

Code de déontologie

La Commission ontarienne des droits de la personne est parmi les tout premiers organismes gouvernementaux à se doter d'un code de déontologie, et donc de règles de conduite professionnelle. Le Centre de développement du leadership et le Secrétariat du Conseil de gestion étudient présentement la possibilité de mettre en place un code de déontologie pour l'ensemble des fonctionnaires de l'Ontario. Compte tenu des responsabilités très particulières de la Commission et de la surveillance étroite sous laquelle elle doit s'en acquitter, il nous a toutefois semblé bon d'adopter nos propres règles de conduite professionnelle.

Ce code de déontologie aidera les commissaires et notre personnel à mieux comprendre la Commission, sa raison d'être et son rôle, ses procédures, mais aussi et surtout, les règles et les devoirs auxquels ils doivent impérativement se soumettre. La Commission a confié l'élaboration de son code de déontologie à la société d'experts conseils EthicScan Canada. Annoncée aux commissaires et au personnel par le Directeur général en septembre 1997, l'élaboration du code a été chose faite en l'espace de trois mois.

Un comité de déontologie formé de membres du personnel de la Commission exerçant des fonctions variées dans les divers bureaux de celle-ci a contribué à l'élaboration du code. Il a non seulement participé à plusieurs discussions de groupe avec EthicScan Canada, mais aussi à la rédaction du document final. Avant même de procéder à une quelconque ébauche, EthicScan a analysé des documents similaires mis au point par d'autres commissions des droits de la personne et de lutte contre la discrimination nord-américaines et européennes.

Le reste du personnel de la Commission a également été invité à contribuer à l'élaboration du code de déontologie. Au bout du compte, une vingtaine de personnes, les unes bénévoles, les autres désignées d'office, ont donné leur avis sur la teneur du document lors d'entrevues confidentielles avec EthicScan Canada, qui en a tenu compte par la suite.

À ce stade, EthicScan a présenté la version provisoire du code de déontologie à d'autres groupes de discussion, formés de personnes qui ont à un moment ou à un autre déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne, de personnes qui conseillent les particuliers ou organismes faisant l'objet d'une telle plainte, de même que des représentantes et représentants de groupes de défense d'intérêts sociaux, de divers syndicats et de plusieurs associations professionnelles. EthicScan a révisé sa version provisoire du document en y incorporant les observations et suggestions recueillies lors de ces discussions.

Le comité de déontologie a soumis la version définitive du rapport issu de toutes ces démarches aux dirigeantes et dirigeants de la Commission en décembre 1997. Le 2 février 1998, le directeur général de la Commission a distribué le texte du code de déontologie et la liste récapitulative des normes de conduite professionnelle compris dans le rapport qui l'accompagnait à tous les membres du personnel, en les invitant à faire des observations qui seraient communiquées aux dirigeantes et dirigeants de la Commission, de même qu'au commissaire en chef, tout en les informant que le rapport intégral était disponible dans chaque direction et chaque bureau régional de la Commission.

Les dirigeantes et dirigeants de la Commission et le commissaire en chef ont pris connaissance du rapport avant de placer l'adoption du code de déontologie à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission. Les commissaires ont approuvé le code de déontologie après l'avoir examiné lors de leur réunion du 17 mars 1998.

CREDO

La Commission ontarienne des droits de la personne veille à ce que l'ensemble des politiques, des pratiques et des décisions qu'elle adopte ou prend en vue d'accomplir sa mission reflètent et appuient la probité sans faille de ses commissaires et de son personnel.

RESPECT ET DÉFENSE DES PRINCIPES DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

Les commissaires et le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne respectent et défendent les principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, exprimés dans son préambule.

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent de leurs responsabilités d'une manière exempte de toute forme de discrimination ou de harcèlement, et qui contribue donc à l'égalité et à l'impartialité. La Commission prévoit des mécanismes de règlement des différends relatifs à la discrimination ou au harcèlement qui sont neutres et justes envers toutes les parties concernées, qui préviennent toute possibilité de représailles et qui sont conformes à la loi, en particulier au *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La Commission exécute son mandat législatif avec détermination, de sorte à jouer au vu et au su de tous un rôle majeur sur le plan du respect, de la promotion et de la défense des droits de la personne.

Les commissaires et le personnel de la Commission se montrent consciencieux et respectueux des membres du public dans l'exécution du mandat législatif de la Commission, qui est de lutter contre la discrimination et le harcèlement aussi bien par l'intermédiaire de services de médiation et d'enquête concernant des plaintes particulières que par l'intermédiaire d'activités de promotion des droits de la personne telles que l'élaboration de politiques et l'éducation du public.

Le Régles de conduite professionnelle :

1. Le respect des droits de la personne par la Commission

La Commission ontarienne des droits de la personne offre à toutes et à tous l'égalité des droits et des chances, sans discrimination contraire à la loi. Elle organise pour cela des activités d'éducation et de perfectionnement, élabore des politiques, offre des services de traitement des plaintes de la plus haute qualité et diffuse à intervalles réguliers et en temps opportun des renseignements sur ses objectifs et ses activités.

La Commission est légalement tenue non seulement de traiter les plaintes pour atteinte aux droits de la personne, mais de prendre des mesures pour éliminer les sources de tension ou de conflit au sein de la société dues à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination. Ces mesures comprennent le maintien de mécanismes efficaces pour se tenir au fait des problèmes qui se posent en matière de droits de la personne, pour donner suite aux plaintes des membres du public et pour répondre aux demandes de renseignements concernant la discrimination, tout en surveillant les progrès accomplis à ces différents égards. La Commission n'hésite pas à exercer son droit d'introduire une plainte de sa propre initiative lorsqu'elle a connaissance d'incidents ou de circonstances qui suscitent ce genre de tensions ou de conflits, si elle estime qu'il y va de l'intérêt public. La Commission est tenue de publier des statistiques portant sur toutes les plaintes déposées, la suite qui y est donnée et leur règlement, de même que de faire connaître plus en détail ceux des règlements intervenus susceptibles d'avoir de vastes retombées sur le secteur auquel ils se rapportent.

