, Ida Erickson, une excellente occasion de mieux se faire connaître dans bien des localités. Les activités contribuent également à sensibiliser davantage les localités au rôle de la Commission. Dans l'avenir, peut-être bien au printemps, nous aurons le plaisir d'être l'hôte d'un **Séminaire à l'intention des employeurs**. Ces séminaires ont connu beaucoup de succès à Winnipeg.
- ✓ **Ida Erickson et Rich Ludwick** (enquêteur des droits de la personne à Winnipeg) ont animé deux cours portant sur la défense des droits de la personne.
- ✓ **Une dernière chose et non la moindre.** Nous avons maintenant un « nouveau » système informatique. La transition a officiellement eu lieu en octobre et nous avons fini par nous habituer au changement.

Vous avez des questions ou des préoccupations? N'hésitez pas à venir nous voir ou à nous appeler au (204) 726-6261, ou sans frais au 1-800-201-2551.

Séminaire sur les droits de la personne à l'intention des employeurs Calendrier du séminaire de 1999

6 mai, 29 septembre, 18 novembre
Winnipeg, Hôtel Norwood, 8 h 30 - 16 h

Il s'agit d'un séminaire d'une durée d'une journée destiné aux gens d'affaires et qui vise à répondre à leurs questions sur des sujets tels que les droits des employeurs, la grossesse, la tenue vestimentaire, le harcèlement sexuel et l'adaptation aux croyances religieuses et aux personnes handicapées.

Les employés qui travaillent à la résolution des plaintes répondent à vos questions!

Coût : 25 \$ par personne (incluant le repas du midi, les pauses-café et la documentation). Pour vous inscrire ou obtenir de plus amples renseignements, appelez au 945-3012.

Ceci n'est pas non plus la première page.

Droits de la personne au Manitoba

**Bulletin d'information sur
l'évolution des droits
de la personne au Manitoba**

Volume 1, numéro 6. Printemps 1999

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

À l'intérieur :

Rapport de Brandon
*Au centre de nombreuses
activités, verso de la page
couverture*

**Séminaires à l'intention
des employeurs, verso de la
page couverture**

Prix du journalisme :
*Réactions des gagnants,
p. 2-3*

Jugements Du nouveau :
*ordonnances de
surveillance, p. 5-6*

Mauvaise orientation?
*Questions d'orientation
sexuelle, p. 6-7*

**Journée internationale de
la femme : Réflexion sur la
condition féminine, p. 8**

Droits de la personne au Manitoba

*est produit par
la Commission manitobaine
des droits de la personne
Rédacteur en chef : Victor
Schwartzman*

*Nous tenons à remercier
sincèrement les Services de
traduction (ministère de la
Culture, du Patrimoine et de la
Citoyenneté) de leur excellent
travail dans la préparation de la
version française du présent
bulletin d'information.*

*Écrivez-nous à l'adresse
suivante : 175, rue Hargrave, 7^e
étage, Winnipeg (MB) R3C 3R8.*

MARCH 21 1999 LE 21 MARS 1999

RACISM STOP IT!
The International Day for the Elimination of Racial Discrimination

METTONS FIN AU RACISME!
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Manitoba Human Rights Commission
Canada

Vous l'avez deviné!

Prix du journalisme de 1998 relatifs aux droits de la personne

La Commission, le Winnipeg Press Club et l'Association d'éducation juridique communautaire (CLEA) sont heureux de présenter les récipiendaires de la douzième remise annuelle des Prix du journalisme relatifs aux droits de la personne. Le Prix de la presse écrite (petit tirage) a été décerné au Brandon Sun ainsi qu'à Peter Dalla-Vicenza, Scott Gibbons, Diane Nelson et Adrienne Spring pour leurs articles sur une vague de suicides dans une collectivité autochtone. Le Prix de la presse écrite (grand tirage) a été décerné à Riva Harrison du Winnipeg Free Press pour ses articles sur la prostitution. Mike Maunder et Virginia Maracle, du Winnipeg Free Press, ont obtenu une mention honorable pour leurs articles sur les Autochtones. L'émission de télévision Moving On de la CBC, qui portait sur l'invalidité, a remporté la Mention honorable du jury.



