

Commission  
ontarienne des  
droits de la personne

Ontario  
Human Rights  
Commission



# **RAPPORT ANNUEL**

---

## **2001-2002**

Commission ontarienne des droits de la personne  
7<sup>e</sup> étage, 180 rue Dundas Ouest  
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

1 800 387-9080

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

Site Web : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Message du commissaire en chef</b>	<b>6</b>
<b>Direction des politiques et de l'éducation</b>	<b>8</b>
Élaboration de politiques	8
Discrimination fondée sur l'âge	8
Assurances	9
Approche intersectionnelle de la discrimination	10
Document de recherche sur les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux et Résumé d'un dialogue sur les politiques pertinentes	11
Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel	11
Application de la politique et des directives révisées sur le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation)	12
Accessibilité du transport en commun	12
Initiative à l'intention des personnes autochtones	13
Prix améthyste	15
Éducation du public	15
Initiatives nationales et internationales	19
<b>Direction des services juridiques</b>	<b>21</b>
Appels	21
Cour divisionnaire	23
Commission d'enquête	25
<b>Direction de la médiation et des enquêtes</b>	<b>28</b>
Services de renseignements et d'accueil	28
Services de médiation	28
Services d'enquête	29
<b>Activités internes</b>	<b>33</b>
<b>Cadre de responsabilisation</b>	<b>34</b>
<b>Annexes</b>	<b>38</b>
Liste des commissaires	38
Organigramme	43
Structure de la Commission	43
Liste des publications	45
Liste des activités d'éducation du public	47
Tableaux	49
Décisions et règlements de la commission d'enquête	52
États financiers	54



Commission  
ontarienne des  
droits de la personne

Ontario  
Human Rights  
Commission



Commissaire en chef

Chief Commissioner

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

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

Juin 2002

L'honorable Carl DeFaria  
Ministre des Affaires civiques et ministre délégué  
aux Affaires des personnes âgées  
6<sup>e</sup> étage, 400, avenue University  
Toronto (Ontario)  
M7A 2R9

Monsieur le 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 2001-2002, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice clos le 31 mars 2002.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

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 le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice écoulé, soit du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 mars 2002.

Cette année marque le 40<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. En l'espace de quatre décennies, la population ontarienne est devenue l'une des plus cosmopolites au monde et notre province est désormais reconnue de par le monde comme un havre de tolérance.

Les événements du 11 septembre et leurs graves répercussions pour les membres de certaines communautés ont hélas ravivé la nécessité d'une vigilance de tous les instants. Nous devons continuer à consolider les progrès qu'il nous a été donné de faire au fil des années pour ce qui est de créer un climat de compréhension et de respect mutuels entre toutes les communautés.

Au cours des semaines qui suivirent, j'ai participé à plusieurs rassemblements interconfessionnels à Toronto. Ces rassemblements ont renforcé davantage encore ma profonde conviction que nous ne devons en aucun cas accepter que des tragédies telles que ces attentats terroristes ne teintent nos rapports avec qui que ce soit parmi nos amis, nos voisins, nos camarades de classe ou nos collègues de travail à cause de ses caractéristiques physiques, de son lieu d'origine ou de sa croyance religieuse. Si nous voulons faire avancer la cause des droits de la personne, nous devons au contraire puiser de nouvelles forces dans l'adversité et redoubler d'efforts pour obtenir le respect universel des droits de la personne.

Suite à cette tragédie, j'ai trouvé du réconfort dans la pensée que ce qui fait principalement l'attrait de l'Ontario sont sa formidable diversité culturelle, ethnique et religieuse et sa fervente défense des droits de la personne. À cet égard, nous avons, comme par le passé, accueilli diverses délégations venues du monde entier s'inspirer de la structure et des activités de la Commission pour la mise en place ou l'amélioration d'organismes similaires dans leurs propres pays. Le respect des droits de la personne est l'une des assises culturelles de notre société et nous ne pouvons que nous réjouir de voir que l'action de la Commission a aujourd'hui un rayonnement international.

L'exercice écoulé a vu une montée en flèche des plaintes déposées auprès de la Commission, en particulier des plaintes pour discrimination fondée sur l'existence d'un handicap. Ce phénomène peut sans doute s'expliquer de différentes façons, notamment par la plus grande sensibilisation du public aux droits de la personne, mais ce qui importe surtout, c'est que la Commission mette tout en œuvre pour y

faire face. Compte tenu des circonstances, nous sommes particulièrement heureux d'avoir reçu un million de dollars de financement additionnel du gouvernement de l'Ontario pour l'exercice 2002-2003.

Pour terminer, je tiens à remercier les membres du personnel de la Commission pour leur zèle durant cet exercice difficile et pour leur dévouement au service des Ontariennes et des Ontariens.

Le commissaire en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Norton', with a long horizontal flourish extending to the right.

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 qui rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre des Affaires civiles. 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 promouvoir les droits de la personne et sensibiliser le public à ces droits.

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

### ÉLABORATION DE POLITIQUES

---

Fidèle à son mandat, qui est de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et de favoriser la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2001-2002 un certain nombre d'initiatives axées sur l'élaboration de politiques.

Les politiques et les lignes directrices de la Commission sont des textes publics approuvés par les commissaires qui énoncent la manière dont la Commission interprète différentes dispositions du *Code*. Ces textes aident la Commission à mieux faire comprendre le *Code* et à aider le public, et en particulier les personnes qui interviennent dans la défense des droits de la personne, à se faire une idée de la façon dont la Commission est susceptible d'interpréter et d'appliquer le *Code* dans une situation donnée. Les faits saillants du dernier exercice sont présentés ci-après.

### Discrimination fondée sur l'âge

La Commission a poursuivi les travaux entrepris durant l'exercice précédent dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. En juin 2001, elle a publié un rapport de consultation intitulé *Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario*. Ce rapport est l'aboutissement d'une recherche très poussée et de consultations que la Commission a organisées avec plus d'une centaine de particuliers et d'organismes un peu partout dans la province.

*Il est temps d'agir* met en lumière la proportion importante et grandissante de la population ontarienne qui connaît d'énormes difficultés du fait de la discrimina-

tion fondée sur l'âge. Le rapport souligne l'effet dévastateur de l'âgisme sur l'égalité des droits et des chances pour les personnes d'un certain âge. « L'âgisme » se traduit par deux phénomènes, d'une part, la perpétuation de mythes et de stéréotypes concernant les personnes âgées qui n'ont aucun fondement dans la réalité du vieillissement, mais qui reflètent l'attitude dominante vis-à-vis de nos aînés et, d'autre part, la tendance à organiser la société comme si la jeunesse était le seul âge de la vie. L'âgisme va évidemment à l'encontre de la satisfaction des véritables besoins des personnes âgées.



*Il est temps d'agir* met en relief les quatre principaux domaines dans lesquels les personnes d'un certain âge se heurtent le plus souvent à l'âgisme et donc à la discrimination fondée sur l'âge, à savoir l'emploi, les soins de santé, le logement et les transports en commun. Le rapport énonce les engagements de la Commission pour ce qui est de lutter contre l'âgisme, de même que ses recommandations quant aux mesures à prendre dans ce sens tant à l'échelle des collectivités que du gouvernement provincial. L'une de ces recommandations est que l'Assemblée législative de l'Ontario modifie le *Code* de sorte à supprimer son autorisation implicite de la retraite obligatoire à 65 ans et qu'elle adopte des mesures de protection contre la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine du travail pour les personnes de 65 ans et plus. Cette recommandation a suscité beaucoup d'intérêt et de réactions dans les médias comme auprès du public.

Conformément à ses engagements, la Commission a adopté, le 26 mars 2002, une politique sur la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées. Elle compte diffuser cette politique au cours du prochain exercice et lancer par la même occasion une campagne de sensibilisation du public sur l'âgisme et toutes les formes que prend la discrimination fondée sur l'âge.

## Assurances

En octobre 2001, la Commission a rendu public son rapport de consultation *Les assurances et les droits de la personne*. Le but de cette consultation avait été d'accroître la sensibilité du public et de l'industrie aux questions touchant les droits de la personne dans le domaine de l'assurance, de même que d'étudier les solutions de rechange possibles aux pratiques actuelles.

Ce rapport tient compte de dix-neuf mémoires présentés à la Commission en réponse au document de travail qu'elle avait diffusé sur le même thème en 1999, mémoires dont les auteurs représentent les compagnies d'assurance, le gouvernement et des groupements de protection des consommateurs. Il reflète aussi les discussions de la Commission avec des représentantes et représentants, d'une part, du secteur de

l'assurance-vie et invalidité, de l'autre du secteur de l'assurance automobile et de l'assurance sur les biens lors de deux tables rondes organisées à cet effet.

Dans ce rapport, la Commission se fait l'apôtre du principe que l'industrie des assurances devrait faire son possible pour renoncer aux critères tels que l'âge, le sexe et l'état matrimonial (autant de motifs de discrimination interdits par le *Code* dans d'autres domaines que les assurances) pour l'évaluation des risques en matière d'assurance automobile. Il ressort toutefois de la recherche effectuée par l'industrie jusqu'à ce jour que le recours à ces critères reste nécessaire, l'industrie estimant de surcroît que la marge de manœuvre dont elle dispose à l'égard des critères d'évaluation des risques lui permet d'offrir des produits meilleur marché. Les porte-parole des consommateurs pour leur part ont soulevé diverses questions concernant la justification des périodes d'exclusion et du recours à l'information génétique pour évaluer les risques; les possibilités d'accès à des mécanismes de règlement des différends abordables; le manque de transparence des polices d'assurance; les exigences souvent très strictes, parfois même harcelantes, en usage concernant la présentation de renseignements médicaux et l'annulation des polices en cas de manquement à celles-ci ou encore les variations en matière de traitement des demandes de règlement en ce qui a trait aux affections présumées « moins graves », telles que les problèmes de santé mentale. Parmi les recommandations qu'elle formule dans ce rapport, la Commission adopte la position selon laquelle il conviendrait de voir à ce que les tests génétiques et les renseignements connexes ne puissent pas servir à refuser une police d'assurance s'ils révèlent une incapacité présente ou un risque d'incapacité future.

La Commission encourage l'industrie des assurances, les groupements de protection des consommateurs et les responsables gouvernementaux à poursuivre leur dialogue sur les droits de la personne dans le domaine des assurances.

### **Approche intersectionnelle de la discrimination**

Si nous voulons, en tant que société, vraiment venir à bout des incidents de discrimination auxquels se heurtent certaines personnes, nous devons toujours garder à l'esprit que les facteurs tels que la race, le sexe, l'âge, le lieu d'origine ou le handicap se recoupent souvent et que les personnes concernées se trouvent dans pareil cas placées dans des situations particulières. Plusieurs initiatives de recherche et d'élaboration de politiques entreprises par la Commission de récente date ont confirmé qu'il existe à bien des égards des liens intrinsèques entre divers motifs de discrimination et que les actes discriminatoires eux-mêmes sont fréquemment le résultat de notre conception de l'identité personnelle basée sur des facteurs sociaux, historiques, politiques et culturels.

Poursuivant les travaux qu'elle avait déjà entrepris dans ce domaine, la Commission a choisi la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, 21 mars 2002, pour annoncer la diffusion d'un document de travail intitulé *Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*. Comme son titre l'indique, ce document de travail traite de la manière d'aborder les plaintes pour atteinte aux droits de la personne sous l'angle des recoupements, autrement dit d'une éventuelle intersection, entre plusieurs motifs de discrimination illicites. Il marque le point de départ d'un processus visant la mise au point d'instruments concrets qui permettront à la Commission d'adopter une telle approche intersectionnelle dans toutes ses activités au jour le jour.

### **Document de recherche sur les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux et Résumé d'un dialogue sur les politiques pertinentes**

En 2001-2002, la Commission a fait connaître les résultats de deux initiatives qu'elle avait menées dans le but d'étudier les moyens d'améliorer sa réaction aux nouveaux enjeux en matière de droits de la personne et de contribuer à la défense en Ontario des droits créés en vertu de conventions internationales dont le Canada est signataire.

