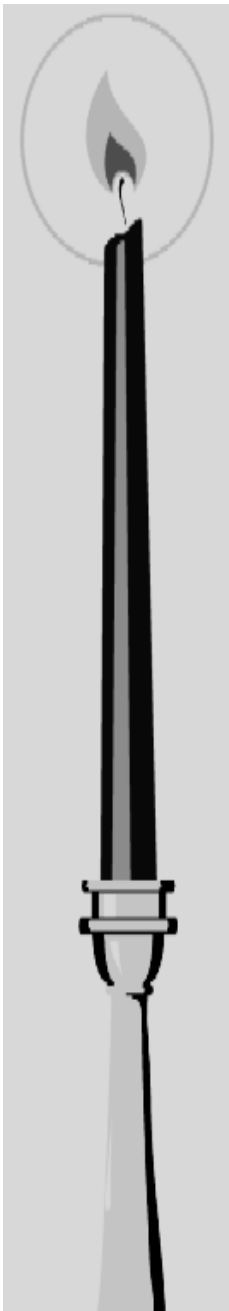
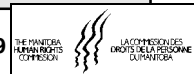


***Les droits de la  
personne au Manitoba***  
*Bulletin d'information sur les  
droits de la personne au Manitoba*

Volume 1, numéro 9, hiver 1999



# Que le nouveau millénaire soit les mille ans des droits universels de la personne.

***À l'intérieur :***

*Prochains colloques pour les employeurs, p. 2; Nouveaux bureaux à Le Pas, p. 3; La décision Schroen, p. 4; L'allaitement maternel, p. 6; Progrès dans la gestion des cas, p. 8; et, bien plus encore!*

**ACTIVITÉS DE LA CLEA POUR LA JOURNÉE DES DROITS DE LA PERSONNE : voir p. 8.**



# Colloques pour les employeurs

*Demandez au personnel qui règle les plaintes de répondre à vos questions!*

Colloque d'une journée pour les gens d'affaires, surtout pour les employeurs, au cours duquel nous répondrons à vos questions sur des sujets tels que les droits de l'employeur, la grossesse, les codes vestimentaires, le harcèlement sexuel, ainsi que l'adaptation à des besoins spéciaux relatifs à la religion et aux handicaps. Documentation fournie – réunion à caractère confidentiel et officieux.

Coût : 25 \$ par personne (comprend le déjeuner du midi et les pauses-rencontres). Pour vous inscrire et pour tout renseignement supplémentaire : 945-3007.

**Dates des prochains colloques :**  
**23 février, 3 mai, 14 juin 2000**  
**à Winnipeg, à l'hôtel Norwood**  
**8 h 30 – 16 h**

## Les droits de la personne au Manitoba

produit par 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 de la Citoyenneté) dont l'excellent travail a permis la réalisation de la version française de ce bulletin.*

**N'hésitez pas à nous écrire : 7<sup>e</sup> étage, 175, rue Hargrave, Winnipeg MB R3C 3R8. À Winnipeg, composez le numéro suivant : 945-3007. Dans le nord du Manitoba, composez le numéro suivant : 627-8270 (Le Pas). Dans l'ouest du Manitoba, composez le numéro suivant : 726-6261 (Brandon). Numéro sans frais dans l'Ouest : 1-800-201-2551. Numéro sans frais dans le Nord : 1-800-676-7084. Adresse de notre site Web : [www.gov.mb.ca/hrc](http://www.gov.mb.ca/hrc) Inscrivez-vous sur notre liste d'envoi dès aujourd'hui!**

## Exposés publics : Savons-nous parler en public?

Depuis que la Commission a ouvert ses portes en 1970, les agents des droits de la personne ont prononcé des allocutions sur demande. Nous fournissons de l'information sur **le Code**, sur la discrimination, et sur nos mécanismes de règlement des plaintes.

L'an dernier, nous avons révisé notre politique en matière d'allocutions publiques, afin de déployer nos efforts à meilleur escient.

