



GUIDE POUR LES PRÉSIDENTENCES DE COMITÉS

D'ÉQUITÉ et de JUSTICE SOCIALE

2021-2022

La justice sociale, une qualité réalisée au sein d'une société lorsque les membres de celle-ci sont traités équitablement et se sentent physiquement et psychologiquement en sécurité.



TABLE DES MATIÈRES

Message de bienvenue	4
Rôles et responsabilités des présidences d'équité et de justice sociale au sein des associations locales	6
Que veulent dire l'équité et la justice sociale dans notre contexte	8
Histoire	11
Votre MTS	14
Langage de la justice sociale	18
Ressources	20
Législation relative aux responsabilités du personnel enseignant	21

Contact :

Sherry Jones

Cadre administratif

The Manitoba Teachers' Society

Services professionnels et services en français

191, rue Harcourt, Winnipeg (MB) R3J 3H2

Tél. : (204) 831-3069 poste 236 / 1-866-494-5747, poste 263

sjones@mbteach.org



Bienvenue de la part du
Président
de la MTS
Mots d'encouragement

Félicitations et bienvenue au rôle de la présidence du Comité de l'équité et de la justice sociale. Le travail que vous ferez cette année sera essentiel au succès de nos membres, et honnêtement, au succès de tout le monde dans nos communautés. La MTS promeut et encourage la justice sociale de longue date, non seulement au sein de notre membriété, mais aussi au sein des communautés dans lesquelles nous oeuvrons et résidons. Comme nous vivons dans une période de plus grande diversité dans notre province et dans notre pays, celle-ci est reflétée dans nos salles de classe; vous jouerez un rôle significatif à encourager des salles de classe et des communautés plus sécuritaires et inclusives. Votre travail fera partie de notre histoire lorsque nous bâtissons un héritage pour tous les membres, puisqu'ensemble, nous commençons un deuxième siècle de croissance continue de notre profession.

Ce guide contient des conseils pratiques et des ressources pour vous aider à comprendre votre rôle et l'appui important que vous fournirez à vos collègues.

De la part de la Manitoba Teachers' Society, je vous remercie pour votre travail dans la poursuite de l'équité et de la justice sociale, et je vous souhaite de grands succès dans vos initiatives pour l'année à venir.

James Bedford, président, The Manitoba Teachers' Society



Rôles et responsabilités des présidences d'équité et de justice sociale au sein des associations locales

- Appuyer le personnel enseignant quant aux questions d'équité et de justice sociale reliées à la profession.
- Rencontrer les autres présidences d'équité et de justice sociale de leur région lors de chaque atelier de formation de deux jours, et au moins une fois lors d'une réunion spéciale sur l'équité et la justice sociale dans leur région.

La MTS offre trois ateliers de deux jours annuellement qui sont conçus pour vous donner :

- de l'information et des ressources pour appuyer votre travail comme président(e).
- des occasions lors desquelles vous réseautez avec des experts sur des sujets variés et avec des fournisseurs de services à travers le Manitoba; recevoir des copies de ressources pertinentes et interagir avec vos homologues en regroupements par région et au hasard.

De plus, ces ateliers de formation et ces réunions sont conçus pour aider les présidences à accomplir les buts suivants :

- Écouter les enseignantes et enseignants, et les appuyer dans leur travail d'équité et de justice sociale au sein de leur association locale.
- Éduquer les membres de leur association locale sur les questions d'équité et de justice sociale.
- Influencer et éduquer les membres lors de la négociation collective.
- Fournir aux membres à l'échelle locale des ressources et des contacts.
- Établir un comité pour promouvoir la sensibilisation et l'action pour l'équité et la justice sociale.
- Préconiser la formation aux échelles locale et provinciale (MTS).

Comités d'équité et de justice sociale au sein d'associations locales

Un Comité d'équité et de justice sociale peut être établi à l'échelle locale pour appuyer le travail de la présidence d'équité et de justice sociale.

