

Commission  
ontarienne des  
droits de la personne

Ontario  
Human Rights  
Commission



# **RAPPORT ANNUEL**

---

## **2002-2003**

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

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Commission.

Tous les appels sont traités de manière confidentielle.

Tél. : 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 de la médiation et des enquêtes</b>	<b>7</b>
Bureau de la direction	7
Bureau de renseignements et de réception des demandes	8
Bureau de médiation	9
Bureau des enquêtes	10
Nombre de dossiers	10
<b>Direction des politiques et de l'éducation</b>	<b>11</b>
Élaboration des politiques	11
Rapport sur les services de transport en commun	11
Discrimination fondée sur l'âge	12
Éducation et handicap	13
Le <i>Code du bâtiment</i> et l'accessibilité des restaurants	14
Profilage racial	15
Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones	16
Approche intersectionnelle à la discrimination	17
Conseils en matière de droits de la personne	17
Conscientisation par l'éducation du public	19
Partenariats	21
Initiatives nationales et internationales	21
<b>Direction des services juridiques</b>	<b>24</b>
Cour suprême du Canada	24
Appels	25
Cour supérieure de justice	26
Cour divisionnaire	26
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	33
<b>Initiatives internes</b>	<b>44</b>
<b>Cadre de responsabilisation</b>	<b>45</b>
<b>Annexes</b>	<b>49</b>
Liste des commissaires	49
Organigramme	54
Description des directions	55
Liste des publications	57
Liste des activités d'éducation du public	59
Tableaux	61
Décisions et règlements du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	64
États financiers	67



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 2003

L'honorable Carl DeFaria  
Ministre des Affaires civiques et ministre délégué  
aux Affaires des personnes âgées  
400, avenue University, 6<sup>e</sup> étage  
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 2002-2003, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003.

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

Le commissaire en chef,

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

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

## MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

---



J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice allant du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003.

Cette année la Commission a ouvert 1 776 dossiers et en a fermé 1 954. Le nombre de dossiers actifs, au 31 mars 2003, était de 2 137. L'âge moyen des dossiers actifs de la Commission est de 11,5 mois, ce qui indique que la Commission continue d'assurer le traitement du volume de dossiers dans des délais courants (c'est-à-dire en 12 mois ou moins). La Commission a soumis 58 plaintes pour atteinte aux droits de la personne au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Dans le domaine des politiques, la Commission a également achevé plusieurs réalisations importantes. Notamment, la Commission a :

- publié un rapport de consultation intitulé *Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario*;
- publié sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*;
- lancé une campagne de sensibilisation du public portant sur les quatre secteurs d'activité dans lesquels les personnes âgées font face aux obstacles les plus graves : l'emploi, les transports, les services de santé et le logement;
- effectué une enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants;
- tenu des séances de consultation publique à North Bay, Hamilton, Ottawa et Toronto sur les questions liées à l'accès à l'éducation pour les élèves ayant un handicap;
- entrepris une enquête publique d'envergure provinciale sur les effets du profilage racial.

Pour terminer, je tiens à exprimer toute ma gratitude au personnel de la Commission. J'ai été impressionné par le travail acharné des membres du personnel qui, malgré une longue grève des fonctionnaires, a permis à la Commission de relever un certain nombre de défis au cours d'un exercice particulièrement exigeant. Je les en remercie sincèrement.

Le commissaire en chef,



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 civiques. 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 DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

La Direction de la médiation et des enquêtes est la section administrative la plus nombreuse de la Commission ontarienne des droits de la personne, comptant environ 85 membres du personnel à temps plein dans toute la province, la majorité travaillant au bureau de la Commission situé à Toronto.

La Direction de la médiation et des enquêtes a pour principale responsabilité d'exécuter le mandat de la Commission visant à assurer le respect du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Elle est formée de quatre bureaux : le Bureau de la direction, le Bureau de renseignements et de réception des demandes, le Bureau de médiation et le Bureau des enquêtes.

### BUREAU DE LA DIRECTION

---

Le Bureau de la direction est responsable de la gestion de la Direction de la médiation et des enquêtes. Le Bureau de la direction assure également la supervision d'un certain nombre de projets particuliers, y compris des enquêtes rémunérées à l'acte; les procédures pour faire respecter le *Code*; la surveillance de la conformité; les questions de service à la clientèle; la gestion générale du volume de travail.

---

#### TÉMOIGNAGE

« Votre exposé a fourni à notre personnel et à nos clients un aperçu informatif du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, du rôle de la Commission, du processus de dépôt d'une plainte et des droits de la personne en matière d'emploi... »

*M.M., Student Employment Centre, Toronto  
Juillet 2002*

## BUREAU DE RENSEIGNEMENTS ET DE RÉCEPTION DES DEMANDES

---

Le Bureau de renseignements et de réception des demandes est le premier point de contact avec la Commission pour les membres du public qui appellent pour obtenir des renseignements sur la façon de déposer, ou d'éviter, une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Le Bureau traite aussi la correspondance au sujet du processus de traitement des plaintes de la Commission et reçoit dans les locaux de la Commission à Toronto les personnes qui veulent déposer une plainte.

Le Bureau a deux unités qui offrent des services au public par téléphone, par l'intermédiaire d'un centre d'appel situé à Toronto, par des entretiens en personne au bureau, ainsi que par courrier postal ou électronique.

Grâce à l'unité de renseignements, les personnes qui écrivent, téléphonent ou viennent en personne peuvent obtenir des renseignements généraux sur le processus de traitement des plaintes, sur la marche à suivre pour déposer une plainte et sur d'autres processus relatifs aux droits de la personne. L'unité de réception des demandes est chargée d'évaluer les questionnaires de demande retournés et de rédiger et de signifier les plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

Afin d'offrir des services plus efficaces au public, l'unité de renseignements a entrepris, au cours de l'exercice 2003-2003, d'adopter une approche plus proactive pour éduquer les plaignants et les intimés sur leurs droits et leurs responsabilités en vertu du *Code* dès leurs premiers contacts avec la Commission.

Cette méthode améliorée pour offrir des services au public a donné les résultats suivants :

- Les plaignants étaient mieux en mesure de soulever leurs problèmes en matière de droits de la personne et les employeurs/intimés disposaient d'outils pour traiter et prévenir de manière proactive les plaintes pour discrimination.
- Les personnes dont les problèmes ne relevaient pas des droits de la personne ont pu être immédiatement renvoyées vers des organismes mieux en mesure de traiter de leurs problèmes.
- On a pu concentrer les ressources de la Commission sur le traitement de questions de discrimination relevant du *Code*.



Au cours de l'exercice 2002-2003, le Bureau de renseignements et de réception des demandes a reçu 2 324 demandes de renseignements par écrit, il a accueilli 902 visiteurs au bureau et répondu en personne à 46 127 des 69 817 des appels reçus. En moyenne, on a répondu aux appels dans un délai de moins de 3 minutes. Le personnel a envoyé 4 385 formulaires de demande et a reçu 2 863 formulaires de demande remplis (y compris environ 800 plaintes rédigées par les personnes mêmes) en retour. Un total de 1 776 plaintes ont été déposées.

## BUREAU DE MÉDIATION

---

Le Bureau de médiation de la Commission offre à la fois des services formels et informels de médiation aux parties et il est chargé d'évaluer et de traiter les requêtes relatives à l'article 34.

La médiation formelle est un mécanisme volontaire permettant aux parties en cause dans une plainte de se rencontrer et de régler leur différend dès les premières étapes du traitement de la plainte, avec l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur professionnel employé par la Commission. La médiation informelle permet également aux parties d'essayer de régler leur différend au début du traitement d'une plainte, mais sans une rencontre formelle de médiation. Des médiateurs ayant reçu une formation professionnelle facilitent également les médiations informelles.

Les requêtes relatives à l'article 34 sont des requêtes dans lesquelles on demande à la Commission, conformément à l'article 34 du *Code*, de « ne pas traiter » une plainte parce que la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une loi autre que le *Code*; que la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi; que la plainte n'est pas de son ressort; que les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt.