Dalla-Vicenza, Nelson, Gibbons, Spring

Buzz Currie, rédacteur en chef du Free Press Features, nous fait part de ses commentaires au sujet du prix remporté par Mike Maunder et Virginia Maracle :

Mike et Virginia écrivent « Inner City Voices » dans le Free Press depuis deux ans. Leur but est à la fois de sensibiliser la population de Winnipeg et du Manitoba à la réalité du centre-ville et de donner une voix à ceux et celles qui y vivent. Leurs articles ne cherchent pas à donner une image idyllique du centre-ville. Ils ont plutôt une valeur normative, en ce sens qu'ils cherchent à savoir ce qui fonctionne et quelle est la nature des problèmes. Le personnel du Free Press est très fier de la reconnaissance accordée au travail de Mike et de Virginia.

Les commentaires du Brandon Sun :

D'entrée de jeu, Peter Dalla-Vicenza a tenu à partager les honneurs. Modestement, il dit n'avoir écrit que quelques éditoriaux et rappelle qu'Adrienne Spring et Scott Gibbons ont rédigé la majorité des articles primés, sans oublier de mentionner la contribution importante de Diane Nelson. Les articles portaient sur la vague de suicides qui a frappé les Sioux de Birdtail.

C'est la quatrième année consécutive que le Brandon Sun remporte un des Prix du journalisme relatifs aux droits de la personne. « C'est très agréable de gagner. Je pense que cela démontre la pertinence de notre travail auprès des gens, souligne M. Dalla-Vicenza. Les journaux sont censés apporter du réconfort aux affligés et faire réfléchir les bien nantis. Une histoire comme celle-là nous ouvre les yeux sur ce qui se passe ailleurs. » Selon lui, l'un des points soulevés par les articles était que « les ressources mises à la

disposition des Premières Nations n'ont pas été convenablement réparties. Les auteurs de ces articles avaient les yeux bien ouverts ».

M. Dalla-Vicenza dit que le Sun prévoit bientôt retourner sur les lieux afin de voir ce qui a changé. « Je ne crois pas que les choses ont changé comme elles auraient pu. La réaction des politiciens qui auraient pu faire quelque chose ne s'est tout simplement pas manifestée. » Pourquoi? « L'autonomie gouvernementale est un objectif louable. Mais cela signifie-t-il que les personnes qui vivent dans les réserves devraient s'administrer elles-mêmes sans aucune intervention extérieure? Ailleurs, ce genre de problème n'aurait pas été toléré. Je me demande si l'autonomie gouvernementale ne sert pas d'excuse aux autres ordres de gouvernement pour ne pas assumer leurs responsabilités. J'en ai même la conviction profonde. »

Riva Harrison : Journalisme, conscience sociale et vie dans la rue

Lorsque j'ai gagné mon premier prix de la CMDP en 1992, une mention honorable pour des reportages quotidiens sur des questions relatives aux droits de la personne, j'étais une journaliste toute fraîche émoulue décidée à écrire sur les conditions sociales. Les articles de ce genre me passionnaient et j'avais convaincu les directeurs de la rédaction du **Winnipeg Sun** de faire des questions sociales un sujet à temps plein. Ils ont donc accepté ma proposition et même après être devenue la courriériste parlementaire du Sun, les questions sociales ont continué d'occuper une partie importante et substantielle de mon travail quotidien.

Toutefois, à l'approche du prochain millénaire, je ne suis plus la jeune journaliste convaincue de pouvoir, par ses articles, mettre fin à la pauvreté des enfants, à l'intoxication par inhalation de vapeurs de solvants, aux problèmes des sans-abri et à la malnutrition. J'ai découvert depuis que les choses avancent souvent au rythme d'un pas en avant puis de deux pas en arrière, et que c'est la politique qui mène le bal. La situation est parfois pénible et j'applaudis ceux et celles qui restent sur la ligne de front pour obtenir des changements sociaux significatifs. Depuis quelques années, ma carrière est plutôt orientée vers les arts et spectacles. Aussi, ce que je percevais d'abord comme « superficiel » m'apparaît aujourd'hui comme un moyen puissant, sinon le plus puissant, d'influencer l'opinion publique. Ce qui me ramène aux prix de la CMDP de 1998 et à la pièce **Hectic**.