Étapes à suivre pour établir un comité :

1. Déterminer la structure de votre comité d'équité et de justice sociale.
2. Préconiser de l'appui auprès de votre conseil de direction d'association locale.
3. Trouver des défenseurs parmi vos membres d'association locale.
4. Solliciter des membres qui rempliront les rôles au sein du comité.
5. Créer un outil d'évaluation des besoins.
6. Sensibiliser les membres.
7. Revoir les politiques existantes de l'association locale et de la division scolaire.
8. Introduire des stratégies et des activités pour impliquer les membres dans des sujets particuliers.
9. Réseauter avec d'autres associations locales.
10. Élargir votre base de membres impliqués.
11. Faire rapport au conseil de direction de l'association locale et auprès des membres régulièrement pour susciter un appui.

Ressources et contacts

Tout au long de l'année, la MTS offre de multiples ateliers auxquels tous les membres peuvent participer. Ils permettent d'accumuler des heures contacts envers les certificats émis par le Ministère de l'Éducation et de la Formation Manitoba. L'inscription à ces ateliers est possible par l'entremise du site web de la MTS. Les questions pertinentes concernant l'équité et de la justice sociale dans le contexte manitobain sont abordées lors de ces ateliers.

L'Équipe d'apprentissage dirigée par des enseignants ainsi que les membres du personnel-cadre de la MTS sont disponibles sur demande pour l'animation d'ateliers sur une variété de sujets reliés à la diversité, à

l'équité et à la justice sociale. En ce qui concerne la communication avec des animatrices et animateurs appropriés pour le traitement de sujets abordés par la MTS, les présidences d'équité et de justice sociale peuvent communiquer avec **Sherry Jones pour de l'aide**.

Des ateliers de formation destinés aux conseils de direction d'associations locales sur des sujets touchant l'équité et la justice sociale sont aussi offerts.

CONSULTEZ LA LISTE DES FACILITATEURS RÉGIONAUX DE L'ÉQUITÉ ET DE LA JUSTICE SOCIALE À LA PAGE 17

Que veulent dire l'équité et la justice sociale dans notre contexte

Définitions

Équité :

Justice atteinte au moyen de mesures proactives qui aboutit à l'habilitation de toutes et tous. Les mesures proactives peuvent inclure l'élaboration et la sanction de politiques et législation; la sensibilisation; la suppression d'obstacles qui marginalisent; la création d'espaces pour « d'autres » voix (définition adoptée par la MTS en 2008).

L'équité se réfère à la provision d'occasions équitables, d'accès équitable à la programmation, aux services et aux ressources critiques pour la réussite de tous les élèves et le personnel qui les dessert. L'équité et l'égalité ne sont pas nécessairement synonymes, puisque l'équité peut être réalisée par des moyens inégaux.

—Guide manitobain de l'Alliance gai-hétéro, 2014

L'équité, de la perspective de la MTS, comprend les engagements suivants :

- Que « les membres et les employés de la MTS promeuvent une compréhension et une inclusion active de groupes cherchant l'équité » conformément aux caractéristiques applicables du Code des droits de la personne du Manitoba, Article 9(2);
- Que la MTS appuie les membres dans la réalisation de milieux d'apprentissage sécuritaires et inclusifs qui respectent la diversité humaine et préviennent l'expression de jugements négatifs fondés sur le sexe, les stéréotypes sexuels et/ou l'orientation/l'identité sexuelle.