Le taux de règlement découlant de la médiation pour l'exercice écoulé est de 72,9 %, comparativement à 73,6 % pour l'exercice 2001-2002. Au cours de l'exercice écoulé, le Bureau de médiation a fermé 1 262 dossiers.

## BUREAU DES ENQUÊTES

---

Le Bureau des enquêtes de la Commission mène des enquêtes et tente de favoriser la conciliation des parties dans le cas de plaintes qui ne sont pas réglées ou autrement résolues par le Bureau de médiation.

Au cours de l'exercice, le Bureau des enquêtes a fermé 676 dossiers de plaintes. L'âge moyen des dossiers actifs de la Commission était de 11,5 mois au 31 mars 2003, ce qui indique que la Commission continue à traiter ses dossiers dans des délais courants (12 mois ou moins).

## NOMBRE DE DOSSIERS

---

La Commission a ouvert 1 776 dossiers et en a fermé 1 954 au cours de l'exercice 2002-2003. Le nombre de dossiers actifs, au 31 mars 2003, était de 2 137 dossiers.

Un plus grand nombre de dossiers aurait normalement été ouverts et fermés au cours de l'exercice, si ce n'était de la grève du Syndicat des employées et des employés de la fonction publique de l'Ontario qui a commencé le 13 mars 2002 pour se poursuivre jusqu'au 6 mai 2002.

La Commission a renvoyé 58 plaintes pour atteinte aux droits de la personne au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Les noms des parties et les détails des dossiers confiés à la Direction de la médiation et des enquêtes sont confidentiels et protégés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Cependant, lorsque la Commission renvoie un dossier au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (autrefois appelé la Commission d'enquête), la cause devient publique. Pour cette raison, il n'existe pas de résumés des dossiers confiés à la Direction de la médiation et des enquêtes.

# DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION

## PROMOTION ET DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE

### ÉLABORATION DES POLITIQUES

---

Fidèle à son mandat de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et d'effectuer des recherches afin d'éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2002-2003 un certain nombre d'initiatives visant 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*. Le travail d'élaboration des politiques aide 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-dessous.

#### **Rapport sur les services de transport en commun**

En avril 2002, la Commission a publié son rapport sur *Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario*. Le rapport de la Commission résume les points de vue exprimés par des fournisseurs de services, des organismes représentant les personnes âgées et les personnes handicapées, des groupes de défense des droits et des particuliers durant les consultations menées par la Commission sur l'accès aux services de transport en commun.

Le rapport indique qu'en dépit du fait que le *Code* impose une obligation légale d'assurer un accès égal aux services de transport en commun, sans discrimination basée sur des motifs illicites, on constate que les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants font quotidiennement face à des obstacles dans leur utilisation des services de transport en commun.

Le rapport présente des recommandations invitant les fournisseurs de services à réaliser la pleine intégration et l'accessibilité des services, à adopter une approche universelle dans la conception des services et des installations, et à prendre toutes les mesures nécessaires, à moins de préjudice injustifié, pour atteindre ces objectifs, notamment en élaborant des plans à cet effet. La Commission a également encouragé le gouvernement provincial à établir des normes et des échéanciers provinciaux et à tenir

compte de l'urgence et des conséquences des problèmes d'accessibilité dans les services de transport en commun.

Aux termes de la nouvelle *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario* (LPHO), tous les fournisseurs de services de transport en commun en Ontario sont tenus d'élaborer et de rendre public un plan annuel visant l'accessibilité; ce plan doit prévoir des mesures pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées, et ce dans les règlements internes, politiques, programmes, pratiques et services de l'organisme. La Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario souligne que les fournisseurs de services de transport en commun ont jusqu'au 30 septembre 2003 pour achever l'élaboration de leur premier plan d'accessibilité, soit un an après la promulgation de la LPHO.

## Discrimination fondée sur l'âge

Poursuivant ses travaux sur la question de la discrimination fondée sur l'âge, la Commission a publié en juin 2002 sa *Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées*. Cette politique jette un regard en



profondeur sur la discrimination fondée sur l'âge à la lumière des protections actuellement prévues dans le *Code*. Cette politique a été élaborée pour aider le public et le personnel de la Commission à mieux comprendre la façon dont le *Code* protège les Ontariennes et Ontariens âgés. Elle vise également à aider les fournisseurs de services, les employeurs et les locateurs à prendre conscience des obligations qui leur incombent en vertu du *Code*. La Commission a également publié six fiches de renseignements afin d'offrir une ressource facile et rapide à consulter pour expliquer les principaux points de cette politique.

En même temps, la Commission a annoncé sa vaste campagne de sensibilisation du public, réalisée en partenariat avec CARP (Canada's Association for the Fifty-Plus), visant à lutter contre les idées préconçues et les stéréotypes au sujet des personnes âgées. La campagne présente des affiches montrant des personnes âgées ayant un autocollant sur le front sur lequel on peut lire « Meilleur avant » un certain âge, et elles portent le slogan suivant :

*« Personne ne devrait avoir de date limite. Cessons la discrimination en raison de l'âge. C'est pas correct et c'est illégal. »*

Ce message entend nous rappeler qu'il faut éviter que les attitudes

négligentes relatives au vieillissement entravent l'égalité des chances et la participation des personnes âgées de l'Ontario. Les quatre affiches portent sur les secteurs de l'emploi, des transports en commun, des services de santé et du logement, quatre secteurs qui touchent tout particulièrement les personnes âgées de l'Ontario.

## Éducation et handicap

La Commission a entrepris des travaux importants portant sur le handicap et l'éducation. En juillet 2002, la Commission a publié un document de consultation intitulé *Éducation et handicap : Questions relevant des droits de la personne au sein du système d'éducation de l'Ontario*.

Le document de consultation précisait certaines questions intéressant particulièrement la Commission, notamment l'accès à l'éducation; la discrimination fondée sur le handicap et sur d'autres motifs interdits; les attitudes négatives et les stéréotypes; l'étiquetage; le processus d'adaptation; les rôles et responsabilités; les mesures d'adaptation appropriées; le préjudice injustifié. Le document de consultation invitait les personnes et organismes intéressés à soumettre des observations écrites sur ces questions et d'autres questions relatives aux droits de la personne touchant les personnes handicapées dans le domaine de l'éducation.

La Commission a reçu 124 mémoires, provenant notamment d'organismes communautaires, de conseils scolaires, de comités consultatifs sur l'éducation de l'enfance en difficulté, de parents, d'élèves ayant un handicap, d'éducateurs, de collèges, d'universités, de consultants, de syndicats, de groupes de défense des droits et de ministères du gouvernement.



En novembre 2002, la Commission a tenu des audiences publiques à Ottawa, North Bay, Hamilton et Toronto pour entendre des exposés. Des parties intéressées ont présenté leurs observations orales sur les questions relatives aux droits de la personne touchant les personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. En tenant ces audiences, la Commission respectait l'engagement qu'elle avait pris en 2002 d'effectuer des consultations sur le handicap et l'éducation en vue de rédiger un rapport de consultation et des lignes directrices particulières à ce sujet.

Un rapport de consultation et des lignes directrices sont en train d'être développés, lesquels devraient être publiés au cours de l'automne 2003.

## **Le Code du bâtiment et l'accessibilité des restaurants**

En mars 2002, la Commission a présenté au ministère des Affaires municipales et du Logement un mémoire en profondeur dans lequel elle soulignait la nécessité de réformer les exigences relatives à l'aménagement sans obstacle prévues dans le *Code du bâtiment* de l'Ontario. Le mémoire propose des éléments à modifier en priorité et expose les principes touchant les droits de la personne qui devraient guider la révision du *Code du bâtiment*. En juillet 2002, ce document a été rendu public avec un rapport sur une initiative de la Commission visant à promouvoir l'accessibilité dans le secteur des restaurants.

Cette initiative consistait à mener une enquête auprès de 29 grandes chaînes de restaurants en Ontario pour évaluer le degré d'accessibilité des lieux et déterminer la nature des normes d'accessibilité utilisées et des objectifs établis pour réaliser l'accessibilité à l'avenir.

