

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Ontario
Human Rights
Commission



RAPPORT ANNUEL

1999-2000

Commission ontarienne des droits de la personne
8^e étage, 180 rue Dundas Ouest
Toronto, Ontario, M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

Tél. : 1-800-387-9080

ATS : 416-314-6526 ou 1-800-308-5561

Web Site: www.ohrc.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire en chef	6
La Direction des politiques et de l'éducation	7
Élaboration de politiques	7
Grossesse et allaitement	7
Orientation sexuelle	8
Identité sexuelle	9
Protection des personnes handicapées	9
Sondage sur l'accessibilité des transports en commun	11
Document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge	11
Document de travail sur l'assurance	11
Dialogue sur les politiques	12
Éducation du public	13
Un programme sur les droits des autochtones	16
Initiatives nationales et internationales	17
Direction des services juridiques	18
Appels	18
Cour divisionnaire	20
Audiences des commissions d'enquête	22
Direction de la médiation et des enquêtes	25
Renseignements et accueil	25
Médiation	25
Enquêtes	25
Volume de dossiers en cours de traitement	26
Restructuration	27
Cadre de responsabilisation	28
Annexes	32
Liste des commissaires	32
Organigramme de la Commission	36
Structure de la Commission	36
Liste des publications	38
Liste des activités d'éducation du public	39
Les statistiques	41
Décisions et règlements des commissions d'enquête	45
L'état financier	48

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541



Juin 2000

L'honorable Helen Johns
Ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs
6^e étage, 400, rue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Madame la ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 1999-2000, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice se terminant au 31 mars 2000.

Veuillez agréer, Madame la ministre, l'expression de ma haute considération.

Le commissaire en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Norton'.

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B.



J'ai de nouveau le plaisir de rendre compte à l'honorable ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs, à l'Assemblée législative, ainsi qu'à la population de l'Ontario, des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne. L'exercice 1999-2000 constitue le quatrième exercice consécutif au cours duquel la Commission a accompli des progrès considérables en vue de rehausser le niveau et la qualité des services qu'elle offre à la population de notre province.

Au cours des quatre dernières années, le personnel de la Commission a apporté une contribution remarquable aux efforts que déploie la Commission, en tant qu'organisme au service de la population, afin d'appliquer plus efficacement la politique publique établie par l'Assemblée législative dans le *Code des droits de la personne* (Ontario). En plus d'assumer la charge de causes la plus volumineuse au Canada dans le domaine des droits de la personne et d'y parvenir de façon de plus en plus efficace, la Commission a continué à élargir son mandat lié à l'éducation du public et elle a rejoint directement plus de 8 000 personnes cette année. Elle a également élaboré de nouvelles politiques et lignes directrices afin de favoriser l'interprétation et l'application du *Code*. Les employeurs, les employés et tous les membres du public ont maintenant l'assurance d'obtenir les meilleurs conseils qui soient en matière de droits de la personne en s'adressant au personnel de la Commission, qui se trouve à l'avant-garde dans l'élaboration de politiques sur les droits de la personne au Canada.

Bien que je tiens à souligner qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de chiffres, je reconnais que la Commission a par le passé éprouvé des difficultés à faire face à une charge de travail très lourde. Au cours des trois dernières années, grâce à l'adoption d'un système de gestion de cas perfectionné, au recours à la médiation volontaire et à une nouvelle formation intensive offerte à tous les membres de notre personnel, nous avons réussi à rattraper presque tout le retard que nous accusions dans le règlement des plaintes. Presque toutes les plaintes qui étaient en suspens depuis longtemps ont maintenant été réglées et nous avons dans notre système un moins grand nombre de dossiers actifs que le nombre que nous pouvons normalement régler en une année.

Par conséquent, je vous remets le présent rapport avec un grand optimisme, car je puis affirmer que la Commission répond maintenant aux besoins de la population de la province et qu'elle aide, mieux que jamais au cours des dernières années, l'Ontario et le Canada à respecter leurs engagements internationaux en matière de droits de la personne.

Le commissaire en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Norton'. The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B

À PROPOS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement et elle rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire de la ministre des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs. Ses principales fonctions, énoncées dans le Code des droits de la personne (le « Code »), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le Code, la Commission doit en outre assurer la promotion des droits de la personne et la sensibilisation du public.

LA DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION PROMOTION ET SENSIBILISATION DES DROITS DE LA PERSONNE

ÉLABORATION DE POLITIQUES

Conformément à son mandat qui consiste à promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et à encourager la recherche axée sur l'élimination des pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à élaborer des politiques en 1999-2000. Elle a mené plusieurs consultations et publié des documents de travail sur des politiques relatives à des questions émergentes. Elle a mis à jour nombre de politiques et présenté de nouvelles politiques, dans le but d'aider son personnel, les membres du public et toutes les personnes qui s'intéressent aux droits de la personne à comprendre, à interpréter et à appliquer le *Code*. Nous présentons ci-dessous les points saillants du dernier exercice.

Grossesse et allaitement

Aux termes du paragraphe 10 (2) du *Code*, «le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir». Le fait de donner naissance et l'allaitement font naturellement partie de la maternité et sont intrinsèquement liés au droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe. Le refus de fournir un service à une femme enceinte ou qui allaite constitue une infraction au *Code*, car il s'agit de discrimination fondée sur le sexe.

En février 1999, la Commission a réglé une plainte découlant d'un incident mettant en cause une femme qui donnait le sein à son enfant dans un restaurant et à qui la direction du restaurant a demandé de cesser l'allaitement, de se rendre dans les toilettes du restaurant ou de quitter les lieux. Un élément clé du règlement était une demande émanant de la plaignante et des intimés pour que la Commission

élabore une politique explicite au sujet du droit des femmes d'allaiter en public si elles le veulent, ce qui inclut le droit de ne pas être dérangées et celui d'avoir accès à des services. Les femmes qui allaitent ont le même droit de se prévaloir de services, sans discrimination, que toutes les autres personnes de l'Ontario.

Par suite de ce règlement, la Commission a clarifié et élargi son interprétation du droit d'allaiter et révisé sa *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* pour qu'elle protège le droit d'allaiter dans les endroits publics. La Commission a en outre préparé une version en langage simple de sa *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* ainsi qu'un dépliant intitulé *Vos droits de mère qui allaite*. Ces deux documents ont été distribués auprès des bureaux de santé et des associations de sages-femmes de toute la province au cours de la semaine nationale de l'allaitement, en octobre 1999. Le droit à des installations ou à des dispositions spéciales d'adaptation en milieu de travail fait également partie de la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse*.

Orientation sexuelle

Le 20 mai 1999, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *M. c. H.* Selon cet arrêt, la définition de conjoint comme étant l'une ou l'autre de deux personnes de sexe opposé qui figurait dans la partie III de la *Loi sur la réforme du droit de la famille* de l'Ontario était inconstitutionnelle. Le gouvernement de l'Ontario a donc déposé le projet de loi 5, *Loi modifiant certaines lois en raison de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt M. c. H.*, afin d'inclure le motif du statut de conjoint de même sexe. La Loi modifie 67 lois de l'Ontario, dont le *Code*. La Commission a publié son énoncé de politique publique sur l'orientation sexuelle au cours de l'exercice, sous le titre *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*. Cette politique incorpore les modifications apportées par le projet de loi 5 et fournit des directives claires relativement à l'égalité de toutes les personnes en Ontario, sans égard à leur orientation sexuelle.

Publiée en février 2000, la politique établit de quelle façon le *Code* protège contre la discrimination et le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle. Elle est conçue pour améliorer la compréhension des questions liées à l'orientation sexuelle. En particulier, la politique peut servir aux employeurs et aux fournisseurs de services et de logements à mieux comprendre leurs responsabilités aux termes du *Code*, ainsi que la nécessité de traiter tous les Ontariens et toutes les Ontariennes sur un pied d'égalité.

Le commissaire en chef a écrit au procureur général au sujet de certaines des lois modifiées par le projet de loi 5 et d'autres lois ontariennes pouvant présenter des incidences pour les conjoints de même sexe. Le commissaire en chef a soulevé plusieurs questions relatives à ces lois telles que l'égalité véritable, la dignité du couple homosexuel et la conformité au *Code*.

Identité sexuelle

Le manque de compréhension et d'information à l'égard des questions touchant les transgendéristes existe dans tous les segments sociaux. Il y a deux ans, en mars 1998, à l'occasion de la conférence tenue par l'International Foundation for Gender Equality, le commissaire en chef a pris l'engagement que la Commission entreprendrait l'élaboration d'une politique en consultation avec la communauté transgendériste. Des recherches, des consultations et des réunions ont ensuite été organisées avec la collaboration de la communauté transgendériste, des professionnels de la santé et des représentants officiels choisis.

À la suite de ces consultations, la Commission a préparé un document de travail intitulé *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*. Ce document a été distribué en octobre 1999 auprès des membres de la communauté transgendériste et des autres personnes intéressées.

Se fondant sur les commentaires reçus, la Commission a approuvé un énoncé de politique officielle sur l'identité sexuelle. Cette politique se fonde sur les travaux qui ont été accomplis jusqu'à maintenant, dont des recherches, des consultations communautaires, des entrevues menées auprès de professionnels de la santé et de représentants officiels choisis, et un examen de la jurisprudence marquante dans ce domaine. Le document décrit les principaux obstacles et problèmes auxquels se heurtent les transgendéristes.

Malgré le nombre relativement restreint de plaintes dans ce domaine, la discrimination, le harcèlement et la stigmatisation dont souffrent les transgendéristes n'en demeurent pas moins bien réels. Grâce à sa politique, la Commission vise à promouvoir la sensibilisation à l'égard de l'identité sexuelle, à dissiper les stéréotypes et les mythes, et à prévenir la discrimination et le harcèlement attribuables à l'identité sexuelle.

Protection des personnes handicapées

Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées

La Commission a publié ses *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* en 1989. Depuis, ces directives n'ont fait l'objet d'aucune modification, même s'il s'est produit plusieurs changements importants sur le plan juridique et que de nouvelles questions apparaissent.

La Commission a donc mené des consultations intensives auprès d'environ 150 personnes intéressées afin d'évaluer les besoins en matière de révisions et de recueillir des opinions sur les modifications des directives qu'elle se propose d'effectuer. La Commission a consulté entre autres des usagers des services à

l'intention des personnes handicapées, des regroupements de personnes handicapées, des employeurs, des établissements d'enseignement, des études d'avocats, des syndicats, des organismes publics provinciaux et municipaux, des entreprises, des associations commerciales ainsi que des fournisseurs de services.

