

Le congrès DREAM s'en vient

Le congrès DREAM (RÊVER) sur les droits de la personne a des objectifs, et pas des moindres : aider les élèves à DÉCOUVRIR leurs droits et leurs responsabilités; veiller à ce qu'ils se RENDENT COMPTE du fait qu'une personne, même seule, a le pouvoir de changer les choses; leur permettre d'apprendre à s'EXPRIMER; leur permettre d'acquérir la confiance nécessaire pour AGIR et intervenir afin d'aider les autres; et enfin les encourager à rassembler ce qu'ils ont appris afin de MOTIVER d'autres personnes lorsqu'ils reviennent chez eux. Bref, l'objectif premier est de rêver (DREAM).

D'après les coprésidentes du congrès, Pam Roberts et Lorraine Lambert, les élèves qui assisteront au congrès participeront à des ateliers sur le thème choisi, se laisseront inspirer par des conférenciers, joueront à des jeux interactifs et feront appel à leur propre créativité pour ramener chez eux un message personnel au sujet des droits de la personne. Au bout du compte, les élèves en sauront plus au sujet de la discrimination et de leurs droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba. Toutes les séances sont conçues pour faire participer les élèves d'une façon amusante et pertinente.

Suite à la page 2

« Je suis très heureuse à l'idée d'accueillir Keith Macpherson au congrès... il prône le respect, en commençant par le respect de soi-même. » Pam Roberts, coprésidente du congrès DREAM



Keith Macpherson, connu pour sa capacité d'inspirer et de motiver, ainsi que sa présence dynamique en tant que musicien, moniteur de yoga, mentor spécialisé, adepte de la thérapie énergétique, orateur et auteur, a touché et inspiré des milliers de personnes dans le monde à sa façon bien à lui depuis des années.

En avril 2014, cette personne charismatique aux multiples talents jouera un double rôle au congrès DREAM pour les jeunes sur les droits de la personne, où il sera le conférencier invité et se produira aussi sur la scène, tant à Winnipeg qu'à Shilo.

Avec sa conviction en matière de changement social, d'amour-propre et de transformation personnelle et sa facilité d'expression, Keith rassemblera tous ses talents afin d'offrir une présentation convaincante et enrichissante, qui poussera les élèves à dépasser leurs limites et à comprendre que leurs rêves (qu'il s'agisse d'objectifs personnels ou du rêve de créer une société sans harcèlement et sans discrimination) sont à portée de main

Les droits en question par Yvonne Peters – Présidente

La question de l'adaptation aux besoins spéciaux dans le domaine des droits de la personne n'attire pas souvent la publicité que reçoivent les cas de harcèlement ou de racisme. Cependant, de temps à autre, quelque chose se produit qui met en évidence aux yeux du public cette forme de discrimination relativement mal comprise.

La question de l'adaptation aux besoins spéciaux a été portée à l'attention du public lorsqu'un professeur de l'université York a refusé la requête d'un étudiant qui faisait ses études en ligne. L'étudiant ne voulait pas participer à un projet qui devait avoir lieu à l'université et a demandé une dispense pour des raisons religieuses, disant que sa religion exigeait qu'il limite ses rapports avec les femmes. Le professeur a refusé de lui accorder la dispense, mais, plus tard, l'administration de l'université a déclaré qu'il aurait fallu accepter la requête de l'étudiant.

Nous ne connaissons pas suffisamment les détails de ce cas pour pouvoir faire des commentaires précis, mais ceci nous donne l'occasion d'examiner le concept de l'adaptation raisonnable aux besoins spéciaux dans le cadre du *Code des droits de la personne* du Manitoba (*Le Code*).