La Commission a examiné les réponses reçues et constaté que les chaînes de restaurants établissaient leurs normes d'accessibilité en se fondant uniquement sur le *Code du bâtiment* de l'Ontario qui était en vigueur au moment de la construction ou de la rénovation. Ni le *Code des droits de la personne* ni le document de la Commission intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* ne sont pris en considération pour établir les normes d'accessibilité.

Par conséquent, la Commission a procédé à sa propre enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants, en vertu du mandat qui lui est conféré aux termes de l'article 29 du *Code des droits de la personne*. La Commission a donc retenu les services d'une personne ayant l'expertise requise pour inspecter divers emplacements de sept chaînes de restaurants dans toute la province afin de vérifier l'accessibilité des lieux et des services. On a ensuite évalué et noté les chaînes en se fondant sur une liste de contrôle comprenant des éléments clés concernant l'accessibilité.

Les résultats de l'examen ont été décevants. Ils ont révélé qu'il existe des établissements en Ontario qui ne satisfont même pas aux exigences les plus élémentaires d'accessibilité du *Code du bâtiment* actuel, ni aux exigences du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Dans certains cas, les établissements sont absolument inaccessibles, alors que dans d'autres établissements, les personnes handicapées font face à des obstacles importants, par exemple, pour ce qui est d'avoir accès aux toilettes.

Au cours du prochain exercice, la Commission entend faire connaître les résultats de son enquête aux sept chaînes afin de vérifier leurs plans visant à assurer l'accessibilité à l'avenir. Les résultats de l'enquête seront aussi rendus publics.

## Profilage racial

Pour respecter son engagement d'entreprendre un projet sur les questions relatives à la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine, la Commission a annoncé le 9 décembre 2002, la veille de la Journée internationale des droits de l'Homme, qu'elle entreprendrait une enquête publique sur les effets du profilage racial sur les personnes, les familles, les collectivités et la société dans son ensemble.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE / ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

ENQUÊTE SUR LES PROFILS RACIAUX

### Les profils raciaux nous concernent tous.

La Commission ontarienne des droits de la personne vous invite à participer à une enquête de profilage racial sur les personnes, les familles et les collectivités. Vous pouvez participer en ligne sur notre site web ou par téléphone. Les dates de l'enquête sont les lundi 18 février et mardi 25 février 2003, de 19 h à 23 h.

**Comment prendre part à l'enquête?**

Vous pouvez participer en ligne sur [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca) ou par téléphone au 1-800-361-9811.

Les dates de l'enquête sont les lundi 18 février et mardi 25 février 2003, de 19 h à 23 h.

Service à la clientèle : 1-800-361-9811 ou 416-392-9811

Service en français : 1-800-361-9811 ou 416-392-9811

Service en anglais : 1-800-361-9811 ou 416-392-9811

Cette enquête relève du mandat que confère à la Commission l'article 29 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario d'enquêter sur des incidents ou des conditions suscitant des tensions ou des conflits, d'effectuer des enquêtes sur des problèmes sociaux, de promouvoir des programmes visant à résoudre de tels problèmes et de mettre en œuvre des activités d'éducation du public afin de favoriser une meilleure compréhension et le respect du *Code*.

La Commission a collaboré étroitement avec ses partenaires au sein de la collectivité pour élaborer le processus. Le 17 février 2003, l'initiative a été lancée, et du 18 au 28 février les lignes téléphoniques de la Commission étaient ouvertes le soir pour recevoir les observations du public. La Commission a également reçu un certain nombre d'observations par la poste et au moyen d'un questionnaire en ligne.

À la fin de l'exercice, la Commission avait reçu plus de 800 communications. Bien que ces communications ne correspondent pas toutes aux paramètres de l'enquête, la réponse du public a dépassé les attentes de la Commission, aussi bien en ce qui concerne la qualité que la quantité. Des personnes de divers milieux et provenant de collectivités des quatre coins de la province ont raconté leur expérience du profilage dans des cadres divers.

Le 31 mars, la Commission a tenu une séance publique à Toronto, durant laquelle treize intervenants, constituant un échantillon représentatif des observations reçues, ont décrit les effets du profilage sur eux-mêmes, sur leur famille et leur collectivité, ainsi que sur la société et ses institutions.

La séance a permis de sensibiliser le public, en particulier les personnes qui ne comprennent peut-être pas les effets néfastes du profilage.

La Commission entend publier un rapport sur l'initiative de profilage racial au cours du prochain exercice.

## **Programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones**

L'exercice 2002-2003 marquait la troisième année de l'initiative lancée par la Commission à l'intention des Autochtones de la province. Cette importante initiative vise à faire connaître le *Code* dans les communautés autochtones et à améliorer leur accès aux services de la Commission. Au fil des ans, on a constaté que très peu d'Autochtones de l'Ontario ont porté plainte pour atteinte aux droits de la personne, et de nombreuses communautés autochtones connaissent très peu les lois et les processus visant la protection des droits de la personne dans la province.

La Commission travaille en partenariat avec deux organismes autochtones, Grand River Employment and Training (GREAT), situé à Ohsweken (près de Brantford), et le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) pour élaborer et mettre en œuvre cette initiative.

La première phase de l'initiative a révélé que les Autochtones font face à une discrimination importante en matière de logement, particulièrement hors des réserves, ainsi que dans les domaines de l'emploi et des services. En outre, elle a permis de constater que les communautés autochtones et leurs membres connaissaient mal les services de la Commission ou le processus pour faire reconnaître les droits de la personne. Le rapport de la première phase recommandait que la Commission intensifie sa présence dans les communautés autochtones et présentait des stratégies pour sensibiliser la population autochtone au système de protection des droits de la personne et pour améliorer leur accès à ce système.

Dans la deuxième phase de l'initiative, un agent de liaison en matière de droits de la personne a commencé à travailler à temps plein au NCCT en janvier 2002 afin de mieux faire connaître les droits de la personne et les services de la Commission.

La troisième phase, l'évaluation du projet, a été mise en œuvre au cours de l'exercice 2002-2003. Le rapport final, rédigé par GREAT, a été soumis en mars 2003 et concluait que ce modèle d'intervention était efficace, mais qu'il restait beaucoup à accomplir dans ce domaine.



En particulier, le rapport indiquait que le rôle de liaison avait été efficace à bien des égards :

- avec le personnel de la Commission chargé des enquêtes et de la réception des demandes, pour aider les Autochtones à déposer leurs plaintes;
- avec d'autres organismes communautaires offrant des services à la population autochtone, pour fournir des renseignements ou un appui, ou pour aider à résoudre certains différends, souvent sans qu'il soit nécessaire de porter plainte devant la Commission;
- avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), puisque plusieurs de ceux qui soulevaient des problèmes vivaient sur une réserve ou présentaient des situations touchant des organismes relevant du palier fédéral;
- à titre de véhicule d'éducation du public au sein de la collectivité, dans les organismes et dans les écoles.

La Commission suivra les recommandations du rapport final de GREAT visant à renforcer la viabilité du programme et à élaborer une stratégie pour élargir le programme à d'autres régions de l'Ontario.

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

La Commission a publié un document de travail intitulé *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* et elle a invité les particuliers et les groupes intéressés à présenter leurs observations sur la façon dont l'analyse intersectionnelle peut être appliquée de manière cohérente dans tous les secteurs d'activité de la Commission. Le document explore comment des facteurs tels que la race, le sexe, l'âge, le lieu d'origine ou le handicap se recoupent souvent pour donner des expériences uniques de discrimination.