La Commission a affiché en février 2002 sur son site Web le résumé des discussions ayant eu lieu lors de la rencontre qu'elle a organisée sur le thème *Les orientations politiques futures des commissions des droits de la personne - Un dialogue*.

Dans un document de recherche publié l'an dernier sous le titre *Les commissions des droits de la personne et les droits économiques et sociaux*, la Commission se penche par ailleurs sur la question de savoir comment les commissions des droits de la personne telle qu'elle-même pourraient jouer un plus grand rôle dans la protection et la promotion des droits économiques et sociaux et dans l'application des traités internationaux ratifiés par le Canada. Ce document de recherche, préparé par le personnel de la Commission, ne constitue pas un énoncé de politique approuvé par celle-ci. Il est accessible sur le site Web de la Commission.

### **Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel**

Durant l'exercice écoulé, la Commission a révisé et étoffé le document qu'elle avait publié en 1999 à titre de Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel de manière à tenir compte des modifications à la Loi sur les normes d'emploi entrées en vigueur en septembre 2001. La politique révisée met au clair l'interaction entre la Loi sur les normes d'emploi et le *Code*.

Les changements apportés à la politique expliquent aussi en détail les droits et les responsabilités concernant l'allaitement maternel, en particulier sur les lieux de travail et dans les lieux publics, tout en soulignant que l'allaitement au sein est une question à la fois de santé et de droits de la personne, et non une question de décence. Cette politique vise à éduquer les employeurs, les locateurs, les fournisseurs de services et le grand public sur les droits des femmes enceintes et des femmes qui allaitent.

### **Application de la politique et des directives révisées sur le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation)**

La Commission a continué à pousser l'application des principes énoncés dans son document *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement*, publié en mars 2001. Fidèle à son engagement, elle a consulté les personnes et groupes intéressés à propos de la production de guides en langage clair relatifs à cette politique visant à aider les employeurs, les syndicats et les personnes handicapées à bien comprendre leurs droits et leurs responsabilités aux termes du *Code*.

La Commission a organisé deux groupes de consultation pour discuter de la version provisoire de ces guides. Le premier regroupait des représentantes et représentants de salariés, de cliniques d'aide juridiques, de syndicats, de groupements de personnes handicapées et d'organismes se vouant à la défense des intérêts de celles-ci. Le second regroupait des employeurs et des organismes représentant les intérêts du patronat. La Commission tiendra compte des renseignements et des observations recueillis durant ces discussions lors de la production des guides définitifs.

Lors de la diffusion initiale de cette politique, le commissaire en chef, M. Keith Norton, avait fait savoir que la Commission avait l'intention d'étudier l'accessibilité des restaurants en Ontario. Durant l'exercice écoulé, la Commission a adressé une lettre à 29 restaurants, chaînes de cafés et chaînes de restauration rapide renommés en vue de se renseigner sur l'accessibilité de leurs locaux et leurs éventuels projets pour, au besoin, les rendre pleinement accessibles. Cette initiative se poursuit et d'autres mesures s'y rapportant sont prévues pour l'exercice à venir.

Enfin, la Commission a mis au point une stratégie et produit un document de travail portant sur la prise en considération des besoins des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. Au cours du prochain exercice, elle tiendra des consultations publiques qui aboutiront à la publication d'un rapport de consultation et de lignes directrices spécifiques sur cette question.

### **Accessibilité du transport en commun**

La Commission a invité les personnes et groupes intéressés à lui communiquer par écrit leur point de vue sur les questions qu'elle a soulevées dans son *Document de*

*travail sur les services accessibles de transport en Ontario*, diffusé en février 2001. Elle a ainsi recueilli plus d'une trentaine d'observations écrites de fournisseurs de services de transport en commun, d'organismes de défense des intérêts des personnes âgées, handicapées et autres, de syndicats et de particuliers. Ces observations font état de doléances à plusieurs niveaux : l'établissement de normes concernant les services de transport en commun, le financement de ces services, les rôles et responsabilités des entreprises qui les fournissent, de même que les retombées des obstacles à l'utilisation des services de transport en commun sur les personnes handicapées, les personnes âgées, les familles ayant de jeunes enfants et d'autres personnes dont le droit à un traitement égal en matière de services est protégé par le *Code*.

L'accessibilité des services de transport en commun est une question de la plus haute importance sur le plan des droits de la personne, étant donné que les obstacles à l'utilisation de ces services auxquels se heurtent les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants les empêchent de pleinement participer à la vie de la collectivité.

La Commission publiera un rapport de consultation basé sur les observations recueillies à ce sujet au début de l'exercice 2002-2003.

## INITIATIVE À L'INTENTION DES PERSONNES AUTOCHTONES

---

L'exercice 2001-2002 marque la seconde année de l'initiative lancée par la Commission à l'intention des personnes autochtones de la province, afin de les sensibiliser aux dispositions du *Code* et de les inciter à recourir à ses services lorsqu'elles en ont besoin. Rares sont les membres des communautés autochtones de l'Ontario ayant porté plainte pour atteinte aux droits de la personne, ce qui peut s'expliquer du fait que le processus provincial de protection des droits de la personne leur était jusqu'ici pour ainsi dire étranger.

La Commission a forgé un partenariat avec deux organisations autochtones, d'une part Grand River Employment and Training (GREAT) situé à Ohsweken (près de Brantford) et, d'autre part, le Native Canadian Centre of Toronto, en vue de la mise au point et de l'exécution de cette initiative.



### Phase I:

La première phase de l'initiative a pris la forme de consultations avec 37 organisations autochtones de la province. Ces consultations ont confirmé que les personnes autochtones sont en très grand nombre victimes de discrimination en matière de logement : elles se heurtent aussi

à des pratiques discriminatoires dans les domaines de l'emploi et des services, mais leur traitement inégal concernant l'accès à un logement est leur problème le plus pressant.

Ces premières consultations ont aussi permis de constater que les services de la Commission ne sont guère connus au sein des communautés autochtones et que les personnes autochtones ne saisissent en général pas tout à fait la capacité de la Commission d'intervenir pour remédier à la discrimination souvent pratiquée à leur égard, par exemple dans le domaine du logement hors réserve.

Le rapport publié après achèvement de la première phase de cette initiative incluait une série de recommandations concernant les mesures envisageables par la Commission pour accentuer sa présence au sein des communautés autochtones. Parmi ces recommandations figuraient différentes stratégies susceptibles de sensibiliser les personnes autochtones aux droits de la personne et de faciliter leur accès aux mécanismes de protection de ces droits.

## **Phase II:**

La phase II de cette initiative s'est déroulée durant l'été 2001.

L'une des conditions préalables à l'exécution de cette initiative était qu'elle fasse appel à la participation d'organisations autochtones. Suite à un processus de sélection rigoureux, la Commission a décidé d'associer le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) à cette initiative. NCCT est un centre d'amitié autochtone établi à Toronto depuis plus de 30 ans. Selon sa description officielle, il s'agit d'un organisme communautaire sans but lucratif offrant aux personnes autochtones un point de rencontre où elles peuvent accéder aux programmes et services pouvant les intéresser, dans une atmosphère visant à refléter la culture autochtone traditionnelle.

En septembre 2001, la Commission a organisé deux journées de formation consécutives à l'intention des membres de son personnel et du personnel du NCCT visant à les familiariser avec tous les aspects de l'initiative et à faire le tour des différents problèmes à surmonter pour assurer des droits égaux aux personnes autochtones. Ces journées de formation ont aussi permis aux personnes travaillant pour la Commission et pour le Centre de faire connaissance et de se faire une meilleure idée de leurs sujets de préoccupation respectifs.

Un agent de liaison pour les droits de la personne a commencé à travailler à temps plein au NCCT en janvier 2002. En l'espace de très peu de temps, des membres de la communauté autochtone ont commencé à prendre conseil auprès de lui à propos de divers types d'incidents.

GREAT continue de participer à cette initiative et se verra confier l'exécution de sa phase III (à partir de 2002-2003), qui consistera à arrêter des normes en

matière de qualité de service, puis à évaluer les résultats de l'initiative tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

La Commission, GREAT et le NCCT sont fermement déterminés à poursuivre leur collaboration au cours du prochain exercice. La Commission se réjouit d'avance de la différence que cette initiative ne manquera pas de faire dans la vie des Ontariennes et des Ontariens autochtones, et en particulier des personnes autochtones vivant à Toronto.

## PRIX AMÉTHYSTE

---

En janvier 2002, le gouvernement de l'Ontario a décerné à sept membres de la Direction des politiques et de l'éducation de la Commission le « Prix Améthyste pour souligner les réalisations exceptionnelles des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario », en l'occurrence pour saluer leurs efforts relatifs à l'élaboration du document *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement*.



La remise de cette distinction reconnaît la recherche approfondie, les vastes consultations publiques et l'excellente stratégie d'éducation du public mis en œuvre par le personnel de la Direction pour concevoir et promouvoir cette nouvelle politique, qui sert désormais de référence à toutes les personnes handicapées du Canada. Il s'agit là de la seconde fois que le personnel de la Commission s'est distingué de la sorte ; en 1998, le même prix lui avait été remis pour souligner la création et la mise en service du système informatique de gestion des dossiers (SIGS) de la Commission, vanté pour ses mérites non seulement au Canada, mais au-delà de nos frontières.

## ÉDUCATION DU PUBLIC

---

L'exercice écoulé a été la seconde année de mise en œuvre par la Commission d'une stratégie triennale relative à ses activités d'éducation du public prévues pour la période de 2000 à 2003.

Cette stratégie témoigne de l'engagement de la Commission à forger ou à cultiver des partenariats tant dans le secteur des organismes sans but lucratif que dans les secteurs public et privé. Elle souligne aussi la nécessité d'un plan efficace de renforcement des relations entre la Commission et les personnes ou groupes s'intéressant aux droits de la personne.

## Exposés et autres activités

Voici sept années de suite que la Commission a réussi à maintenir un rythme soutenu en matière d'activités d'éducation du public. En 2001-2002, les 104 rencontres à l'occasion desquelles des membres du personnel de la Commission ont soit fait un exposé, soit présenté et distribué de la documentation sur les droits de la personne, ont attiré quelque 9 000 personnes.

Le commissaire en chef a fait plusieurs discours lors de conférences et de symposiums organisés par l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario, l'Association canadienne des individus retraités (aujourd'hui qualifiée officiellement d'association des personnes de 50 ans et plus), la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (à l'intention des employeurs du secteur de l'annexe 2) ou encore l'association Adult Protective Service Association of Ontario.

M. Norton a également pris la parole lors de conférences variées, dans plusieurs facultés de droit et devant des élèves d'écoles élémentaires et secondaires un peu partout dans la province, en plus d'avoir donné des entrevues à la radio, à la télévision et dans la presse au sujet de questions d'actualité touchant les droits de la personne.

En octobre 2001, le commissaire en chef a pris la parole devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, dans le cadre des audiences tenues par celui-ci en vue d'examiner les mécanismes que le gouvernement fédéral devrait adopter pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. Dans sa déclaration, le commissaire en chef a évoqué bon nombre des accomplissements de la Commission de ces cinq dernières années et souligné en quoi la Commission a, ce faisant, contribué à assurer la conformité du Canada à l'échelle nationale et provinciale avec les conventions internationales dont notre pays est signataire.



## Publications

Le site Web de la Commission, [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca), est désormais son plus précieux outil pour la diffusion généralisée des documents qu'elle publie. Toutes ses publications importantes, telles que ses politiques, la documentation relative à ses consultations et ses communiqués de presse, de même que le résumé des décisions rendues à l'égard de certaines plaintes et des renseignements sur les procédures de la Commission y sont accessibles en français comme en anglais. Durant l'exercice 2001-2002, 233 090 personnes ont visité ce site Web, soit en moyenne 638 personnes par jour.