L'idée d'adaptation raisonnable signifie que l'on doit changer la façon dont on fait les choses. Les changements doivent être fondés sur les besoins précis de la personne qui fait la demande, pourvu que ces besoins soient liés à l'une des caractéristiques protégées par le *Code*, comme le sexe, l'âge, l'incapacité ou la religion. Il est important de noter que l'adaptation n'est pas censée être idéale; elle doit juste être raisonnable. Ce processus est centré sur les besoins de la personne, et non ses souhaits.

Le *Code* prévoit une adaptation raisonnable pour les personnes qui ont des besoins spéciaux. Dans bien des cas, il ne s'agit pas de trouver un équilibre entre les droits de chacun, mais plutôt de reconnaître que de simples changements peuvent ouvrir de meilleures possibilités à des personnes qui ont des besoins spéciaux protégés par le *Code* et leur donner de meilleures occasions de participation, que ce soit dans le domaine de l'emploi ou dans ceux des services ou du logement.

Trouver un équilibre entre les droits de chacun peut être plus difficile. Au Manitoba, une adaptation raisonnable qui a pour effet de contrevenir aux droits protégés d'autres employés, clients ou locataires peut être considérée comme déraisonnable.

Cependant, il n'y a pas de règles strictes, car chaque cas doit être examiné individuellement et les points de vue opposés doivent être analysés. Dans le domaine des droits humains, aucune caractéristique protégée n'éclipse les autres et pour savoir de quel côté faire pencher la balance, il se peut que l'on doive décider quelle partie subirait la plus grande discrimination.

Selon Pam Roberts, « Les deux jours passés avec des élèves et des enseignants du Manitoba sont les meilleurs jours de l'année, sur le plan du travail. Leur enthousiasme et leurs idées me rendent très optimiste en ce qui concerne les progrès qu'ils feront sur les questions de droits humains. » Cette année, le congrès DREAM réserve quelque chose de spécial aux enseignants. Chacun d'entre eux recevra une trousse de l'enseignant sur la discrimination et les droits de la personne. La trousse contient de nombreuses ressources (information, liens, jeux) utilisées au cours du congrès.

Le congrès aura lieu le 15 avril 2014 à Shilo, au Manitoba, et le lendemain, 16 avril 2014, à Winnipeg.

Ce congrès pour les jeunes est gratuit et le dîner est offert. Les élèves des 7e, 8e et 9e années sont les bienvenus et chaque école peut envoyer jusqu'à six participants. Nous conseillons aux enseignants et aux élèves de s'inscrire rapidement, parce que le nombre de participants est limité et l'on s'attend à ce que le maximum soit vite atteint. Vous pouvez vous inscrire en ligne sur le site Web de la Commission : <http://www.manitobahumanrights.ca/index.fr.html>.

Règlement

Le harcèlement sur les lieux de travail se présente sous toutes sortes de formes

Dans le *Code des droits de la personne*, le mot « harcèlement » est défini comme étant un comportement ou un commentaire répété, qui s'avère offensant ou inapproprié et est lié aux caractéristiques protégées mentionnées dans le *Code*, tels le sexe, la religion, l'âge et l'ascendance. Le comportement ou le commentaire peut être verbal ou écrit, ou se présenter sous forme de courriel, de plaisanterie, de photographie ou de représentation graphique. Le mot « répété » suggère que la chose a eu lieu plus d'une fois.

Dans cet exemple de règlement par médiation avant enquête, une femme a déposé une plainte pour harcèlement en déclarant qu'un gestionnaire avait tourné en ridicule son apparence physique, lui avait fait des remarques méprisantes et l'avait appelée « loser » (imbécile). Après avoir consulté un avocat, elle a prétendu qu'un vice-président directeur lui avait dit que les commentaires du gestionnaire n'étaient pas de la discrimination.

Peu après, elle a perdu son poste.

Lorsqu'elle a porté plainte officiellement, on lui a donné le choix de participer à la médiation avant enquête. Ce choix est offert au début du processus, une fois qu'une plainte a été déposée et qu'elle a été signifiée à l'intimé (la compagnie, dans ce cas), mais avant qu'une enquête soit lancée. On n'examine pas la validité de la plainte et on n'exige pas une réponse écrite officielle. Au cours du processus, le médiateur aide les deux parties pour qu'elles arrivent à régler le problème.