## **CONSEILS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

---

Un aspect des fonctions de la Commission est d'examiner les lois, les règlements, les programmes et les politiques, et ce tant dans les affaires touchant le secteur public que le secteur privé, afin de donner un avis éclairé sur les questions relatives aux droits de la personne. La Commission peut également prendre des mesures pour aider les organismes publics et privés à se conformer au *Code*. Durant l'exercice écoulé, la Commission a :

- communiqué avec un certain nombre d'organismes chargés de gérer le logement social en Ontario afin de fournir une interprétation de politique sur la façon dont le *Code* s'applique aux logements réservés exclusivement aux personnes âgées ou aux membres d'un groupe ethnique particulier;
- a écrit au Bureau du coroner en chef et a rencontré des représentants de ce bureau au sujet des plaintes qui pourraient éventuellement être portées pour discrimination fondée sur la maladie mentale en raison du fait qu'une enquête est automatiquement ouverte dans les cas d'un décès survenu lorsqu'une personne était détenue par la police ou une prison, alors que l'enquête est discrétionnaire dans les cas d'un décès survenu lorsque la personne était détenue à titre de malade en cure obligatoire dans un établissement psychiatrique;
- a écrit aux ministres des Finances et de l'Éducation au sujet des inquiétudes de la Commission concernant le crédit d'impôt pour les écoles privées. La Commission a également rencontré le personnel de ces ministères pour offrir des conseils sur les aspects de ce programme touchant les droits de la personne. La Commission a clarifié sa position publique sur cette question en affichant sur son site Web une fiche de renseignements intitulée *Crédit d'impôt pour les écoles privées*;
- a écrit au ministre des Transports au sujet des préoccupations que soulèvent les normes d'audition établies pour les permis de conduire des catégories B, C, E et F en Ontario sur le plan des droits de la personne;
- a écrit au ministre des Affaires étrangères pour exhorter le gouvernement canadien à intervenir dans une affaire internationale de droits de la personne mettant en cause une Nigérienne condamnée à être lapidée à mort pour avoir eu un enfant hors mariage;
- a fait des déclarations au sujet de la hausse des crimes motivés par la haine signalés à travers la province depuis le 11 septembre 2001 en rappelant que l'intolérance est inacceptable et n'a pas de place dans notre société;
- a communiqué au Conseil de presse de l'Ontario ses préoccupations au sujet d'un éditorial publié dans l'*Ottawa Citizen* qui laissait entendre que les mesures particulières énoncées dans le *Code criminel* du Canada traitant des crimes motivés par la haine créaient une catégorie spéciale de victimes placées à un rang plus élevé que les autres et accordaient une plus grande valeur à leur vie;

- a écrit au ministre des Services au consommateurs et aux entreprises pour lui faire part de ses observations sur les mesures législatives portant sur la protection de la vie privée que proposait le ministère et pour souligner quelques problèmes qu'elles pourraient soulever en matière de droits de la personne;
- a écrit au ministère de la Sûreté et de la Sécurité publique pour aborder la question de la divulgation, par les corps de police, de renseignements ne portant pas sur la criminalité au sujet de personnes ayant une maladie mentale, à des employeurs éventuels, des groupes de bénévoles, des clubs sportifs et d'autres organismes offrant des services à des enfants ou à des personnes vulnérables;
- a écrit au ministère des Transports au sujet des exigences du ministère pour l'attribution de permis à des conducteurs âgés, exigences qui semblent considérer que les conducteurs âgés présentent un risque plus élevé, malgré les conclusions contraires d'une enquête du coroner menée en 2002.

## CONSCIENTISATION PAR L'ÉDUCATION DU PUBLIC

---

L'exercice écoulé marquait la troisième année de la stratégie triennale d'éducation du public de la Commission, intitulée *Getting the Message Out*, qui appuie la Commission dans l'exercice des fonctions énoncées dans le *Code* visant à favoriser une meilleure compréhension des droits de la personne et à y sensibiliser la population au moyen de campagnes thématiques ainsi qu'en créant et en renforçant des partenariats avec des organismes des secteurs privé, public et à but non lucratif.

Le commissaire en chef a pris part à plusieurs activités publiques, notamment : trois exposés sur la discrimination fondée sur l'âge; trois exposés à des jeunes dans des écoles ou des congrès; un exposé à Santiago, au Chili, à l'université Diego Portales, à l'occasion d'un congrès international sur les droits de la personne; enfin, un exposé devant le Comité

---

### TÉMOIGNAGE

« Les rouages de la Commission ontarienne des droits de la personne sont bien rodés et je suis convaincu que nous pouvons emprunter bien des éléments de votre système. »

*David A. Wilson, directeur général  
Human Rights Commission, Bermudes*

permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes au sujet du mariage entre partenaires de même sexe.

Le personnel de la Commission a présenté plusieurs exposés à des sections locales de l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO), des conseils scolaires, des tribunes d'enseignantes et d'enseignants, des collèges et des universités.

D'autres initiatives ont également favorisé une conscientisation accrue à l'égard des droits de la personne, par exemple le programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones, les consultations sur le handicap et l'éducation, la campagne de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes négatifs sur les personnes âgées de l'Ontario et une importante couverture de presse découlant de l'enquête sur le profilage racial.

En 2002-2003, l'utilisation du site Web de la Commission, [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca), s'est accrue pour la deuxième année consécutive. Du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003, on a compté 330 131 visites distinctes, ce qui représente une augmentation de près de 100 000 visites distinctes comparativement à la même période de l'exercice 2001-2002. En moyenne, 904 personnes par jour visitent le site Web, une augmentation par rapport à la moyenne de 638 visiteurs par jour au cours de l'exercice précédent.

En février 2003, la Commission a utilisé pour la première fois son site Web pour recueillir des observations dans le cadre d'une consultation. Un formulaire électronique a été affiché sur le site pour permettre aux personnes intéressées de répondre à une invitation à soumettre des observations sur le profilage racial. À la fin de mars 2003, plus de 500 communications avaient été faites au moyen du formulaire électronique.

Le site Web de la Commission demeure le meilleur endroit pour accéder rapidement aux renseignements concernant la Commission; on y trouve des énoncés de politiques, des guides en langage clair, des résumés de décisions judiciaires et des communiqués, ainsi que des renseignements sur la procédure relative aux plaintes, les consultations et les initiatives futures et passées de la Commission.



En collaboration avec COSTI, un organisme multiculturel de services aux nouveaux immigrants, la Commission a également réalisé des brochures en langage simple sur le harcèlement sexuel, le harcèlement racial, l'embauche, la procédure relative aux plaintes et les services de la Commission en quatre autres langues : urdu, punjabi, tagalog et espagnol.

## Partenariats

La Commission a continué à mettre à profit les liens de partenariat établis avec les communautés et les organismes qui ont eux aussi une responsabilité et un intérêt à l'égard de la promotion des droits de la personne.

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a signé un accord cadre avec l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) visant à :

- réviser « *Les droits de la personne au travail* » afin d'en actualiser le contenu et de le rendre plus utile pour les professionnels oeuvrant dans le domaine des ressources humaines;
- collaborer à la prestation d'ateliers et d'exposés;
- participer à la production de publications, y compris le site Web;
- inclure des renseignements sur les droits de la personne dans la publication de l'APRHO intitulée *HR Professional* et collaborer à la mise en œuvre d'autres campagnes de sensibilisation.

La Commission a également lancé une campagne d'éducation du public pour mettre en lumière la discrimination à laquelle font face les personnes âgées de l'Ontario en raison de leur âge, en partenariat avec la Canada's Association for the Fifty-Plus (CARP).

## INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

---

### Mémoires de l'Ontario

La Commission apporte sa contribution aux rapports que le Canada doit déposer conformément aux diverses conventions internationales relatives aux droits de la personne dont le Canada est signataire.

En 2002-2003, la Commission a participé à ce processus en fournissant des renseignements au ministère du Travail afin de préparer les rapports ontarien et canadien en réponse à des questions de l'Organisation interna-

tionale du travail au sujet des mesures prises pour prévenir la discrimination en matière d'emploi et pour promouvoir l'emploi des femmes, des travailleurs âgés, des personnes handicapées et d'autres catégories de personnes susceptibles de faire l'objet de discrimination et d'exclusion.