Suite aux attentats du 11 septembre, la Commission a produit une compilation de ressources et de liens électroniques sur son site Web afin d'aider les

jeunes, les parents et les enseignantes ou enseignants comme le public en général à surmonter le choc de cette tragédie, à en discuter et à faire face à ses répercussions.

Conformément à son mandat continu de promouvoir la compréhension des droits de la personne, la Commission a par ailleurs diffusé, en décembre 2001, six nouveaux dépliants bilingues rédigés en langage clair, dont cinq portant sur les droits des Ontariennes et des Ontariens et plus exactement leurs droits en ce qui concerne *l'embauche, le harcèlement sexuel, l'orientation sexuelle, le harcèlement racial et la grossesse ou l'allaitement naturel*, et un sixième portant sur *la Commission*.

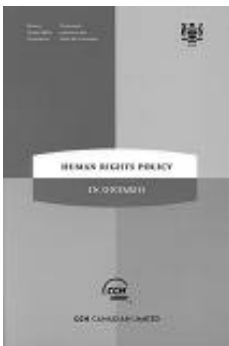
La Commission a également mis à jour *L'enseignement des droits de la personne en Ontario*, le document pédagogique qu'elle a conçu pour aider les enseignantes et les enseignants du secondaire à familiariser leurs élèves avec tout ce qui touche les droits de la personne. Elle y a entre autres ajouté une mention de la modification apportée au *Code* en 1999, suite à laquelle « le partenariat avec une personne de même sexe » fait désormais partie des motifs de discrimination illicites, plusieurs études de cas additionnelles, de même que des renvois à divers sites Web fiables traitant des droits de la personne.

Enfin, la Commission affiche régulièrement sur son site Web *Droits en ligne*, un bulletin électronique trimestriel mettant en lumière ses accomplissements récents, de même que des liens vers d'autres sites et ressources ayant un rapport avec les droits de la personne. On y trouve aussi une section intitulée « *Questions que vous nous avez posées* », apportant des réponses à des questions concernant l'application du *Code* et des politiques de la Commission dans des situations particulières. Le bulletin est aussi distribué par courriel ou par télécopieur aux intervenants et autres personnes qui en veulent une copie.

## Partenariats et autres activités coopératives

La Commission est membre de plusieurs partenariats qui appuient les efforts qu'elle déploie pour promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne.

Durant l'exercice écoulé, la Commission a continué de resserrer ses liens de partenariat avec l'association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario, l'HRPAO (Human Resources Professionals Association of Ontario). Plusieurs membres du personnel de la Commission ont participé à la conférence annuelle de l'HRPAO et fait des exposés lors de six autres rencontres régionales organisées par cette association.



De concert avec CCH Canadienne Limitée, l'un des éditeurs les plus réputés au pays se spécialisant dans la gestion des ressources humaines, le droit et la comptabilité, la Commission a produit un

recueil de toutes ses politiques et directives sous le titre *Politique ontarienne en matière de droits de la personne*. Rendu public en septembre 2001, ce recueil contient les mises à jour apportées par la Commission à ses politiques traitant des droits des personnes handicapées, des tests de dépistage de l'alcool et autres drogues, de l'orientation sexuelle, de la grossesse et de l'identité sexuelle.

Enfin, la Commission a poursuivi sa collaboration avec la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) et plusieurs autres partenaires, cette fois-ci afin de produire une vidéo de formation et un guide d'étude traitant du racisme qui devraient s'avérer de précieux outils de sensibilisation dans les écoles, sur les lieux de travail, au sein d'organismes du secteur public ou privé comme dans la collectivité en général. Cette initiative fait suite à une campagne menée il y a quelque temps par la FCRR sur le thème : *On ne voit bien qu'avec le cœur - Unis contre le racisme*, à l'occasion de laquelle la Fondation avait diffusé sur les réseaux de télévision canadiens des courts messages d'utilité publique mettant en scène divers artistes canadiens.

## Conseils en matière de droits de la personne

Le mandat de la Commission inclut d'examiner et de revoir les lois, les règlements, les programmes et les politiques, et de faire des recommandations relatives à leur prise en compte des droits de la personne, de même qu'à encourager les particuliers au même titre que les organismes publics ou privés à prendre des mesures visant à promouvoir les objets du *Code*. En conséquence, la Commission fournit des conseils au gouvernement provincial comme au secteur privé sur tout ce qui touche les droits de la personne.

À titre d'exemples :

- en avril 2001, la Commission a fait des observations détaillées au ministère du Travail dans le cadre des consultations lancées par celui-ci à propos de la réforme des organismes du travail et l'éventuelle création d'un tribunal unifié du travail;
- le même mois, la Commission a adressé une lettre au ministre des Transports, lui signalant que les exigences en matière d'acuité visuelle prescrites par règlements pris en application du *Code de la route* ne prévoient aucune possibilité d'évaluation personnalisée de l'acuité visuelle des personnes ayant une déficience visuelle;
- la Commission a adressé une autre lettre au ministre des Services sociaux et communautaires, puis a rencontré celui-ci, pour lui donner son avis sur la question de l'imposition de tests obligatoires aux bénéficiaires de l'aide sociale visant à déterminer s'ils ont une dépendance à l'alcool ou à la drogue et s'ils possèdent des capacités minimales de lecture, d'écriture et de calcul;
- en juin 2001, la Commission a écrit à l'honorable David Turnbull, alors Solliciteur général, au sujet du manuel des normes policières publié par son

ministère en 2000 traitant de l'égalité des chances, de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail;

- en septembre 2001, la Commission a adressé une lettre à la ministre de l'Éducation, lançant un appel à la coopération et offrant son soutien pour faire face à tout incident de harcèlement ou de discrimination dans les écoles suite aux attentats terroristes perpétrés aux États-Unis;
- La Commission est intervenue auprès d'un employeur en apprenant que celui-ci appliquait une politique inacceptable de dépistage de l'alcool et de la drogue et que ses formulaires de demande d'emploi comportaient des questions interdites par le *Code*. Suite à cette intervention, l'employeur en question a modifié sa politique et ses procédures de manière à se conformer au *Code* et aux politiques de la Commission;
- l'adoption par l'Assemblée législative d'une modification législative rendant dans certaines circonstances obligatoires des analyses de sang visant à dépister des maladies infectieuses a fait l'objet d'une lettre de la Commission au ministre de la Santé et des Soins de longue durée;
- en mars 2002, la Commission a présenté un mémoire détaillé au ministère des Affaires municipales et du Logement soulignant la nécessité d'une révision des exigences de la *Loi de 1992 sur le code du bâtiment* en matière d'aménagement sans obstacle, afin de favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments. Ce mémoire décrit les priorités en matière de changement dans ce domaine, de même que les principes de droits de la personne qu'il y aurait lieu d'enchâsser dans un *code* du bâtiment révisé.

## INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

---

### Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue à la formulation d'observations concernant les rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales traitant des droits de la personne et de diverses autres initiatives nationales et internationales. En 2001-2002, la Commission a préparé des observations sur les rapports suivants :

- l'ébauche par les Nations Unies *d'un protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*,
- *Un monde digne des enfants*, le mémoire produit par l'Ontario comme apport aux contributions du Canada à la session extraordinaire de l'assemblée générale des Nations Unies consacrée aux enfants prévue pour mai 2002;

- le cinquième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies;
- le treizième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* des Nations Unies;
- le quatorzième rapport du Canada sur la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* des Nations Unies.

## **Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne**

L'assemblée générale de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) réunit chaque année des représentantes et représentants de tous les organismes canadiens des droits de la personne. Lors de l'assemblée générale annuelle de 2001, plusieurs membres du personnel de la Commission ont présenté des exposés sur des sujets variés. La Commission a par ailleurs participé à l'élaboration et à l'adoption par l'ACCDP de deux résolutions sur les droits sociaux et économiques.

La première de ces résolutions traduit la position de l'ACCDP selon laquelle il y aurait lieu d'ajouter le statut social aux motifs illicites de discrimination prévus par les lois visant à protéger les droits de la personne au Canada et la seconde confirme sa détermination à voir à ce que les organismes canadiens des droits de la personne accordent toute l'attention possible aux droits sociaux et économiques dans le cadre de l'exécution de leur mandat.

Plusieurs personnes travaillant au sein des divers organismes canadiens des droits de la personne se réunissent aussi régulièrement par téléconférence pour échanger de l'information et planifier leurs activités d'éducation du public et d'élaboration des politiques. Grâce à de l'aide en provenance du Programme des droits de la personne de Patrimoine Canada, le groupe de responsables de l'éducation du public prévoit une réunion de trois jours afin d'approfondir leur planification commune des activités qui se prêtent à une exécution en partenariat.

## **Délégations et visites de l'étranger**

Durant l'exercice écoulé comme les autres années, la Commission a consacré une partie de son temps à la promotion des droits de la personne à l'échelle mondiale. Ainsi a-t-elle accueilli des représentantes et des représentants de divers organismes et groupes œuvrant à la défense des droits de la personne en Éthiopie, en Nouvelle-Zélande, au Ghana, en Afrique du Sud, au Viêtnam et au Japon.

# DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

En 2001-2002, la Direction des services juridiques a reçu les décisions suivantes : 6 décisions et 30 règlements de la commission d'enquête, 6 décisions résultant d'un recours en révision, 10 décisions en appel et un arrêt de la Cour suprême du Canada.

À la fin de l'exercice 2001-2002, la Direction des services juridiques s'occupait des affaires suivantes : 87 plaintes renvoyées à la commission d'enquête, 14 recours en révision, 8 décisions portées en appel et un pourvoi 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 l'exercice écoulé.

## APPELS

---

### *Ford Motor Co. of Canada v. Ontario (Human Rights Commission)*, Cour d'appel de l'Ontario – décision rendue le 14 décembre 2001

Le plaignant, Mike Naraine, a travaillé neuf ans comme électricien chez Ford. Pendant cette période, il a constamment été l'objet de harcèlement racial. Ce climat de travail causait de plus en plus de frustration à M. Naraine, qui a acquis au fil des années un important dossier disciplinaire, incluant des incidents d'insubordination. Il a été congédié en 1985.

**Décision de la commission d'enquête :** La commission d'enquête 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.

**Décision de la Cour divisionnaire :** Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a rejeté l'appel. Sur la question du 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. La Cour s'est par ailleurs rangée à l'avis de la commission d'enquête selon lequel il convient de réexaminer les questions traitées par l'arbitre du travail pour trancher les questions relatives aux droits de la personne. La Cour a en outre conclu que la commission d'enquête était en droit d'exclure comme non pertinent tout élément de preuve relatif à des incidents survenus après le congédiement de M. Naraine par Ford. Enfin, la Cour a maintenu la décision de la commission d'enquête de rendre la compagnie Ford responsable du harcèlement racial, parce qu'elle n'a rien fait pour mettre fin aux propos raciaux et aux graffitis à son usine de Windsor. Ford a demandé l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour divisionnaire. L'autorisation d'appel lui

a été accordée, mais sur le seul point de savoir si la commission d'enquête avait eu tort d'ordonner la réintégration de M. Naraine, compte tenu de la décision arbitrale antérieure confirmant son congédiement.

**Décision de la Cour d'appel :** La Cour d'appel a conclu que la commission d'enquête avait compétence pour entendre la plainte de M. Naraine pour atteinte aux droits de la personne et pour statuer sur celle-ci sans être liée par la décision arbitrale antérieure confirmant le congédiement du plaignant. Tout en reconnaissant que, suite à une modification apportée en 1992 à la *Loi sur les relations de travail*, les arbitres ont aujourd'hui le droit « d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi », la Cour d'appel a estimé que cette modification ne donnait aucune compétence exclusive à l'arbitre, pas plus qu'elle ne limitait la compétence de la Commission. En l'espèce, les plaintes déposées par M. Naraine étaient antérieures à la fois à cette révision de la *Loi sur les relations de travail* et aux modifications apportées au *Code des droits de la personne* ayant eu pour effet de permettre à la Commission de décider de ne pas traiter une plainte, mais de s'en remettre sur un autre tribunal. L'actuelle compétence concurrente n'existait pas à l'époque où l'arbitre a entendu le grief de M. Naraine : en conséquence, M. Naraine n'avait eu d'autre choix que de saisir la Commission de sa plainte pour non-respect des dispositions du *Code*.