J'avais écrit je ne sais combien d'articles sur la prostitution, peut-être bien des centaines, lorsque j'ai entendu parler de **Hectic**, une production du regretté Popular Theatre Alliance of Manitoba (PTAM). **Hectic** se distinguait des autres productions théâtrales du fait qu'elle employait une dizaine de personnes qui étaient ou avaient été des prostituées. Au cours d'ateliers qui ont duré des mois, on a entre autres entendu le récit d'histoires personnelles qui allaient éventuellement donner corps à la pièce. En tant que participante à ces ateliers, je suis devenue membre d'une « famille ». Le **Sun** m'a encouragée à m'absorber dans ce projet et c'est tout en son honneur. Mais j'ai aussi consacré une bonne partie de mon temps libre à fréquenter les lieux, tout simplement. Plus souvent qu'autrement, je laissais mon calepin à la maison.

Ce que mon reportage sur cette pièce m'a fait découvrir, c'est que le simple fait de voir un groupe de prostituées dans le milieu théâtral, soit ailleurs que dans le contexte habituel stéréotypé, m'a permis de les considérer comme des êtres complexes aux idées et aux intérêts très variés (ce qui est rarement évident dans les reportages de

l'actualité quotidienne). J'ai pu apprendre des choses sur leurs enfants, leur partenaire et leur famille, et j'ai même appris quelles étaient leurs couleurs et leurs émissions de télévision favorites. À un moment donné, elles sont devenues des personnes, des amies même, pour qui la prostitution n'était qu'une facette de leur vie. Jamais plus je ne pourrai lire un article sur les malheurs d'une prostituée de Winnipeg sans me demander s'il s'agit de quelqu'un que je connais. Je pense que cela vaut aussi pour les personnes qui ont vu **Hectic**. Cette compréhension annonce peut-être un changement à venir.

Quels que soient mes espoirs, je ne peux tout de même ignorer la réalité et l'attribution de ce prix m'a aussi attristée beaucoup, pour les raisons qui suivent. Le PTAM, une petite troupe qui avait du cran et qui remettait en question le statu quo, n'existe plus, victime des coupures dans les subventions. Bon nombre des membres de la distribution sont retournés dans la rue, leur téléphone débranché et en proie au désarroi. Même si **Hectic** n'a jamais eu pour objectif de les sortir de la rue, de nombreuses participantes ont arrêté de se prostituer pendant la durée du projet, ce qui témoigne de sa valeur significative (elles ont été payées pour leur participation). Pendant la semaine qui a suivi la fin de la représentation de **Hectic**, j'ai reçu plusieurs appels de femmes paniquées, qui voulaient désespérément rester en dehors de la rue. Ce fut une douche froide pour toutes les personnes qui considéraient la production comme le début d'une nouvelle vie.

C'est avec ces pensées et ces sentiments confus que j'ai accepté le prix de la CMDP de 1998. Pour moi, le projet et, par extension, mes articles, ont soulevé plus de questions qu'ils n'ont fourni de réponses. Quoi qu'il en soit, je suis reconnaissante d'avoir eu l'occasion de les explorer. Ironiquement, c'est le premier prix de la CMDP que j'avais remporté qui avait convaincu les gens de **Hectic** que j'étais qualifiée pour le travail qu'ils me proposaient. En effet, les prix de la CMDP sont des outils précieux dans notre lutte constante pour faire entendre les voix silencieuses dont parle la dramaturge Margaret Sweatman dans **Hectic**. Les prix relatifs aux droits de la personne contribuent aussi à prouver la justesse de ce type de journalisme, qui est souvent la première victime des mesures réactionnaires.

C'est toujours flatteur d'être reconnu pour un travail remarquable, mais la nature même des prix de la CMDP nous incite à ne pas oublier l'objet de nos reportages. Même dans le domaine des arts et spectacles, il n'y a pas toujours de fin heureuse.



Par Dianna Scarth
Directrice administrative

Deux tribunaux d'arbitrage

Lors de deux décisions récentes, les arbitres des droits de la personne se sont prononcés en faveur de la Commission et de deux plaignantes qui avaient porté des accusations de harcèlement sexuel contre leur employeur respectif. Les accusations étaient quelque peu inhabituelles du fait que les gestes reprochés étaient survenus en dehors du milieu de travail proprement dit, soit au cours d'une entrevue préalable à l'emploi et au cours d'une « réunion » après les heures de travail. Les deux arbitres ont accordé à la Commission manitobaine des droits de la personne des **ordonnances de surveillance** en plus d'une compensation financière aux deux plaignantes. Les ordonnances de surveillance sont rares mais celles-ci s'avéraient nécessaires en raison des circonstances particulières aux deux cas.