2. Le respect des droits de la personne par le personnel

Le personnel de la Commission manifeste sa sensibilité et son adhésion aux principes énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario dans l'exécution de ses fonctions. Toute personne travaillant pour la Commission qui, dans l'exécution de ses fonctions, découvre des pratiques discriminatoires contraires à la loi les communique à l'équipe dirigeante de la Commission, s'efforce d'y remédier par les voies de droit régulières et cherche à prendre des mesures préventives et correctives pour en atténuer les effets préjudiciaires. Autrement dit, le personnel de la Commission maintient la plus parfaite neutralité et une impartialité absolue au niveau de la procédure dans le traitement des plaintes, tout en contribuant à l'application des principes énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario à travers des activités d'éducation du public et en servant de source informée et fiable de renseignements sur tout ce qui touche au *Code*.

3. L'intégrité au niveau de la prestation de services

Le personnel de la Commission écoute attentivement les membres du public qui leur posent des questions ou leur exposent une plainte et les aide à résoudre leurs éventuels problèmes de discrimination ou de harcèlement. Il respecte la dignité des parties plaignantes et des parties mises en cause, qu'il aide à entrer en contact avec le bureau ou l'organisme compétent pour régler leur différend. Le personnel s'assure que les parties plaignantes admettent que la teneur de leur plainte représente leur version des faits. Il doit informer les parties mises en cause qu'une plainte a été portée contre elles et leur donner la possibilité de répondre aux allégations qu'elle contient.

Le personnel s'efforce d'arriver pour chaque plainte à un règlement qui remédie aux pratiques discriminatoires que celle-ci a révélées et qui empêche qu'elles ne se reproduisent. Il n'appuie jamais les propositions de règlement qui pourraient nuire à l'intérêt public ou à la réputation de la Commission. Le personnel s'efforce durant une enquête de rassembler tous les éléments de preuve relatifs à une plainte, d'une part en parlant aux personnes susceptibles de fournir des renseignements utiles et, d'autre part, en examinant les politiques, les décisions antérieures et autres documents pertinents, puis il prépare un rapport à l'intention des commissaires dans lequel il énonce les faits et recommande une décision.

HARMONIE INTERNE

Les relations entre les commissaires et le personnel de la Commission reflètent l'esprit et la lettre du *Code*, dans un climat d'égalité, d'équité et de respect mutuel.

Les commissaires et le personnel de la Commission ont les uns envers les autres une conduite faite de probité, de respect et d'égards, conforme aux objectifs et aux intentions de la Commission.

En cas d'entorse présumée au code de déontologie, les commissaires et le personnel de la Commission sont invités à en faire part à l'équipe dirigeante de la Commission et peuvent s'adresser à la conseillère ou au conseiller en matière d'éthique pour lui demander son avis.

Le Règles de conduite professionnelle :

1. Le respect des principes énoncés dans le *Code*

L'équipe dirigeante et le reste du personnel de la Commission font tout leur possible pour rehausser l'harmonie au sein de la Commission et parmi les personnes que celle-ci emploie. Les relations entre les commissaires et le personnel de la direction reflètent les mêmes principes de respect, de transparence et de confiance que les relations de la Commission avec les membres du public. Qui plus est, les méthodes de travail du personnel de la Commission sont conformes au *Code*.

2. Le respect des droits des membres du personnel

Les membres du personnel de la Commission ont le droit de s'attendre à être traités avec honnêteté, équité et respect. La Commission s'efforce d'adopter des procédures garantissant l'examen attentif et objectif des préoccupations de son personnel, conformément au processus de négociation collective, la mise en place des mécanismes permettant aux commissaires et à son personnel de se manifester leur respect mutuel et le renforcement de l'éthique au niveau du processus de prise de décisions.

3. La conseillère ou le conseiller en déontologie

La Commission nomme une conseillère ou un conseiller en déontologie dont le rôle est de conseiller les membres de son personnel, en toute confidentialité, sur les problèmes d'éthique auxquels ils se heurtent dans l'exécution de leurs fonctions. Elle invite les membres de son personnel à se tourner vers la conseillère ou le conseiller en déontologie pour prendre son avis éclairé et fiable avant de tenter d'arriver au règlement d'un problème d'éthique par des voies officielles. La conseillère ou le conseiller en déontologie présente une fois par année un rapport à la Commission qui présente la nature des problèmes soulevés au cours des douze derniers mois, sans en dévoiler les détails, et qui fait des suggestions quant à la manière de renforcer l'éthique au travail.

4. L'embauchage et la promotion

L'impartialité et l'application des voies de droit ordinaires dans l'embauchage et la promotion des membres du personnel passent par l'exécution de toutes les étapes énoncées dans les lignes directrices de la Commission en matière de gestion des ressources humaines et dans la convention collective qui régit ses employés. Ces étapes comprennent l'évaluation de l'effort physique nécessaire à l'exécution d'un travail, la mise en évidence des fonctions essentielles d'un emploi, le choix des critères de sélection appropriés, l'étude des compétences et de l'expérience préalable requises, la délimitation du secteur de recrutement et enfin le choix des supports publicitaires utilisés pour diffuser une offre d'emploi.