La Commission a également fourni des renseignements sur ses travaux à la délégation canadienne faisant rapport au comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale. Ce comité se penchait sur les 13e et 14e rapports du Canada soumis dans le cadre de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

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

La Commission a accueilli des délégations de commissions des droits de la personne et d'organismes et groupes semblables des pays suivants : Corée (ombudsman), Albanie (ombudsman) et Bermudes (commission des droits de la personne).

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

L'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) est composée d'organismes de promotion des droits de la personne de tout le Canada. Comme elle l'a fait par le passé, la Commission a participé au congrès annuel de 2002 de l'ACCDP en offrant des séminaires sur divers sujets liés aux droits de la personne.

Durant le congrès, les membres de l'ACCDP ont également adopté une résolution exhortant le gouvernement de la Colombie-Britannique à démontrer l'engagement qu'il a exprimé à l'égard des droits de la personne en prenant des mesures pour respecter les normes internationales en matière de droits de la personne en faisant en sorte que le système de défense des droits de la personne fonctionne de manière indépendante du gouvernement, qu'il soit accessible et qu'il puisse protéger et promouvoir de façon efficace les droits de la personne.

En septembre 2002, la Commission a préparé un mémoire, au nom de l'ACCDP, adressé au gouvernement de la Colombie-Britannique en réaction à la décision de ce gouvernement de présenter des mesures législatives visant à abolir sa commission des droits de la personne. Le mémoire réitérait le soutien de l'ACCDP pour le maintien de commissions des droits de la personne indépendantes, au Canada et à l'étranger, à titre d'institutions distinctes et souhaitables représentant l'intérêt public.

La *Human Rights Code Amendment Act* de Colombie-Britannique a été promulguée et est entrée en vigueur le 31 mars 2003. Par conséquent, la Colombie-Britannique est maintenant la seule province canadienne à ne pas avoir de commission des droits de la personne.

La Commission maintient des contacts réguliers avec Partenaires en éducation publique et populaire/Public Education Partners, un comité de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP), au moyen de communications régulières avec des représentants de l'éducation d'autres commissions canadiennes et de téléconférences mensuelles.

# DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Au cours de l'exercice 2002-2003, la Direction des services juridiques a pris part aux affaires suivantes : 13 décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario; 37 règlements; 5 révisions judiciaires; 4 décisions issues d'un appel; une décision de la Cour suprême du Canada.

À la fin de l'exercice, les dossiers en cours de la Direction des services juridiques comprenaient : 80 dossiers du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario; 14 révisions judiciaires; 5 appels; une cause devant la Cour suprême du Canada.

Voici les points saillants de quelques décisions, règlements et affaires qui ont marqué le dernier exercice.

## COUR SUPRÊME DU CANADA

---

***B, C et D c. A et CODP,***

**Cour suprême du Canada : 31 octobre 2002.**

M. A a déposé une plainte pour discrimination fondée sur l'état familial et l'état matrimonial après avoir été congédié de son emploi chez D Ltd. Le congédiement de M. A est survenu après une confrontation entre M. B (le patron de M. A) et l'épouse et la fille de M. A qui prétendaient que M. B avait agressé sexuellement la fille de M. A.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) :** Le Tribunal a conclu que M. A avait été congédié uniquement parce qu'il était le père de la personne faisant des allégations d'agression et le mari de la personne qui avait confronté M. B au sujet des actes allégués, et que ces faits constituaient un acte de discrimination fondé sur l'état familial et l'état matrimonial.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a convenu des faits, mais elle a rejeté la conclusion selon laquelle ces faits constituaient un acte de discrimination fondé 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 l'identité particulière des parents, des conjoints et des enfants.

**Décision de la Cour suprême du Canada :** La Cour suprême du Canada a appuyé l'interprétation de la Cour d'appel en concluant que le *Code* interdit



de faire subir un traitement défavorable à une personne en raison de l'identité de son conjoint ou de sa conjointe, de sa fille ou de son fils, de son père ou de sa mère. La Cour suprême de Canada a également renforcé la jurisprudence qui confirmait que les cours et les tribunaux devraient interpréter les dispositions des lois relatives aux droits de la personne de façon large, dans l'optique de remédier à des injustices et de respecter l'intention de la loi.

## APPELS

---

### ***Pritchard v. OHRC and Sears Canada,* Cour d'appel : 29 janvier 2003.**

M<sup>me</sup> Pritchard a déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne en janvier 1997 contre Sears Canada Inc. et certains membres du personnel de supervision, alléguant des actes de discrimination, de harcèlement et de représailles. M<sup>me</sup> Pritchard alléguait que son congédiement ainsi que le défaut subséquent de la réembaucher constituaient une mesure de représailles découlant des plaintes qu'elle avait déposées auprès de la Commission en 1994 pour harcèlement sexuel et discrimination fondée sur le sexe.

La Commission a exercé la discrétion qui lui est conférée en vertu de l'alinéa 34 (1) (b) du *Code* et a décidé de ne pas traiter la partie de sa plainte portant sur son congédiement. Les allégations de représailles portant sur le défaut subséquent de la réembaucher devaient être renvoyées aux unités des enquêtes et de la médiation selon les procédures normales. M<sup>me</sup> Pritchard a demandé que soit réexaminée cette décision aux termes de l'article 37. La Commission a maintenu sa décision initiale.

M<sup>me</sup> Pritchard a demandé une ordonnance exigeant de recevoir tous les renseignements, oraux et écrits, dont disposait la Commission lorsqu'elle a pris sa décision en vertu de l'alinéa 34 (1) (b) du *Code*.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a ordonné à la Commission de divulguer tous les renseignements fournis aux commissaires lorsqu'ils ont rendu leur décision en vertu de l'article 34, y compris les avis juridiques de leurs avocats. La Cour soutenait qu'en toute justice M<sup>me</sup> Pritchard avait droit à tous les renseignements fournis aux commissaires qui ont pris la décision de ne pas traiter une partie de sa plainte.

**Décision de la Cour d'appel :** La Commission a interjeté appel, soutenant que les avis juridiques préparés par ses propres avocats étaient protégés par le privilège de secret professionnel de l'avocat. La Cour d'appel a renversé

la décision de la Cour divisionnaire, ayant conclu que les avis juridiques étaient, en réalité, des renseignements confidentiels. La Cour d'appel a de surcroît soutenu que dans une révision judiciaire, l'avis juridique n'avait pas d'importance puisque la question sur laquelle il fallait trancher c'est de savoir si la décision de la Commission pouvait être confirmée, et non pas de savoir si les avis juridiques reçus étaient corrects.

**Situation actuelle :** M<sup>me</sup> Pritchard a demandé l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

## COUR SUPÉRIEURE DE JUSTICE

---

***Oren Nimelman By Next Friend Cheryl Katz, Noah Nimelman By Next Friend Cheryl Katz and Cheryl Katz v. OHRC, Nancy Pocock, Christopher McKinnon and Keith Norton, Cour supérieure de justice : 5 février 2002.***

Cheryl Katz a intenté une action en justice contre la Commission pour atteinte aux droits reconnus par la *Charte des droits et des libertés*, violation d'une obligation d'origine législative, abus des fonctions publiques et conduite malveillante.

**Décision de la Cour supérieure de justice :** La Cour a rejeté la demande, concluant qu'il n'existait pas de cause d'action raisonnable. La Cour a confirmé une décision précédente de la Cour d'appel qui avait conclu que la Commission n'est pas une entité pouvant être poursuivie en dommages-intérêts. Cette décision signifie également que l'on ne peut invoquer la responsabilité du fait d'autrui pour poursuivre la Commission en raison des actes de ses employés.