Le médiateur oriente la discussion entre les parties sur les questions mentionnées dans la plainte afin d'essayer de régler ces questions. Le médiateur s'appuie sur des décisions d'arbitrage précédentes ou sur d'autres textes juridiques afin de guider les parties et de les faire réfléchir aux preuves qu'elles ont à l'appui de leurs points de vue. En effet, ces preuves seront exigées s'il y a une enquête sur la plainte ou si une audience publique d'arbitrage est organisée. Le médiateur est impartial et ne donne pas de conseils juridiques, mais il peut renseigner les parties sur les détails dont un enquêteur ou un arbitre pourrait tenir compte.

Dans le cas présent, les parties se sont entendues sur le règlement suivant : la plaignante a reçu 10 000 \$ d'allocation-retraite, moins les déductions obligatoires, ainsi que 8 000 \$ de dommages-intérêts généraux et 5 000 \$ pour les frais de justice.

Une décision qui protège la vie privée et la confidentialité

Une décision de la Cour du banc de la reine renforce la confiance de la Commission des droits de la personne du Manitoba dans l'intégrité de ses enquêtes.

« Cette décision protège la vie privée des personnes qui offrent leur témoignage dans des cas de harcèlement et la confidentialité de ces témoignages » déclare Isha Khan, conseillère juridique de la Commission. « Elle préserve aussi l'intégrité du processus d'enquête de la Commission. »

La Commission avait fait appel de la décision d'un conseiller-maître qui avait déclaré que tous les documents rassemblés par un enquêteur devaient faire partie du dossier à l'appui de la décision du Conseil des commissaires de renvoyer une plainte à une audience d'arbitrage, malgré le fait que le Conseil des commissaires n'avait pas examiné tous les documents en question pour prendre sa décision.

Il s'agissait d'une plainte pour harcèlement sexuel (Metaser c. Jewish Community Campus of Winnipeg Inc.). Les représentants du Jewish Community Campus (JCC) avaient déclaré que l'enquête n'avait pas été neutre ou exhaustive, en partie parce que l'enquêteur n'avait pas interrogé deux personnes dont le témoignage aurait été en la faveur du JCC. Ils avaient aussi dit que le refus de la Commission de leur communiquer le contenu du dossier d'enquête était injuste et que le rapport de l'enquêteur, qui résumait ses constatations, n'était pas suffisant.

Mme Khan avait fait valoir que la Commission avait déjà communiqué tous les documents qui avaient été remis au Conseil des commissaires. Le JCC, selon elle, n'était pas en mesure de prouver qu'il y avait d'autres documents qui pourraient sans doute ou peut-être être pertinents en ce qui concerne la décision du Conseil.

Dans sa décision, la juge Colleen Suche a écrit que la Commission était un tribunal indépendant, hautement spécialisé, et expert dans son domaine en matière de procédure et de droit substantiel.

La décision confirme certains principes importants qui sous-tendent le fonctionnement de la Commission. Le rôle de celle-ci consiste à faire une analyse préliminaire afin de déterminer si la preuve existante est suffisante pour justifier la tenue d'une audience où un arbitre indépendant décidera du bien-fondé de la plainte. Le Conseil prend cette décision en se reposant uniquement sur le rapport de l'enquêteur, ce qui permet à ce dernier de préserver la confidentialité pour ce qui est des témoins, jusqu'à ce que la plainte soit renvoyée à un arbitre et qu'une audience soit tenue.



13 février 2014
Harassment in Today's Workplace (Le harcèlement au travail de nos jours)
Séminaire d'une demi-journée
(Inscription : 125 \$, pause-santé incluse)

Inscrivez-vous en ligne : www.manitobahumanrights.ca