5. La définition des tâches

Par souci de renforcer l'éthique au niveau des relations internes entre les commissaires et les membres de son personnel, la Commission veille à ce la définition des tâches confiées à ces derniers tienne compte des considérations déontologiques. La Commission s'efforce de reconnaître et de renforcer les pratiques exemplaires sur le plan déontologique, et ce notamment par l'organisation de possibilités de formation et de perfectionnement à l'intention de son personnel, de même que par la reconnaissance et la récompense d'un bon rendement.

6. L'examen des entorses au code de déontologie

Les entorses au code de déontologie sont examinées dans le cadre du système de gestion du rendement.

INTÉGRITÉ

Les commissaires et le personnel de la Commission font preuve d'intégrité dans tous les aspects de leur travail.

Les commissaires et le personnel de la Commission ne sollicitent et n'acceptent jamais de dons des parties plaignantes, des parties mises en cause, de leurs représentantes et représentants ou de quiconque d'autre dans l'exécution de leurs fonctions et se soumettent aux règles d'éthique professionnelle imposées aux membres de la fonction publique de l'Ontario.

Les commissaires et le personnel de la Commission ne se livrent à aucune forme de discrimination ou de harcèlement contraire à la loi, que ce soit au sein de la Commission ou ailleurs. Ils veillent à ce que leurs préjugés personnels n'entravent jamais l'exécution du rôle de la Commission en ce qui a trait à la promotion de l'égalité des droits pour toutes et pour tous.

Les commissaires et le personnel de la Commission veillent à toujours mériter la confiance du public et à faire preuve d'intégrité dans toutes leurs relations avec celui-ci. À cette fin, ils se gardent de tout abus de pouvoir et n'utilisent jamais le moindre renseignement porté à leur connaissance du fait de leur travail à la Commission pour en tirer un avantage ou profit quelconque pour eux-mêmes ou pour des membres de leur proche famille.

Le Règles de conduite professionnelle :

1. L'intégrité des commissaires

Les commissaires font preuve des normes de service les plus élevées au sein de la fonction publique et notamment dévoilent le moindre de leurs intérêts financiers ou autre dans les sociétés ou organismes qui comparaissent devant la Commission. Les commissaires agissent toujours dans l'intérêt public dans la plus parfaite impartialité, sans aucun favoritisme. Leurs décisions reflètent leur intégrité personnelle et leur professionnalisme absolu, en l'absence de tout conflit d'intérêts. Les commissaires ne sollicitent et n'acceptent jamais de don de qui que ce soit. Enfin, les commissaires veillent à ce que leurs éventuels préjugés personnels n'entravent pas leur évaluation des plaintes au moment de déterminer s'il y a lieu d'invoquer l'article 34 pour ne pas les traiter ou de les renvoyer à la commission d'enquête.

2. L'intégrité de l'équipe dirigeante

Les membres de l'équipe dirigeante de la Commission font preuve des normes de service les plus élevées au sein de la fonction publique et notamment dévoilent le moindre de leurs intérêts financiers ou autre dans les sociétés ou organismes qui comparaissent devant la Commission. Les directrices ou directeurs et les chefs de service non seulement ne sollicitent et n'acceptent jamais de don, mais évitent toute situation qui soit créerait, ou pourrait sembler créer, une dette de reconnaissance envers une personne, une société ou un organisme quelconque ou encore envers l'une des parties en litige, soit porterait à croire qu'il serait à leur avantage de régler une plainte d'une manière plutôt que d'une autre.

3. L'intégrité des membres du personnel

Le personnel de la Commission offre des services professionnels à tous les membres du public. Il traite toute personne qui prend des renseignements auprès de la Commission avec dignité et respect, dans l'intention de lui fournir des renseignements utiles, conformément aux principes énoncés dans le Code. Le personnel de la Commission non seulement ne sollicite et n'accepte jamais de don, mais évite toute situation qui soit créerait, ou pourrait sembler créer, une dette de reconnaissance envers une personne, une société ou un organisme quelconque ou encore envers l'une des parties en litige, soit porterait à croire qu'il serait à son avantage de régler une plainte d'une manière plutôt que d'une autre.

4. L'intégrité au-delà du simple respect de la loi

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent de leurs fonctions avec la plus parfaite intégrité et objectivité, de sorte à renforcer la confiance du public envers la Commission. Les membres du personnel de la Commission adoptent à tous égards une conduite au-dessus de tout reproche, ce qui exige des précautions au-delà du simple respect de la loi.

5. Le travail à l'extérieur de la Commission

Le personnel de la Commission respecte l'esprit et la lettre de l'article 15 du Règlement 977 pris en application de la *Loi sur la fonction publique*, qui lui interdit de s'adonner à quelque activité professionnelle ou commerciale que ce soit :

- a) qui entraverait l'exécution de ses fonctions,
- b) pour laquelle son emploi au sein de la Fonction publique lui conférerait un avantage par rapport à d'autres personnes ou entreprises,
- c) qui représenterait un emploi à temps plein pour toute autre personne,
- d) qui pourrait avoir des répercussions sur la manière dont il s'acquitte de ses responsabilités en tant que fonctionnaire.

6. Les lignes directrices concernant les activités après la cessation d'emploi et les conflits d'intérêts

Le personnel de la Commission respecte les lignes directrices et les procédures existantes du gouvernement de l'Ontario en ce qui a trait aux conflits d'intérêts, aux comptes d'affaires et frais de déplacement et aux activités après la cessation d'emploi (que cette cessation d'emploi survienne parce qu'une personne est licenciée, qu'elle prend sa retraite ou que son poste est déclaré excédentaire).