Cette initiative a entre autres abouti à la mise sur pied du colloque pour les employeurs. Ce programme connaît un franc succès parce qu'il cible son auditoire avec soin. En même temps, nous avons réduit le nombre de personnes qui prononcent des allocutions à moins de vingt, ou là où il n'y avait pas d'auditoire cible (plaignants ou intimés éventuels).



Il en a résulté un nombre légèrement inférieur d'exposés mais plus fructueux. En 1998, nous avons présenté 110 exposés (37 aux employeurs ou aux entreprises, 40 à des groupes de plaignants éventuels, et 33 aux écoles ou aux universités). Jusqu'à présent en 1999, nous avons fait 65 exposés (25 à des employeurs ou entreprises, 18 à des groupes de plaignants éventuels, et 22 à des écoles ou à des universités).

Appelez-nous si vous voulez en savoir plus sur nos services.

# Notre bureau du Nord est maintenant installé dans le centre commercial Otineka.



*Lisa Moule, Opasquia Times*

## Regroupement des services des droits de la personne

La Commission des droits de la personne du Manitoba et la Commission canadienne des droits de la personne sont maintenant toutes deux logées à l'adresse suivante :  
**7<sup>e</sup> étage, 175, rue Hargrave, Winnipeg!** Vous êtes les bienvenus à notre journée porte ouvertes le 9 décembre, à compter de 13 h 30!  
 Téléphonnez-nous pour obtenir des précisions.

Le 15 octobre 1999, pour souligner avec éclat le début du millénaire des droits de la personne, le bureau de la Commission dans le Nord a déménagé officiellement de l'Édifice du gouvernement provincial de Le Pas au centre commercial Otineka.

L'emménagement dans le centre commercial rend la Commission plus présente au sein de la collectivité. Notre bureau est maintenant situé dans un lieu de rencontre très fréquenté où nos services sont très en vue. Par exemple, quelqu'un qui n'avait pas de raison particulière de se rendre à l'Édifice du gouvernement provincial n'aurait peut-être jamais eu connaissance de nos services. Par contre, à Le Pas, à peu près tout le monde s'arrête au centre commercial Otineka pour faire des courses ou pour rencontrer quelqu'un.

Étaient présents à l'ouverture Dianna Scarth, directrice générale de la Commission (centre), Don Pranteau, agent régional des droits de la personne pour le Nord, et Elizabeth Bennett, notre agent de réception des plaintes pour le Nord.

Pour assurer un service plus commode à la population du Nord, Don passera un jour par semaine aux bureaux de la Manitoba Metis Federation (tél. : 623-5701). Une fois par mois, il se rend aussi au Centre d'accueil de Flin Flon, et au Centre multiculturel de Thompson.

Quiconque a une question sur les droits de la personne ou désire déposer une plainte n'a qu'à téléphoner pour prendre rendez-vous avec Don. Vous pouvez aussi tout simplement vous arrêter en passant, et le personnel de ces centres vous fixera un rendez-vous avec lui. Vous trouverez aussi à chaque centre de la documentation écrite sur les droits de la personne.

***Un employeur peut-il faire preuve de discrimination pour des motifs religieux lors de l'embauche? La décision d'un arbitre dans l'affaire Schroen c. The Steinbach Bible College institue une nouvelle norme juridique, mais seulement dans une situation d'emploi exceptionnelle.***

# La discrimination lors de l'embauche : une nouvelle loi?

**Dianna Scarth**  
Directrice générale

Une décision d'arbitrage importante a été rendue pour une plainte concernant une employée qui a été congédiée à cause de sa religion.

L'imposition par un établissement religieux d'un critère religieux dans les qualifications d'un emploi crée une situation épineuse. L'élément important dans la nouvelle décision de l'arbitre est que, pour la première fois, l'imposition d'un critère religieux d'embauche a été maintenue pour un poste administratif (aide-comptable).