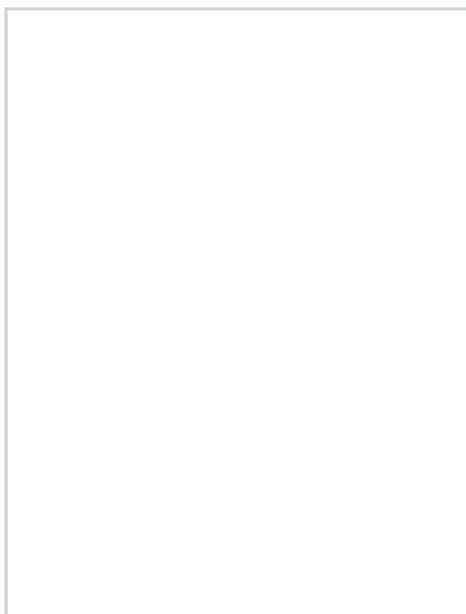
ÉGALITÉ



ÉQUITÉ



LIBÉRATION



VOTRE IDÉE ICI

Accès, Agence, Plaidoyer, Action

- Que toutes les formes de discrimination soient éliminées dans les écoles et dans les communautés du Manitoba, conformément à la définition de la discrimination du Code des droits de la personne du Manitoba, Article 9(1);
- Que la MTS préconise activement et promeuve les actions qui visent le développement des plans pour la prévention et pour le traitement approprié d'incidents de discrimination, développe un climat de respect de la diversité, et promeuve les interactions positives parmi les membres de la communauté scolaire.

Justice sociale (MTS 2008) :

Une qualité atteinte dans une société où ses membres sont traités équitablement et se sentent physiquement et psychologiquement en sécurité.

Diversité :

La « diversité » veut dire plus que de reconnaître et/ou de tolérer la différence.

La diversité est une série de pratiques conscientes qui comprennent :

- la compréhension et la reconnaissance de l'interdépendance de l'humanité, des cultures et de l'environnement naturel.
- la pratique du respect mutuel pour les qualités et les expériences qui sont différentes des nôtres.
- la compréhension que la diversité inclut non seulement les façons d'être, mais aussi les façons de savoir.
- la reconnaissance que la discrimination personnelle, culturelle et institutionnalisée crée et maintient les privilèges de certains en créant des désavantages soutenus pour d'autres.
- le développement d'alliances à travers les différences afin que nous puissions travailler ensemble pour éradiquer toutes les formes de discrimination.

La diversité comprend : savoir comment interagir avec les qualités et conditions qui sont différentes des siennes et qui ne font pas partie des groupes auxquels on appartient. La diversité englobe toutes les façons que les êtres humains sont similaires et différents. Ceci veut dire comprendre et accepter l'aspect unique des individus, ainsi que respecter leurs différences. La diversité peut inclure, mais n'est pas limitée à l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique, la culture, statut socio-économique, la religion, le statut familial, les invalidités mentales et physiques.

–*Guide manitobain de l'Alliance gai-hétéro, 2014*

Il est important de reconnaître que les catégories de différences ne sont pas toujours fixes, mais peuvent être fluides; que nous respectons les droits des individus à l'auto-identification et que nous reconnaissons qu'aucune culture n'est intrinsèquement supérieure à une autre.

Droits de la personne

« D'appuyer les droits de la personne comprend [aussi] la reconnaissance et la protection inhérente de la dignité de tous les individus aux niveaux individuel, organisationnel et de la politique publique. » (traduction libre)

–*Guide de l'Alberta Teachers Association*

Histoire

Les syndicats ont été fondés dans l'équité

Citation du livre intitulé *From Demonized to Organized, Building the New Union Movement* (Loreto, 2013, page18) :

« Les syndicats ont formalisé la coopération dans le milieu du travail et ont offert aux employés, en dépit de leur affiliation politique, un moyen facile et pratique de travailler ensemble. Sans la coordination des syndicats dans le milieu du travail, les employés devaient négocier individuellement pour leur contrat, salaire et conditions de travail respectifs. Comme résultat, plusieurs employés à travers le Canada gagnaient des salaires plus élevés que leurs consoeurs et confrères seulement parce qu'elles ou ils avaient maintenu un rapport plus étroit avec les gestionnaires ou les propriétaires des compagnies. Les avantages dont certains tiraient profit n'étaient pas souvent partagés par d'autres. » (traduction libre)

La description du fondement des syndicats montre l'accent mis sur l'équité pour tous les travailleurs du groupe d'emploi. Lorsque nous négocions collectivement par l'intermédiaire de nos associations locales avec les divisions scolaires, nous exerçons notre droit au traitement équitable de tous les membres.