IMPARTIALITÉ

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent manifestement de leurs fonctions sans aucun préjugé personnel ou professionnel.

Les commissaires font preuve de la plus parfaite impartialité lors de l'examen des plaintes pour atteinte aux droits de la personne, en particulier au moment d'analyser et d'évaluer les données qui s'y rapportent, mais aussi et surtout dans les décisions qu'ils rendent par la suite.

Les commissaires et le personnel de la Commission font preuve d'impartialité et d'honnêteté dans leurs réponses aux questions du public, dans l'application des procédures d'accueil d'une plainte et, en ce qui concerne le personnel, dans les recommandations présentées aux commissaires.

Le Régles de conduite professionnelle :

1. Le principe d'impartialité

Les agentes et agents des services de renseignements et d'accueil, les médiatrices et médiateurs, les agentes et agents d'enquête, le personnel de la Direction des services juridiques, de la Direction des politiques et de l'éducation du public et de toutes les autres directions de la Commission font manifestement preuve d'impartialité ou de neutralité dans l'exécution de leurs fonctions, sauf en ce qui concerne l'objet du *Code*, les principes qu'il énonce et la défense de l'intérêt public.

Les médiatrices et médiateurs interviennent durant la médiation comme tierces parties impartiales qui tentent de faciliter le règlement d'un différend. Les médiatrices et médiateurs s'abstiennent d'intervenir dans les différends qui mettent en jeu un intérêt personnel qui les empêcherait de maintenir leur impartialité. Pour garantir davantage encore leur impartialité, les médiatrices et médiateurs n'ont aucun contact avec les parties avant la médiation. Vu le caractère strictement confidentiel de la médiation, les médiatrices et médiateurs veillent à ce qu'aucune déclaration faite par l'une des parties durant ce processus ni aucun renseignement obtenu durant les réunions de médiation ne soit présenté en preuve par la suite, même pas devant la commission d'enquête. Le personnel de la Direction des services juridiques et de la Direction des politiques et de l'éducation du public qui lui vient en aide agit en conséquence. Toutefois, conformément aux lignes directrices adoptées par la Commission concernant la conduite à adopter avec les clientes et clients difficiles, la personne qui prend connaissance d'une menace ou d'une infraction criminelles en avise son supérieur hiérarchique.

Les agentes et agents d'enquête font également preuve de la plus parfaite impartialité. Ceci étant dit, vu que leur rôle consiste à protéger l'intérêt public, leur travail vise à promouvoir le *Code* et les principes qu'il énonce, de même qu'à veiller à son application et à celle de toute autre loi pertinente, et non à défendre les intérêts de l'une ou de l'autre des parties en litige. Les agentes et agents d'enquête rassemblent les données relatives à une plainte, les analysent et les évaluent, puis font des recommandations aux commissaires. Le personnel de la Direction des services juridiques et de la Direction des politiques et de l'éducation du public qui lui vient en aide agit en conséquence quant à la suite à donner à la plainte.

2. La divulgation des dons, avantages et autres

Les commissaires et le personnel de la Commission respectent en tout temps les dispositions du *Code criminel*, de même que les règles de conduite applicables aux membres de la Fonction publique de l'Ontario, selon lesquelles les fonctionnaires qui exigent, acceptent ou proposent d'accepter, pour leur propre compte ou celui de quiconque, un avantage ou un bienfait, direct ou indirect, en échange de toute action ou omission liée de quelque manière que ce soit aux affaires gouvernementales commettent une infraction.

Cette interdiction ne s'applique pas aux dons, avantages ou autres reçus dans le cadre du protocole, en raison de la coutume ou à l'occasion d'obligations officielles qui accompagnent habituellement les devoirs d'une charge, à trois conditions :

- a) ils respectent les convenances, sont une simple marque de courtoisie et reflètent les règles d'hospitalité usuelles pour le Canada;
- b) ils ne permettent aucunement de douter de l'objectivité et de l'impartialité de la personne à laquelle ils sont adressés;
- c) il ne mettent absolument pas en doute l'intégrité de la Commission.

Le Directeur général et le commissaire en chef peuvent respectivement exiger du personnel de la Commission et des commissaires qu'ils cèdent un don à la Commission ou à une œuvre de bienfaisance. La personne qui se trouve dans l'impossibilité de refuser un don, avantage ou autre bien qu'il soit interdit prend immédiatement conseil auprès du commissaire en chef ou du directeur général, selon que la personne fait partie des commissaires ou du personnel de la Commission, afin que celui-ci lui indique la marche à suivre.

3. Les préjugés et les conflits d'intérêts

Les commissaires et les membres du personnel se font excuser de l'exécution de tout devoir ou transaction officielle lorsqu'ils ont, ou pourraient sembler avoir, un conflit d'intérêts qui compromet leur objectivité, de même que dans les situations où une personne raisonnable pourrait conclure que leurs convictions personnelles pourraient les pousser à rechercher des règlements de différends qui sont contraires aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Toute incompatibilité entre les intérêts personnels et les fonctions officielles d'un membre de la Commission ou de son personnel est réglée de manière favorable à l'intérêt public.

QUALITÉ DES SERVICES AU PUBLIC

Les commissaires et le personnel de la Commission offrent au public des services de la plus haute qualité, à la fois accessibles, souples et adaptés aux besoins des membres de la population variée de l'Ontario. La prestation des services se fait de façon équitable, dans le respect de la dignité de chacun et du droit de toute personne d'être à l'abri de la discrimination et pleinement informée des questions qui la concernent. La

prestation des services est donc manifestement raisonnable, transparente et équitable, conformément à la loi et aux principes de justice naturelle.