La Commission a en outre sollicité des avis sur deux questions de politiques précises. La première concernait l'interprétation de « la norme de préjudice injustifié » à la lumière de la norme de caractère raisonnable établie dans la décision *Eldridge v. British Columbia (Attorney General)* de 1997. La deuxième concernait « l'acceptation volontaire des risques », une question qui se pose lorsqu'une personne handicapée accepte de plein gré de courir un risque pour sa santé et sa sécurité (après adaptation des installations à ses besoins), lorsqu'elle seule court ce risque.

La Commission a recueilli des points de vue variés. Les membres de la communauté des personnes handicapées appuyaient la norme actuelle de préjudice injustifié et les normes d'adaptation établies par le *Code*. Toutefois, des représentants du monde des affaires et du patronat estimaient que la norme sur les coûts était trop onéreuse. Ils préconisaient plutôt une norme de caractère raisonnable ainsi qu'une révision de l'évaluation des coûts. Les fournisseurs de services éducatifs appuyaient la norme de préjudice injustifié, mais ils étaient d'avis que des facteurs autres que les coûts devraient déterminer ce qui constitue un préjudice injustifié. Les membres de la communauté des sourds ont indiqué que les gouvernements, qui constituent souvent les seules sources de financement des mesures d'adaptation, ont le devoir d'offrir de telles mesures et que l'exemption pour préjudice injustifié ne devrait pas s'appliquer à eux.

Les intervenants ont également soulevé un certain nombre d'autres questions, dont les suivantes: la définition de « tâches essentielles »; les mesures d'adaptation permettant la réintégration au poste de travail occupé avant une blessure ou l'affectation à un autre poste; l'interaction d'autres lois avec le *Code* en ce qui a trait aux droits des employés et à d'autres aspects généraux relatifs à la santé et à la sécurité; le faible niveau d'intégration, à l'analyse des droits de la personne, des décisions issues d'un arbitrage dans le contexte des relations de travail; ainsi que la vulnérabilité des travailleurs ayant un handicap dans les lieux de travail non syndiqués.

Les réactions considérables que les consultations de la Commission ont suscitées démontrent que les intervenants s'en remettent aux *Directives* pour déterminer la façon d'assumer leur obligation d'offrir des mesures d'adaptation dans diverses situations. La Commission a l'intention de publier une version révisée de ses *Directives* l'an prochain. La version révisée évaluera les conséquences des décisions rendues par les tribunaux et les commissions d'enquête ces dix dernières années et tiendra compte de leurs répercussions sur les normes définies dans les *Directives*. Les *Directives* fourniront également aux employeurs une aide plus précise afin d'organiser le processus d'offre de mesures d'adaptation.

Sondage sur l'accessibilité des transports en commun

Dans le cadre de son engagement soutenu à l'égard des questions touchant les personnes handicapées, la Commission a mené en 1999-2000 un sondage auprès des principales commissions de transport en commun des municipalités de l'Ontario en vue d'évaluer leurs initiatives actuelles et projetées pour rendre leurs services accessibles aux personnes handicapées. Les conclusions de l'évaluation permettront à la Commission de déterminer l'élaboration des politiques actuelles et futures dans le domaine des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, en plaçant un accent particulier sur les services de transport.

À la lumière d'une décision que la Cour suprême du Canada a rendue en 1997, la Commission favorise une approche intégrée en ce qui a trait aux transports en commun, qui sont perçus comme une exigence sociale de base. En pratique, cela signifie que les municipalités doivent s'efforcer de rendre leurs réseaux de transport en commun aussi accessibles que possible. En outre, lorsque certains usagers ne peuvent accéder à ces services même après la mise en place de mesures d'adaptation, les municipalités doivent offrir d'autres solutions de transport adapté, comme le service Wheel-Trans. Dans un cas comme dans l'autre, la norme consiste à offrir des mesures d'adaptation en fonction du critère du préjudice injustifié. Au cours du prochain exercice, la Commission publiera un sondage sur l'accessibilité des services de transport en commun en Ontario.

Document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge

Les Nations Unies ayant proclamé 1999 l'Année internationale des personnes âgées, la Commission a préparé, en 1999-2000, un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge. Ce document, dont la rédaction s'inscrit dans le mandat de la Commission, qui prévoit notamment l'élaboration de politiques découlant des grands principes du *Code*, examine les questions relatives aux droits des personnes âgées de l'Ontario en ce qui touche l'emploi, le logement et l'accès aux services et aux installations. On y fait état des tendances démographiques, des questions sociales et économiques générales liées à la discrimination fondée sur l'âge, de la jurisprudence en la matière et des genres de cas qui se dégagent des plaintes reçues par la Commission. L'information contenue dans ce document servira de base à une consultation publique, et la Commission élaborera une politique publique officielle sur le sujet au cours des deux prochaines années.

Document de travail sur l'assurance

Conformément au mandat que lui confère le *Code*, aux termes duquel elle doit promouvoir la compréhension des droits de la personne et la sensibilisation du public à cet égard, la Commission a entrepris un projet de recherche sur les droits de la personne dans le domaine de l'assurance.

Le jugement rendu en 1992 par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bates v. Zurich Insurance* invite l'industrie de l'assurance à envisager le recours à des méthodes de rechange non discriminatoires en matière de tarification de l'assurance-automobile. La Cour a jugé que l'industrie de l'assurance pouvait continuer à utiliser des critères discriminatoires comme l'âge et l'état matrimonial comme moyen légitime d'évaluer les risques, mais qu'il ne lui serait peut-être pas possible de le faire indéfiniment.

À la lumière de ces observations, et compte tenu de la relative rareté des études sur les droits de la personne dans l'industrie ontarienne de l'assurance, la Commission a préparé un document de travail, paru en octobre 1999, afin d'amorcer un dialogue sur la protection des droits de la personne dans ce domaine et d'examiner différentes solutions de rechange aux pratiques actuelles. Pour ce faire, elle a consulté des représentants de l'industrie, des autorités de réglementation et des assurés. Le document traite des pouvoirs législatifs en matière d'assurance, des dispositions applicables du *Code* et des problèmes de discrimination dans le domaine de l'assurance.

Dans le cadre de cette consultation, un certain nombre de parties intéressées ont présenté des observations, et la Commission a rencontré plusieurs représentants des secteurs de l'assurance-vie, de l'assurance-invalidité et de l'assurance-automobile. La Commission publiera le rapport de consultation au cours de l'année qui vient et correspondra avec les principaux intéressés au sujet des questions soulevées durant la consultation. Au nombre des grandes orientations qui seront énoncées dans ce rapport, la Commission recommandera que l'industrie, les gouvernements et les clients élaborent ensemble un mécanisme qui leur permettra de poursuivre le dialogue sur les questions liées aux droits de la personne dans le domaine de l'assurance.

Dialogue sur les politiques

En février 2000, la Commission a tenu, en collaboration avec la Fondation canadienne des droits de la personne, une première journée de dialogue sur les politiques, intitulée *Human Rights Commissions: Future Directions*. Cette séance de discussion avait pour but de réunir divers intervenants canadiens et étrangers afin d'analyser la manière dont les organismes de défense des droits de la personne, les membres du public et les gouvernements travaillent ensemble pour définir les problèmes à résoudre, les progrès réalisés et les défis à relever dans le domaine des droits de la personne, et pour formuler des stratégies à long terme.

Des représentants de la Commission ontarienne des droits de la personne, d'autres commissions des droits de la personne au pays, du gouvernement de l'Ontario et d'organismes non gouvernementaux (ONG) oeuvrant dans le domaine ont participé à cette rencontre. De plus, nous avons eu le privilège d'accueillir le conseiller spécial pour les institutions nationales du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (Genève), un membre du Comité d'examen de la

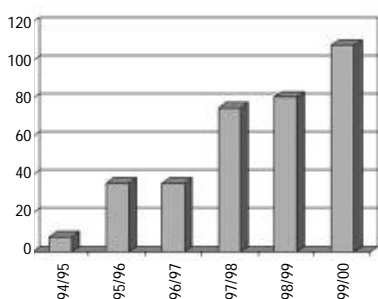
Loi canadienne sur les droits de la personne, un membre du Comité des droits de l'homme des Nations Unies, un membre du sénat canadien, ainsi que plusieurs spécialistes et universitaires renommés dans le domaine des droits de la personne.

Cette rencontre a permis aux participants de discuter des tendances sociales et des nouvelles réalités constatées à l'échelle internationale, et d'examiner les répercussions de ces tendances et faits nouveaux sur le rôle des commissions des droits de la personne. Les droits économiques et sociaux, le règlement extrajudiciaire des différends et le recours à un modèle axé sur les plaintes pour lutter contre la discrimination systémique sont au nombre des nouvelles questions à l'étude. On a également discuté du rôle que les commissions des droits de la personne peuvent jouer pour veiller à ce que le Canada remplisse ses obligations internationales dans le domaine des droits de la personne, telles qu'énoncées dans les conventions, traités et protocoles qu'il a ratifiés. Cet échange d'information aidera les commissions des droits de la personne du pays à mieux faire face aux changements sociaux qui se produisent au Canada, ainsi qu'à élaborer des stratégies qui permettront aux commissions de prendre une part accrue à la protection et à la promotion des droits de la personne.

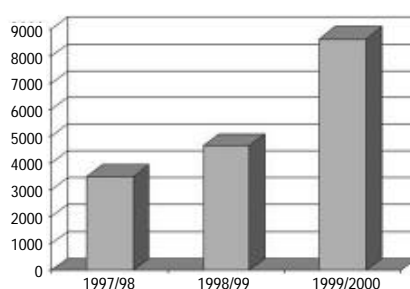
ÉDUCATION DU PUBLIC

La promotion des droits de la personne constitue une partie tout aussi importante du mandat de la Commission. L'article 29 du *Code* énonce les diverses fonctions de la Commission ontarienne des droits de la personne, y compris ses responsabilités en matière d'éducation du public. En particulier, l'alinéa 29 d) stipule que la Commission doit « *élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la présente loi* ».

Activités d'éducation du public



Nombre de participants aux activités d'éducation public



L'an dernier, le personnel de la Commission a participé à 108 activités d'éducation du public et dispensé une formation à plus de 8 600 personnes, ce qui représente presque le double et le triple du nombre de personnes formées au cours des deux

années précédentes (4 500 et 3 000 respectivement). L'année 1999-2000 a donc été l'une des plus actives au chapitre de l'éducation du public. Les principales activités menées ont été les suivantes :

- ❖ discours-programmes prononcés à l'occasion des conférences de l'Association des municipalités de l'Ontario, d'Ontario Hydro, de Citoyenneté et Immigration Canada, de la Human Resources Professionals Association, de collèges et d'écoles secondaires;
- ❖ participation à une conférence de jeunes sur la lutte contre le racisme, à Sioux Lookout, réunissant des jeunes autochtones et non autochtones du Nord-Ouest de l'Ontario pour discuter de stratégies visant à éliminer le racisme au sein de leurs communautés;
- ❖ présentation d'exposés à des groupes de personnes handicapées à Sudbury et à Kirkland Lake, à des propriétaires de petites entreprises à Kirkland Lake et à Timmins, à des employés municipaux à Windsor et à la Ontario Association of the Deaf à Toronto;
- ❖ participation à des foires d'information pour les chercheurs d'emploi ayant un handicap, à Toronto et à Brampton, pour les travailleurs en ressources humaines, à Toronto, à Durham et à Ottawa, ainsi que pour les membres du grand public lors de foires multiculturelles à Milton et à Ajax, et participation à la semaine de la fierté gaie, lesbienne, bisexuelle, transsexuelle et transgénériste de 1999;
- ❖ formation du personnel du centre d'appel du ministère du Travail.