« Réunion » dans une chambre d'hôtel

L'arbitre Colleen Suche, c. r., a jugé que M. Keith Reyes, un homme d'affaires de Winnipeg, avait harcelé sexuellement une ancienne employée. La plaignante était alors âgée de vingt ans. En mai 1996, elle occupait le poste de directrice des comptes depuis trois semaines dans l'entreprise de M. Reyes, Small Business Services Inc. M. Reyes lui a demandé de le rencontrer un soir pour discuter d'affaires professionnelles. Bien qu'elle ait d'abord refusé puis suggéré de remettre la rencontre à un moment plus approprié, la preuve a démontré que M. Reyes insistait. La plaignante a fini par accepter de le rencontrer au restaurant. Mais au moment convenu, M. Reyes a insisté pour que la rencontre ait lieu dans une chambre de motel. Au cours de la « réunion », il lui a fait des avances sexuelles, physiques et verbales. La plaignante s'est sentie contrariée et a rejeté les avances. Elle a ensuite quitté le motel en larmes et a rapporté l'incident à la police et plus tard à la Commission.

Bien que M. Reyes ait réfuté les allégations, il a refusé de témoigner à l'audience. L'arbitre Suche a jugé la déposition de la plaignante cohérente et crédible, et a conclu qu'il s'agissait « d'un cas d'abus de pouvoir délibéré et planifié ». Il a ajouté « qu'une invitation à une réunion n'est pas une invitation à une relation sexuelle ». L'arbitre a ordonné que les pertes en salaire de la plaignante lui soient remboursées pour la période allant

de la date de l'incident jusqu'à ce qu'elle ait trouvé un nouvel emploi, et que la plaignante reçoive des dommages-intérêts généraux de 2 000 \$ pour atteinte à la dignité et des dommages-intérêts exemplaires de 1 000 \$. Il a précisé que cet incident isolé n'en demeurerait pas moins une infraction manifeste à la Loi.

Ordonnance de surveillance de deux ans

L'arbitre a aussi chargé la Commission de surveiller les pratiques d'emploi de M. Reyes et de ses deux entreprises, *Small Business Services Inc.* et *Tropical Cuisine Consultants Inc.*, et de toute autre entreprise dont il pourrait assumer la gestion ou la direction et ce, pour une période de deux ans. M^{me} Suche a souligné que même si l'imposition de l'ordonnance a un caractère envahissant, elle est tout à fait justifiée lorsqu'il y a raison de croire qu'un intimé risque de ne pas respecter le Code dans l'avenir.

Sollicitée durant une entrevue

Dans un autre cas d'accusation, l'arbitre Tom Goodman, c. r., a établi que M. Alain Caron a harcelé sexuellement une femme qui avait fait une demande d'emploi chez Phil-Can Services Limited. L'arbitre Goodman a jugé acceptable le témoignage de la plaignante selon lequel M. Caron l'aurait avisée, avant de prendre une décision, qu'il aimerait la rencontrer dans un restaurant. Lors de la rencontre en question, il lui a présenté un « contrat de travail préliminaire » décrivant les fonctions du poste. Le document a été signé par les deux parties. Selon le témoignage de la plaignante, elle aurait ensuite fait l'objet de sollicitation sexuelle. Elle a refusé les avances de M. Caron et n'a ensuite jamais reçu d'offre d'emploi officielle.

Une autre candidate a rapporté des faits semblables par affidavit, qui rendaient compte de l'emploi de la même tactique, avec nombreuses rencontres au restaurant et allusions sexuelles, le tout concordant avec le témoignage de la plaignante. Un enquêteur de la Commission a aussi fait état d'accusations semblables déposées par deux autres candidates. Un employé de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a affirmé avoir reçu des plaintes au sujet des méthodes d'embauche de M.

Éviter le harcèlement est une simple question de bon sens. Les employeurs avisés peuvent éviter les enquêtes et les audiences longues

imposent des ordonnances de surveillance

Caron, qui a par la suite cessé d'utiliser les services de DRHC aux fins d'embauche.

Bien que M. Caron n'ait pas témoigné lors de l'audience et qu'il n'a donc pu être soumis à un contre-interrogatoire, l'arbitre a estimé que la preuve corroborant le témoignage de la plaignante était digne de foi et cohérente.

Abus de pouvoir

L'arbitre Goodman a souligné que « l'abus de pouvoir est l'essence même du harcèlement sexuel ». Les tribunaux ont déjà accepté d'étendre la législation sur le harcèlement sexuel au processus d'embauche. M. Goodman a conclu que la plaignante avait fait l'objet de sollicitation sexuelle qui se voulait une condition préalable à une offre d'emploi.