Les commissaires et le personnel de l'ensemble des bureaux et directions de la Commission offrent des services auxquels tous les membres du public peuvent, sans exception, avoir accès en temps utile. Depuis le traitement d'une plainte jusqu'à l'élaboration des politiques, les commissaires et le personnel de la Commission respectent les personnes auxquelles ils ont affaire, ainsi que le caractère confidentiel des renseignements qu'elles leur communiquent.

Le Régles de conduite professionnelle :

1. Les normes de service public

Les commissaires et le personnel de la Commission se montrent sensibles aux valeurs et aux attentes des membres du public, auxquels ils assurent des services dont la qualité dépasse les normes établies. Le personnel des services de renseignements et d'accueil est prévenant et prompt, les médiatrices ou médiateurs et les agentes ou agents d'enquête sont prompts, équitables et respectueux de l'intégrité des parties, sans exception et sans préjugé ou parti pris personnel ou socio-économique. Les commissaires rendent leurs décisions en respectant, d'une part, les principes énoncés dans le *Code* et d'autre part, les principes d'équité administrative et de justice naturelle.

2. L'information du public

Les commissaires et le personnel de la Commission s'assurent que l'information destinée au public est accessible, facile à comprendre et à exploiter, complète et fiable.

3. L'éducation du public

Les commissaires et le personnel de la Commission se chargent de promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect du *Code*, de même que d'appuyer la mission de la Commission, en contribuant à l'information et à l'éducation du public et en offrant à ce dernier des possibilités d'interaction avec les membres de la Commission.

4. La gestion des dossiers et de la charge de travail

Le personnel de la Commission fait preuve de bon sens dans le choix des méthodes de gestion des dossiers qu'il utilise et retient toujours celles qui, en plus d'être particulièrement efficaces, autrement dit de produire les meilleurs résultats possibles avec les moyens disponibles :

- a) assurent à toutes les parties l'équité administrative,
- b) éliminent toute période d'inaction,
- c) permettent une réaction efficace aux situations urgentes,
- d) respectent l'intention du *Code*.

5. La communication de renseignements aux parties

Les parties plaignantes, les parties mises en cause et toute autre partie concernée peuvent compter sur la disponibilité des renseignements relatifs à l'avancement de l'affaire qui les intéresse. Le personnel de la Commission leur divulgue ses analyses de plaintes qui contiennent ses recommandations. Le personnel donne suite aux demandes de renseignements conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

MAINTIEN DE LA CONFIANCE DU PUBLIC

Les commissaires et le personnel de la Commission veillent en tout temps à faire preuve d'équité et de bon sens dans leur conduite et leurs décisions.

Les commissaires et le personnel de la Commission sont clairs et honnêtes dans leurs communications avec le public et dans leurs prestations de services à ce dernier. Leur façon de faire dans quelque domaine que ce soit est toujours respectueuse des personnes concernées, transparente, et enfin, manifestement équitable, raisonnable et cohérente.

Le Régles de conduite professionnelle :

1. L'aiguillage vers d'autres organismes

La Commission ontarienne des droits de la personne devrait être assurée de la confiance du public en autant que ses procédures et autres façons de faire sont transparentes, irréprochables, méthodiques et accessibles et ses décisions perçues comme étant justes, reflétant la compassion et respectant le *Code*. Lorsqu'elle estime que le problème qu'une personne lui soumet relève plutôt de la compétence d'un autre organisme, la Commission explique la situation en question à cette personne sans tarder, afin qu'elle puisse se prévaloir de tous les recours possibles auprès de l'organisme vers lequel elle a décidé de l'aiguiller.

2. Les décisions de la Commission sur le bien-fondé des plaintes

Chaque fois que la Commission prend les devants pour enquêter sur des problèmes particuliers en matière de droits de la personne, sa réputation y gagne. Le simple fait que la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi n'implique pas nécessairement que la Commission décidera de ne pas traiter une plainte, comme l'article 34 l'autoriserait à le faire. Certaines plaintes pour harcèlement ou autres qui soulèvent des problèmes fondamentaux en matière de droits de la personne appellent le type d'enquête approfondie que la Commission est mieux équipée pour mener que tout autre organisme. La Commission décidera toujours de traiter ou de ne pas traiter une plainte en se basant sur les faits et le fond de celle-ci. Le présent code de déontologie ne vise aucunement à entraver les pouvoirs décisionnels que le *Code des droits de la personne* de l'Ontario confère aux commissaires.

3. Les relations publiques

La Commission respecte le droit de tout un chacun d'être informé par les médias de ses activités, lorsqu'il y va de l'intérêt public. Soucieuse de veiller à la qualité des communications qui la concernent et de rehausser sa crédibilité, la Commission désigne à l'occasion un porte-parole chargé des relations avec les médias. Le public est en droit de s'attendre à recevoir des renseignements exacts de la part des commissaires et du personnel de la Commission concernant les politiques, les procédures et les méthodes adoptées par celle-ci.

4. L'accès à l'information relative aux règlements intervenus

La Commission se conforme à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* lorsqu'elle divulgue des renseignements concernant une affaire particulière, de sorte à continuer de mériter le respect et la confiance du public et à préserver l'intégrité et la confidentialité de ses procédures.

5. La publication des faits relatifs à une plainte

La Commission publie les faits relatifs à une plainte lorsqu'elle estime que le règlement intervenu à son égard, sa décision de renvoyer l'affaire à la commission d'enquête ou la décision rendue par cette dernière sont d'intérêt public, d'application générale, susceptibles d'établir un précédent important ou encore susceptibles de modifier des pratiques très répandues dans une industrie ou un secteur géographique.