En 1999-2000, la Commission a également formulé une deuxième stratégie triennale d'éducation du public sur la base de la première, qui venait à échéance le 31 mars 2000. Cette nouvelle stratégie, intitulée *Getting the Message Out*, définit l'orientation des activités d'éducation du public de la Commission pour les trois prochaines années, à compter du 1er avril 2000 jusqu'au 31 mars 2003. Plus précisément, la nouvelle stratégie prévoit des activités accrues d'éducation du public dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, davantage de campagnes thématiques et une plus forte participation du personnel et des parties intéressées à l'éducation du public.

Les partenariats se sont révélés efficaces pour appuyer les efforts de la Commission en matière d'éducation du public. Notre première campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel a eu lieu en 1998. L'an dernier, la Commission a mené une deuxième campagne provinciale sur le harcèlement sexuel, axée sur l'affichage de messages dans les transports en commun, partout en Ontario, et, ultérieurement, dans les succursales de la Régie des alcools. Les deux campagnes ont été menées en collaboration avec des partenaires des secteurs privé, public et sans but lucratif.

En outre, la Commission a conclu un partenariat avec un organisme non gouvernemental de femmes francophones, le *Réseau des femmes du sud de l'Ontario*, afin de sensibiliser davantage le public au problème de la mutilation génitale féminine. Il a été établi que cette pratique constitue non seulement un risque pour la santé et une forme de violence faite aux femmes, mais aussi une violation des droits de la personne en vertu du droit international. De nombreuses femmes vivant en Ontario viennent de pays ou de régions où l'on pratique la mutilation des organes génitaux féminins. De concert avec le *Réseau*, la Commission a produit, dans le cadre de la série «Vous avez des droits», un guide de sensibilisation à cet important problème touchant les femmes. Ce guide a été publié en français, en anglais, en arabe, en somalien, en souahéli et en amharique, et distribué aux groupes de femmes dans l'ensemble de la province.

Au cours de la dernière année, la Commission s'est également associée au Council of Agencies Serving South Asians afin de concevoir un séminaire sur l'accès aux professions et aux métiers pour les professionnels formés à l'étranger. On travaille actuellement à l'élaboration de politiques à cet égard ainsi qu'à la mise au point d'une version multilingue en langage clair du *Guide des parties plaignantes* de la Commission, qui sera publiée en six langues sud-asiatiques (hindi, tamoul, punjabi, gujarati, ourdu et bengali).

La Commission a participé cette année encore, à titre de partenaire principal, au festival torontois du film et de la vidéo sur les droits de la personne, «Rights on Reel», qui s'est déroulé en décembre 1999.

Toujours en 1999-2000, la Commission a travaillé à la rédaction d'un guide d'enseignement sur les droits des personnes ayant un handicap, qui fera partie de la nouvelle version d'un manuel du personnel enseignant sur la sensibilisation aux déficiences, intitulé *Discover Together*, et qui reprend certains éléments du guide *L'enseignement des droits de la personne en Ontario*, déjà publié par la Commission. Le manuel vise à aider le personnel enseignant à faire connaître aux élèves diverses questions touchant les personnes handicapées et à les sensibiliser davantage aux aptitudes de ces personnes. Le service de l'équité du conseil scolaire du district de Toronto vient de faire paraître une deuxième édition de cette trousse et en a distribué des exemplaires dans toutes ses écoles primaires.

Au chapitre des publications, la Commission a lancé une nouvelle série de guides en langage clair, de présentation attrayante, sur d'importantes questions de politique, dont *Les droits de la personne au travail*, qui traite de questions relatives à l'emploi, comme l'adaptation du milieu de travail pour les personnes handicapées, les politiques de prévention de la discrimination et du harcèlement, les droits des employées enceintes et le droit des conjoints de même sexe aux avantages sociaux. Le guide est facile à comprendre et fournit des renseignements pratiques aux employeurs, notamment une liste de questions à ne pas poser en entrevue et un formulaire type de demande d'emploi. Parmi les autres guides de la série, mentionnons *La protection*

des droits religieux, Guide du Code des droits de la personne, Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne, Vos droits avant, pendant et après la grossesse, et un guide de consultation de la plus récente version du Code.

La Commission a aussi fait paraître une deuxième édition du recueil *Politiques des droits de la personne*, qui présente toutes les politiques élaborées par la Commission, y compris les plus récentes. La Commission a produit le premier manuel sur les droits des travailleurs à l'intention des employeurs, *Les droits de la personne au travail*.

UN PROGRAMME SUR LES DROITS DES AUTOCHTONES

Aux termes des articles 29 et 14 du *Code*, la Commission est légalement tenue de promouvoir et d'appuyer la sensibilisation du public aux droits de la personne, et de prévoir des programmes spéciaux qui favorisent l'égalité des chances. Les droits des peuples des Premières nations ont été désignés à de multiples reprises comme une priorité à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Compte tenu du fait que l'Ontario compte environ 20 pour 100 de la population autochtone du Canada, il est essentiel d'examiner les atteintes aux droits de la personne dont les autochtones sont victimes en raison des effets cumulatifs et aggravés de la discrimination et de leur situation de groupe défavorisé sur le plan économique, social et historique.

La Commission a établi un programme spécial dans le cadre de ses activités d'approche des communautés autochtones. Comme les autochtones de l'Ontario déposent relativement peu de plaintes concernant les droits de la personne, de nombreuses communautés autochtones n'ont qu'une expérience limitée des procédures provinciales en la matière et ne connaissent pas les services offerts par la Commission ni les mesures que celle-ci peut prendre pour défendre leurs intérêts. Certains perçoivent le processus de traitement des plaintes comme peu réceptif ou incapable de répondre aux besoins des autochtones. Étant donné que la Commission n'est pas présente de façon concrète et soutenue au sein des communautés autochtones de l'Ontario, elle a formulé une demande de propositions en vue de la conception d'un programme spécial pour les membres des Premières nations.

Ce programme aura notamment pour buts de mieux faire connaître aux autochtones les mesures de protection prévues dans le *Code*, d'établir des mécanismes appropriés et adaptés sur le plan culturel pour permettre aux autochtones d'avoir accès aux services de la Commission, et d'assurer à la Commission une présence officielle et permanente au sein des communautés et des organismes autochtones.

Le programme proposé sera d'une durée de 18 mois. Les premières étapes consisteront en une recherche sur les pratiques exemplaires en matière d'éducation du public dans les communautés autochtones, une évaluation des besoins, et l'établissement de partenariats officiels avec des organismes choisis à titre de représentants des milieux autochtones.

INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue aux observations formulées par la province de l'Ontario en réponse aux rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales. Les commentaires de la Commission mettent en lumière les politiques, activités et programmes législatifs, judiciaires et administratifs pertinents qui ont été appliqués ou qui ont eu lieu au cours de la période visée et qui se rapportent aux articles concernés des conventions. En septembre 1999, la Commission a préparé des observations sur les trois rapports suivants :

- ❖ *les treizième et quatrième rapports du Canada sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;*
- ❖ *le deuxième rapport du Canada sur la Convention relative aux droits de l'enfant;*
- ❖ *le cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP)

L'ACCDP regroupe toutes les commissions et tous les conseils des droits de la personne des dix provinces, des trois territoires et du gouvernement fédéral. Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a dirigé une initiative conjointe des organismes membres de l'ACCDP qui visait à concevoir une affiche soulignant la responsabilité de chaque personne à l'égard du respect des droits de la personne en milieu de travail. L'affiche sera dévoilée à l'occasion de la conférence de l'ACCDP qui se tiendra en mai 2000.

Délégations et visiteurs étrangers

Dans le cadre de son mandat de promotion des droits de la personne, la Commission a accueilli, en 1999-2000, un certain nombre de délégations et de visiteurs venus de tous les coins du monde, dont du Sri Lanka, de l'Inde, du Japon, du Chili, d'Afrique du Sud et du Nigéria. Plusieurs de ces visites concernaient l'établissement ou le soutien de commissions des droits de la personne, l'échange d'information et la coopération technique.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Au cours de l'exercice 1999-2000, la Direction des services juridiques s'est occupée d'environ 147 commissions d'enquête, 21 révisions judiciaires et 11 appels, dont deux appels portés devant la Cour suprême du Canada.

Les pages qui suivent présentent les grandes lignes de quelques-unes des affaires et des décisions qui ont marqué la dernière année et qui sont dignes d'intérêt pour ceux et celles qui ont à coeur de faire avancer la cause des droits de la personne.

APPELS

M. v. H.

Cour suprême du Canada (intervention)

La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *M. v. H.*¹. La plaignante «M.» s'est adressée au tribunal pour obtenir une ordonnance alimentaire contre «H.», son ex-partenaire du même sexe, après douze ans de vie commune. «M.» a fait valoir au début de sa requête en aliments que le fait que la définition de «conjoint» à l'article 29 de la *Loi sur le droit de la famille*² ne s'applique qu'aux personnes de sexe opposé, d'où l'impossibilité de présenter une demande d'aliments dans le contexte d'une union de fait entre lesbiennes, constituait une atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte*.

Décision de la Cour suprême : Le 20 mai 1999, la Cour suprême du Canada a jugé inconstitutionnelle la définition de «conjoint» donnée à la Partie III de la *Loi sur le droit de la famille* de l'Ontario et qui vise uniquement les personnes de sexe opposé. La Cour a déterminé que le fait de soustraire les couples homosexuels à l'application de l'article 29 de cette loi constituait une atteinte au droit à l'égalité ne pouvant être justifiée comme une limite raisonnable appliquée aux droits constitutionnels en vertu de l'article 1 de la *Charte*. La Cour a déclaré que l'article 29 de la *Loi sur le droit de la famille* n'avait aucune force exécutoire, mais a suspendu l'application de sa décision pour une période de six mois afin de donner au gouvernement de l'Ontario la possibilité d'apporter à sa loi les correctifs nécessaires.