## COUR DIVISIONNAIRE

---

***Gismondi v. OHRC and City of Toronto, Cour divisionnaire : 14 février 2003.***

Cette demande de révision judiciaire portait sur deux décisions de la Commission de ne pas traiter la plainte pour discrimination fondée sur l'âge déposée par le plaignant à la suite de la cessation de son emploi. La Commission avait conclu que la plainte n'avait pas été déposée à temps parce que les faits sur lesquels elle était fondée étaient survenus plus de six

mois avant le dépôt de la plainte et qu'elle n'était pas convaincue que le retard s'était produit de bonne foi. La Commission avait donc décidé de ne pas traiter la plainte conformément à l'alinéa 34 (1) (d) et avait confirmé sa décision en vertu de l'article 37.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour a conclu que la norme d'examen devant régir la révision judiciaire des décisions prises par la Commission en vertu des articles 34, 36 et 37 du *Code* était de savoir si la décision avait été ou non « manifestement déraisonnable ». Pour en venir à cette conclusion, la Cour a signalé le caractère final des décisions prises en vertu de l'article 37, l'absence de voie d'appel des décisions de la Commission, le rôle d'enquête et de triage conféré à la Commission (par opposition à son rôle quasi-judiciaire) en vertu des articles 34, 36 et 37, ainsi que l'expertise généralement reconnue de la Commission dans la recherche des faits et le traitement des plaintes dans le contexte des droits de la personne.

La Cour a également conclu que les décisions de la Commission n'étaient pas manifestement déraisonnables et que la Commission avait satisfait aux critères d'équité procédurale en rendant ces décisions. Le plaignant avait eu toute latitude pour présenter ses observations et répondre à l'analyse de l'affaire relative à l'article 34 et au rapport de réexamen, et il semble que tous les arguments sur lesquels il se fonde avaient déjà été portés à la connaissance de la Commission lorsque celle-ci a rendu ses décisions. Le plaignant connaissait les éléments pris en considération par la Commission et sur lesquels elle fonderait ses décisions. Les motifs de la Commission étaient appropriés et suffisants. De plus, la Cour a indiqué qu'il était possible de déterminer les motifs des décisions de la Commission à la fois dans les analyses de l'affaire fournies aux parties avant la décision et dans les motifs écrits fournis après les décisions.

***OHRC and Ray Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie, Cour divisionnaire : 11 décembre 2002.***

Ray Brillinger a demandé des services d'impression à Imaging Excellence Inc. pour le compte des Canadian Lesbian and Gay Archives (les « Archives »). Le président d'Imaging Excellence, Scott Brockie, a refusé de servir le plaignant en raison de ses croyances religieuses, selon lesquelles l'homosexualité est contraire aux enseignements de la Bible. M. Brockie soutient que son droit à la liberté religieuse en vertu du paragraphe 2 (a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « *Charte* ») justifie son refus d'offrir les services demandés.

Les décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) sont exposées dans le dernier rapport annuel. Les intimés ont interjeté appel devant la Cour divisionnaire.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a affirmé que le Tribunal avait erré en prétendant ajouter les Archives comme partie plaignante, car le Tribunal n'est pas habilité à ajouter un plaignant à une affaire qui lui a été confiée par la Commission. Par conséquent, la Cour a rejeté la plainte des Archives.

La Cour a confirmé la plainte de M. Brillinger. Elle a confirmé que M. Brockie et Imaging Excellence avaient commis un acte de discrimination contre M. Brillinger fondé directement sur son orientation sexuelle, ainsi que sur son association avec les Archives, à l'encontre de l'article 12 du *Code*.

La Cour a rejeté l'argument de M. Brockie qui proposait de faire une distinction entre « l'orientation sexuelle » et le geste politique de promouvoir les causes des gais et lesbiennes, en affirmant qu'un tel argument était spécieux et défiait toute justification rationnelle. La Cour a affirmé que le fait de promouvoir une meilleure compréhension et le respect des gais et lesbiennes ne devait pas être considéré comme distinct des caractéristiques de l'orientation sexuelle.

La Cour a rejeté l'argument selon lequel la *Charte* pouvait être invoquée dans cette affaire pour attacher au sens du *Code* une justification implicite de la discrimination, justification qui serait fondée sur les croyances religieuses.

La Cour a conclu que l'ordonnance du Tribunal exigeant la prestation des services d'impression avait été excessive en l'instance, et pourrait obliger M. Brockie à fournir des services qui sont contraires à sa conscience et à des principes fondamentaux de ses croyances religieuses. La Cour a donc modifié l'ordonnance afin de ne pas exiger que M. Brockie ou Imaging Excellence soit tenu d'imprimer des documents dont la teneur pourrait raisonnablement être considérée comme étant en opposition directe aux principes fondamentaux des croyances religieuses de M. Brockie.

***OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor Company of Canada Limited and CAW Local 707,***  
**Cour divisionnaire : 19 septembre 2002.**

Les plaignants travaillaient sur la chaîne de montage de l'usine Ford d'Oakville. Ils sont, par la suite, devenus membres de la Worldwide Church of God, qui interdit à ses membres de travailler entre le coucher du soleil le vendredi et le coucher du soleil le samedi. En vertu de la convention collective

conclue entre les TCA (Travailleurs canadiens de l'automobile) et Ford, les plaignants devaient travailler deux vendredis soirs toutes les quatre semaines. Les plaignants ont discuté de la situation avec les TCA mais le problème n'a pu être réglé. En août et septembre 1985, les plaignants ont déposé contre Ford et les TCA des plaintes pour discrimination fondée sur la croyance.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) :** Le Tribunal a conclu que même si la plainte de discrimination semblait fondée *prima facie*, Ford et les TCA avaient présenté une défense convaincante en invoquant le préjudice injustifié. La Commission a porté cette décision en appel.

**Conclusion de la Cour divisionnaire :** La majorité de la Cour a rejeté l'appel de la Commission. La majorité a conclu que la décision du Tribunal concernant la responsabilité de l'employeur et la responsabilité du syndicat était une décision raisonnable.

Pour ce qui est de la responsabilité de l'employeur, le Tribunal avait déterminé que l'objet général de l'horaire de travail visait un objectif commercial rationnel et légitime. En déterminant que des mesures d'adaptation pourraient causer un préjudice injustifié, la majorité a affirmé que le Tribunal avait agi raisonnablement en tenant compte des coûts, de l'interchangeabilité des opérations, de l'importance d'avoir des opérateurs réguliers à chaque poste, des effets de la convention collective, de questions concernant la sécurité et de l'effet que pourraient avoir des mesures d'adaptation sur le moral des autres travailleurs.

Pour ce qui est de la responsabilité du syndicat, bien que la majorité ait affirmé que l'obligation d'adaptation s'appliquait aussi aux syndicats, la Cour a conclu que la résistance du syndicat à promouvoir des mesures d'adaptation n'était pas déraisonnable dans ce cas, vu l'importance de l'ancienneté dans l'usine et les conséquences que de telles mesures auraient eu sur l'ancienneté.

Il y a eu une forte dissidence à la Cour divisionnaire. La juge Lax a jugé que la décision du Tribunal était déraisonnable à plusieurs égards, et qu'à certains égards elle était manifestement déraisonnable. La juge Lax a affirmé que le droit à des mesures d'adaptation est un élément fondamental du traitement égal garanti par les lois et que ce droit doit être régi par deux principes :

- 1) une interprétation large et généreuse des interdictions de discrimination;
- 2) une interprétation étroite des exceptions ou des moyens de défense.

Selon la juge Lax, le Tribunal n'avait pas suivi ces principes. Elle a conclu que l'adaptation à deux absences cumulatives pour un total de vingt soirs par année sur un quart de travail d'environ 1 250 travailleurs au sein d'une main-d'œuvre comptant des milliers d'employés ne pourrait pas entraîner aucune des formes de préjudice injustifié, soit l'impossibilité, les risques graves ou le coût excessif. La juge Lax estimait également que le Tribunal avait erré en rejetant, sans un examen suffisant, un certain nombre de mesures possibles que l'employeur et le syndicat auraient pu adopter pour répondre aux besoins des plaignants.

Selon la juge Lax, l'absence de constatations indiquant que des mesures quelconques avaient été prises pour tenter de répondre aux besoins des plaignants entachait à elle seule la décision du Tribunal, puisqu'il était rarement admissible qu'un employeur ne fasse rien. En ce qui concerne la responsabilité du syndicat, la juge Lax a conclu que, même si l'on peut tenir compte du moral des employés, dans cette situation le moral des employées serait touché principalement parce que Weller et Roosma seraient traités différemment. Ce sentiment étant contraire au *Code*, la juge Lax a conclu que le Tribunal n'avait pas eu raison de tenir compte du moral des employés dans cette affaire.