6. La transparence

Le public a le droit d'obtenir des renseignements clairs et simples sur les programmes et les services de la Commission dans le format qui lui permet d'en prendre connaissance. La Commission informe toute personne faisant appel à ses services des étapes du traitement de la plainte et de leur durée prévisible.

7. L'obligation de rendre des comptes

La Commission établit ses priorités pour chaque exercice et les assortit de mesures de rendement incontestables concernant la qualité et la rapidité des services fournis. La Commission communique régulièrement au public les résultats qu'elle a atteints par rapport à ses objectifs, ce qui renforce leur lien de responsabilité. La Commission rend également compte à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire de la ministre ou du ministre des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs, de son rendement et de l'utilisation à bon escient des fonds publics.

8. Les enquêtes

Les enquêtes et le rassemblement de la preuve se font sans user de tromperie. Induire les témoins en erreur nuit aux rapports de confiance que les agentes et agents d'enquête doivent maintenir, à la crédibilité de la Commission, à la confiance du public dans le processus et à l'admissibilité de la preuve. La «mise à l'épreuve» est admise dans certaines circonstances, mais par du personnel de la Commission seulement et à condition,

premièrement, de ne jamais inciter qui que ce soit à contrevenir au *Code* pour justifier une plainte et, deuxièmement, de consulter au besoin des experts conseils externes. Les agentes et agents d'enquête se contentent de rassembler la preuve nécessaire pour présenter une recommandation informée à la Commission. Le public est en droit de s'attendre à ce que les agentes et agents d'enquête mènent des enquêtes avec soin et professionnalisme, sans parti pris, de façon neutre et conforme tant aux règles établies par la Commission dans son manuel des procédures d'exécution du *Code* que par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario lui-même. La Commission veille à ce que les enquêtes se déroulent comme il se doit, de façon juste et honnête.

9. Les renseignements d'initiés

L'exploitation de renseignements privatifs à des fins personnelles, que ce soit par les commissaires, par le personnel de la Commission ou par leurs proches, nuit à la confiance du public. D'ailleurs, le serment d'entrée en fonction que signe le personnel de la Commission l'interdit. Les commissaires et le personnel de la Commission ne cherchent jamais sciemment à profiter de renseignements qui sont portés à leur connaissance durant l'exécution de leurs fonctions et qui ne sont pas immédiatement accessibles au public. Une ligne directrice émise par le Conseil de gestion en mai 1986 interdit également aux commissaires, comme à toutes les personnes qui ont obtenu leur poste par nomination, d'utiliser des renseignements dont ils ont connaissance par suite de leur nomination pour leur profit personnel.

10. La sécurité de l'information

Les commissaires et le personnel de la Commission contribuent aussi à garder la Commission digne de la confiance du public en veillant à la sécurité des documents en leur possession, qu'il s'agisse de copies imprimées ou de versions électroniques.

APPUI DES OBJECTIFS DE LA COMMISSION

Le personnel de la Commission appuie les objectifs de la Commission et les stratégies mises au point pour respecter l'esprit et la lettre de sa mission.

Dans l'exécution de leurs fonctions comme dans leurs relations au jour le jour, les membres du personnel de la Commission font preuve d'honnêteté, de diligence et d'impartialité et manifestent leur connaissance et leur appui du mandat de la Commission.

Le Règles de conduite professionnelle :

1. La responsabilité personnelle

La réalisation des objectifs de la Commission exige que les membres du personnel de la Commission se soumettent à l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques nommés ou élus, ne manifestent et ne tolèrent jamais aucune conduite illégale ou professionnellement inacceptable et soient prêts à discuter à tout moment de ce type de question d'une manière constructive avec leurs collègues ou avec l'équipe dirigeante de la

Commission. Les membres du personnel de la Commission fournissent aux commissaires des renseignements et des conseils fiables, s'entraident dans leur travail et s'abstiennent de tout comportement incompatible avec les objectifs de la Commission ou les dispositions de leur convention collective.

2. Les relations avec d'anciens employés

Lors de l'établissement d'un contrat de services avec un fournisseur quelconque, la Commission demande à savoir si ce dernier compte parmi son personnel d'anciens employés de la Commission, et ce afin que ses pratiques soient bien perçues comme étant impartiales.

3. L'utilisation autorisée des biens du gouvernement

Le personnel de la Commission n'utilise jamais, directement ou indirectement, des biens du gouvernement (installations, matériel et automobiles) autrement que pour des fins officielles et ne tolère jamais que quelqu'un d'autre en fasse un usage non autorisé. Exceptionnellement, sous réserve de l'autorisation préalable d'une superviseure ou d'un superviseur direct, les membres du personnel de la Commission peuvent utiliser son matériel, par ex. des ordinateurs, dans des activités éducatives ou communautaires liées à leur emploi.

4. Le signalement des cas d'inconduite

Les commissaires qui soupçonnent une conduite contraire au *Code des droits de la personne* ou à une autre loi ou contraire au présent code de déontologie en font part au commissaire en chef et les membres du personnel qui soupçonnent une inconduite en parlent soit à leur superviseure ou superviseur direct, soit au directeur en chef. Les situations les plus graves sont celles qui portent sur des questions de préjugés ou de parti pris, de conflit d'intérêt, de harcèlement et de délit d'initié. En cas de doute quant à la nécessité d'un tel signalement, les commissaires et les membres du personnel peuvent prendre conseil en confiance auprès du spécialiste en déontologie, étant entendu que c'est ensuite à eux de prendre les mesures qui s'imposent, selon le cas, pas à la conseillère ou au conseiller en déontologie. La Commission ne présume jamais que ni l'une ni l'autre partie est en faute et donne suite à l'affaire, de façon rapide et équitable, par une enquête ou autrement, selon le cas.