## La nouvelle décision

Donald R. Knight, c.r., fut l'arbitre indépendant désigné par le ministre de la Justice pour tenir une audience.

Mme Esther Schroen avait déposé une plainte contre le Steinbach Bible College. Ce collège l'avait congédiée lorsqu'il avait appris qu'elle n'appartenait pas à la religion mennonite.

L'arbitre Knight a signalé que « ...cette affaire concerne les droits d'un groupe religieux et la liberté religieuse d'une personne ».

## Le Collège

Le Bible College est une petite école privée du Manitoba financée et gérée par trois groupes d'églises mennonites. Il exige que tous les

dit au Collège qu'elle s'était auparavant convertie à la religion mormone. Le Conseil l'a alors licenciée pour des motifs de non-conformité religieuse.

## Constat de discrimination

*L'arbitre a estimé que le licenciement de Mme Schroen était uniquement basé sur « sa croyance religieuse et son association religieuse » et que la mesure prise par le Bible College était discriminatoire.*

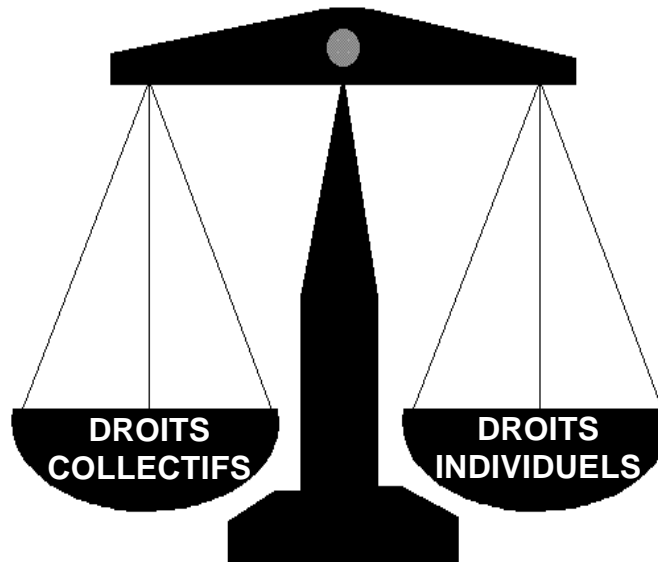
Toutefois, en vertu du Code des droits de la personne, la discrimination peut être considérée comme raisonnable si l'on

employés adhèrent à leurs principes religieux. Tout employé pressenti est tenu de signer une Déclaration de foi, confirmant son adhésion à cette religion. Le Bible College avait offert à Mme Schroen un poste d'aide-comptable, et cette dernière a signé la Déclaration de foi. Deux jours après avoir été embauchée, elle a

peut démontrer qu'elle est directement liée aux fonctions professionnelles. L'arbitre a mentionné que le Bible College est une situation exceptionnelle où les responsabilités de l'ensemble du personnel de soutien consistent entre autres à intervenir dans les questions de foi avec les élèves. Par exemple, tous les membres du personnel sont

**Ken Filkow, c.r., président de la Commission des droits de la personne du Manitoba, a déclaré ce qui suit : « La Commission n'est pas d'accord avec la décision de l'arbitre, mais a décidé d'accepter la recommandation de son conseiller juridique de ne pas demander d'examen judiciaire. »**

***Lisez la décision Schroen sur notre site Web.***



censés recevoir les élèves chez eux pour des séances d'étude biblique, et discuter de questions de foi avec les élèves à l'école.

L'arbitre a accepté le témoignage des experts religieux selon lesquels, dans un collège religieux aussi petit, les liens entre le corps professoral et le personnel sont très étroits. L'arbitre a également mentionné que les croyances mormones de Mme Schroen étaient diamétralement opposées aux aspects des enseignements de la religion mennonite anabaptiste évangélique.