Au sein de la MTS, l'AGA a adopté une résolution en 1975 pour établir son premier comité de justice sociale spécifique intitulé *Status of Women in Education Committee* ou SOWIE, qui a été renommé, par la suite, à SWE. Dans les années 80, le nom et le mandat de ce comité avaient été changés à *Equality in Education* pour le traitement du racisme, des soins des enfants et des personnes âgées, et de l'équité lors de l'embauche. Au milieu des années 90, le nom du comité avait changé encore à *Equal Opportunity in Education Committee (EOE)*. Comme résultat du travail transformateur de ce comité, les gains tels que les avantages sociaux pour les partenaires du même sexe et le droit aux prestations supplémentaires parentales sont maintenant compris dans toutes les conventions collectives à travers le Manitoba.

Par le moyen de résolution à l'AGA 2008, le comité a été renommé une fois de plus. Le Comité permanent d'équité et de justice sociale a un mandat élargi, et il continue à se concentrer sur l'avancement des questions et pratiques d'équité et de justice sociale au sein de la MTS. Le travail fait par ce comité est soutenu par un réseau de présidences d'équité et de justice sociale qui représentent chaque association locale d'enseignants(es) au sein de la MTS.

L'équité et la justice sociale chapeautent tous les objectifs de la MTS

Lors de la revue des Statuts courants de la Manitoba Teachers' Society, nous retrouvons le mandat suivant (Statuts, page 3)

L'Association a pour mandat :

- (a) de promouvoir la cause de l'éducation au Manitoba;
- (b) de promouvoir et de protéger les intérêts de ses membres;
- (c) d'améliorer la profession d'enseignement au Manitoba;

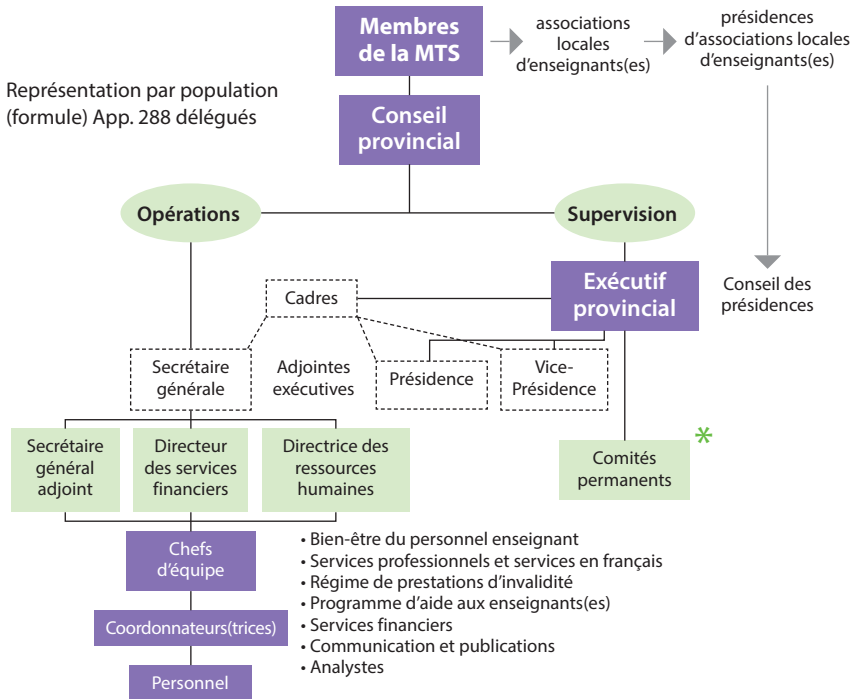


- (d) de traiter de questions sociales qui touchent la profession d'enseignement;
- (e) de collaborer avec d'autres organisations au Canada ou ailleurs ayant des objectifs et un mandat identique ou semblable;
- (f) de prendre des mesures qui ne sont pas incompatibles avec cette Loi ou n'importe quelle autre Loi de la Législature que la MTS considère comme nécessaires ou recommandées pour appuyer effet à n'importe quelle politique qu'elle adopte concernant toute question touchant directement ou indirectement l'enseignement, les enseignantes et enseignants ou l'éducation.