La Cour d'appel a conclu par ailleurs qu'imposer la réintégration du plaignant dans les circonstances n'était pas défendable. Elle a annulé à la fois la décision de la Cour divisionnaire et l'ordonnance de la commission d'enquête en ce qui a trait à la réintégration de M. Naraine. Sur tous les autres points, la Cour d'appel a confirmé la décision de la commission d'enquête.

**Situation actuelle :** La Commission et le plaignant ont demandé l'autorisation d'appeler à la Cour suprême du Canada de la décision de la Cour d'appel de refuser la réintégration du plaignant.

### ***OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C and D Ltd.***

#### **Cour d'appel de l'Ontario – décision rendue le 14 novembre 2000**

Le plaignant A était employé de D Ltd. B était vice-président et directeur de D Ltd, superviseur direct et frère de la conjointe de A (autrement dit, beau-frère de A). D Ltd était la propriété de C, qui était lui aussi un frère de la conjointe de A.

A a travaillé pour D Ltd pendant 26 ans sans incident. Juste avant son congédiement, sa fille a déclaré, en sa présence et en présence de sa conjointe, qu'elle s'était souvenue en cours de thérapie que B l'avait sexuellement agressée quand elle était enfant. La conjointe de A et sa fille ont confronté B (le frère de la conjointe de A) chez lui un vendredi soir. Bien que A ait conduit sa conjointe et sa fille en

voiture jusqu'au domicile de B ce soir-là, il n'avait pris aucune part à la confrontation. Le lundi, lorsque A est allé à son travail comme d'habitude, B l'a renvoyé.

**Décision de la commission d'enquête :** La commission d'enquête a conclu qu'il était un fait établi que A était capable de séparer sa vie privée de sa vie professionnelle. Elle a ensuite conclu qu'en l'absence de toute autre explication, A avait été renvoyé en raison des actions de sa conjointe et des accusations portées par sa fille, et que cette situation constituait une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a confirmé ces conclusions de fait, mais elle a rejeté la conclusion selon laquelle les faits relevaient d'une discrimination fondée sur l'état familial ou matrimonial, malgré les liens de parenté par alliance entre les parties.

**Décision de la Cour d'appel :** La Cour d'appel a accueilli l'appel interjeté par la Commission, étant d'accord avec l'argument de celle-ci suivant lequel les motifs illicites de discrimination que sont l'état matrimonial et l'état familial englobent non seulement le fait ou non d'être marié et d'avoir des enfants, mais aussi l'identité des conjoints et des enfants.

**Situation actuelle :** Les intimés ont formé un pourvoi en appel devant la Cour Suprême du Canada. Les deux parties ont déposé leur preuve et attendent l'arrêt de la Cour.

## COUR DIVISIONNAIRE

---

### *Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al.*

**Commission d'enquête – décisions rendues le 29 septembre 1999 et le 24 février 2000**

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*) justifiait 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 identifié 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.

**Décision de la commission d'enquête (seconde étape) :** La commission d'enquête a ordonné aux mis en cause d'offrir des services d'impression aux gais et aux lesbiennes comme aux organismes qui existent pour leur avantage. Elle a accepté la concession de la Commission et du plaignant qu'une telle ordonnance allait à l'encontre de la liberté de religion que lui garantit l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais elle a conclu que cette atteinte à sa liberté était raisonnablement justifiée aux termes de l'article 1 de la *Charte*.

La commission d'enquête a ordonné à M. Brockie et à Imaging Excellence de payer à Ray Brillinger et aux Archives des dommages-intérêts généraux de 5 000 \$, montant jugé nécessaire pour souligner la gravité de la violation de droits commise.

**Situation actuelle :** La partie intimée a porté la décision en appel devant la Cour divisionnaire. La Cour divisionnaire a statué de façon préliminaire que la commission d'enquête n'avait pas compétence pour joindre Canadian Lesbian and Gay Archives à l'instance comme partie plaignante. Elle a toutefois décidé que la suppression des Archives comme partie à l'instance ne suffisait pas à régler l'appel. Les deux côtés ont présenté leurs arguments et attendent désormais la décision de la Cour divisionnaire.

***Service Employees International Union,  
Local 528 v. Ontario Jockey Club***

**Cour divisionnaire – décision rendue le 8 novembre 2001**

L'organisme connu sous le nom Ontario Jockey Club et le syndicat Service Employees International Union ont demandé la révision judiciaire des décisions contradictoires de deux arbitres. L'affaire concerne deux employés atteints de lésions profession-

nelles d'amorce graduelle qui ne sont pas prévues par leur convention collective. Les employés et leur syndicat ont fait valoir que cette omission constituait une forme de discrimination fondée sur l'existence d'un handicap en contravention du *Code*.

Le premier arbitre avait conclu qu'un régime d'assurance dont les prestations sont limitées aux employés atteints d'une lésion attribuable à un incident particulier ne portait pas atteinte au *Code*. Le second arbitre a, lui, décidé que les employés atteints d'une lésion d'amorce graduelle vivent la même diminution de leurs capacités que les employés atteints d'une lésion attribuable à un incident particulier, et que les uns comme les autres ont donc pareillement besoin de prestations de remplacement du revenu. Le second arbitre a décidé que le régime d'assurance constituait une forme de discrimination envers les auteurs du grief fondée sur l'existence d'un handicap, en contravention du paragraphe 5(1) du *Code*.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Commission est intervenue pour le compte du syndicat. Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a accordé au syndicat l'annulation de la sentence arbitrale défavorable et rejeté l'appel du Jockey Club. La Cour divisionnaire a confirmé la décision du second arbitre.

**Situation actuelle :** La décision de la Cour divisionnaire n'a pas été portée en appel.

## COMMISSION D'ENQUÊTE

---

*Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward,  
Macaulay v. Famous Players Inc.,*

**Commission d'enquête – décision rendue le 10 septembre 2001**

Les cinq parties plaignantes, qui se déplacent en fauteuil roulant, ont allégué que Famous Players contrevenait au *Code* parce que ses salles de cinéma ne sont pas toutes accessibles aux personnes comme elles, parce que les personnes en fauteuil roulant sont interdites d'accès dans celles des salles de Famous Players qui ne sont pas aménagées sans obstacle et parce que les personnes qui accompagnent les spectateurs et spectatrices en fauteuil roulant dans ses salles accessibles doivent signer un registre si elles veulent obtenir un billet d'admission gratuit.

**Décision de la commission d'enquête :** La commission d'enquête a conclu que le défaut de Famous Players de faire en sorte que toutes ses salles soient aménagées sans obstacle constituait une contravention *prima facie* de l'article 1 du *Code*. Elle a conclu qu'en l'espèce, le préjudice injustifié causé par les mesures d'adaptation aux besoins des personnes handicapées n'était pas une défense admissible et l'a donc rejetée. En ce qui a trait à la politique d'interdiction d'accès, la commission d'enquête a également rejeté la défense basée sur des considérations de santé et de sécurité. Par

contre, elle a estimé que l'exigence selon laquelle les personnes accompagnant une spectatrice ou un spectateur en fauteuil roulant doivent signer un registre pour obtenir un billet d'admission gratuit n'était pas contraire au *Code*, vu qu'il leur était possible de refuser d'indiquer leur nom et leur numéro de téléphone sans pour autant être privées de billet gratuit. De plus, la commission d'enquête a constaté que les autres bénéficiaires de billets gratuits étaient également tenus de signer le registre, autrement dit que les accompagnatrices et accompagnateurs de personnes en fauteuil roulant n'étaient pas soumis à une politique distincte.

L'une des mesures de redressement ordonnées par la commission d'enquête était que Famous Players fasse le nécessaire pour graduellement rendre les salles de cinéma visées par la plainte accessibles aux personnes en fauteuil roulant. La commission d'enquête a par ailleurs ordonné que tout film projeté dans les salles inaccessibles devait aussi, faute de l'être déjà, être projeté dans une salle facile d'accès si une spectatrice ou un spectateur en fauteuil roulant en faisait la demande. Enfin, la commission d'enquête a ordonné à Famous Players de passer en revue son programme de formation des membres de son personnel, afin de les sensibiliser aux besoins des personnes handicapées. Elle a ordonné à Famous Players le versement de dommages-intérêts à chacune des parties plaignantes situés entre 8 000 \$ et 10 000 \$ pour atteinte à leurs droits, plus 2 000 \$ de dommages-intérêts à l'une des parties plaignantes pour souffrance morale causée par la conduite insouciant de l'intimé.

**Situation actuelle :** Certaines questions touchant la compensation demeurent en suspend à la Commission d'enquête.

### *Fuller v. Daoud and Desquilbet*

#### Commission d'enquête – décision rendue le 17 août 2001

Le plaignant, qui est Noir, est devenu locataire des intimés lorsqu'il a loué d'eux un appartement de sous-sol en mars 1999.

Peu après qu'il ait emménagé dans cet appartement, le plaignant a été sujet à des entrées non autorisées, à du harcèlement racial et au bruit excessivement lourd de pas sur son plafond (le plancher de l'intimé). Le plaignant a finalement été expulsé de son logement suite à de fausses accusations.

**Décision de la commission d'enquête :** La commission d'enquête a conclu que le plaignant avait été victime de harcèlement et de discrimination à cause de sa race. La commission d'enquête a adopté une approche globale de l'évaluation du montant des dommages-intérêts payables au plaignant. Elle a conclu qu'à première vue, l'alinéa 41(1) b) du *Code* ne plafonne pas les dommages-intérêts dont il lui est possible d'ordonner le paiement en cas d'atteinte au droit à un traitement égal en

matière de services sans discrimination ni harcèlement. Le seul plafond établi par cet alinéa concerne l'indemnisation financière envisageable pour dommages moraux : dans pareil cas, les dommages-intérêts ne doivent pas dépasser 10 000 \$ et la commission d'enquête ne peut en ordonner le paiement qu'à condition d'être convaincue que l'atteinte aux droits a été volontaire ou commise avec insouciance. En l'espèce, la commission d'enquête a ordonné le paiement de 15 000 \$ de dommages-intérêts pour la perte consécutive à l'atteinte aux paragraphes 2(1) et 2(2) du *Code* et de 10 000 \$ pour dommages moraux.

**Situation actuelle :** La décision de la commission d'enquête n'a pas été portée en appel et la Commission fait le nécessaire pour s'assurer du respect de l'ordonnance de la commission d'enquête.

# DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

## SERVICES DE RENSEIGNEMENTS ET D'ACCUEIL

---

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Les personnes qui appellent ces services peuvent y obtenir des renseignements sur les droits de la personne en général, la marche à suivre pour déposer une plainte et d'autres aspects de l'application du *Code des droits de la personne*.

En 2000-2002, l'Unité a reçu 170 145 appels. Les agentes et agents des services de renseignements ont pris 48 732 appels des 64 154 appels où la personne au bout de la ligne avait choisi l'option de parler à quelqu'un de vive voix. En moyenne (au cours des 11 premiers mois de l'exercice 2001-2002<sup>1</sup>), les agentes et agents ont été en mesure de prendre la ligne des personnes en attente en l'espace de 2,3 minutes. L'Unité a envoyé 4 618 questionnaires et reçu 2 978 questionnaires dûment remplis et complétés en retour.

Durant l'exercice écoulé, 2 438 plaintes officielles ont été déposées auprès de la Commission, soit 663 (ou 37 %) de plus qu'en 2000-2001.

## SERVICES DE MÉDIATION

---

La médiation repose sur un mécanisme formel, mais volontaire, proposé aux parties à une plainte en vue de tenter de résoudre leurs différends aux premières étapes du processus de traitement d'une plainte. Durant l'exercice écoulé, 73,6 % des plaintes ayant fait l'objet d'une médiation ont trouvé un règlement grâce à ce mécanisme, contre 73,2 % en 2000-2001, ce qui équivaut à 1 328 dossiers fermés grâce aux services de médiation (soit une hausse de 7 % par rapport à l'exercice précédent).