5. Les pratiques commerciales

Soucieuse de maintenir des pratiques commerciales manifestement fidèles au présent code de déontologie, la Commission adopte des politiques et des procédures administratives lui garantissant un système d'approvisionnement concurrentiel et des pratiques rapides en matière de paiement. De plus, tous les contrats conclus par la Commission contiennent des clauses qui renvoient au présent code de déontologie, et notamment des déclarations à l'effet que :

- le fournisseur n'emploie pas d'ancien employé ou employée de la Commission en violation des lignes directrices sur les activités des membres de la Fonction publique de l'Ontario après leur cessation d'emploi;
- le personnel en poste de la Commission ne reçoit ou ne se fait offrir aucun paiement incitatif ni autre avantage.

SPÉCIALISTE EN DÉONTOLOGIE

La Commission nomme une conseillère ou un conseiller spécial chargé de répondre aux questions des commissaires et du personnel de la Commission en matière de règles de conduite professionnelle. La conseillère ou le conseiller en déontologie répond aux questions des commissaires et du personnel de la Commission et oriente leur conduite en s'appuyant sur le code de déontologie approuvé par la Commission. Son rôle est d'expliquer aux personnes qui lui demandent son avis les options qui se présentent à elles, en leur laissant toutefois le soin de décider elles-mêmes ce qu'elles veulent faire ensuite.

Le commissaire en chef nomme la conseillère ou le conseiller en déontologie parmi les personnes externes à la Commission, en s'assurant que la personne retenue possède les qualités suivantes :

- a) capacité d'écoute,
- b) discrétion,
- c) capacité à résoudre des problèmes,
- d) intégrité et honnêteté,
- e) antécédents pertinents, par ex. une formation ou une expérience professionnelle ayant mis l'accent sur la déontologie

Avant de faire son choix, le commissaire en chef demande aux commissaires et au personnel de la Commission de lui proposer d'éventuels candidates ou candidats à ce poste. Il consulte aussi le comité de déontologie de la Commission.

Le commissaire en chef nomme la conseillère ou le conseiller en déontologie pour une période de deux ans renouvelable et fixe sa rémunération.

La conseillère ou le conseiller en déontologie prépare chaque année deux comptes rendus distincts des problèmes portés à sa connaissance au cours des douze mois précédents. Le premier de ces comptes rendus est destiné au commissaire en chef et rapporte, par catégories, les problèmes soulevés par les commissaires, le deuxième est destiné au directeur général et rapporte, par catégories, les problèmes soulevés par le personnel de la Commission.

Malgré sa nomination par le commissaire en chef, la conseillère ou le conseiller en déontologie exerce ses fonctions en toute autonomie, à la seule fin d'aider les commissaires et le personnel de la Commission. Ses conseils sont donnés dans la plus stricte confidentialité. C'est à la personne qui consulte la conseillère ou le conseiller en déontologie et à elle seule qu'il appartient de décider de la suite donnée à l'affaire ou au problème qu'elle a soulevé.

PRINCIPES DE BASE

Respect et défense des principes du *Code des droits de la personne*

Les commissaires et le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne respectent et défendent les principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, exprimés dans son préambule.

Harmonie interne

Les relations entre les commissaires et le personnel de la Commission reflètent l'esprit et la lettre du *Code*, dans un climat d'égalité, d'équité et de respect mutuel.

Intégrité

Les commissaires et le personnel de la Commission font preuve d'intégrité dans tous les aspects de leur travail.

Impartialité

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent manifestement de leurs fonctions sans aucun préjugé personnel ou professionnel.

Qualité des services au public

Les commissaires et le personnel de la Commission offrent au public des services de la plus haute qualité, à la fois accessibles, souples et adaptés aux besoins des membres de la population variée de l'Ontario. La prestation des services se fait de façon équitable, dans le respect de la dignité de chacun et du droit de toute personne d'être à l'abri de la discrimination et pleinement informée des questions qui la concernent. La prestation des services est donc manifestement raisonnable, transparente et équitable, conformément à la loi et aux principes de justice naturelle.

Maintien de la confiance du public

Les commissaires et le personnel de la Commission veillent en tout temps à faire preuve d'équité et de bon sens dans leur conduite et leurs décisions.

Appui des objectifs de la Commission

Le personnel de la Commission appuie les objectifs de la Commission et les stratégies mises au point pour respecter l'esprit et la lettre de sa mission.

PRINCIPES DE BASE ET RÈGLES DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Respect et défense des principes du

Code des droits de la personne

Les commissaires et le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne respectent et défendent les principes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, exprimés dans son préambule.

1. Le respect des droits de la personne par la Commission
2. Le respect des droits de la personne par le personnel
3. L'intégrité au niveau de la prestation de services

Harmonie interne

Les relations entre les commissaires et le personnel de la Commission reflètent l'esprit et la lettre du Code, dans un climat d'égalité, d'équité et de respect mutuel.

1. Le respect des principes énoncés dans le Code
2. Le respect des droits des membres du personnel
3. La conseillère ou le conseiller en déontologie
4. L'embauchage et la promotion
5. La définition des tâches
6. L'examen des entorses au code de déontologie

Intégrité

Les commissaires et le personnel de la Commission font preuve d'intégrité dans tous les aspects de leur travail.