Le travail de l'équité et de la justice sociale est particulièrement pertinent au paragraphe (d) puisqu'il y a une myriade de questions sociales qui ont un effet sur nos vies personnelles, nos rôles professionnels au sein des écoles et la vie des enfants et des adolescents à qui nous enseignons. Ceci comprend des formes multiples d'oppression et d'expressions de pouvoir qui minorisent ou marginalisent les élèves individuellement et/ou en groupes. Plusieurs élèves ont besoin d'appui supplémentaire pour être sur un pied d'égalité avec les autres. C'est cette fondation de syndicats et de l'éducation publique

qui confirme l'importance de l'équité et de la justice sociale au sein de la Manitoba Teachers' Society.

Votre MTS



* Comités permanents

- Comité des négociations collectives
- Comité des programmes d'études et de l'enseignement
- Comité du financement de l'éducation
- Comité d'équité et de justice sociale
- Comité des avantages collectifs
- Comité de la voix et de l'action des Peuples Autochtones
- Comité du perfectionnement professionnel
- Comité de la formation et de la certification du personnel enseignant
- Comité de la sécurité et de l'hygiène du travail

Définition légale des comités permanents :

Comités qui ont une existence continue et qui ne sont pas reliés à l'accomplissement d'une tâche particulière et unique, comme les comités spéciaux.

Politique II – Partie VI, page 101

Comité d'équité et de justice sociale

6.1 Énoncé des croyances

La MTS croit que/qu' :

- a. toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de stéréotypes en enseignement et au sein des écoles manitobaines et des communautés devraient être éliminées conformément à la législation sur les droits de la personne et aux déclarations provinciales, fédérales et internationales;
- b. tous les programmes d'études et les programmes conçus par Éducation et Formation Manitoba devraient être révisés et surveillés pour n'importe quel type de préjugé, de stéréotype et/ou de généralisation qui promouvrait ou inciterait un comportement ou une attitude discriminatoire;
- c. la publicité, la distribution et la promotion de matériel et de programmes qui minent une société équitable et juste devraient être opposées;
- d. les parents ou les tuteurs ont le droit de faire instruire leurs enfants dans la langue officielle de leur choix;
- e. elle devrait pouvoir des appuis à tous ses membres afin qu'elles et ils puissent pratiquer la profession d'enseignement dans un environnement d'apprentissage sécuritaire et inclusif qui respecte la diversité humaine et prévient l'expression de jugements négatifs fondés sur le sexe, les stéréotypes sexuels, l'orientation sexuelle, y compris les membres qui s'identifient comme GLBTQ (gais, lesbiennes, bisexuels(les), transgenres, en questionnement);
- f. tous(tes) les membres devraient avoir un accès égal à l'emploi et aux occasions éducationnelles peu importe leurs race, nationalité, religion, couleur, sexe, âge, état civil, grossesse, invalidité physique ou mentale, ethnicité ou origine nationale, croyances politiques, statut familial ou orientation sexuelle;
- g. les équipes de sélection du personnel devraient publier les critères qu'elles utilisent pour évaluer les candidats(es);

- h. des programmes d'action affirmative devraient être établis pour les groupes qui sont sous-représentés dans des postes de direction; et
- i. les membres ne devraient pas perdre leur emploi en raison de l'implantation de n'importe quelle initiative d'action affirmative ou de programme d'équité d'emploi.

Représentants régionaux

Il y a six représentants régionaux nommés au Comité permanent d'équité et de justice sociale pour aider les présidences d'équité et justice sociale à l'échelle locale.