---

1. La Commission a subi une interruption de travail lorsque le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario s'est mis en grève le 13 mars 2002. Vu qu'elle n'a pas été en mesure d'assurer ses services habituels de renseignements et d'accueil pendant la durée de la grève, ce chiffre est basé sur la période de 11 mois du 1er avril 2001 au 28 février 2002.

## SERVICES D'ENQUÊTE

---

La Commission a ramené le délai moyen entre l'ouverture et la clôture d'un dossier de 15,4 à 12,2 mois au cours du dernier exercice. La durée de traitement médiane s'est, elle, allongée légèrement, passant de 7 mois durant l'exercice précédent à 8 mois.

Ni la hausse du nombre de plaintes déposées auprès de la Commission, ni celle du nombre de plaintes renvoyées à la commission d'enquête, ne s'est toutefois ressentie outre mesure sur l'âge des dossiers en cours de traitement. Au 31 mars 2002, cet âge moyen était de 11 mois, en légère augmentation seulement par rapport aux 10,4 mois atteints en 2000-2001, et ce malgré le dépôt de 37 % de plaintes de plus qu'auparavant. L'âge médian des dossiers en cours de traitement était de 8 mois, contre 7 mois en 2000-2001.

Ces chiffres montrent que la Commission a su rester fidèle à son engagement de limiter les dossiers en cours de traitement à des affaires courantes (autrement dit, des plaintes déposées depuis moins de 12 mois), et ce malgré la nette hausse (plus 37 %) du nombre de plaintes dont elle a été saisie en 2001-2002 par rapport à l'exercice précédent.

Compte tenu de la hausse du nombre de plaintes dont elle a été saisie, la Commission n'a, pour la première fois en cinq ans, pas fermé davantage de dossiers qu'elle n'en a ouverts. Néanmoins, la Commission a fermé 1 932 dossiers, pratiquement le même nombre que l'année d'avant (1 941). Elle en aurait fermé davantage, si ce n'avait été de la grève du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario qui a démarré le 13 mars 2002, deux semaines avant la fin de l'exercice : mars est traditionnellement le mois au cours duquel la Commission ferme le plus grand nombre de dossiers.

En 2001-2002, la Commission a ouvert 2 438 dossiers de plaintes et en a fermé 1 932. Les dossiers en cours de traitement par la Commission au 31 mars 2002 étaient au nombre de 2 300.

Enfin, au cours du dernier exercice, la Commission a renvoyé 60 plaintes à la commission d'enquête constituée pour l'application du *Code des droits de la personne*.

## Hausse du nombre de plaintes déposées

Conformément au *Code*, la Commission est tenue d'accueillir toute plainte qu'une personne peut souhaiter déposer. Durant l'exercice 2001-2002, la Commission a reçu 2 438 nouvelles plaintes représentant une hausse générale du nombre de plaintes ayant trait à la quasi-totalité des motifs de discrimination illicites. Ce total est supérieur de 663 plaintes (ou 37,6 %) aux 1 775 plaintes recueillies durant l'exercice précédent, 2000-2001. Par le passé, le nombre total de plaintes était toujours resté en-dessous de 2000, le total moyen des cinq précédents exercices se situant à 1 754 plaintes.

Étant donné qu'une plainte peut citer plus d'un seul motif de discrimination illicite, une ventilation des motifs cités dans l'ensemble des nouvelles plaintes permet de mieux comprendre la hausse du nombre de plaintes déposées en 2001-2002. Le graphique ci-après fait ressortir que l'existence d'un handicap occupe une place plus dominante que jamais parmi les motifs cités dans les plaintes déposées, passant de 19,6 % des 3 728 citations de motifs en 2000-2001 à 26,2 % des 4 509 citations de motifs comptabilisées en 2001-2002. Si l'on examine l'écart dans le nombre total de citations de motifs d'une année sur l'autre, il apparaît clairement que le nombre de fois où l'existence d'un handicap a été citée comme motif de discrimination illicite explique à lui seul 57,7 % de la hausse des citations de motifs.

Cette même tendance à la hausse est reflétée dans le nombre de nouvelles plaintes déposées citant l'existence d'un handicap comme motif de discrimination illicite, qui sont passées de 41,2 % en 2000-2001 à 48,5 % en 2001-2002.

Il semblerait d'ailleurs que cette tendance n'existe pas qu'en Ontario. Un petit sondage effectué par la Commission en janvier 2002 auprès d'autres commissions des droits de la personne du Canada a révélé que cinq des six commissions dont les données étaient comparables à celles de la Commission ontarienne des droits de la personne avaient elles aussi enregistré une hausse du nombre de nouvelles plaintes citant l'existence d'un handicap comme motif de discrimination illicite.

La Commission a également constaté une hausse disproportionnée du nombre de fois que l'orientation sexuelle a été citée comme motif de discrimination illicite dans les nouvelles plaintes, celui-ci ayant doublé entre 2001-2002 par rapport à 2000-2001, passant de 50 à 100.

Bien qu'il soit impossible de tirer de conclusion catégorique quant à la raison de la hausse générale du nombre de plaintes déposées ou encore de la hausse disproportionnée du nombre de plaintes citant l'existence d'un handicap ou l'orientation sexuelle comme motifs de discrimination illicites, il ne fait aucun doute que plusieurs facteurs ont pu entrer en jeu.

Plusieurs événements marquants intervenus durant l'exercice 2001-2002, tels que la mise en application par la Commission de ses nouvelles *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement* (ou d'adaptation), ses consultations concernant l'accessibilité des transports en commun et la discrimination fondée sur l'âge, de même que l'adoption par l'Assemblée législative de l'Ontario de la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, ont eu un effet positif en matière de sensibilisation aux questions de droits de la personne touchant les Ontariennes et les Ontariens handicapés, ce qui pourrait contribuer à expliquer la hausse du nombre de plaintes déposées.

D'autres facteurs pouvant expliquer la hausse constatée sont les efforts déployés par la Commission en matière de dissémination de l'information, de même que sa participation à diverses activités d'éducation du public, par exemple la conférence annuelle et les rencontres régionales de l'association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario (Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAAO).

Par ailleurs, plusieurs causes défendues devant la commission d'enquête constituée aux termes du *Code* ou portées en appel devant les tribunaux, notamment *Turnbull et al v. Famous Players Inc et Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. et al*, ont eu un grand retentissement, attirant l'attention des médias et donc du grand public sur d'importantes questions telles que l'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées et le droit de toute personne à un traitement égal en matière de services sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

La multiplication des plaintes pour discrimination fondée sur l'existence d'un handicap est peut-être aussi attribuable à une acceptation élargie de ce qui constitue un handicap. Plusieurs arrêts récents de la Cour suprême du Canada<sup>2</sup> ont confirmé que l'analyse d'une déficience doit porter sur la réaction de la société à l'existence réelle ou présumée d'un handicap qui crée en quelque sorte un « handicap social » et donc sur les effets d'une distinction, exclusion ou préférence, plutôt que sur la cause ou l'origine précise du handicap.

Il convient en conséquence d'interpréter le mot « handicap » en tenant compte de l'élément subjectif de la discrimination fondée sur ce motif, qui peut tout autant découler de perceptions, de mythes et de stéréotypes que de l'existence de limitations fonctionnelles réelles. Cette approche tient compte de l'évolution des

---

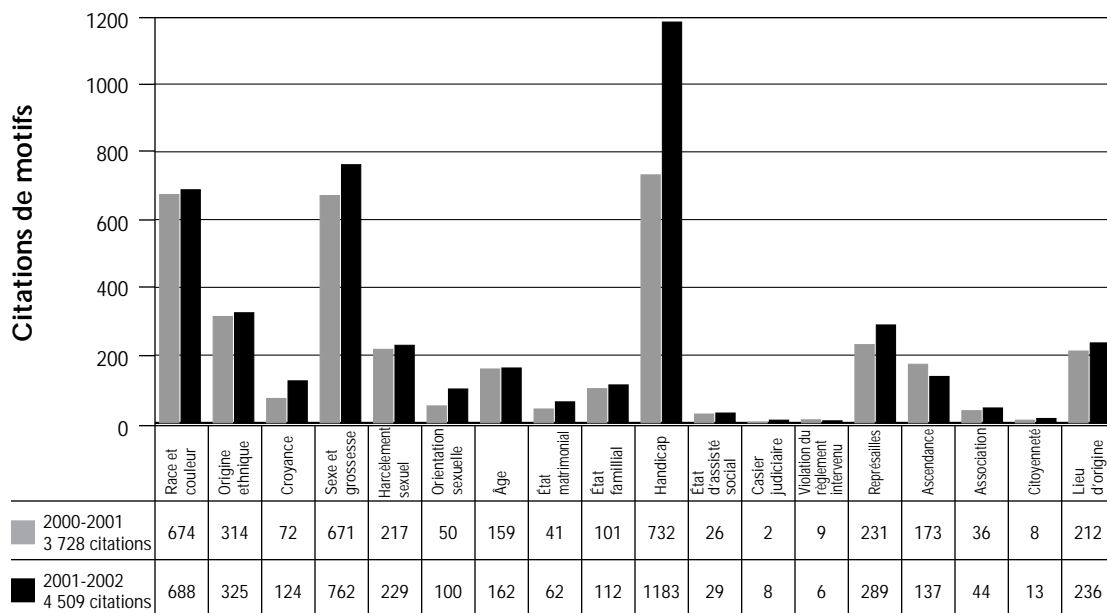
2. Accessibles sur Internet : Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), 2000 CSC 27 (3 mai 2000), [www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1\\_0665.html](http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1_0665.html); Granovsky c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), 2000 CSC 28 (18 mai 2000), [www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1\\_0703.html](http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/pub/2000/vol1/html/2000rcs1_0703.html).

facteurs biomédicaux, sociaux ou technologiques entrant en jeu et met aussi l'accent sur la dignité humaine, le respect et le droit à l'égalité. Une telle interprétation vaste et libérale, d'ailleurs parfaitement compatible avec le *Code*, qui englobe les affections passées, présentes et présumées, est déjà celle retenue par la Commission dans sa publication *Politique et directives sur le handicap et l'obligation d'accommodement* (ou d'adaptation).

L'opinion que les membres du public se font de la capacité de la Commission de s'acquitter des fonctions découlant de son mandat influe aussi sur leur recours aux services d'accueil, de médiation et d'enquête de la Commission. Tout aussi importante pour l'avancement des droits de la personne que les fonctions d'application du *Code* dont se chargent ces services est, aux yeux de la Commission, la fonction de promotion des droits de la personne qui représente l'autre aspect de son mandat et dont elle s'acquitte par l'intermédiaire de son service de renseignements et de ses activités de recherche, de consultation, d'élaboration de politiques, de communication et d'éducation du public.

Enfin, la Commission n'est pas seule responsable de la protection et de la promotion des droits de la personne : d'autres intervenants ont un rôle à jouer à cet égard, y compris le gouvernement, les grands employeurs du secteur public, notamment dans le domaine de l'éducation et de la santé, la magistrature, les médias, divers organismes communautaires et autres, voire même les particuliers. Leurs actions à cet égard et la nature des questions touchant les droits de la personne qui dominent tour à tour le débat public se ressentent aussi sur la charge de cas de la Commission.

## Importance proportionnelle de chaque motif de discrimination illicite par rapport à toutes les citations de motifs



## ACTIVITÉS INTERNES

Madame Andrea Bradley est entrée en fonction comme directrice générale de la Commission le 31 octobre 2001.

La directrice générale est chargée de diriger les affaires opérationnelles de la Commission. Son bureau assure la liaison administrative avec le gouvernement, par l'intermédiaire du bureau du sous-ministre des Affaires civiles. L'une de ses fonctions clés consiste à établir l'orientation stratégique de la Commission au moyen de la définition d'objectifs à long terme, de l'établissement de plans d'activités annuels, de l'approbation des budgets et de la gestion des ressources humaines.