En accordant les dommages-intérêts, l'arbitre a souligné les répercussions d'une telle infraction sur la plaignante, dont le fait de vivre dans la crainte de ce qui pourrait survenir une fois l'accusation portée et la perte de confiance envers autrui. La plaignante s'est vue accorder 1 000 \$ pour atteinte à sa dignité et à son estime de soi, plus 1 000 \$ en dommages-intérêts exemplaires. Bien que l'accusation ne se rapportait qu'à un seul incident et qu'il n'y ait pas eu de contact physique, l'arbitre a estimé que l'intimé a agi « avec malveillance » et a jugé que le montant imposé était approprié dans les circonstances. Il a qualifié la conduite de l'intimé de « disgracieuse », parce qu'il s'est servi du « processus d'embauche pour essayer de contraindre (la plaignante) à avoir des relations sexuelles avec lui ».

Justification d'une ordonnance de surveillance

En outre, l'arbitre a ordonné que pendant une période de cinq ans, toute entreprise ou corporation dont M. Caron est un dirigeant sera obligée d'aviser la Commission de toute activité d'embauche en fournissant notamment le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de toute personne interviewée pour un poste, l'identité des candidats acceptés ainsi que la date et le motif de départ de tout employé. La Commission est également autorisée à vérifier les documents concernant les pratiques d'embauche de toute entreprise appartenant à M. Caron.

Dans les cas précités, la Commission a cherché à obtenir des ordonnances de surveillance en raison d'inquiétudes concernant la situation financière des deux intimés, qui rendaient peu probable le recouvrement de toute somme devant être versée en dédommagement.

Un élément d'un ensemble

Chaque année, les plaintes pour harcèlement sexuel totalisent environ le quart de *toutes* les plaintes déposées à la Commission et ce, en dépit du fait qu'il s'agit d'un problème qui retient beaucoup l'attention et qui est susceptible d'être abondamment rapporté dans les médias.

La jurisprudence comme la législation sur les droits de la personne rendent les employeurs responsables de protéger leurs employés contre ce genre de comportement. Même lorsque l'employeur n'est pas directement responsable, il s'expose à des poursuites s'il était ou aurait dû être au courant de l'existence d'une telle conduite en milieu de travail, ou s'il omet de prendre les mesures appropriées lorsqu'une telle conduite est portée à son attention. L'adoption d'une politique contre le harcèlement sexuel est une mesure importante pour assurer la protection des employés, mais ce n'est qu'un début. Cette politique doit être efficace et faire comprendre aux employés que le harcèlement ne sera pas toléré, qu'il fera rapidement l'objet d'une enquête approfondie, et que des mesures appropriées seront prises dans les cas où l'on a prouvé qu'il y a bel et bien eu harcèlement sexuel.

En plus de donner des conseils pratiques sur la manière de prévenir le harcèlement sexuel ou d'y répondre, ainsi que sur la mise en œuvre d'une politique contre le harcèlement sexuel, la Commission a lancé au cours des deux dernières années des nouveaux programmes visant à aider les employeurs qui tiennent vraiment à respecter leurs obligations prévues par le Code. Une série de séminaires à l'intention des employeurs (voir au verso de la page couverture) leur permet d'apprendre à traiter de manière appropriée les problèmes de harcèlement.

Pour de plus amples renseignements, consultez notre site Web à l'adresse suivante : www.gov.mb.ca/hrc

et coûteuses en prenant des mesures préventives pour s'assurer qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel dans leur entreprise.



« Selon la Déclaration universelle des droits de l'homme, toute personne a droit à la sécurité et à la protection, explique Derek. Mais comment pouvez-vous vous sentir en sécurité lorsque vous êtes isolés et que les autres élèves de votre classe utilisent constamment des expressions comme "ça fait tapette" ou "ça l'air tellement gai" pour parler en mal de quelqu'un ou de quelque chose? La plupart du temps, les professeurs ne disent rien et vous êtes laissés à vous-mêmes. »

Derek est bénévole au sein du collectif des jeunes gais, lesbiennes et bisexuels de Winnipeg (**Winnipeg Gay/Lesbian Bisexual Youth Group**). Nous l'avons récemment rencontré pour discuter de questions d'actualité concernant l'identité et l'orientation sexuelles. Cindy, coordonnatrice du groupe de soutien aux transsexuels, et Donna Huen, employée du centre de documentation des gais et lesbiennes de Winnipeg, étaient aussi de la rencontre. À l'issue de cette rencontre, force est de constater que les questions d'actualité à cet égard sont les mêmes que celles d'hier, de l'année dernière et d'il y a dix ans.