Situation actuelle : Le gouvernement provincial a donné suite à la décision de la Cour suprême en présentant le projet de loi 5 à l'Assemblée législative de l'Ontario le 25 octobre 1999. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 28 octobre 1999 et est entré en vigueur le 1er mars 2000. Il a modifié la *Loi sur le droit de la famille* le 20 novembre 1999, de sorte que les dispositions de cette loi relatives aux obligations alimentaires s'appliquent dorénavant aux partenaires du même sexe. Les dispositions de la *Loi sur le droit de la famille* concernant le contrat familial et les réclamations

1. *Attorney General of Ontario v. M. and H.*, [1999] 2 S.C.R. 3.

2. *Loi sur le droit de la famille*, L.R.O. 1990, c.hap F. 3.

pour dommages des personnes à charge ont aussi été étendues aux partenaires du même sexe. Le projet de loi 5 modifie également d'autres lois (dont le *Code*) pour qu'elles s'appliquent dorénavant aux partenaires du même sexe.

B.C. Human Rights Commission et al. v. Blencoe
Cour suprême du Canada (intervention)

À l'été 1995, deux plaintes portant sur les droits de la personne ont été déposées contre Robin Blencoe, ancien ministre du Cabinet provincial, pour harcèlement sexuel. À la fin de novembre 1997, M. Blencoe a déposé une requête en révision judiciaire de la décision de la Commission de renvoyer les plaintes devant le British Columbia Human Rights Tribunal. Il a fait valoir que le délai excessif dans le traitement des plaintes lui avait porté préjudice et portait atteinte au principe de justice naturelle.

En février 1998, le juge en chambre a rejeté la requête en révision judiciaire de M. Blencoe, qui a par la suite porté la décision en appel devant la British Columbia Court of Appeal.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a conclu ce qui suit :

- (a) les plaintes étaient «des plaintes relativement simples» ne comportant aucune complexité particulière;
- (b) tout délai dans le traitement des plaintes doit nécessairement avoir porté préjudice à M. Blencoe;
- (c) si M. Blencoe avait fait face à des accusations criminelles pour ce type d'« agression sexuelle », ces accusations auraient fort probablement été rejetées en raison du délai;
- (d) l'aggravation d'une situation existante peut constituer une atteinte au droit à la sécurité de la personne et être contraire à l'article 7 de la *Charte*;
- (e) si les parties plaignantes dans les affaires d'agression sexuelle sont protégées par l'article 7 de la *Charte* en cas de divulgation de documents confidentiels, les intimés dans une audience pour harcèlement sexuel, et faisant face à une intrusion prolongée dans les détails intimes de leur vie pour des accusations jusque là non prouvées, ont aussi droit à la même protection;
- (f) l'opinion que privilège de plus en plus la Cour suprême du Canada est que l'article 7 de la *Charte*, sous la rubrique « liberté et sécurité de la personne », a pour objet de protéger à la fois la vie privée et la dignité des citoyens et citoyennes contre le stigmate laissé par l'humiliation publique injustifiée et prolongée du genre de celle subie par M. Blencoe en rapport avec les plaintes portées contre lui;

- (g) le délai dans cette affaire est tellement excessif comparativement au sérieux de «l'accusation» et à la simplicité des faits en cause qu'il ne pourrait en aucun cas être considéré comme raisonnable et n'est pas conforme aux principes de justice fondamentale.

Situation actuelle : Cette cause a été entendue en appel devant la Cour suprême du Canada le 24 janvier 2000. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

Un appel infructueux aurait dans ce cas de lourdes conséquences pour la Commission ontarienne des droits de la personne, et bien sûr pour les Commissions dans d'autres provinces. L'appel aurait vraisemblablement pour effet d'inciter les intimés à invoquer l'article 7 pour des allégations non reliées au harcèlement sexuel.

COUR DIVISIONNAIRE

*OHRC and Mike Naraine v.
Ford Motor Company of Canada Ltd., et. al.*
Cour supérieure de justice, Cour divisionnaire : 23 juin 1999

Le plaignant a travaillé neuf ans comme électricien chez Ford. Pendant cette période, il a constamment été l'objet de harcèlement en raison de sa race. La commission d'enquête a conclu que ce harcèlement avait empoisonné le climat de travail du plaignant et était en partie responsable des mesures disciplinaires prises contre lui par la compagnie Ford. La commission a conclu que le licenciement de M. Naraine était injustifié du fait que Ford avait négligé de tenir compte des répercussions sur M. Naraine de l'atmosphère de travail empoisonnée.

Ford a porté la décision de la commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire.

Résultat de l'appel : Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a rejeté l'appel. La Cour a conclu en partie ce qui suit :

Délai

- La Cour a fait remarquer que la commission d'enquête, après avoir entendu tous les éléments de la preuve, était en «excellente position» pour déterminer si Ford subirait des préjudices. Sa décision dans cette affaire devait par conséquent être maintenue.

Chose jugée/Préclusion relative à la chose jugée

- La Cour partage l'avis de la commission d'enquête selon lequel il convient de réexaminer les questions traitées par l'arbitre du travail – en particulier la question de la présumée altercation finale entre M. Naraine et un collègue de travail – afin de trancher les questions relatives aux droits de la personne.

« Exclusion » d'éléments de la preuve

- La Cour a conclu que la commission d'enquête était en droit d'exclure les incidents survenus après le congédiement de M. Naraine de Ford comme preuves non pertinentes. Quoi qu'il en soit, la Cour a fait remarquer que la commission n'avait pas exclu cette preuve, et qu'elle l'avait plutôt admise sans toutefois lui accorder de valeur, comme elle était en droit de le faire.

Responsabilité de l'employeur

- La Cour a maintenu la décision de la commission d'enquête d'imputer la responsabilité du harcèlement racial à la compagnie Ford, parce qu'elle n'a rien fait – et a en fait réagi avec indifférence – pour mettre fin aux propos raciaux et aux graffitis à son usine de Windsor.

Situation actuelle : L'appel est en instance devant la Cour d'appel.

***McKenzie Forest Products Inc. v. Adam Tilberg et al.*
 Décision de la Cour divisionnaire,
 révision judiciaire : 31 mai 1999**

McKenzie Forest Products Inc. a demandé la révision judiciaire d'une décision intérimaire de la commission d'enquête prise dans le cadre de l'audition de la plainte d'Adam Tilberg. Dans sa plainte, M. Tilberg prétend que McKenzie a refusé de l'embaucher parce qu'il est né sans pouces.

La Commission a renvoyé la plainte de M. Tilberg devant la commission d'enquête. Elle a ensuite informé la commission d'enquête et les parties en litige qu'elle était parvenue avec McKenzie Forest Products à un règlement des questions d'intérêt public et qu'elle ne « participerait plus » à l'audience. M. Tilberg était informé de son droit d'engager des poursuites en son propre nom. « Comme condition de son abandon des procédures », la Commission a demandé à McKenzie une lettre de garantie, que la compagnie lui a fournie.

L'audition de la plainte de M. Tilberg a repris en l'absence de la Commission. McKenzie a alors présenté devant la commission d'enquête une motion visant à obtenir une ordonnance de rejet de la plainte de M. Tilberg, pour le motif que la commission d'enquête n'avait plus le pouvoir de poursuivre son travail en raison de la décision de la Commission de se retirer du dossier et d'abandonner la direction de l'affaire. La Commission a été informée et s'est opposée à la motion de McKenzie.

Décision de la commission d'enquête : La commission a déterminé qu'elle avait la compétence voulue pour poursuivre l'audition de la plainte de M. Tilberg, en dépit des mesures prises par la Commission pour abandonner la direction active de l'affaire devant la commission d'enquête. McKenzie a alors présenté une requête en révision judiciaire de la décision intérimaire de la commission d'enquête.

Résultat de la révision judiciaire : La majorité de la Cour divisionnaire a décidé d'accepter la requête en révision judiciaire de McKenzie. La Cour a conclu qu'en vertu du paragraphe 39 (2) du *Code*, la Commission avait l'obligation devant la loi d'assurer la direction de l'affaire. Or, une fois que la Commission avait abandonné la direction active de l'affaire, la commission d'enquête n'était plus compétente pour entendre la plainte. La Cour a conclu qu'en l'absence de la Commission, aucune autre partie ne possède l'autorité légale d'assumer la direction de l'affaire. Elle a aussi statué que l'intérêt public défendu par la Commission a préséance, en cas de conflit, sur les intérêts et les droits individuels du particulier qui porte plainte.

Situation actuelle : Appel est en instance devant la Cour d'appel.

AUDIENCES DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie

Décision de la commission d'enquête : 29 septembre 1999

Le plaignant, Ray Brillinger, a demandé des services d'impression - enveloppes, papier à en-tête et cartes de visite – à la partie intimée, Imaging Excellence Inc., au nom de Canadian Lesbian and Gay Archives (les « Archives »). Le président de la société Imaging Excellence, Scott Brockie, a refusé de fournir les services demandés en raison de ses croyances religieuses. Scott Brockie croit que l'homosexualité est contraire aux enseignements de la Bible. M. Brockie a fait valoir que son droit à la liberté de religion en vertu de l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) justifie son refus de fournir les services demandés.

L'audience s'est déroulée en deux étapes : la première étape a porté sur la violation du *Code* et la seconde, sur le moyen de défense fondé sur l'alinéa 2 a) de la *Charte*.

Décision de la commission d'enquête (première étape) : La commission d'enquête a conclu que le *Code* protège la Canadian Lesbian and Gay Archives contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La commission d'enquête a déterminé que les organisations comme les Archives sont tellement imprégnées de l'identité et du caractère particulier de leurs membres, ou représentent si nettement un groupe

de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination prévu par le *Code*, qu'elles ne peuvent être séparées de leurs membres et qu'elles endossent elles-mêmes les caractéristiques faisant l'objet de mesures de protection.

La commission d'enquête a donc conclu que tant Ray Brillinger que les Archives s'étaient vus refuser des services d'impression en violation de l'article 1 du *Code*. Elle a conclu que Ray Brillinger, en raison de son association avec les Archives, avait été indirectement victime de discrimination en tant que membre des Archives et en tant que président de l'organisation à l'époque. La commission d'enquête a conclu que les Archives avaient été victimes de discrimination directement et par association.

Situation actuelle : Le débat sur la *Charte* a eu lieu le 1er novembre 1999. La commission d'enquête a remis à plus tard le prononcé de sa décision.

***Nicole Curling v. The Victoria Tea Company Ltd.,
A. Torimiro and The Torimiro Corporation***
Décision de la commission d'enquête : 22 décembre 1999

La plaignante, Nicole Curling, a déposé une plainte contre son employeur, Alexander Torimiro et The Victoria Tea Company, le 15 avril 1994, alléguant qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel et d'avances sexuelles, en violation du paragraphe 7 (2) et de l'alinéa 7 (3) a) du *Code*. En 1998, la plainte a été modifiée pour y inclure la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, en violation du paragraphe 5 (1) et de l'article 9 du *Code*.