Le rôle des représentants régionaux comporte :

- présider les réunions régionales d'équité et de justice sociale quatre fois par année (lors d'ateliers de formation et au moins une autre fois);
- assister aux réunions du comité permanent au moins quatre fois par année;
- participer aux ateliers qui appuient l'apprentissage professionnel en équité et justice sociale;
- fournir des ressources aux présidences d'équité et de justice sociale;
- agir à titre de personne ressource pour les présidences d'équité et de justice sociale dans leurs régions respectives;
- préconiser des séminaires offerts par la MTS sur des questions d'équité et de justice sociale qui appuient l'apprentissage professionnel du personnel enseignant;
- faire la liaison avec le personnel-cadre et les présidences de l'Exécutif provincial de la MTS concernant les nouvelles questions soulevées dans les régions respectives.

Facilitateurs régionaux de l'équité et de la justice sociale

Région Lakewood	Leanne Kochan (Lakeshore) Tél. à l'école : (204) 372-6459
Région urbaine	Erin Ellison (River East Transcona) Tél. à l'école : (204) 339-1984
Région Nord	Susannah Mueller (Thompson) Tél. à l'école : (204) 677-6200
Région Parkland	Marilyn Robbins (Turtle River) Tél. à l'école : (204) 447-2088
Région Centre-sud	Rebekah Rud (Prairie Spirit) Tél. à l'école : (204) 873-2147
Région Sud-est	Sandy Turcotte (Rivière-Seine) Tél. à l'école : (204) 270-0215
Région Sud-ouest	Marley Dewar (Brandon) Tél. à l'école : (204) 483-6295

Langage de la justice sociale

Partialité :

Une opinion, préférence ou tendance formée sans justification raisonnable.

–Code des droits de la personne du Manitoba

Une attitude qui favorise une personne ou un groupe plus qu'un(e) autre; une attitude qui mène habituellement à la discrimination.

–Extrait du Guide manitobain de l'Alliance gai-hétéro

Discrimination :

Le Code des droits de la personne du Manitoba interdit la discrimination déraisonnable, qu'elle soit intentionnelle ou non. La discrimination comprend souvent le traitement différent d'un individu concernant une caractéristique protégée, telle que la généalogie. La faute d'accommodement raisonnable d'un besoin spécial concernant une caractéristique protégée est aussi discriminatoire.

La discrimination a l'effet de refuser l'égalité de chances à une personne ou à un groupe concernant une caractéristique protégée. Elle pourrait créer des difficultés ou des désavantages pour des individus ou des groupes, qui ne sont pas créés pour d'autres, ou pourrait limiter l'accès aux occasions, privilèges et avantages dont bénéficient les autres.

La discrimination diminue souvent la valeur personnelle ou la dignité individuelle de la personne. Elle peut être fondée sur des stéréotypes ou avoir l'effet de promouvoir l'opinion qu'une personne ou un groupe est moins capable ou est moins digne de reconnaissance ou de valeur comme membre de la société.

La discrimination peut être systémique. Ceci se manifeste lorsqu'un ensemble de règlements et de pratiques qui ne semblent pas être discriminatoires individuellement, mais ensemble, résultent en la discrimination

–Code des droits de la personne du Manitoba

Identité de genre :

Sentiment personnel et profond d'appartenir à un genre – être un homme, une femme ou autre. L'identité de genre peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance. Puisque l'identité de genre est interne, elle n'est pas nécessairement manifeste.

–Egale Canada

Intersectionnalité :

Un objectif de l'analyse des rapports sociaux et des structures au sein d'une société donnée. Le concept d'intersectionnalité reconnaît la façon dont chaque personne existe et se chevauche simultanément dans de multiples catégories d'identités (y compris, mais sans s'y limiter : le sexe, le genre, la race, l'ethnicité, la classe sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la capacité, la forme corporelle, la nationalité, la religion, la croyance). Les institutions sociales et les relations de privilèges marginalisent différemment ces identités et créent des moyens différenciés d'accès aux ressources.

–Egale Canada

Préjugé :

Une opinion ou un sentiment défavorable formé(e) à l'avance ou sans connaissance, pensée ou raison.