1. L'intégrité des commissaires
2. L'intégrité de l'équipe dirigeante
3. L'intégrité des membres du personnel
4. L'intégrité au-delà du simple respect de la loi
5. Le travail à l'extérieur de la Commission
6. Les lignes directrices concernant les activités après la cessation d'emploi et les conflits d'intérêts

Impartialité

Les commissaires et le personnel de la Commission s'acquittent manifestement de leurs fonctions sans aucun préjugé personnel ou professionnel.

1. Le principe d'impartialité
2. La divulgation des dons, avantages et autres
3. Les préjugés et les conflits d'intérêts

Qualité des services au public

Les commissaires et le personnel de la Commission offrent au public des services de la plus haute qualité, à la fois accessibles, souples et adaptés aux besoins des membres de la population variée de l'Ontario. La prestation des services se fait de façon équitable, dans le respect de la dignité de chacun et du droit de toute personne d'être à l'abri de la discrimination et pleinement informée des questions qui la concernent. La prestation des services est donc manifestement raisonnable, transparente et équitable, conformément à la loi et aux principes de justice naturelle.

1. Les normes de service public
2. L'information du public
3. L'éducation du public
4. La gestion des dossiers et de la charge de travail
5. La communication de renseignements aux parties

Maintien de la confiance du public

Les commissaires et le personnel de la Commission veillent en tout temps à faire preuve d'équité et de bon sens dans leur conduite et leurs décisions.

1. L'aiguillage vers d'autres organismes
2. Les décisions de la Commission sur le bien-fondé des plaintes
3. Les relations publiques
4. L'accès à l'information relative aux règlements intervenus
5. La publication des faits relatifs à une plainte
6. La transparence
7. L'obligation de rendre des comptes
8. Les enquêtes
9. Les renseignements d'initiés
10. La sécurité de l'information

Appui des objectifs de la Commission

Le personnel de la Commission appuie les objectifs de la Commission et les stratégies mises au point pour respecter l'esprit et la lettre de sa mission.

1. La responsabilité personnelle
2. Les relations avec d'anciens employés
3. L'utilisation autorisée des biens du gouvernement
4. Le signalement des cas d'inconduite
5. Les pratiques commerciales

RECOMMANDATIONS

Réponses de la Commission aux recommandations pour l'immédiat du rapport du comité de déontologie. Les réponses aux recommandations à court et moyen terme (mesures à prendre dans un an et trois ans) suivront en temps utile.

Recommandations

1. La Commission devrait ratifier et officiellement adopter un code de déontologie, comportant un credo et des normes de conduite professionnelle.
2. La Commission devrait prolonger le mandat du comité de déontologie de six à douze mois, afin qu'il puisse superviser la mise en œuvre du code de déontologie.
3. La Commission devrait publier un énoncé provisoire de responsabilité envers le public et l'adopter de manière définitive un an plus tard, en fonction des rétroactions obtenues.
4. La Commission devrait se doter d'une conseillère ou d'un conseiller en déontologie nommé par le commissaire en chef et chargé de conseiller ses commissaires et son personnel.
5. La Commission devrait organiser des séances de formation par les pairs pour expliquer à son personnel, présent et futur, permanent et contractuel, comment respecter le code de déontologie.
6. La Commission devrait demander au comité de déontologie d'entreprendre ou de superviser (voire les deux) la mise en œuvre ou l'évaluation des recommandations du rapport de la société EthicScan concernant les modifications à apporter à ses procédures administratives, à ses manuels de procédure et à ses méthodes de gestion du rendement.

Réponses

- La Commission va produire un code de déontologie qui sera précédé d'un credo et qui énoncera des normes de conduite professionnelle.
- Le mandat du comité de déontologie est prolongé d'un an, du 1er avril 1998 au 1er avril 1999.
- La Commission étudiera au cours du nouvel exercice la possibilité de donner suite à cette recommandation.
- La Commission va nommer une conseillère ou un conseiller en déontologie.
- La Commission organisera les séances telles que recommandées.
- Le mandat du comité de gestion sera fonction du code de déontologie que la Commission va adopter.

Recommandations

7. La Commission devrait favoriser et appuyer l'introduction et l'utilisation d'un mécanisme de dépistage à l'intention des commissaires et du personnel qui se heurtent à un dilemme morale ou éthique au travail.

8. La Commission devrait incorporer le code de déontologie qu'elle adoptera dans son rapport annuel à l'Assemblée législative, de sorte à mieux le faire connaître et appliquer.

9. Conformément à son engagement d'inviter une vaste participation à ce processus, la Commission devrait :

- a) faire parvenir un court rapport d'avancement du projet à l'ensemble du personnel par courrier électronique en janvier 1998,
- b) mettre la version intégrale du rapport d'EthicScan à la disposition du public,
- c) produire une version du rapport adaptée aux besoins des personnes malvoyante ou aveugles,
- d) distribuer le code de déontologie aux commissions externes à l'Ontario qui, durant les consultations effectuées par EthicScan, avaient demandé à en obtenir un exemplaire.

10. Le directeur général devrait entreprendre des discussions avec d'autres responsables du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs concernant les recommandations du rapport relatives aux dons, aux relations avec les anciens employés, à la protection contre la dénonciation, aux activités professionnelles en-dehors de la Commission et enfin à la divulgation de l'actif et de certaines relations.

Réponses

La Commission n'a pas l'intention de donner suite à cette recommandation.

Une fois qu'il sera approuvé, le code de déontologie sera inclus dans le rapport annuel.

Toutes ces recommandations ont été ou sont en train d'être mises en œuvre.

Le directeur général a avisé le ministère et le Centre du leadership du Conseil de gestion que la Commission avait l'intention d'adopter un code de déontologie et leur a remis une copie du rapport du comité de déontologie.