L'initiative de planification stratégique entreprise à l'automne 2000 s'est soldée par la mise en œuvre de plusieurs mesures visant à améliorer les services fournis par la Commission. L'une de ces mesures a été l'adoption d'un protocole pour l'essentiel destiné à appuyer le processus d'enquête de la Commission en tirant le meilleur parti possible des compétences de l'ensemble de son personnel. Le protocole prévoit une plus grande intégration des fonctions liées aux enquêtes, y compris des interventions plus soutenues du personnel de la Direction des services juridiques comme de la Direction des politiques et de l'éducation tout au long du traitement d'une plainte, afin de continuer à rehausser la qualité et la rapidité de la gestion des cas.

# CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans chacun de ses quatre derniers rapports annuels. 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 établis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission durant l'exercice 2001-2002.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une nouvelle campagne de sensibilisation du public.</li> <li>• Mettre en œuvre la phase 2 de l'initiative à l'intention des personnes autochtones.</li> <li>• Rendre l'information diffusée par la Commission plus accessible par la publication de documents d'une seule page sur les principaux aspects du <i>Code</i>.</li> <li>• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public.</li> </ul>	<p>Début de planification d'une campagne de sensibilisation du public à l'égard de la discrimination fondée sur l'âge.</p> <p>Partenariats forgés avec divers organismes communautaires en vue de l'élaboration et de la conduite de cette campagne.</p> <p>Mise en œuvre de la phase 2 en collaboration avec trois organismes, Grand River Employment and Training (GREAT), Ontario Federation of Indian Friendship Centres et le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT).</p> <p>Organisation de deux journées consécutives de formation concernant cette initiative à l'intention du personnel de la Commission et de NCCT.</p> <p>Exécution d'un projet pilote avec GREAT et NCCT, à savoir l'embauche d'un agent de liaison pour les droits de la personne chargé d'éduquer le public et de répondre à ses questions.</p> <p>Réception d'un compte-rendu de ce projet pilote dressé par GREAT</p> <p>Publication de six nouveaux dépliants bilingues rédigés en langage clair, dont cinq portant sur les droits des Ontariennes et des Ontariens et plus exactement leurs droits en ce qui concerne <i>l'embauche, le harcèlement sexuel, l'orientation sexuelle, le harcèlement racial et la grossesse (y compris l'allaitement maternel ou « naturel »)</i>, et un sixième portant sur <i>la Commission</i>.</p> <p>Taux de satisfaction atteint supérieur à 83 %.</p>

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autres accomplissements notables.</li> </ul>	<p>Publication, de concert avec CCH Canadienne Limitée, du recueil <i>Politique ontarienne en matière de droits de la personne</i>.</p> <p>Mise à jour et rediffusion du document pédagogique <i>L'enseignement des droits de la personne en Ontario</i>.</p>
Politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produire le rapport de consultation relatif à la discrimination fondée sur l'âge.</li> <li>Élaborer des guides en langage simple sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi pour les employeurs et les employés et employées, de même qu'un guide plus général, toujours en langage simple, expliquant les droits et les responsabilités des uns et des autres plus en détail.</li> <li>Lancer des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.</li> <li>Élaborer le rapport de consultation sur l'accessibilité des services de transport en commun.</li> <li>Autres réalisations importantes sur le plan des politiques :</li> <li>Veiller à ce que les nouvelles politiques tiennent compte des obligations internationales du Canada.</li> </ul>	<p>Publication le 26 juin 2001 du rapport de consultation <i>Il est temps d'agir : Faire respecter les droits des personnes âgées en Ontario</i>.</p> <p>Approbation le 26 mars 2002 d'une politique relative à la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées pour diffusion au cours du prochain exercice.</p> <p>Production de guides provisoires et organisation de deux discussions de groupe, l'une avec des personnes représentant les travailleuses et les travailleurs, l'autre avec des représentantes et représentants du patronat.</p> <p>Rassemblement et dépouillement des observations recueillies à l'égard des guides provisoires en vue de la mise au point des documents définitifs.</p> <p>Mise au point d'une stratégie et d'un document de travail en préparation de consultations qui doivent avoir lieu au cours du prochain exercice.</p> <p>Approbation du rapport de consultation par la Commission en vue de sa diffusion au début de l'exercice 2002-2003.</p> <p>Diffusion en octobre 2001 du rapport de consultation <i>Les assurances et les droits de la personne</i>.</p> <p>Mise à jour de la <i>Politique sur la discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement maternel</i>.</p> <p>Conseils réguliers au gouvernement de l'Ontario et à divers organismes du secteur privé sur des questions variées.</p> <p>Prise en considération des obligations internationales du Canada dans les activités de la Commission relatives à la discrimination fondée sur l'âge, l'approche intersectionnelle de la discrimination, le handicap, l'accessibilité du transport en commun, les droits sociaux et économiques ou encore la grossesse et l'allaitement maternel.</p>

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2001-2002	RÉALISATIONS EN 2001-2002 (au 31.03.2002, sauf indication contraire)
		<p>Formulation d'observations concernant les rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales.</p> <p>Participation à diverses initiatives visant à explorer en quoi les commissions des droits de la personne peuvent aider le Canada à respecter ses obligations internationales, p. ex., par l'affichage sur le Web de documents de recherche ou du compte rendu du dialogue sur les politiques, des exposés au Comité sénatorial permanent des droits de la personne, ou encore la formulation et l'adoption par l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne de résolutions portant sur les droits économiques et sociaux.</p>
Renseignements et accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ramener la durée moyenne d'attente des personnes qui demandent à parler à une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,5 minutes et le délai moyen de préparation des plaintes à entre 15 et 20 jours.</li> </ul>	<p>Délai moyen de réponse ramené à 2,3 minutes (durant les 11 mois antérieurs à la grève du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario).</p> <p>Délai moyen de préparation des plaintes ramené à 14 jours, soit un résultat meilleur que l'objectif visé.</p>
Médiation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arriver à régler au moins 65 % des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation.</li> <li>• Si les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois.</li> <li>• Ramener de 15,4 à 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.</li> </ul>	<p>Taux de règlement des plaintes soumises à une médiation : 73,6 % (comparable aux 73,2 % obtenus au cours de l'exercice précédent).</p> <p>Règlement grâce aux services de médiation de 1 328 plaintes dans un délai moyen de 4,1 mois en moyenne.</p> <p>Durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier, ramenée de 15,4 mois durant l'exercice précédent à 12,2 mois.</p>
Activitéz internes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entamer la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.</li> </ul>	<p>Adoption d'un protocole destiné à appuyer le processus d'enquête en tirant le parti le mieux possible des compétences de l'ensemble du personnel et en faisant davantage appel au personnel de la Direction des services juridiques comme de la Direction des politiques et de l'éducation tout au long du traitement d'une plainte.</p>

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2002-2003.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2002-2003
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De concert avec ses partenaires, mener la campagne de sensibilisation du public à l'âgisme et aux autres manifestations de la discrimination fondée sur l'âge.</li> <li>• Mettre en œuvre la phase III de l'initiative à l'intention des personnes autochtones.</li> <li>• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public suivies d'une évaluation.</li> <li>• <i>L'enseignement des droits de la personne en Ontario</i> : mettre un plus grand nombre de ressources à la disposition des enseignantes et enseignants sur le site Web de la Commission.</li> </ul>
Politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser la politique relative à la discrimination fondée sur l'âge envers les personnes âgées.</li> <li>• Diffuser le document de travail <i>Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples</i> et recueillir les observations des personnes et groupes intéressés.</li> <li>• Mener des consultations sur la situation des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation en vue d'élaborer un rapport de consultation et des lignes directrices.</li> <li>• Diffuser le rapport de consultation sur l'accessibilité du transport en commun.</li> <li>• Publier des guides en langage clair traitant de la situation des personnes handicapées sur les lieux de travail.</li> <li>• Poursuivre les activités visant à promouvoir l'élimination des obstacles à un traitement égal en matière de services en Ontario.</li> <li>• Lancer une initiative relative à la race, à l'origine ethnique et au lieu d'origine.</li> <li>• Mettre au point des outils susceptibles de faciliter la mise en œuvre des politiques et des procédures touchant les droits de la personne sur les lieux de travail.</li> <li>• Veiller à la prise en considération des obligations internationales du Canada dans toutes les nouvelles politiques.</li> <li>• Surveiller l'évolution des conventions pertinentes des Nations Unies et des décisions rendues en matière de droits de la personne.</li> </ul>
Renseignements et accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ramener la durée moyenne d'attente avant qu'une personne ne soit mise en communication avec une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,3 minutes</li> <li>• Réduire le délai moyen de préparation des plaintes à entre 14 et 18 jours.</li> </ul>
Médiation et enquête	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenir le règlement d'au moins 65 % des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation.</li> <li>• Lorsque les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois.</li> <li>• Réduire à moins de 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.</li> </ul>
Activités internes	Poursuivre la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.

# 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, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. 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 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<sup>me</sup> 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.



PETER LI

Directeur général du Ming Pao 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.



R. P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père Cliff fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est pasteur responsable de la collégiale St. John the Evangelist au collège universitaire Huron et aumônier anglican à l'Université Western Ontario, dans le diocèse de Huron. Il a préalablement été membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne, aumônier de police ayant le rang d'inspecteur honoraire et membre, au Royaume-Uni, du National College of Music. Fervent chanteur et interprète musical, le Révérend Père Cliff a, avec trois de ses collègues, donné de nombreux concerts et effectué trois enregistrements dont ils ont consacré le produit de la vente à la lutte contre la faim dans le monde; ses efforts dans ce sens par l'intermédiaire du Fonds du Primat pour le secours et le développement mondial, l'organisme de secours et de développement international de l'Église anglicane du Canada, lui ont valu d'être nommé membre honoraire à vie de cet organisme. Formé à l'Université Western Ontario, tant dans sa faculté de musique que ses collègues affiliés, King's College et Huron University College, le Révérend Père Cliff a été aumônier de plusieurs congrégations en Ontario, à savoir à London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy et Adelaide.



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<sup>me</sup> Paikin a reçu le « Human Relations Award » de cet organisme et le « Outstanding Woman Award » du gouvernement de l'Ontario. M<sup>me</sup> 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.



#### 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 appliqués (administration publique) de l'université Ryerson, Toronto, 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 Inc., 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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.

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. Membre du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto, il est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity de New Horizon Solutions Inc., une division de Ontario Power Generation Company et membre du comité provincial sur l'équité et la diversité du Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique.



#### CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.



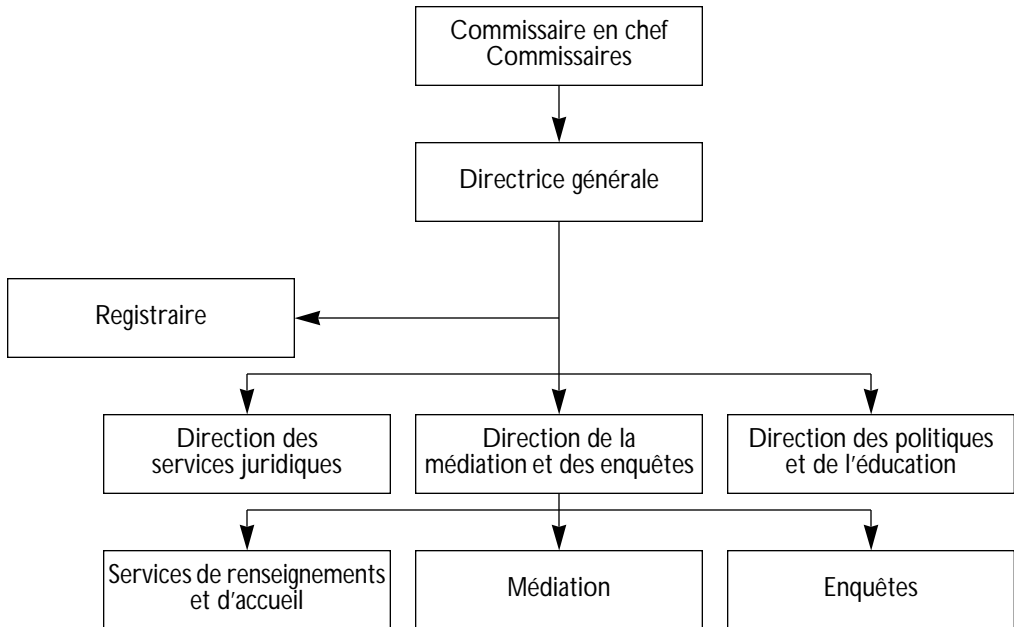
**RICHARD THÉBERGE**

Richard Théberge, avocat, analyste de politiques et conseiller en communications de profession, a été nommé à la Commission en février 2002. Il a occupé plusieurs postes de haut rang au sein du gouvernement fédéral, où il a été chargé de l'analyse et de l'élaboration de politiques en rapport avec le droit des affaires et le droit des sociétés. M. Théberge a fait du bénévolat au sein de nombreux organismes œuvrant pour la jeunesse et les personnes handicapées.