L'école secondaire : pas facile!

Selon Derek, « les professeurs sont très contents lorsque les élèves s'expriment en classe. Mais comment se sentir en sécurité et protégé lorsque vous êtes isolés, lorsque des élèves de votre classe s'en prennent aux gais et aux lesbiennes. Les professeurs ne font rien ».

Derek a ensuite parlé d'un projet qui visait à aborder le problème de l'homophobie dans les écoles secondaires. Le projet consistait à parler d'orientation sexuelle et de discrimination aux gens. Un responsable scolaire a dit que le projet allait tout simplement « trop loin » et y a mis fin. Le projet n'a jamais repris. Quand des élèves ont voulu parler de l'incident dans le journal de l'école, un représentant de la division scolaire leur a dit que si l'article était publié, il n'y aurait plus de journal. Derek dit qu'il ne s'est rien passé depuis.

La mauvaise orientation?

Qu'est-ce qui devrait changer?

« J'aimerais que les gais et lesbiennes qui s'affichent comme tels soient acceptés dans les écoles. Ils ne devraient pas avoir à vivre dans un environnement où tous les élèves leur disent "ça l'air tellement gai" ou les traitent de "maudite tapette". Dans les cours qui portent sur le mode de vie ou la santé, j'aimerais que l'on parle des questions concernant les élèves gais, lesbiennes, bisexuels ou transsexuels. Ces questions devraient être abordées dans ces cours. »

Selon Derek, le manque de sensibilité du personnel enseignant contribue au problème. « Il existe un groupe militant (Multi-School Diversity Action Group) dont les membres abordent la question de l'homophobie dans les écoles secondaires qu'ils fréquentent. Une de ces écoles avait annoncé publiquement la tenue d'une réunion de ce groupe. Un des membres de notre collectif en avait entendu parler et voulait y assister. Son professeur aurait pu en profiter pour aborder la question de l'homophobie mais il ne s'est pas montré coopératif. L'élève a alors senti qu'il n'était plus en sécurité dans la classe. Il s'est senti menacé en raison de son homosexualité. Je me demande dans combien de classes de cette école cela s'est produit. »

« Quand on aborde la question du racisme ou du sexisme en classe, personne ne songera à en contester le bien-fondé. Mais les gais sont invisibles. Les gens ne voient pas qui nous sommes. »

Derek ajoute que « si les écoles distribuent des dépliants destinés à divers groupes sur le racisme et le sexisme, elles devraient aussi distribuer des dépliants sur la sexualité. Il en existe d'ailleurs de très bons ».

Les transsexuels, une minorité de plus en plus visible

En abordant la question des transsexuels, Cindy parle des difficultés que pose l'appartenance à une minorité relativement invisible jusqu'à tout récemment. « La population entretient bien des idées erronées au sujet des transsexuels, surtout en raison de reportages à caractère sensationnel dans la presse ou à la télé. Un transsexuel est une personne dont l'identité sexuelle profonde est en conflit avec son sexe naturel. De telles personnes entreprennent souvent un long processus de "transition" vers leur vraie identité sexuelle. »

« Je dirais, d'ajouter Cindy, que nous sommes cinquante ans derrière le mouvement gai et lesbien pour ce qui est de notre reconnaissance par la société en tant que groupe aux préoccupations et aux besoins particuliers compatibles avec les droits de la personne. Nous menons notre lutte sur plusieurs fronts à la fois. »

« Quand nous avons créé notre groupe de soutien, nous voulions notamment que les transsexuels du Manitoba reçoivent l'appui d'autres transsexuels. Nous voulions aussi établir un modèle permettant de formuler et d'approfondir les questions pertinentes au changement de sexe, un objectif qui avait plus d'importance

Selon le personnel du centre de documentation des gais et lesbiennes de Winnipeg (Winnipeg Gay/Lesbian Resource Centre), certains services gouvernementaux ont une perception tout à fait faussée.

encore. La transition d'un sexe à l'autre est un processus complexe qui prend des années et qui dépend largement du soutien psychologique et médical, qui n'est pas toujours là. De nombreuses personnes faisant partie du groupe de soutien éprouvent bien des problèmes avec le système. »