Au cours de l'audience en septembre 1999, une allégation de représailles en violation de l'article 8 a été ajoutée à la plainte par suite d'une poursuite en diffamation intentée par le particulier mis en cause et sa nouvelle entité sociale, The Torimiro Corporation, ajoutée comme partie intimée dans l'affaire.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a déterminé que Nicole Curling avait été soumise à une atmosphère de travail empoisonnée en raison d'un climat de travail sexualisé. La commission d'enquête a qualifié de harcèlement sexuel le comportement du particulier mis en cause à l'égard de la plaignante, notamment ses attouchements importuns, ses baisers et les remarques sur son corps.

La commission d'enquête a conclu que la persistance du particulier mis en cause à poursuivre une relation avec la plaignante constituait une forme d'avances sexuelles. Le témoignage d'expert présenté a démontré que les «avances relationnelles» doivent aussi être considérées comme une forme de harcèlement sexuel. Ce dernier type de harcèlement se distingue particulièrement par les pressions exercées par le harceleur sur l'objet de ses désirs pour l'amener à développer une relation intime avec lui. Ce genre de harcèlement débute généralement par des cadeaux,

des attentions spéciales et des invitations à sortir. La commission d'enquête a noté que les « avances relationnelles » ne sont souvent pas vues comme une forme de harcèlement, mais sont plutôt traitées à la légère par les collègues de travail et les employeurs, qui voient davantage dans ce comportement un béguin et une scène de séduction.

En ce qui concerne les constatations antérieures de harcèlement sexuel par le particulier mis en cause, le témoignage d'expert présenté a clairement démontré que l'intimé était un récidiviste qui n'avait pas reconnu sa responsabilité et qui s'était engagé dans un schème de comportement sans bornes.

Les intimés ont intenté une poursuite civile contre la plaignante et réclament 1,5 million de dollars en dommages pour atteinte à leur réputation dans le cadre du processus de traitement de la plainte portant sur les droits de la personne. La commission d'enquête a déterminé que la poursuite intentée par les intimés avait nettement des airs de représailles. La commission d'enquête a conclu que la conduite des intimés, qui profèrent des menaces à l'endroit de la plaignante, de sa famille, de la Commission et de ses témoins, était une forme de représailles.

Situation actuelle : La décision relative aux recours n'a pas encore été rendue.

DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

RENSEIGNEMENTS ET ACCUEIL

L'Unité des renseignements et de l'accueil représente le premier point de contact du public pour obtenir de l'information sur la marche à suivre pour déposer une plainte portant sur les droits de la personne. Les gens reçoivent par téléphone les renseignements de base sur ce qu'il faut faire pour communiquer avec la Commission et déposer une plainte, ainsi que d'autres renseignements sur le déroulement du processus. En 1999-2000, l'Unité a reçu 153 306 appels téléphoniques. Le personnel a répondu à 52 030 appels, soit 85 pour cent des 60 977 personnes qui ont choisi de parler à une agente ou un agent des services de renseignements. En moyenne, on a répondu aux appels dans un délai de 2 minutes. Le personnel a envoyé 4 246 questionnaires et reçu 2 409 troussees remplies en retour. De ce nombre, 1 861 troussees, ou 77 pour cent, sont ensuite devenues des plaintes officielles.

MÉDIATION

La médiation volontaire offre aux parties en litige qui le désirent la possibilité de se rencontrer dans un cadre structuré pour régler leur différend dès le début du processus de traitement de la plainte. En 1999-2000, 1 270 plaintes ont été résolues par le service de la médiation, soit plus de la moitié du nombre total de dossiers traités. Le taux de succès de la médiation est de 74 pour cent. Dans la dernière année, la Commission a publié un sondage mené auprès des personnes qui ont eu recours à ses services de médiation. Les résultats indiquent qu'à peu près 75 pour cent des parties plaignantes et des intimés admissibles aux services de médiation optent pour cette formule pour régler leur différend. Les conclusions du sondage témoignent aussi du taux de réussite élevé de la médiation, 70 pour cent des parties plaignantes ayant jugé qu'on avait réglé adéquatement leur problème et 78 pour cent des intimés ayant trouvé le processus équitable. Plus de 87 pour cent des participants au sondage ont indiqué qu'ils auraient de nouveau recours aux services de médiation s'ils avaient à régler une autre plainte relative aux droits de la personne.

ENQUÊTES

Le succès du programme volontaire de médiation a eu pour effet de réduire de façon constante le nombre de plaintes faisant l'objet d'une enquête, qui est passé de 1 780 en mars 1998 à 1 140 en mars 1999, puis à 718 en mars 2000. Le programme de médiation a aussi permis aux services d'enquête de la Commission de se consacrer

davantage aux dossiers les plus anciens, en particulier ceux ouverts depuis au moins deux ans. L'an dernier, la Commission avait pris l'engagement de mener les enquêtes nécessaires pour régler 1 100 plaintes et elle a atteint 94 pour cent de cet objectif. Elle s'était aussi engagée à fermer 80 pour cent des dossiers ouverts depuis au moins deux ans au 31 mars 1999. Cette année, elle a réglé 555 dossiers, ce qui représente 106 pour cent de l'objectif de 520 fixé l'an passé. La réduction du nombre de vieux dossiers a permis de diminuer considérablement l'âge moyen des dossiers en traitement, qui se situe autour de 13 mois.

La Commission a aussi marqué d'importants progrès dans les délais de traitement des plaintes. La durée moyenne de traitement d'une plainte, de l'ouverture du dossier jusqu'au règlement, s'établit actuellement à 18 mois, comparativement à 22 mois l'an dernier, et l'âge médian des dossiers en cours de traitement est maintenant de 9 mois.

Les indicateurs de rendement établis dans le plan d'activités 1999-2000 du ministère en matière de service au public ont aussi été atteints par la Commission. L'an dernier, la Commission visait un taux de règlement des plaintes de 65 pour cent à l'étape de la médiation. Cette année, elle a obtenu un taux de 74 pour cent.

VOLUME DE DOSSIERS EN COURS DE TRAITEMENT

Au cours de l'exercice 1999-2000, la Commission a fait de grands progrès dans plusieurs domaines, dont la gestion des dossiers, le délai de traitement des plaintes et l'éducation du public. Ses objectifs pour cette année ont été soit atteints ou dépassés, et ce dans tous les domaines.

Pour la quatrième année d'affilée, la Commission a réglé plus de dossiers qu'elle n'en a ouverts. En 1999-2000, l'année la plus productive de son histoire, elle a ouvert 1 861 nouveaux dossiers et en a clos 2 305. Au 31 mars 2000, le nombre de dossiers en cours de traitement s'élevait à 1 952, comparativement à 2 386 le 31 mars 1999 et à 2 745 le 31 mars 1998. Il y a trois ans, la Commission s'était engagée envers la population ontarienne à réduire les plaintes en cours de traitement à des affaires courantes. Les statistiques de l'année écoulée démontrent que la Commission se rapproche de son objectif, car le volume de dossiers en cours de traitement correspond à peu près au nombre de plaintes reçues dans une année, et l'âge moyen d'un dossier est de 13 mois. Mentionnons également que la Commission a renvoyé 92 plaintes devant une commission d'enquête (droits de la personne).

RESTRUCTURATION

En 1999-2000, la Commission a restructuré ses services internes, dont la planification et l'affectation des ressources humaines, la technologie de l'information ainsi que les services financiers et administratifs. La planification centrale relève maintenant du Bureau du directeur général. Les responsabilités associées à cette fonction comprennent la surveillance du rendement de l'organisme et la publication de rapports sur ce sujet, la mise en oeuvre d'initiatives pour l'amélioration du fonctionnement de l'organisme, comme le développement de nouvelles applications technologiques en matière de gestion de dossiers, et la formation du personnel. D'autres fonctions ont été transférées à la Direction des politiques et de l'éducation, dont la gestion du site Web et la réalisation et la diffusion des publications.

Au cours de l'année, la Commission a aussi dû relever le défi de réaliser des économies additionnelles par suite des mesures de restrictions budgétaires prises dans l'ensemble du gouvernement. La meilleure solution trouvée a pris la forme de nouvelles méthodes de travail pour le personnel de la Commission posté en région, grâce au télétravail. En conséquence, certains membres du personnel partagent maintenant un bureau avec d'autres ministères, alors que d'autres travaillent de la maison. Ces mesures ont permis de préserver les emplois ainsi qu'une présence de la Commission dans les régions à l'extérieur de Toronto.

Le personnel de la Commission a aussi travaillé à l'élaboration d'un programme d'assurance de la qualité, et chaque direction a établi ses propres normes ainsi que les moyens de les atteindre et de les maintenir. Ces nouvelles normes de service entreront en vigueur dans la prochaine année.

CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans ses deux derniers rapports annuels (1997-1998, 1998-1999). Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses accomplissements par rapport aux objectifs définis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission en 1999-2000.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Promotion des droits de la personne et sensibilisation à cette question	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une deuxième campagne pour sensibiliser le public au harcèlement sexuel. 	Réalisation d'une campagne en deux volets : 1) publicité dans les moyens de transport en commun, 2) publicité dans les magasins de la LCBO aux quatre coins de la province.
	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître les activités de liaison avec les collectivités autochtones. 	Conception d'une demande de proposition en ce qui concerne un programme de sensibilisation aux droits de la personne parmi les autochtones pour accroître la présence de la Commission dans les collectivités autochtones hors réserves et favoriser l'égalité des autochtones en Ontario.
	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les contacts à l'échelle nationale et internationale. 	Communication d'observations sur les rapports canadiens réalisés dans le cadre de divers instruments internationaux. Accueil de délégations internationales de divers pays, dont le Sri Lanka, l'Inde, le Japon, le Chili, l'Afrique du Sud et le Nigéria.
	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les niveaux de diffusion des publications de la Commission (10 000 par année). 	Collaboration avec les associations membres de l'ACCDP à la réalisation d'une affiche sur les droits de la personne en milieu de travail. Diffusion d'environ 30 000 exemplaires des publications.
	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les niveaux d'activités d'éducation du public atteints en 1998-1999 (80 activités, qui ont rejoint environ 4 600 personnes). 	Participation du personnel à 108 activités pour rejoindre 8 636 personnes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître de 10 pour 100 le nombre de visites au site Web de la Commission. 	Augmentation du nombre de visites de 20 pour 100 par rapport au dernier exercice.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Définir une position de principe sur l'orientation sexuelle. • Amorcer l'élaboration d'une politique sur la discrimination fondée sur l'âge. 	<p>Publication de <i>Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle</i>.</p> <p>Élaboration d'un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge.</p> <p>Autres initiatives politiques</p> <p>Élaboration d'un exposé de principe sur l'identité sexuelle.</p> <p>Élaboration d'un document de travail sur l'assurance.</p> <p>Organisation de consultations sur les révisions à apporter à la <i>Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées</i> et élaboration d'un rapport d'étude.</p> <p>Réalisation d'une enquête sur l'accessibilité des personnes handicapées aux véhicules de transport en commun dans les municipalités ontariennes.</p> <p>Organisation du tout premier dialogue sur l'évolution du dossier des droits de la personne.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des textes de loi et des projets de loi déposés devant l'Assemblée législative pour assurer leur conformité avec le <i>Code</i>. 	<p>Examen du projet de loi 5 et intégration des modifications à la politique sur l'orientation sexuelle, étude de la <i>Loi sur la santé mentale</i>, et examen du dossier du dépistage des drogues chez les bénéficiaires de l'aide sociale.</p>
Renseignements	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction du délai moyen de réponse des agents des services de renseignements à moins de 60 secondes. 	<p>Délai moyen de réponse de 2 minutes par suite d'une augmentation de 30 pour 100 du nombre de personnes qui ont parlé à un membre du personnel.</p>
Accueil	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le délai de préparation d'une plainte à 15 jours. 	<p>Préparation des plaintes dans un délai de 30 jours après réception de la trousse de renseignements.</p>