Les trois juges ont rejeté l'argument du syndicat selon lequel il n'était pas responsable *prima facie* et ont souligné qu'en acceptant l'horaire de travail (lequel a clairement un effet préjudiciable sur les personnes dont la croyance interdit le travail le vendredi soir), Ford et le syndicat avaient tous deux un devoir d'adaptation.

**Situation actuelle :** La requête de la Commission demandant l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour divisionnaire devant la Cour d'appel a été rejetée le 15 janvier 2003.

***Canada Mortgage and Housing Corporation v. Iness, Caroline Co-operative Homes Inc. and OHRC,***  
**Cour divisionnaire : 8 juillet 2002.**

M<sup>me</sup> Iness alléguait que les conditions de l'entente conclue entre Caroline Co-operative Housing Inc. et la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), une société de la Couronne de ressort fédéral, constituaient une mesure de discrimination à son égard en raison du fait qu'elle reçoit de l'aide sociale. Avant 1995, M<sup>me</sup> Iness payait un loyer équivalant à 25 pour 100 de son revenu, comme tous les autres résidents de la coopérative dont les frais de logement étaient subventionnés. À la suite d'une vérification effectuée en 1994, la SCHL a ordonné à la coopérative de porter les

frais de logement des résidents au montant intégral de la portion des prestations d'aide sociale destinée à l'hébergement. Cette modification, mise en œuvre par la coopérative, signifiait que M<sup>me</sup> Iness ne pouvait plus payer tous ses frais d'assurance et d'électricité à même la portion de ses prestations destinée à l'hébergement, mais qu'elle devait en payer une partie à même l'allocation destinée aux nécessités essentielles.

Puisque le loyer que doit payer M<sup>me</sup> Iness a été changé apparemment pour satisfaire aux exigences de la SCHL, le Tribunal (alors la Commission d'enquête) a ajouté la SCHL à titre de partie à la plainte. La SCHL a demandé une révision judiciaire de la décision du Tribunal de l'ajouter à titre de partie.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour divisionnaire a annulé la décision du Tribunal. La Cour a conclu que la SCHL, en exerçant son autorité d'avancer des fonds à la coopérative, n'empiétait pas sur les pouvoirs provinciaux en matière de logement ou de droits de la personne. La SCHL peut avancer des fonds et imposer des conditions concernant la façon dont ces fonds sont utilisés. Les lois provinciales ne peuvent limiter l'autorité conférée à la SCHL, si cela influe sur un aspect essentiel du fonctionnement du programme fédéral. Les lois fédérales régissent entièrement l'affectation des fonds fédéraux par la SCHL dans ses activités fondamentales. Les provinces n'ont aucune latitude pour adopter des lois qui pourraient régir les conditions dans lesquelles la SCHL peut avancer des fonds fédéraux.

**Situation actuelle :** Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel de l'Ontario.

***Jones and OHRC v. Amway of Canada, Ltd. and Art Knott,*  
Cour divisionnaire : 19 avril 2002.**

M<sup>me</sup> Jones a déposé une plainte interne pour harcèlement sexuel auprès de son employeur, l'intimé Amway, le 25 mars 1996. Elle alléguait dans sa plainte qu'un autre employé lui avait fait subir un harcèlement sexuel. Amway a fait enquête et a conclu que la plainte n'était pas fondée. M<sup>me</sup> Jones a accepté de reprendre le travail le 29 mars 1996. Le 17 avril 1996,

---

**TÉMOIGNAGE**

« ...J'ai la conviction que toutes les parties concernées seront plus sensibles aux problèmes de harcèlement et de discrimination en milieu de travail. De plus, un comité mixte est en train de réviser notre politique sur le harcèlement et la discrimination, et à cet égard, les séminaires ne pouvaient pas mieux tomber. »

*B.B., Ongwanada  
October 2002*

M<sup>me</sup> Jones a présenté à Amway sa « position » sur le harcèlement au moyen d'une note de service écrite sur les conseils de son avocat. Le 26 avril 1996, Amway a congédié M<sup>me</sup> Jones, déclarant que les allégations de cette dernière avaient détruit la relation de travail. La Commission a renvoyé la plainte de M<sup>me</sup> Jones portant sur les représailles au Tribunal (alors la Commission d'enquête).

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a conclu ce qui suit :

- 1) Amway n'avait pas eu l'intention d'exercer des représailles contre M<sup>me</sup> Jones en raison de la plainte portant sur le harcèlement sexuel.
- 2) Il n'y avait pas de lien entre la plainte pour harcèlement sexuel et le congédiement. Le congédiement était plutôt attribuable à la rupture dans la relation de travail causée par le fait que M<sup>me</sup> Jones continuait à insister alors que l'affaire avait été traitée par les mécanismes internes.
- 3) M<sup>me</sup> Jones n'avait pas respecté son entente de retour au travail.

Le Tribunal a donc rejeté la plainte.

**Décision de la Cour divisionnaire :** La Cour a rejeté l'appel soulignant qu'elle n'interférerait pas avec les décisions du Tribunal dans cette affaire car elles étaient fondées sur la crédibilité des parties et la constatation des faits.

La Cour a formulé d'importants principes concernant les représailles. Elle a établi que la partie plaignante a droit à la protection prévue à l'article 8 du *Code* lorsqu'elle dépose une plainte interne pour atteinte aux droits de la personne auprès de sa compagnie. Il n'est pas nécessaire que soit déposée une plainte officielle auprès de la Commission relativement à l'acte allégué de harcèlement ou de discrimination. La protection prévue à l'article 8 porte sur l'exercice des droits conférés soit par la loi soit par la politique de l'employeur en matière de droits de la personne.

De plus, le rejet d'une plainte par l'employeur ne touche en rien le droit de la partie plaignante à la protection de l'article 8. Enfin, la Cour a conclu que, bien qu'il ne soit généralement pas nécessaire de prouver l'intention dans le contexte des droits de la personne, il faut que la conduite prohibée ait été intentionnelle pour que l'on puisse conclure à une violation de l'article 8. Il incombe à la Commission et à la partie plaignante de prouver que la partie intimée avait l'intention d'exercer des représailles dans les affaires portant sur l'article 8 du *Code*.



**TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO**

---

***OHRC and Antony Kearsley v. City of St. Catharines,*  
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario  
(alors la Commission d'enquête) : 2 avril 2002.**

M. Kearsley a posé sa candidature à un poste de pompier à la Ville de St. Catharines. Il a été accepté, sous réserve d'un examen médical à passer. Au cours de cet examen médical, on a découvert qu'il avait une fibrillation auriculaire. L'examineur médical, un médecin généraliste, a refusé de le déclarer apte au travail de pompier, bien que les experts consultés par le plaignant lui aient assuré qu'il s'agissait d'un trouble bénin qui n'aurait pas de répercussions sur son aptitude à faire ce travail.

L'examineur médical a déclaré dans son témoignage à l'audience que la fibrillation auriculaire n'est pas un trouble bénin, car elle entraîne une augmentation du risque d'accident cérébrovasculaire (ACV) de 1 à 5 % par an. En réponse, la Commission a appelé un expert médical dans le domaine de la fibrillation auriculaire qui a déclaré que le risque accru d'ACV pour une personne de l'âge de M. Kearsley était négligeable, peut-être de 0,2 % par année. Cet expert a également déclaré qu'il n'y avait pas de risque accru de défaillance cardiaque pour une personne comme M. Kearsley, qui, par ailleurs, est généralement en bonne santé. Après le refus de la Ville de St. Catharines, M. Kearsley est devenu pompier à la Ville de Hamilton. En octobre 2001, il a obtenu le grade de pompier de première classe.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé qu'il fallait préférer le témoignage de l'expert médical à celui du médecin examinateur, qui n'avait pas d'expertise particulière dans ce domaine. Le Tribunal a fait remarquer que la Ville de St. Catharines aurait pu demander l'avis d'un expert et en tenir compte lorsqu'il lui a fallu considérer un trouble médical d'une telle nature. C'est là un protocole que suivent d'autres municipalités.