Pendant notre conversation, Cindy a soulevé quelques questions particulières. « Au Manitoba, la désignation du sexe qui apparaît sur les documents officiels ne peut être modifiée qu'après avoir subi une chirurgie pour changement de sexe et avoir obtenu d'un médecin un affidavit attestant ce fait. Cela signifie que votre sexe légal dépend exclusivement de vos organes génitaux. En général, lorsqu'on nous demande notre permis de conduire, notre carte d'assurance maladie ou notre passeport, nous sommes dans l'embarras d'avoir à produire des documents inappropriés qui indiquent que nous sommes de sexe masculin alors que notre corps a été modifié et que nous vivons à plein temps comme des femmes. »

Ailleurs, les exigences ne sont pas les mêmes. Cindy précise que « notamment aux États-Unis, en Californie et au Minnesota par exemple, tout ce dont vous avez besoin pour obtenir la désignation sexuelle qui vous convient sur votre permis de conduire ou tout autre document officiel est de la documentation fournie par votre médecin traitant. Dans la mesure où l'intervention chirurgicale est prévue, les autorités américaines acceptent d'émettre un passeport avec la nouvelle désignation sexuelle. Au Canada, cela n'est pas possible. Le permis de conduire indique qu'il s'agit d'un individu de sexe masculin alors que le nom et la photo que l'on voit sont ceux d'une femme. » Selon Cindy, le soutien médical n'est pas ce qu'il devrait être. « Il y avait autrefois au HSC une équipe qui offrait des soins, allant du diagnostic à la chirurgie. Maintenant, les gens sont souvent obligés d'aller ailleurs, aussi loin que Minneapolis ou Toronto. Nous sommes dans une impasse : on nous réfère ici à des gens qui n'ont pas l'expérience nécessaire dans ce domaine et qui ne sont pas intéressés à l'acquiescer. »

« Le transsexualisme est un diagnostic médical reconnu (dysphonie sexuelle). À titre de citoyens du Manitoba, nous avons droit à un traitement approprié. Trop souvent, nous devons recourir à d'autres moyens parce que le système nous laisse tomber. »

Cindy ajoute que Santé Manitoba réfère maintenant les transsexuels devant subir une chirurgie à un médecin du Nouveau-Brunswick qui a peu d'expérience. « Nous avons à Montréal l'un des meilleurs chirurgiens spécialisé dans la modification du sexe en Amérique du Nord. L'Alberta lui envoie ses patients transsexuels. Le groupe de soutien aux transsexuels aimerait savoir pourquoi le Manitoba ne nous réfère pas à un chirurgien expérimenté. »

Derek dit que les propos de Cindy lui ont ouvert les yeux. « Le simple fait d'être ce que nous sommes défie tous les stéréotypes

sexuels. En vertu de quel droit les hétérosexuels s'arrogent-ils la normalité en ne nous laissant que des miettes? »

Donna Huen ajoute : « Nous voulons avoir le droit d'exister, d'être ce que nous sommes sans être harcelés, de vivre notre vie sans peur, à la manière dont nous l'entendons ».

Le **centre de documentation des gais et lesbiennes de Winnipeg** vient tout juste d'obtenir des fonds pour un projet visant les jeunes gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels (**Gay Lesbian Bisexual Transgender Youth Project**). Ce nouveau projet prévoit organiser des rencontres avec les responsables des écoles et des divisions scolaires ainsi qu'avec les conseils d'administration et les directeurs généraux des organismes de services à la jeunesse. Le but de ces rencontres est de les encourager à élaborer des politiques qui favoriseront la sécurité et la protection des gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels. Le projet sera probablement déjà amorcé au moment de la parution de ce bulletin.



Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le **centre de documentation des gais et lesbiennes de Winnipeg**, au 222 de la rue Osborne sud, bureau 1, à Winnipeg. Vous pouvez obtenir des renseignements au 284-5208 ou laisser un message au 474-0212. De l'extérieur de Winnipeg, appelez sans frais au 1-888-399-0005 (message enregistré).



Par Janice Johnson-Grisdale

(M^{me} Johnson-Grisdale est stagiaire dans un programme spécial auquel participe la Commission)

Je me connais en tant que mère, épouse, grand-mère, fille, sœur, tante, collègue de travail et amie. Dans le cadre du programme de formation sur la défense des droits des communautés autochtones (Aboriginal Community Rights Training Program ou ACRA), je suis considérée comme une stagiaire. Pendant ma formation, j'ai souvent eu l'occasion de traiter la question des droits de la personne, comme participante ou observatrice. Une des manifestations qui m'a fait beaucoup réfléchir est une journée spécialement désignée pour souligner le travail et le talent des femmes, soit la **Journée internationale de la femme** (8 mars).