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour cent. • Régler 1 100 dossiers grâce à la médiation. 	<p>Obtention d'un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation de 74 pour cent.</p> <p>Fermeture de 1 270 dossiers par le service de médiation.</p>
Enquêtes	<ul style="list-style-type: none"> • Régler 80 pour cent des dossiers ouverts il y a plus de deux ans au plus tard le 31 mars 1999. • Régler 1 100 dossiers grâce au processus d'enquête. • Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 10 mois. • Réduire la durée moyenne d'ouverture des dossiers à 14 mois. 	<p>Résolution prévue de 520 dossiers. En fait, 555 dossiers ont été fermés (106 pour cent).</p> <p>Règlement de 1 035 dossiers grâce au processus d'enquête.</p> <p>Durée médiane d'ouverture des dossiers au 31 mars 2000 : 9 mois.</p> <p>Âge moyen d'ouverture des dossiers : 13 mois.</p>
Projets corporatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer des normes de contrôle de la qualité en septembre 1999. • Offrir des programmes de formation sur l'éducation du public, la médiation, le harcèlement sexuel et la qualité du service. • Entreprendre une étude sur l'accessibilité aux services de la Commission et ses pratiques d'emploi, du point de vue des personnes handicapées 	<p>Élaboration de normes de contrôle de la qualité pour chaque direction.</p> <p>Formation dispensée aux nouveaux agents des services d'accueil, de renseignements et d'enquêtes.</p> <p>Formation sur la rédaction des analyses motivées de cas, l'organisation de séances de conciliation et les techniques de télétravail aux membres du personnel touchés et lors de la séance de formation au personnel de la Direction de la médiation et des enquêtes.</p> <p>Achèvement de la demande de proposition relative à une étude sur l'accessibilité.</p>

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2000-2001.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2000-2001
Promotion des droits de la personne et sensibilisation à cette question	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une nouvelle campagne de sensibilisation de la population. • Mettre le programme à l'intention des autochtones en œuvre. • Intégrer les obligations internationales à toutes les nouvelles initiatives politiques. • Lancer l'initiative politique pour l'ACCDP en 2001. • Accroître l'accessibilité des publications grâce à des feuilles de renseignements d'une page sur tous les grands domaines d'intervention du <i>Code</i>. • Obtenir un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les participants à toutes les activités d'éducation du public. • Lancer un nouveau site Web qui accroît l'accessibilité, est plus facile à consulter et est plus axé sur les clients.
Politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Publier un document sur la discrimination fondée sur l'âge. • Organiser des consultations et élaborer un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge. • Publier un exposé de principe sur l'identité sexuelle. • Publier un document d'étude sur les droits de la personne dans le domaine des assurances. • Publier une version révisée de <i>Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées</i>. • Publier le rapport de l'enquête sur l'accessibilité aux véhicules de transport en commun. • Organiser un deuxième dialogue sur les politiques.
Renseignements	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire le délai moyen de réponse aux appels reçus directement par les agents des services de renseignements à moins de 2 minutes.
Accueil	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer les plaintes dans les 15 à 20 jours qui suivent la réception du questionnaire prévu.
Médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour cent. • Régler au moins 1 300 dossiers.
Enquêtes	<ul style="list-style-type: none"> • Régler 80 pour cent des dossiers ouverts il y a plus d'un an au plus tard le 1^{er} avril 2000. • Régler au moins 850 dossiers grâce au processus d'enquête. • Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 9 mois. • Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à 12 mois.
Projets corporatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des normes de contrôle de la qualité. • Élaborer un programme de formation sur les techniques d'éducation du public. • Lancer une étude sur l'accessibilité.

ANNEXES

LISTE DES COMMISSAIRES



KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.

Commissaire en chef

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et du ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.



CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M^{me} Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.



R.P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père William Grant Cliff, pasteur de l'église St. John the Evangelist à Strathroy, dans le diocèse de Huron, fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est ancien membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne et membre du comité chargé des relations entre anglicans et catholiques du diocèse de Huron. Le Révérend Père Cliff, qui a été formé au King's College et au Huron College de l'université Western Ontario, a servi à l'aumônerie du St. Joseph's Health Centre à London et dans plusieurs congrégations de London, Simcoe, Hanover et Durham, en Ontario.



RICHARD MILES

Avant sa nomination à la Commission en juillet 1992, Richard Miles a travaillé au gouvernement de l'Ontario comme haut fonctionnaire au ministère des Services sociaux et communautaires, au Secrétariat à la condition des personnes handicapées du gouvernement fédéral, et, plus récemment, au sein du Handicapped Action Group Incorporated à Thunder Bay. M. Miles avait été nommé par la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs au Groupe d'étude sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, dont l'un des rôles avait été de procéder à un examen des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne.



MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, M^{me} Paikin a reçu le «Human Relations Award» de cet organisme et le «Outstanding Woman Award» du gouvernement de l'Ontario. M^{me} Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa «Gallery of Distinction», a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée et de Westcoast Energy Inc.



PETER LI

Directeur général du *Sing Tao Daily News* (édition de l'Est), Peter Li est membre de la Commission depuis septembre 1997. Il fait partie du comité de développement sino-canadien de la Fondation du Hospital for Sick Children et siège au Asian Business Committee of Metro Toronto, ainsi qu'à l'organisme Junior Achievement (Jeunes Entreprises) de la région de York. Ancien membre du conseil consultatif sur la clientèle asiatique de Canada Trust, il a été directeur de Chinese Information and Community Services et vice-président de la Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Enfin, M. Li a été directeur général de l'hôtel Victoria et administrateur de projet du Chinatown Centre.



NALIN KANUCK

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur *honoris causa* en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.



MICHEL LALONDE

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Board, M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.



CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^{me} Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^{me} Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^{me} Robinson, qui a enseigné des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation de Halton. Elle a de plus dirigé un cours d'enseignement du français comme langue seconde pour le ministère de l'Éducation.



ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York. À l'heure actuelle, il travaille comme spécialiste technique des systèmes pour Ontario Hydro.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Il fait partie du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto et est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity d'Ontario Hydro et membre du Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.



CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^{me} Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^{me} Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.



JUDITH-ANN MANNING

Judith-Ann Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^{me} Manning, qui est conseillère en accessibilité des services et en aménagement pour accès facile, a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto, M^{me} Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, co-présidente

du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle fait également du bénévolat au Centre des sciences de la santé Sunnybrook dans le cadre de la course annuelle pour la recherche.

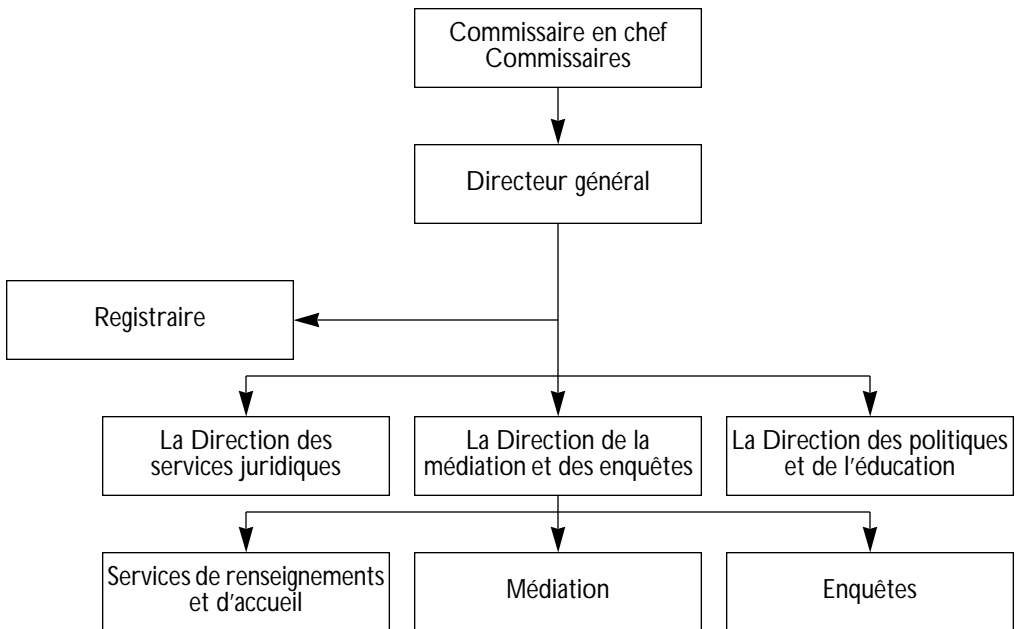


MAE RADFORD

Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^{me} Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^{me} Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^{me} Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION



STRUCTURE DE LA COMMISSION

Bureau du commissaire en chef

Le **commissaire en chef** joue le rôle principal parmi les commissaires qui forment la Commission. Il veille à ce que la Commission s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

Bureau du directeur général

Le **directeur général** joue le rôle principal parmi les chefs des directions qui aident la Commission à s'acquitter des fonctions que lui impose la loi. Il dirige l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'affaires et des plans opérationnels se rapportant à ces directions, de même que la planification et l'exécution des initiatives visant à améliorer leur aménagement organisationnel. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau du directeur général, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe de tout ce qui touche l'accès à l'information et l'ombudsman.

Direction de la médiation et des enquêtes

La **Direction de la médiation et des enquêtes** assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'exécution du *Code*, et ce à partir d'un réseau de bureaux satellites répartis dans l'ensemble de la province.