Reconnu par le Centre Jules Léger à Ottawa comme patron des personnes sourdes, M. Théberge a par ailleurs été nommé membre honoraire à vie du Conseil canadien des laboratoires indépendants en remerciement de ses années de travail pour le compte de l'industrie des laboratoires indépendants.

## ORGANIGRAMME

---



## 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

La personne qui occupe le poste de **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. Elle 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* à partir d'une série de bureaux disséminés à travers 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 agentes et 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 examine aussi les demandes à la lumière 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** dirige 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 autres groupes s'intéressant aux activités de la Commission, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès d'équipes de travail et de délégations intergouvernementales.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de la Commission et de la mise en oeuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des présentations, des ateliers et des conférences. 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, notamment pour ce qui est de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques sur la préparation des plaintes et la conciliation des parties tant aux membres de la haute direction qu'aux chefs et agentes ou agents de la Direction de la médiation et des enquêtes. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocates et avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

### LISTE DES PUBLICATIONS

Publications en langage clair	Publications Ontario	Site Web
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		√
Embauche (11/01)	√	√
Grossesse et allaitement naturel : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Guide du Code des droits de la personne (5/99)	√	√
Harcèlement racial : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		√
Harcèlement sexuel : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
La Commission : renseignements importants (11/01)	√	√
La mutilation génitale féminine : questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99)		√
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		√
Les droits de la personne au travail (9/99)	√	√
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français/anglais; gujrati/tamoul; hindi/punjabi; bengali/ourdou) (7/00)	√	
Orientation sexuelle : vos droits et vos responsabilités (11/01)	√	√
Protection des droits religieux (1/00)	√	√
Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)		√
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		√
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	√	√
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (9/99)		√

	Publications Ontario	Web Site
<b>Politiques et directives</b>		
Directives pour les programmes spéciaux (11/97)		√
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 liée à la grossesse (5/99)		√
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)		√
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 autres drogues (9/00)		√
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (ou d'adaptation) (11/00)		√
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)		√
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)		√
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		√
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)		√
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		√
<b>Autres Publications</b>		
Code des droits de la personne	√	√
Code des droits de la personne en format cartonné de 11 x 17 po	Contactez la Commission	
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)	√	√
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)	Contactez CCH Canadian Ltd. Bureau 300 90, avenue Sheppard Est Toronto ON M2N 6X1 Sans frais : 1 800 268-4522 Courriel : cservice@cch.ca	
Rapport annuel	√	√
Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation (9/99)	Contactez la Commission	

## LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

---

### Affaires autochtones

Ontario Federation of Indian Friendship Centres (Fédération des centres d'accueil indiens de l'Ontario)

### Affaires internationales

Délégation éthiopienne

Human Rights Forum 21 (forum sur les droits de la personne, tenu au Japon)

Le Centre parlementaire – Programme asiatique (délégation de 8 personnes du Viet-Nam)

M. Ashraf Mohomad, Legal Resources Centre (centre de documentation juridique), Afrique du Sud

M. Kylie Clode, responsable de politique, stratégie néozélandaise relative à la condition des personnes handicapées, Disability Issues Directorate (direction des affaires des personnes handicapées) du ministère de la Santé de Nouvelle-Zélande

M. Michael Powles, New Zealand Human Rights Commission (commission des droits de la personne de Nouvelle-Zélande)

M. Paul Rishworth, Université de Auckland (Nouvelle-Zélande)

M. Seth Obo, Commission des droits de l'homme et de la justice administrative du Ghana

### Secteur commercial et juridique

Akzo Nobel Coatings Ltd.

Association des professionnelles et professionnels en ressources humaines de l'Ontario (Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAO)

- Brantford
- Guelph et district
- Halton
- Nord-Ouest de l'Ontario
- North Bay
- Quinte
- Toronto (conférence annuelle 2002)

Bancroft Institute

Barreau du Haut-Canada

Canadian Association of Pre-Retirement Planners

Casino Niagara

Centre for Labour-Management Development

Hicks Morley (3)

Huronian Bed and Breakfast Association

Infonex, « l'école du monde des affaires » – conférence

Lancaster House et section des relations industrielles de l'Université de Toronto - conférence

Matrix Logistics Services Limited

Metropolitan Toronto Lawyers' Association

Osgoode Hall Law School, programme de services communautaires et d'aide juridique

Rapistan Systems Ltd.

slmsoft.com Inc.

Spherion Workforce Architects

The Canadian Institute (2)

TSC Stores Ltd.

### Secteur communautaire

Adult Protective Service Association of Ontario (APSAO)

Ajax Baha'i Community

Association canadienne des individus retraités

Association canadienne pour l'intégration communautaire (3)

Association ontarienne de gérontologie

Beatrice House

Centre communautaire Warden Woods

Centre communautaire Wood Green

Chinese Lingual-Cultural Centre of Canada

Comité des relations interraciales de la ville de Kitchener

Comité des relations interraciales de la ville de Markham

COSTI (services aux immigrants) (2)

Fierté gai et lesbienne 2001

Future Abilities and Creative Employment (F.A.C.E.)  
 Independent Living Centre (centre de soutien à l'autonomie de vie) de London et de la région  
 Les amis francophiles du Niagara  
 London Area Mediators' Association  
 Parkdale Intercultural Association – salon de l'emploi  
 Peel Region Islamic Circle of North America  
 Société canadienne de l'ouïe  
 Toronto Theatre Alliance  
 Victim-less 2001 Conference (services policiers régionaux de Halton)  
 Volunteer Centre of Toronto (centre de bénévolat) - conférence Ready and ABLE  
 Wabano Centre for Aboriginal Health  
 YMCA – Employment Services Information Warehouse (« entrepôt » de renseignements sur les services d'emploi)

### **Secteur de l'éducation**

Collège Canadore – North Bay (2)  
 Collège des Grands Lacs  
 Collège George Brown, Human Resources Programme (programme de ressources humaines) (2)  
 Collège Georgian – Human Resources Management (gestion des ressources humaines)  
 Collège Niagara  
 Collège Sheridan  
 Dufferin-Peel Catholic District School Board  
 École secondaire Bear Creek  
 École secondaire Nantyr Shores  
 La Cité collégiale  
 Ontario Business Educators' Association  
 Université de Waterloo  
 Université Laurentienne (2)  
 Université McMaster  
 Université polytechnique Ryerson – School of Disability Studies (école d'étude de la condition des personnes handicapées)

Université Queen's, School of Policy Studies (école d'études politiques) – Programme de maîtrise en administration publique  
 Université Wilfrid Laurier, Special Needs Office (bureau des services aux étudiantes et étudiants ayant des besoins spéciaux)  
 Université York, Faculty of Education (faculté d'éducation)  
 Université York, Labour Studies Programme (programme d'études sur le travail)

### **Secteur public**

Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario  
 Association du logement sans but lucratif de l'Ontario  
 Centre de dépôt des demandes relatives aux normes d'emploi, ministère du Travail  
 Comité permanent du Sénat sur les droits de la personne  
 Commission canadienne des droits de la personne, Direction des politiques  
 Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique  
 Commissions des droits de la personne du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse  
 Conseil multiconfessionnel ontarien des services spirituels et religieux  
 Employeurs de l'annexe 2 – conférence de la CSPAAT  
 Employment Resource Managers' Network  
 Ministère des Richesses naturelles  
 Ministère du Travail  
 Mount Sinai Hospital  
 Municipal WSIB Users Group (groupe de clients municipaux de la CSPAAT)  
 Ombudsman Ontario  
 Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario  
 Ville de Hamilton, services sociaux et services de santé publique  
 Ville de Toronto, Access & Equity Unit (bureau chargé des questions d'accès et d'équité)

**Tableau 1 : Plaintes déposées, par domaine et par motifs cités**  
**Nombre total de plaintes déposées = 2 438**

Logement	6	4	3			13	27	31	10	90	7	20	5	22	36	7	16		297	168	7%
Contrats		1	2						1	2	1	4		4	6	3	4		28	11	0%
Emploi	136	94	23	7	8	83		65	44	902	219	166	64	228	520	262	693	5	3519	1900	78%
Services	18	35	15		5	27	2	16	7	173	1	44	29	67	116	15	43	1	614	334	14%
Association professionnelle	2	3	1	1		1				16	1	2	2	4	10	2	6		51	25	1%
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>137</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>124</b>	<b>29</b>	<b>112</b>	<b>62</b>	<b>1183</b>	<b>229</b>	<b>236</b>	<b>100</b>	<b>325</b>	<b>688</b>	<b>289</b>	<b>762</b>	<b>6</b>	<b>4509</b>	<b>2438</b>	<b>100%</b>
Pourcentage par motif cité	4%	3%	1%	0%	0%	3%	1%	2%	1%	26%	5%	5%	2%	7%	15%	6%	17%	0%	100%		
Pourcentage du total des plaintes	7%	6%	2%	0%	1%	5%	1%	5%	3%	49%	9%	10%	4%	13%	28%	12%	31%	0%	*		
	Âge	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcèlement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	Total toutes citations	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes

\*Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total pour l'ensemble des citations de motifs est supérieur au total des plaintes déposées et le pourcentage correspondant du total des plaintes serait donc supérieur à 100%.