Cette décision conclut que, compte tenu du rôle particulier du personnel au collège, et de la culture exceptionnelle au sein du collège (sa philosophie, sa mission, sa foi, ses croyances et son éthique), l'exigence voulant qu'une aide-comptable soit de confession mennonite est une exigence raisonnable et de bonne foi,

nécessaire pour atteindre les objectifs religieux du collège.

**Réaction de la Commission**

Ken Filkow, c.r., président de la Commission des droits de la personne du Manitoba, a commenté la décision d'arbitrage dans les termes suivants : « La Commission n'est pas d'accord avec la décision de l'arbitre, mais a décidé d'accepter la

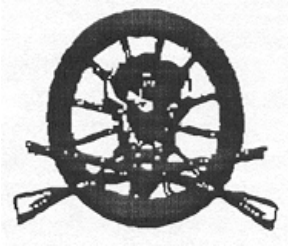
En raison de la « préoccupation constante que suscite cette décision, la Commission prendra les mesures nécessaires pour veiller à ce que la croyance religieuse ne serve pas à justifier à tort un mécanisme d'embauche étroit et discriminatoire », a ajouté M. Filkow. La Commission des droits de la personne du Manitoba a interprété cette décision comme découlant de la situation exceptionnelle du Bible

College, dans le sens où tous les employés sont censés participer étroitement à la vie spirituelle des élèves de ce collège.

Cependant, la Commission s'inquiète que certains employeurs ne recourent à cette décision pour justifier à tort un mécanisme d'embauche étroit ou discriminatoire. Par conséquent, la Commission formulera une prise de position et demandera des modifications législatives pour s'assurer que l'on ne recoure pas à tort à la croyance religieuse dans des situations d'embauche et d'emploi.

***La Commission formulera une prise de position et demandera des modifications législatives pour s'assurer que l'on ne recoure pas à tort au motif de la croyance religieuse pour justifier un processus d'embauche étroit et discriminatoire.***

recommandation de son conseiller juridique de ne pas demander d'examen judiciaire. » *Le Code des droits de la personne* ne prévoit qu'un droit d'examen judiciaire s'il y a eu des erreurs de procédures ou de compétence. Or, cette affaire ne présentait pas ce type d'erreurs.



**Le siège de la Manitoba Metis Federation déménage.  
Venez nous rendre visite à nos nouveaux locaux.  
En l'an 2000, la Manitoba Metis Federation aura son siège à  
l'adresse suivante : 150, rue Henry, Winnipeg (Manitoba).  
Nos services demeureront inchangés, mais seront tous  
regroupés sous le même toit.  
Nos numéros de téléphone resteront les mêmes.**

# Allaitement maternel en public

L'allaitement maternel en public est une question importante qui a fait l'objet d'un nombre croissant d'examins. Le dernier cas de ce type est une plainte pour laquelle le Conseil des commissaires a demandé au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant. L'audience devrait normalement avoir lieu au début de l'an 2000, à moins que les parties ne concluent un règlement à l'amiable avant.

Il s'agissait dans ce cas d'une mère qui avait besoin d'allaiter son enfant.



Elle se trouvait chez un antiquaire. Elle a allégué que le siège qui lui était offert était inacceptable, et que le magasin n'avait pas répondu à

ses besoins adéquatement. L'intimé a nié la version des faits présentée par la plaignante. Le Conseil des commissaires a considéré que cette affaire méritait un examen plus poussé dans le cadre d'une audience d'arbitrage.

L'audience sera publique. Une fois rendue, la décision de l'arbitre sera publiée sur le site Web de la Commission, et l'on pourra s'en procurer une version imprimée sur demande. D'autres décisions juridiques sont également publiées sur le site Web.

En matière d'allaitement maternel en public, la loi continue d'évoluer. Quoiqu'il n'existe actuellement aucun droit absolu d'allaiter un enfant en public, il a été reconnu dans certains cas qu'une mère avait le droit d'allaiter un enfant en public dans des circonstances particulières.