L'Unité des renseignements et de l'accueil, la seule à être centralisée, est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et formulent une première ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, mais traite aussi les demandes sous l'angle de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

Direction des politiques et de l'éducation

La **Direction des politiques et de l'éducation** joue un rôle principal et oriente la promotion et l'avancement des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des dossiers, des rapports avec les médias et les intervenants, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de groupes de travail internationaux et de délégations de l'étranger.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de l'organisation, et de la mise en oeuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des conférences et des ateliers. Finalement, elle fournit un soutien en matière de politiques et de communications au Bureau du commissaire en chef et au Bureau du directeur général.

Direction des services juridiques

La **Direction des services juridiques** aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux hauts fonctionnaires, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne la préparation des plaintes et la conciliation des parties. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

LISTE DES PUBLICATIONS

Documents en langage simple

- Adaptation aux besoins des personnes handicapées 1/95
- Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation 5/97
- Guide du *Code des droits de la personne* 10/99
- La mutilation génitale féminine : Questions et réponses (en anglais/français, arabe /somali, souahéli/amharique) 8/99
- Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres 3/97
- Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement pour des raisons fondées sur le sexe 11/96
- Le sida et les affections liées au sida et le *Code des droits de la personne* – Série « Vous avez des droits » 6/90
- Les droits de la personne au travail 2/00
- L'orientation sexuelle et le *Code des droits de la personne* – Série « Vous avez des droits » 6/90
- Protection des droits religieux 1/00
- Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes 6/96
- Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées 7/97
- Vos droits avant, pendant et après la grossesse 9/99
- Vos droits de mère qui allaite 9/99
- Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne 10/99

Politiques et directives

- Directives pour les programmes spéciaux 11/97
- Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées 8/89
- Lignes directrices concernant l'application de l'article 34 du *Code des droits de la personne* 9/96
- Politique concernant la discrimination et la langue 6/96

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle 1/00

Politique concernant la discrimination fondée sur la grossesse 5/99

Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres 6/96

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi 6/96

Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles 6/96

Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi 6/96

Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues 11/96

Politique relative aux bourses d'études restrictives 8/97

Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux pratiques religieuses 10/96

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe 10/96

Politique sur la discrimination liée au VIH et au sida 11/96

Politique sur la mutilation génitale féminine 4/96

Politiques des droits de la personne en Ontario (toutes les politiques – *Communiquer avec Publications Ontario*) 12/99

Autres publications

Affiche / carte – *Code des droits de la personne* (peut être encadrée) 5/00

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne 6/96

Rapport annuel (*disponible auprès de Publications Ontario*)

Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation 9/99

LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

Organismes commerciaux/ juridiques

African Canadian Legal Clinic
 AGF Management Limited
 Alliance des moniteurs de ski du Canada
 (Ontario)
 Arts, Hospitality and Entertainment Group
 Association du Barreau canadien
 Association du Barreau canadien (Ontario) –
 Éducation juridique permanente
 Axis Logistics
 Canadian Lawyers Association for
 International Human Rights
 Coalition of Ottawa Region Providers of Brain
 Injury Rehabilitation
 Commerce Management Group
 Community and Legal Aid Services
 Gardiner Training and Consulting
 Grand Valley Human Resources Professionals'
 Association of Ontario
 Hicks Morley Law Firm
 Human Resources Professionals Association
 of Durham
 Human Resources Professionals Association of
 Ontario 2000 Conference
 Human Resources Solutions Show
 Insight Information Inc.
 International Quality and Productivity Centre
 Investigations Summit Conference
 King's Health Centre
 National Congress of Italian Canadians
 Regroupement des dirigeant(e)s et
 intervenant(e)s francophones de Hamilton
 Torkin Manes Cohen & Arbus

Organismes communautaires

AIDS Committee of Windsor
 Ajax Multicultural Festival
 Canadian Hearing Society and Cambrian
 College
 Commission ontarienne des droits
 de la personne – Journée portes ouvertes
 à l'automne
 Community Development Network
 Community Dialogue on Racism
 Council of Agencies Serving South Asians
 Cour de la citoyenneté canadienne
 – Toronto Police Service Training Academy
 Deer Park United Church Group
 Dufferin-Peel Employment Co-op Centre
 Elimination of Racial Discrimination Day
 – Pickering
 Hands Across the World
 Intercede for the Rights of Caregivers,
 Domestic Workers and Newcomers
 International Women's Day Fair, Windsor
 Islamic Centre of Southwest Ontario
 JobsMarket for Persons with Disabilities
 League for Human Rights of B'nai Brith
 Canada
 Meal-Trans
 Native Women's Resource Centre
 Ontario Association of the Deaf
 People First
 PRIDE Toronto '99
 Réseau des femmes du Sud de l'Ontario
 Sioux Lookout Anti-Racism Committee
 Conference
 South Asian Family Support Services
 The Career Foundation
 Toronto Employment Equity Practitioner's
 Association
 Toronto Human Rights Film and Video
 Festival
 Whitby Citizenship Court

Éducation

Bowmanville High School
 Collège des Grands Lacs
 Collège Glendon
 Don Bosco Catholic High School
 Fanshawe College, Disability Services
 George Brown College
 Harbord Collegiate
 McGill University Faculty of Law
 – Alternative Careers Fair
 Niagara College Law Clerk Program
 Northern College of Applied Arts &
 Technology
 Ontario Business Educators' Association
 Ontario University Employment and
 Educational Equity Network
 Osgoode Hall Law School-Lesbian, Gay,
 Bisexual and Transgender Caucus
 Riverdale Collegiate
 Ryerson Polytechnic University
 – School of Social Work
 Seneca College, School of Legal and Public
 Administration
 Skills for Change (ESL)
 St. Denis Elementary School
 Toronto District School Board
 – Ellesmere LINC
 Toronto District School Board
 – Yorkminster LINC
 University of Toronto, Faculty of Law
 Summer Mentorship Program
 University of Windsor, Faculty of Law
 York Catholic District School Board
 Yorkhill Elementary School, Thornhill

Secteur public

Association canadienne des commissions et
 conseils des droits de la personne
 Association des municipalités de l'Ontario
 Association of Employees for Employment
 Equity in Ontario Hydro
 Bureau du commissaire à l'information et
 à la protection de la vie privée
 Citoyenneté et Immigration Canada
 Citoyenneté et Immigration Canada,
 Conférence pour les cadres intermédiaires
 City of Toronto, Access and Equity Unit
 City of Windsor
 Commission des affaires municipales de
 l'Ontario
 Conference of Ontario Boards and Agencies
 Conseil des ministres, Centre de développement
 du leadership
 Ministère des Services sociaux et
 communautaires – Ontario au travail
 Ministère du Procureur général
 – Bureau de règlement des différends
 Ministère du Travail – Bureau des conseillers
 des travailleurs
 Ministère du Travail – centre d'appel des
 normes d'emploi
 Niagara Region Police Association
 Region of Peel—Ontario Works

Niveau international

Commission des droits de la personne du
 Nigéria
 Commission sur l'égalité des sexes,
 gouvernement de l'Afrique du Sud
 Délégation de l'Inde
 Délégation du Sri Lanka
 Faculté de droit Diego Portales/Corporación
 de Salud y Políticas Sociales (Chili)
 Haut Commissariat des Nations Unies
 aux droits de l'homme
 Université Daito-Bunka, Tokyo (Japon)

Tableau 1: Motifs cités dans les plaintes déposées, par région
Nombre total de plaintes déposées = 1861

Est	45	24	6	52	18	3	10	5	9	90	1		3	5	271	188	10%
Grand Toronto	526	285	46	324	99	37	162	43	62	454	15	2	4	80	2139	1292	69%
Nord	42	31	3	12	5	2	1	2	6	23		1		1	129	64	3%
Sud-Ouest	74	48	6	102	33	9	24	8	17	135	3		1	19	479	317	17%
Total	687	388	61	490	155	51	197	58	94	702	19	3	8	105	3018	1861	100%
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	100%		
	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 2: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 1861

Adaptation	33	22	2	8	2	1	10	11	22	38	18			1	168	103	6%
Services	145	83	15	39	6	9	53	8	20	152	1		6	7	544	352	19%
Contrats	8		2	3		1		1						1	16	8	0%
Emploi	495	279	40	437	147	39	131	38	51	493		3	2	93	2248	1367	73%
Association prof.	6	4	2	3		1	3		1	19				3	42	31	2%
Total	687	388	61	490	155	51	197	58	94	702	19	3	8	105	3018	1861	100%
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	100%		
	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 3: Règlements intervenus en 1999-2000 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

Race et couleur	1,214,099.36 \$	135	8,993.33 \$
Origine ethnique	616,095.94 \$	80	7,701.20 \$
Croyance	45,585.00 \$	14	3,256.07 \$
Sexe et grossesse	639,502.06 \$	120	5,329.18 \$
Harcèlement sexuel	235,728.00 \$	38	6,203.37 \$
Orientation sexuel	347,400.00 \$	16	21,712.50 \$
Âge	225,844.39 \$	21	10,754.49 \$
État matrimonial	73,539.81 \$	8	9,192.48 \$
État familial	19,440.00 \$	10	1,944.00 \$
Handicap	1,041,473.65 \$	162	6,428.85 \$
État d'assisté social	4,500.00 \$	5	900.00 \$
Représailles	356,253.00 \$	46	7,744.63 \$
Non classifié	145,407.18 \$	26	5,592.58 \$
Total pour toutes les plaintes	4,964,868.39 \$	681	7,290.56 \$
Remarque : Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.	Dommages-intérêts	personnes indemnisées	Moyenne

Règlements intervenus en 1999-2000, à l'issue d'une enquête, par motifs cités dans les plaintes

Race et couleur	32,500.00 \$	8	4,062.50 \$
Origine ethnique	3,500.00 \$	1	3,500.00 \$
Croyance	-		
Sexe et grossesse	88,150.00 \$	11	8,013.64 \$
Harcèlement sexuel	7,500.00 \$	3	2,500.00 \$
Orientation sexuel	4,000.00 \$	1	4,000.00 \$
Âge	2,750.00 \$	2	1,375.00 \$
État matrimonial	3,750.00 \$	2	1,875.00 \$
État familial	3,000.00 \$	1	3,000.00 \$
Handicap	70,650.00 \$	15	4,710.00 \$
État d'assisté social	-		
Représailles	6,750.00 \$	2	3,375.00 \$
Non classifié	1,280.00 \$	1	1,280.00 \$
Total pour toutes les plaintes	223,830.00 \$	47	4,762.34 \$
Remarque : Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.	Dommages-intérêts	personnes indemnisées	Moyenne

Tableau 4: Dossiers fermés, par motifs cités et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