**Tableau 2 : Règlements intervenus en 2001-2002 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes**

Âge	57 743,49 \$	13	4 441,81 \$
Ascendance	19 500,00 \$	5	3 900,00 \$
Association	1 410,00 \$	2	705,00 \$
Citoyenneté	2 400,00 \$	2	1 200,00 \$
Croyance	87 867,00 \$	17	5 168,65 \$
État d'assisté social	9 320,00 \$	7	1 331,43 \$
État familial	116 292,75 \$	23	5 056,21 \$
État matrimonial	44 300,00 \$	8	5 537,50 \$
Handicap	818 369,46 \$	165	4 959,81 \$
Harcèlement sexuel	224 117,40 \$	43	5 212,03 \$
Lieu d'origine	108 550,00 \$	23	4 719,57 \$
Orientation sexuelle	59 500,00 \$	13	4 576,92 \$
Origine ethnique	148 206,00 \$	27	5 489,11 \$
Race et couleur	311 840,00 \$	58	5 376,55 \$
Représailles	246 637,66 \$	43	5 735,76 \$
Sexe et grossesse	578 506,64 \$	120	4 820,89 \$
<b>Total général*</b>	<b>2 834 560,40 \$</b>	<b>569</b>	<b>4 981,65 \$</b>
*Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total général obtenu en retenant pour chaque motif cité les dommages-intérêts accordés à une plaignante ou un plaignant dépasse le total réel des règlements intervenus pour l'ensemble des plaintes (1 635 249,51)	Dommages-intérêts	Personnes indemnisées	Moyenne

**Tableau 3 : Dossiers fermés, par décision prise et par motifs cités dans les plaintes – Nombre total de dossiers fermés : 1 932**

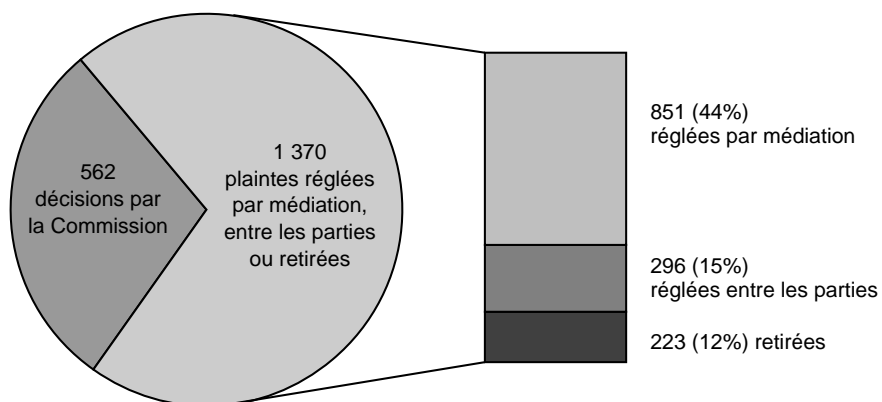
Plainte rejetée	21	29	14	1	1	13	9	8	10	79	11	34	10	47	85	30	81	1	<b>484</b>	249	13%
Abandon faute de preuves	4	2			1		1	3	1	12	5	3	1	2	14	5	20		<b>74</b>	35	2%
Plainte non traitée (art. 34)	23	21	2	2	1	17	1	2	6	98	6	37	9	56	92	19	30	1	<b>423</b>	218	11%
Commission d'enquête		4			2	1	4	2	1	22	8	5	1	8	16	7	26	1	<b>108</b>	60	3%
Règlement entre les parties	29	20	2		1	11	6	14	6	129	23	28	6	43	103	34	103		<b>558</b>	296	15%
Règlement par médiation	52	43	4	1	2	41	8	48	17	387	128	85	22	113	252	111	349		<b>1663</b>	851	44%
Plainte retirée	15	12	9		1	5	4	13	3	91	25	14	5	26	57	25	88	1	<b>394</b>	223	12%
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>131</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>33</b>	<b>90</b>	<b>44</b>	<b>818</b>	<b>206</b>	<b>206</b>	<b>54</b>	<b>295</b>	<b>619</b>	<b>231</b>	<b>697</b>	<b>4</b>	<b>3704</b>	<b>1932</b>	<b>100%</b>
Pourcentage	4%	4%	1%	0%	0%	2%	1%	2%	1%	22%	6%	6%	1%	8%	17%	6%	19%	0%	<b>100%</b>		
	Age	Ascendance	Association	Casier judiciaire	Citoyenneté	Croyance	État d'assisté social	État familial	État matrimonial	Handicap	Harcelement sexuel	Lieu d'origine	Orientation sexuelle	Origine ethnique	Race et couleur	Représailles	Sexe et grossesse	Violation du règlement intervenu	<b>Total toutes catégories*</b>	<b>Total fdes plaintes</b>	<b>Pourcentage du total des plaintes</b>

\*Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, ce total est supérieur au total des plaintes déposées.

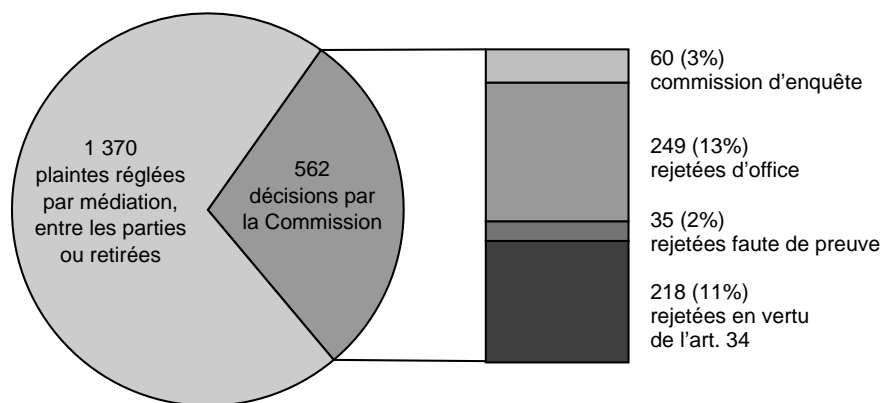
**Tableau 4 : Dossiers fermés, par décision prise et par domaine  
Nombre total de dossiers fermés : 1 932**

Plainte rejetée	24	3	155	61	6	<b>249</b>	249	13%
Abandon faute de preuves	3		28	3	1	<b>35</b>	35	2%
Invocation de l'art. 34 – Plainte non traitée	20		112	71	15	<b>218</b>	218	11%
Commission d'enquête	5	1	50	3	1	<b>60</b>	60	3%
Règlement entre les parties	30		219	43	4	<b>296</b>	296	15%
Règlement par médiation	54		727	68	2	<b>851</b>	851	44%
Plainte retirée	18	4	180	21		<b>223</b>	223	12%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>8</b>	<b>1471</b>	<b>270</b>	<b>29</b>	<b>1932</b>	<b>1932</b>	<b>100%</b>
Pourcentage	8%	0%	76%	14%	2%	<b>100%</b>		
	Logement	Contrats	Emploi	Services	Associations professionnelles	<b>Total toutes catégories</b>	<b>Total des plaintes</b>	<b>Pourcentage du total des plaintes</b>

## Dossiers fermés, par type de règlement



## Ventilation des décisions de la Commission



## DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

---

### Décisions

#### Âge

*Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.*

#### Violation du règlement intervenu

*Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.*

#### Couleur

*Fuller v. Daoud and Desquilbet*

*Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.*

*Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.*

#### Origine ethnique

*Fuller v. Daoud and Desquilbet*

#### Handicap

*Turnbull, Chapman, Fragale, Wong-Ward, MaCaulay v. Famous Players Inc.*

#### Race

*Fuller v. Daoud and Desquilbet*

*Sinclair and Newby v. Morris A. Hunter Investments Ltd. et al.*

#### Représailles

*Seguin v. Ininew Friendship Centre et al.*

*Jones v. Amway of Canada et al.*

#### Sexe

*Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.*

#### Avances sexuelles

*Aass and Ross v. 811120 Ontario Limited et al.*

### Règlements

#### Âge

*Thomas and Killingbeck v. General Electric Canada Inc. et al.*

*Feeney, Cossar and Gladish v. Sharisma Marketing Inc. et al.*

*Bennett, Ilkov, McKellar, Fermanis, Roblero and Kellman v. Cinram*

*Sadaat v. Hanley Corporation et al.*

*Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.*

#### Ascendance

*Thornton v. Her Majesty the Queen et al.*

*Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.*

#### Couleur

*Sadaat v. Hanley Corporation et al.*

*Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.*

*Fuller v. Daoud and Desquilbet*

*Thornton v. Her Majesty the Queen et al.*

*Ladouceur v. Central Taxi et al.*

#### Origine ethnique

*Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.*

*Petkovski v. 104055 Ontario Ltd. et al.*

*Fuller v. Daoud and Desquilbet*

*Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.*

#### État familial

*Gilao v. York Condominium Corporation No. 340*

*Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.*

*Wray v. City of Hamilton et al.*

**Handicap**

*Rodway v. Orange Properties Ltd. et al.*  
*Lapierre v. Kidd Creek Mines et al.*  
*Blake v. Grand Valley Knechtles et al.*  
*Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster Fire and Emergency Services et al.*  
*Lesser v. IBM Canada Ltd. et al.*  
*Burke v. Toronto District School Board*  
*Darocy v. Globe Manufacturing Inc. et al.*  
*Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.*  
*Brady v. City of Toronto Fire Department*  
*Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.*

**Harcèlement**

*Mirzaie v. Rochester Aluminum Smelting Canada Ltd. et al.*  
*Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren*  
*Rowe v. Stevanovich et al.*

**Lieu d'origine**

*Sadaat v. Hanley Corporation et al.*  
*Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.*  
*Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.*

**Race**

*Sadaat v. Hanley Corporation et al.*  
*Yenie v. Ideal Parking Inc. et al.*  
*Neptune v. Lavigne Tire Sales Limited et al.*  
*Fuller v. Daoud and Desquilbet*  
*Thornton v. Her Majesty the Queen et al.*

**État d'assisté social**

*Franklin v. 629703 Ontario Limited et al.*

**Représailles**

*Petkovski and 104055 Ontario Ltd. et al.*  
*Seeberan-Edwards v. Neinstein et al.*  
*Wilson and Thorne v. Hi-Lo Investment et al.*

**Sexe**

*Wray v. City of Hamilton et al.*  
*Broughton and M.C. Warren & Associates v. Warren*  
*Pitcher v. Tubefit Inc. et al.*  
*McLaughlin et al. v. Grenville Student Transport Authority et al.*  
*Turan v. McMaster University Mechanical Engineering Dept. et al.*  
*O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.*  
*Rowe v. Stevanovich et al.*

**Harcèlement sexuel**

*O'Dowd v. Bell Sygma Inc. et al.*  
*Ladouceur v. Central Taxi et al.*

**Avances sexuelles**

*Rowe v. Stevanovich et al.*  
*Ladouceur v. Central Taxi et al.*

**Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)****Ascendance**

*Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC.*

**Association**

*Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC*

**Couleur**

*Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC*

**État familial**

*Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC*

**Handicap**

*Sandringham Place Inc. et al. v. OHRC*  
*Service Employees International Union et al. v. The Ontario Jockey Club et al. (comparution de la CODP en qualité d'intervenant)*

**Lieu d'origine**

*Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC*

**Race**

*Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC*

**Sexe**

*Lanuza v. Toronto Hospital and OHRC*  
*Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC*

**Harcèlement sexuel**

*Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC*

**Représailles**

*Pritchard v. Sears Canada Inc. and OHRC*

**Cour d'appel****Croyance**

*Speaker of the Legislative Assembly of Ontario  
and OHRC v. Freitag*

**Handicap**

*OHRC and Dofasco Inc. v. Jeffrey et al.*

**Harcèlement**

*Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.*

**Race**

*Shiu and OHRC v. Superior-Greenstone District  
School Board et al.*

*OHRC and Naraine v. Ford Motor Company of  
Canada Ltd. et al.*

**Sexe**

*Thomas v. OHRC and Midas Canada Inc.*

**Autorisations d'appel devant  
la Cour d'appel refusées :****Ascendance, couleur, race, harcèlement**

*Patel v. The Regional Municipality of Peel et al.  
and OHRC*

**Cour suprême du Canada****Pourvois en appel devant  
la Cour suprême rejetés :****Ascendance, couleur, race, harcèlement**

*Patel v. The Regional Municipality of Peel et al.  
and OHRC*

**ÉTATS FINANCIERS**

**Situation financière à la fin de l'exercice 2001-2002  
(en milliers de dollars)**

	Budget de dépenses 2001-02	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2002	Dépenses réelles au 31 mars 2002	Écart en fin d'exercice 2001-2002	
					\$	% du budget révisé
Salaires et traitements	<b>7,924.1</b>	<b>(1,003.8)</b>	6,920.3	6,642.4	277.9	4.0
Avantages sociaux	<b>1,349.1</b>	<b>71.6</b>	1,420.7	1,301.6	119.1	8.4
Autres dépenses directe de fonctionnement	<b>2,087.9</b>	<b>1,444.4</b>	3,532.3	3,416.1	116.2	3.3
	<b>11,361.1</b>	<b>512.2</b>	<b>11,873.3</b>	<b>11,360.1</b>	<b>513.2</b>	<b>4.3</b>

**Remarque :** Le budget de 2001-02 de la Commission a été majoré avec l'approbation du Conseil de gestion, de 512.2 dollars en fin d'exercice (dont 147.2 dollars au titre de la reconversion de la main-d'œuvre et 365.0 dollars pour la révision du budget).