–Code des droits de la personne du Manitoba

Privilège :

Droits, avantages ou immunités extraordinaires alloués ou assumés par certains groupes et présumés en être leur droit.

–Extrait du Guide manitobain de l'Alliance gai-hétéro

Orientation sexuelle :

Capacité d'une personne d'éprouver une profonde attirance émotionnelle et sexuelle pour une autre personne, selon le sexe ou le genre de celle-ci.

–Egale Canada

Ressources

Services communautaires

- Child and Family Services : www.gov.mb.ca/fs/childfam/
- Children's Advocate : www.childrensadvocate.mb.ca
- Anxiety Disorders of MB : www.adam.mb.ca
- Manitoba food banks : winnipegharvest.org/Manitoba-association-of-food-banks-mafb/
- Jeunesse j'écoute : jeunessejecoute.ca/?_ga=2.82077470.984737170.1566406015-301064553.1566406015
- Teen touch : 204-945-5467
- Teen talk : www.teentalk.ca
- Diversity Essentials : www.diversityessentials.com/
- Immigrant Women Association of MB : mb.211.ca/agencies/immigrant-womens-association-of-manitoba-inc/
- Rainbow Resource Centre : www.rainbowresourcecentre.org
- Sexuality Education Resource Centre : serc.mb.ca/resources-en-francais/
- EGALE Canada : egale.ca/chaque-classe/
- Guide pour l'équité et l'inclusion dans les écoles du Manitoba : www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/monagh/index.html

Éducation et Formation Manitoba

- Écoles sûres et accueillantes : https://www.edu.gov.mb.ca/m12/ecole_sure/index.html
- Direction générale de l'éducation des Autochtones : www.edu.gov.mb.ca/dga/index.html
- Responding to Religious Diversity in Manitoba's Schools : www.edu.gov.mb.ca/k12/docs/support/religious_diversity/full_doc.pdf
- Supporting Transgender and Gender Diverse Students in Manitoba Schools : www.edu.gov.mb.ca/k12/docs/support/transgender/full_doc.pdf

Législation relative aux responsabilités du personnel enseignant

Lors de l'accomplissement de vos tâches à titre de président(e) de l'équité et de la justice sociale, il pourrait y avoir des moments quand vous aurez besoin de l'aide lorsque vous préconisez l'égalité, l'équité et les droits de vos membres et de vos élèves. Trouvez ci-dessous une liste de législation pertinente, suivie d'extraits clés de principaux documents législatifs qui peuvent vous aider lors de l'accomplissement de votre rôle en équité et justice sociale.

Législation relative à l'équité et la justice sociale et hyperliens

1. La Commission des droits de la personne du Manitoba :
<http://www.manitobahumanrights.ca/v1/index.fr.html>
2. Code des droits de la personne (Manitoba)
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php
3. Charte canadienne des droits et libertés
laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-15.html
4. Code des normes d'emploi
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/e110f.php
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/_pdf.php?cap=E110
5. Loi sur les écoles publiques
 - a. Règlement sur la sécurité à l'école
web2.gov.mb.ca/laws/regs/current/_pdf-regs.php?reg=77/2005
 - b. Règlement sur les programmes d'éducation appropriés
web2.gov.mb.ca/laws/regs/current/_pdf-regs.php?reg=155/2005
 - c. Charte de la sécurité dans les écoles
web2.gov.mb.ca/bills/38-2/b030f.php
 - d. Cyberintimidation et utilisation de dispositifs électroniques
web2.gov.mb.ca/bills/39-2/b024f.php

6. Loi sur l'administration scolaire
 - a. Guide administratif pour les écoles
www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/adm-scol/docs/administration_scolaire.pdf
7. Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (Manitoba)
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w210f.php
8. Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/f175f.php
9. Loi sur les renseignements médicaux personnels (LRMP)
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/p033-5f.php
10. Loi sur les relations du travail (Manitoba)
web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/l010f.php
11. Commission des relations découlant des traités du Manitoba
www.trcm.ca