Plaintes rejetées	307	162	18	75	15	16	115	12	18	115	9			25	887	462	20%
Plaintes non traitées (article 34)	141	83	27	44	10	13	30	7	8	132	3	2		20	520	281	12%
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	49	15	1	22	5	4	5	1	3	33	2	1	1	4	146	92	4%
Plaintes réglées	320	174	35	260	85	29	62	26	31	360	10	2	1	52	1447	897	39%
Plaintes retirées	209	128	17	170	48	24	47	19	21	194	6	1		37	921	573	25%
Total	1026	562	98	571	163	86	259	65	81	834	30	6	2	138	3921	2305	100%
Pourcentage	26%	14%	2%	15%	4%	2%	7%	2%	2%	21%	1%	0%	0%	4%	100%		
	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Caster judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des dossiers	Pourcentage du total des plaintes

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 5: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

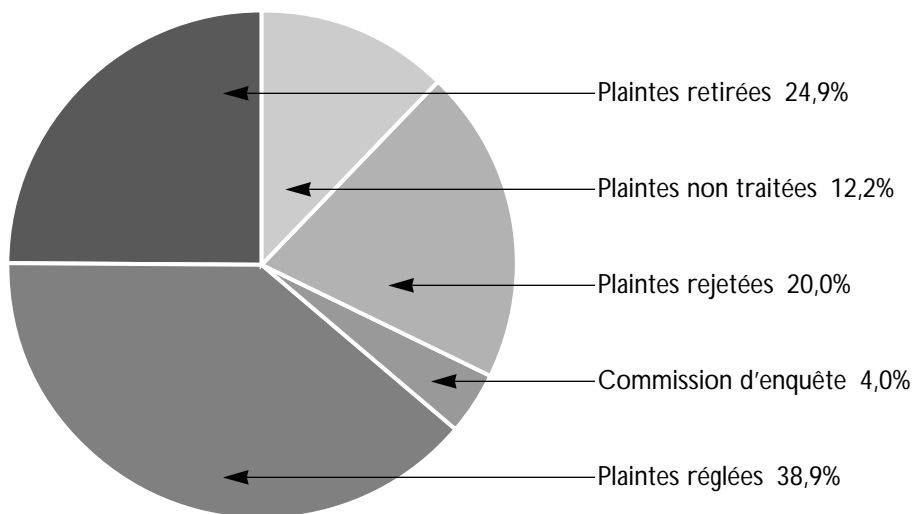
Plaintes rejetées	69	224	3	584	3	4	887	462	20%
Plaintes non traitées (article 34)	21	178	4	291	26		520	281	12%
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	10	18	1	116		1	146	92	4%
Plaintes réglées	61	159		1225	2		1447	897	39%
Plaintes retirées	57	124		717	17	6	921	573	25%
Total	218	703	8	2933	48	11	3921	2305	100%
Pourcentage	6%	18%	0%	75%	1%	0%	100%		
	Adaptation	Services	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Aucune disposition	Total des dispositions	Total des dossiers	Pourcentage du total des dossiers

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 6: Dossiers fermés, par exercices et décisions

	Plaintes non traitées	Plaintes rejetées	Commission d'enquête	Plaintes réglées	Plainte retirées
■ 1994-95	336	260	46	293	305
■ 1995-96	331	335	37	359	312
■ 1996-97	343	299	28	314	376
■ 1997-98	304	297	30	379	450
■ 1998-99	180	403	92	867	676
■ 1999-2000	281	462	92	897	573

Tableau 7: Dossiers fermés, par décisions
Dossiers fermés en 1999-2000 = 2 305



DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Décisions

Violation du règlement intervenu

Brad Bergman v. 474134 Ontario Limited, c.o.b. as Westwind Inn, Kristi Jensen

Origine ethnique

Quereshi v. The Board of Education for the City of Toronto

Alfred Abouchar v. Metropolitan Toronto School Board et al.

Handicap

Bob Brown v. Famous Players Inc. and Capital Square Theatre

Race

Michael McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario, Ministry of Correctional Services et al.

Harcèlement sexuel

Nicole Curling v. Alexander Torimiro

Orientation sexuelle

James Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Ray Brillinger v. the Canadian Lesbian and Gay Archives and Scott Brockie and Imaging Excellence Inc.

Avances sexuelles

Christian Bryan v. PMI Food Equipment et al.

Règlements

Âge

Ephraim Stephenson v. Select Commercial Cleaning Inc.

Croyance

Luise Wood, Anne McMahon, Ailene George, Teresa Bushby, Una Clennon, Joanne Van Halteren, Janice Newman and Marion Hurlburt v. Markham Stouffville Hospital, Marilyn Bruner, Ann Kennie, Joanne MacLean Hilton Hadaway v. Belmont Properties Inc.

Origine ethnique

Mark Harris v. Silkwood Products

État familial

Susan Ruddick v. Seventy-Five Scarborough Road Limited

Leah Khan, Ahmed Ali Khan v. Satya Nagpal

Maureen Callaghan and Bruce Porter v. Echo Valley Resorts Ltd.

Emma Ribic v. Three R Management Ltd.

Handicap

William C. Taylor v. McFadden's Hardwood and Hardware Ltd. and Elmer DeMerchant

Nicholas Meloche by his Litigation Guardian Theresa Kales v. Greater Essex County District School Board

Donat Dagenais v. Farmboy Market Limited, John Strano, Dave Gozzard and Andrew Burdett and OHRC

George Widomski v. Dofasco Inc.

Art Levesque v. INCO Limited, Ontario Division

David Pritchard v. Factory Mutual System

Dimetrios Vargianitis v. Pepi's Drive In Restaurant and Spyros Sventzouris

Règlements

Delano Brown v. Scarborough Board of Education and John Crichton

Anthony Gardiner v. Turning Point Inc. and Board of Directors for Turning Point Inc. and James R. Pettit

Eddy Rusling v. Windsor Board of Education and Greater Essex County District School Board

Terry Lynn Wannamaker v. Town Line Processing Ltd.

Estate of Doug Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital, Inc.

David Rajotte v. The Canadian Surety Company

Terry Thompson v. Lear Seating Company and Tim Tracey

État matrimonial

Janet Lynn Miller v. David Felton, Paul Beneteau, and 1138859 Ontario Inc., operating as Stonewalls Steakhouse & Bar

Race

Neville Grant v. 700219 Ontario Inc. c.o.b. The Little Pie Shoppe, Herbert Neumann; Joseph Shkedy; Norman Wagner

Thomas Darill Jean-Pierre v. Concord Elevators Inc., John Stephens, and Jim Stephens

Lulu Hamilton-Awuah v. Municipal Bankers Corporation, Municipal Financial Leasing Corporation, Sandra Watzl, Gloria Jackson and Jeff Brown

Chan Veeren v. Metropolitan Toronto Housing Authority and Mr. Robert Ballantyne

Nicolas Calliste v. Peniche Carpentry Construction and Joaquim Martin

Alvin Jackson v. Mount Pleasant Cemetery

Jahangir Mirza v. Quebecor Litho Plus, a division of Quebecor Printing Inc., formerly Litho Plus Inc., Robert Corke, Jim Francis and Derrick Robson

Jules Greenberg v. Bobcaygeon and District Lions Club

Natalie Morgan v. Swiss Chalet

État d'assisté social

Tammy Harling, Aline Duquette, Colleen Delage v. New Era Homes Ltd.

James Cameron v. Apollco Properties Ltd.

Sexe

Cheryl Todorowski v. Craig Hamill

Nancy Suchard v. Rick Wood and Canadian Owned Operated Taxi Ltd.

Neelima Goel v. Hardev Singh

Nancy Suchard v. Merv Reynard

Garth Caron v. ServPlus Inc., c.o.b. The Housesitters Canada, David Ballet and Cameron Dalsto

Cindy Rock v. Hound and Heather Restaurant

Harcèlement sexuel

Maria Da Penha Correia v. Januarie Barros and Casa Abril Em Portugal

Mary Sobrocchi v. Piscelli & Faieta and Nichola Enzo Faieta

Melanie Camacho, Brenda Jane Brendia, Ashley LeRoux, and Rachel Luther v. Fairdinkum Aussie Outfitters and Henry Allon

Patricia Musty v. Meridian Magnesium Products Limited

Orientation sexuelle

H. A. (Toni) Vanderwiel v. 1025091 Ontario Limited, c.o.b. as Godfather's Pizza/Tri Group Management, Allan N. MacDonald and Sharon Baker

Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)

Âge

Dennis Kennedy v. OHRC

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Jette Steward v. OHRC, 3M Canada Inc., CAW, Local 27 and Ministry of the Attorney General

Race

Alicia Payne v. OHRC and Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. and Mr. Okada and Metro Toronto Convention Centre, XXVIIth International Congress of Ophthalmology, Canadian Ophthalmological Society, Intertask Group of Companies, Paul Akehurst (Sr.) and Leanne Akehurst

Mike Naraine v. OHRC and Ford Motor Company of Canada Ltd., Gord Batstone, George Goyton, Andy Barr, Dobson, Bob Darogan and Mike Teigh

Anthony Weekes v. OHRC and Attorney General of Ontario

Guillaume Kibale v. OHRC

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sexe

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour divisionnaire (appels)

Race

Khaletun Khalil v. OHRC and Ontario College of Art, Jan Van Kampen, Norman Hathaway

Wilfred Etienne v. Westinghouse of Canada Limited and OHRC

État d'assisté social

Dawn Kearney v. J.L. and Catarina Luis

Sexe

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour d'appel

Croyance

Nuri J. Jazairi v. OHRC, York University, Harry Arthurs, Senate Committee on Tenure and Promotion, Faculty Committee on Tenure and Promotion, Tom Traves, John C. Evans, Elie Appelbaum and Roger Lathan

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Race

Marcia Robertson v. OHRC and Maple Leaf Foods Inc.

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sexe

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour suprême du Canada

Orientation sexuelle

M. v. H.

L'ÉTAT FINANCIER

Situation financière à la fin de l'exercice 1999-2000 (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1999-2000	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2000	Dépenses réelles au 31 mars 2000	Chiffres provisoires de fin d'exercice 1999-2000	Écart en % par rapport au budget révisé
Salaires et traitement	7,656.1	152.4	7,808.5	6,979.3	829.2	7.1
Avantages sociaux	1,418.6	342.8	1,761.4	1,650.3	111.1	1.0
Autres dépenses de fonctionnement direct	2,087.9		2,087.9	3,027.7	(939.8)	(8.1)
	11,162.6	495.2	11,657.8	11,657.3	0.5	0.0

Remarque : Le budget de 1999-2000 de la Commission a été majoré, avec l'approbation du Conseil de gestion, de 495,2 \$ en fin d'exercice (aux fins de la reconversion de la main-d'œuvre).