Quels sont vos droits et responsabilités en tant que mère qui allaite, ou en tant que commerçant ou prestataire d'autres services? Ce sont les faits entourant chaque cas qui déterminent ce qui est raisonnable.

*La question de l'allaitement a trait aux besoins des mères et de leurs bébés, ainsi qu'aux responsabilités des prestataires de services et des employeurs.*



Au cours des dernières années, la Commission a appuyé deux plaintes de mères allaitant leur bébé qui réclamaient qu'on tienne compte de leurs besoins. Ces plaintes avaient trait à l'allaitement dans une aire de restauration d'un centre commercial et au transport en commun. Dans les deux cas, on a abouti à un règlement.

La Commission tient à ce qu'on sensibilise davantage le public et que l'on accepte les besoins d'une mère qui allaite son bébé.

# Gestion du mécanisme de plainte

**Noël A.J. Badiou**  
Gestionnaire des enquêtes et médiations



*L'un des objectifs de la Commission des droits de la personne du Manitoba consiste à régler les plaintes de manière diligente, minutieuse et efficace. Dans les précédents bulletins, nous avons fait état de l'option de règlement rapide des causes au moment de la réception des plaintes, ainsi que du recours accru à la médiation. Le présent article portera sur les effets que ces options ont eus sur le mécanisme de plainte.*

## **Planification stratégique**

En septembre 1998, la Commission a organisé une série de sessions de planification stratégique. Ces sessions avaient pour but de définir les moyens de réduire les délais nécessaires pour régler les plaintes.

Certains des objectifs fixés comprenaient la mise en œuvre d'une option de médiation avant et pendant l'enquête relative aux plaintes, en tentant surtout de clore tous les dossiers qui dataient de plus d'un an. Un autre objectif consistait à ce que la Commission n'ait que des causes en cours (toutes les affaires datant de moins d'un an depuis l'ouverture du dossier) d'ici à la fin de 1999.

## **Nouvelles options de médiation**

Les nouvelles options de médiation ont été élaborées et mises en œuvre dans le cadre d'un projet-

pilote d'un an à compter du début de mars 1999. Les nouvelles options consistaient entre autres à évaluer toutes les plaintes éventuelles et réelles dans la perspective de la possibilité d'un règlement négocié, et à tenter de réunir les parties pour discuter d'un règlement si possible.

Lorsqu'une plainte est inscrite et signifiée, dans le cadre du programme-pilote, on prend contact avec les intimés pour déterminer si un éventuel règlement les intéresse. Cette démarche se produit une fois qu'on a donné à l'intimé avis de la plainte, et avant le début d'une enquête. On peut aussi envisager la médiation si cela est opportun, au cours d'une enquête relative à une plainte, lorsque les parties déclarent qu'elles désirent discuter d'un règlement. Depuis mars, on a abouti à un règlement par la voie de la médiation dans à peu près 15 p. 100 des cas où une plainte a été déposée.

## **Résultats positifs**

Le succès de la médiation et du règlement rapide (voir les bulletins précédents pour la description détaillée de ces options) a eu un effet positif sur le nombre de causes soumises à une enquête. La médiation et la formule du règlement rapide ont permis de régler certaines causes de manière

expéditive et ont par conséquent réduit le nombre de causes soumises à une enquête. Ceci a permis à la Commission de se consacrer à la clôture de dossiers plus anciens.

## **Cas plus anciens**

Au printemps 1999, la Commission a constaté qu'il y avait environ 138 cas pour lesquels le dossier était ouvert depuis plus d'un an.

Parmi ces cas, 74 ont été conclus soit par la fermeture du dossier (61), soit par le renvoi en arbitrage lorsqu'on ne parvenait pas à un règlement final (13). Il reste donc environ 66 p. 100 des causes sélectionnées au départ à régler avant la fin de cette année.