Les attentes liées au programme de formation de l'ACRA sont énormes. Je réfléchis à la place que j'y occupe. Je prends soin de mon image parce que j'ai pris conscience de mon importance. Cela m'aide à prendre soin de ma famille. En considérant les autres avec respect, je reconnais le fait que nous sommes tous égaux. J'essaie toujours d'apprendre à être une source d'inspiration pour tous ceux et celles qui partagent mon univers. En s'encourageant soi-même, on est toujours disposé à apprendre.

L'immense appui que je reçois de toutes les personnes qui participent à ce programme de formation est remarquable. Les quatre organismes partenaires sont la Commission canadienne des droits de la personne, l'Association manitobaine des droits et libertés, la Commission manitobaine des droits de la personne et la Aboriginal Ganootamaage Justice Services de Winnipeg. C'est auprès de ces organismes que j'apprends à connaître les droits et responsabilités que nous partageons et la manière dont nous sommes protégés par les droits de la personne.

Aux quatre mois, la formation en milieu de travail se fait auprès d'un organisme partenaire différent. Le nouvel environnement, les nouveaux visages et les nouvelles tâches nous amènent à créer des liens. Il s'en dégage une sensation agréable qui rappelle le sentiment de sécurité que l'on éprouve à la maison.

Journée internationale de la femme : ce que cela signifie pour moi

La familiarité qui règne me donne la motivation nécessaire pour mener à bien chaque nouvelle journée de travail. Me sentir bien et en sécurité a toujours eu beaucoup d'importance pour moi.

Le fait de partager nos réflexions entre frères et sœurs nous rapproche vraiment. Plus nous nous réunissons, plus nous comprenons à quel point nos parents ont fait de leur mieux à leur époque. Notre désir sincère d'aider nos enfants nous pousse nous aussi à nous dépasser.

C'est grâce aux enseignements de mes enfants que j'apprends à être un parent respectueux, à avoir de la compassion et à satisfaire leurs besoins. Mes enfants, Jody, Virgil, Elliot, Joshua, et mes derniers, Charlene, Jamie et Caroline, ainsi que mes petits-enfants, Shawn, Samantha, Jessie, Wyonnia, Chad, Dakota, Sheena, Dustin et Loren, me font chaud au cœur. Ils me font sourire. Mon bien le plus précieux est le fait d'être mère et grand-mère. C'est un honneur pour moi.

Le soir, j'explique à mon mari comment je m'efforce d'apprendre à observer et à écouter, à penser et à agir. J'essaie d'établir des liens entre tout ce que j'apprends et ma vie quotidienne, afin de continuer à m'épanouir. Ensemble, nous réfléchissons sur la manière dont nous nous influençons mutuellement.

Tard dans la nuit, je reçois un appel. Mon devoir de sage-femme m'appelle. Je me concentre sur mon rôle auprès de ce nouvel être qui va venir au monde. Je retourne ensuite à la maison pour aider ma famille à se préparer pour la journée, avec comme objectif d'améliorer notre compréhension des questions qui nous préoccupent et de leurs conséquences sur notre vie. Ces tâches ménagères, devons-nous les faire ou voulons-nous les faire? Tout est une question d'attitude. La répartition des tâches à la maison correspond très exactement à ce que j'ai déjà lu quelque part : « dans cette cuisine, tous sont égaux ».

En tant que femme, je suis reconnaissante de pouvoir continuer à enrichir mon rôle de pacificatrice et à rechercher dans mes actions l'équité et la justice dans un monde d'amour et de compassion. Pour tout cela, je me sens comblée par le Créateur, Kiji Manitou. Tout comme moi, j'espère que vous réfléchissez aussi à la signification de la Journée internationale de la femme.

Vous avez des questions au sujet des droits de la personne? Si vous appelez de Winnipeg, composez le 945-3007. Si vous appelez du nord du Manitoba, composez le 627-8270 (The Pas) ou sans frais le 1-800-676-7084. Si vous appelez de l'ouest du Manitoba, composez le 726-6261 (Brandon) ou sans frais le 1-800-282-8069. L'adresse de notre site Web bilingue est la suivante : www.gov.mb.ca/hrc