## **Prochain objectif : réduire la durée de l'enquête**

Si le succès du règlement rapide et des autres options de médiation se maintient, la Commission parviendra à respecter son objectif qui consiste à éliminer l'accumulation de retards dans les dossiers à traiter d'ici à la fin de décembre 1999. Ceci veut dire aucune cause datant de plus d'un an. La Commission sera alors en position d'aller de l'avant pour atteindre notre prochain objectif, qui consiste à réduire la durée moyenne des enquêtes à six mois.

# Règlements rapides

Les règlements rapides ont lieu avant qu'une plainte ne soit même rédigée, ce qui assure un service rapide à toutes les parties intéressées.

## Abri d'auto fermé

Le plaignant, quadriplégique, se déplace en chaise roulante électrique. Il vit dans un parc de maisons mobiles où seuls les abris d'autos ouverts sont autorisés. Or, le plaignant voulait obtenir une dispense pour pouvoir circuler en toute sécurité et en tout temps entre son garage et sa maison mobile en hiver. Notre bureau a téléphoné au parc de maisons mobiles qui a alors accédé à la demande du plaignant.

## Accès à un restaurant

La plaignante, qui se déplace en chaise roulante électrique, a un chien de service dressé. Lorsqu'elle a téléphoné au restaurant pour réserver une table, on lui a dit que son chien ne serait pas admis. Nous avons téléphoné au propriétaire du restaurant pour lui expliquer le rôle d'un chien de service. Il a alors accepté que des animaux de service soient admis dans son restaurant.

Un autre cas récent concernait un restaurant et une personne qui se déplace en chaise roulante et qui avait un animal de service. Les restaurants, taxis et autres prestataires de services ont beau savoir qu'ils doivent accepter les chiens-guides pour les personnes qui souffrent de handicaps visuels, ils ne savent pas toujours que la même règle s'applique aux animaux de services dressés pour les personnes qui souffrent d'autres handicaps (surtout les personnes qui circulent en chaise roulante ou qui souffrent d'une grave déficience auditive).

## Activités de la CLEA pour la Journée des droits de la personne

La CLEA (Association d'éducation juridique communautaire) organisera sa 11<sup>e</sup> Conférence annuelle des droits de la personne les 9 et 10 décembre. La date limite d'inscription (2 décembre) sera peut-être passée lorsque vous lirez ce bulletin mais, si vous voulez assister à cette conférence, essayez de téléphoner au numéro suivant : 204-943-2382.

Cette année, la conférence aura lieu à l'hôtel Radisson, au centre-ville de Winnipeg. Les conférenciers extérieurs sont **Allan Borovoy** et **David Matas**, tous deux réputés pour leurs travaux sur les causes relatives aux droits de la personne. Le vendredi soir, auront lieu un dîner et la remise du **Prix d'excellence du Manitoba dans le domaine des droits de la personne de 1999** et du **Prix du journalisme relatif aux droits de la personne de 1999**. Le samedi sera consacré à un débat d'experts et à des ateliers simultanés.

## Mots-devinettes sur les droits de la personne : sans doute une première mondiale

T N E M E L È C R A H A R  
 N O N B C O D J U S E X E  
 A W C L T G E D O C E L V  
 N É E Z D E S T U E P N M  
 G T I K P M E U Q N Y R K  
 I I N U D E C T B D J S D  
 A L T H K N N E G A E T I  
 L A E V X T B Y O N R Q P  
 P G A I N C A P A C I T É  
 D É F E N D E U R E M T Y

ascendance  
 harcèlement  
 incapacité  
 plaignant  
 défenseur  
 logement  
 le code  
 égalité

sexe  
 age  
 enceinte  
 abus  
 epn [exigence professionnelle normale]

*Les mots sont présentés horizontalement, verticalement et diagonalement, à l'envers et à l'endroit. Envoyez vos mots croisés dûment remplis à Victor Schwartzman, rédacteur, a/s Commission des droits de la personne du Manitoba, et il vous enverra un certificat de récompense!*