Le Tribunal a ordonné que la Ville embauche M. Kearsley à titre de pompier de première classe, son emploi devant débuter dans les 75 jours de la décision; que la Ville indemnise M. Kearsley pour les pertes monétaires découlant du défaut de l'embaucher le 8 juin 1998, ce qui comprend les pertes relatives au salaire inférieur, au temps supplémentaire et au régime de retraite, ainsi que les dépenses relatives au kilométrage parcouru par M. Kearsley pour se rendre à son travail à Hamilton; que la Ville place M. Kearsley sur la liste d'ancienneté juste avant les employés embauchés le 8 juin 1998; que la Ville verse à M. Kearsley des dommages-intérêts généraux de 4 000 \$.

***OHRC and Bubb-Clarke v. Toronto Transit Commission and ATU Local 113, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 4 avril 2002.***

M. Bubb-Clarke était chauffeur d'autobus à la TTC. On a diagnostiqué chez lui une narcolepsie qui l'empêchait désormais de conduire un autobus. En raison de la narcolepsie, il lui était également impossible de travailler comme percepteur. Selon la convention collective, les dix ans d'ancienneté qu'il avait accumulés comme chauffeur ne pouvaient lui servir que dans son groupe (le groupe des transports) ou dans le groupe de la perception. De 1991 à 1996, la TTC a pris des mesures d'adaptation tenant compte des besoins de M. Bubb-Clarke en lui confiant diverses fonctions dans le groupe de l'entretien.

M. Bubb-Clarke a demandé à la TTC et au syndicat de lui permettre d'utiliser l'ancienneté accumulée à l'échelle du système pour se présenter à un poste dans le groupe de l'entretien. La TTC a accepté sa demande. Le syndicat, invoquant la convention collective, n'a pas permis à M. Bubb-Clarke d'utiliser dans le groupe de l'entretien l'ancienneté qu'il avait accumulée dans le groupe des transports.

M. Bubb-Clarke a déposé une plainte portant sur le refus de lui permettre d'utiliser dans le groupe de l'entretien l'ancienneté accumulée à l'échelle du système.

Au cours de l'audience, la TTC ne s'est pas opposée au redressement demandé. L'instance s'est poursuivie contre le syndicat.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a conclu que les dispositions de la convention collective qui empêchent le transfert de l'ancienneté lorsqu'un employé passe d'un groupe à un autre en raison d'un handicap sont discriminatoires. De plus, des employés dans la situation de M. Bubb-Clarke ne devraient pas être assujettis à un vote du syndicat pour être à l'abri des effets discriminatoires de la convention collective.

Ayant conclu que les conditions de la convention collective étaient discriminatoires, le Tribunal a ordonné ce qui suit :

- 1) que le SUT (Syndicat uni du transport) verse à M. Bubb-Clarke des dommages-intérêts généraux et des dommages pour souffrances morales à raison de 4 000 \$ par an, pour un total de 22 000 \$;
- 2) que M. Bubb-Clarke se voie accorder une ancienneté correspondant à la totalité de sa durée d'emploi à la TTC, transférable à son poste actuel ou à tout autre poste qu'il pourrait occuper en raison de son handicap;

- 3) que la TTC et le SUT accordent à tout employé ayant un handicap et qui est muté à un autre poste en raison de son handicap une ancienneté correspondant à toute la durée de son emploi à la TTC;
- 4) que soit déclarée discriminatoire envers les employés handicapés toute restriction sur la transférabilité de l'ancienneté dans les cas de mutation découlant d'un handicap.

***OHRC, Commanda, Goulais, Commanda, Commanda, Chevrier and Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Limited, Règlement : 16 avril 2002.***

Les six plaignants dans cette affaire sont des hommes autochtones qui travaillaient pour Rainbow Concrete Industries dans son usine située sur des terres louées à bail dans la réserve des Premières nations de Nipissing. La bande a tenté de renégocier le bail avec Rainbow et d'augmenter les redevances. Les négociations étant dans l'impasse, le conseil de bande a décidé de barrer la route menant à la carrière. Par la suite, la Rainbow a fermé l'exploitation et mis à pied toute sa main-d'œuvre. La société Rainbow a alors déménagé son usine à un autre lieu à North Bay. Les plaignants alléguaient dans leur plainte que tous les travailleurs non autochtones et deux travailleurs autochtones avaient été rappelés au travail. Les plaignants n'avaient pas été rappelés et on leur aurait dit que c'était, entre autres raisons, soit parce qu'ils avaient pris part au barrage routier, soit parce qu'ils avaient été avertis à l'avance du barrage et qu'ils n'en avaient pas informé la compagnie.

Les plaignants alléguaient qu'il y avait eu discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance. Ils prétendaient en outre que la compagnie avait plus tard pris comme position que trois des plaignants n'avaient pas été rappelés en raison de leur relation avec un membre du conseil de bande. Par conséquent, les motifs d'état matrimonial et d'état familial ont été ajoutés à ces plaintes.

**Règlement :** En plus de payer des dommages-intérêts généraux aux plaignants, la Rainbow a accepté plusieurs mesures correctrices d'intérêt public. Elle a accepté de donner toute la considération voulue aux candidatures des membres de la bande des Premières nations de Nipissing aux postes faisant l'objet d'un concours ouvert, et si ce sont les candidats les mieux qualifiés, de les embaucher.

La Rainbow a également accepté de soumettre ses politiques en matière de droits de la personne et ses procédures de traitement des plaintes à la Commission pour que celle-ci les examine et fasse des observations, et de fournir des exemplaires de ces politiques et procédures à tous les

employés; d'offrir des activités de formation et de sensibilisation en matière de droits de la personne aux cadres de gestion et de supervision; de fournir, sur demande, un séminaire annuel d'éducation à tous les employés portant sur les dispositions et les principes de sa politique concernant les droits de la personne et des procédures de traitement des plaintes, ainsi que sur les droits des employés reconnus dans le *Code*; enfin, d'afficher des avis, bien en vue, dans tous ses lieux de travail en Ontario indiquant que la société observe et respecte le *Code*. De plus, la Rainbow a fourni une lettre assurant à la Commission qu'elle respecterait ses obligations énoncées dans le *Code*.

***OHRC, Brampton Children's Residential Services Ltd., David MacDonald and Brenda Mason v. Sandringham Place Inc., Golden Maple Homes Inc., Gilbert Duchamp and André Duchamp, Règlement : 10 octobre 2002.***

La société plaignante, Brampton Children's Residential Services (BCRS), a été établie pour mettre sur pied un foyer de groupe destiné à des adolescents ayant des troubles psychologiques dans la région de Brampton. Les particuliers portant plainte, les directeurs de BCRS, ont cherché des locaux à louer pour le foyer de groupe dans un quartier résidentiel de Brampton. Ils ont signé une entente de location à bail avec les particuliers intimés pour la location d'une maison dans un lotissement développé par Sandringham Place Inc.

Les particuliers intimés n'avaient pas pris possession de la maison, qui était encore en construction. Selon la plainte, lorsque les résidents du lotissement ont appris qu'un foyer de groupe allait s'ouvrir dans leur quartier, ils s'y sont opposés; Sandringham Place aurait alors réagi aux protestations en exerçant des pressions sur les particuliers intimés pour qu'ils ne donnent pas suite au bail. La plainte allègue en outre que le constructeur, Golden Maple Homes Inc., aurait informé les particuliers intimés peu avant la clôture de la vente qu'il ne procéderait pas à la clôture si les particuliers intimés persistaient à vouloir respecter le bail de location. Selon les allégations, Golden Maple Homes a insisté pour que les titres de propriété contiennent une clause restrictive interdisant d'utiliser la propriété pour un foyer de groupe.

Les plaignants alléguaient qu'ils avaient été avisés par les particuliers intimés qu'ils n'entendaient pas honorer le bail seulement quelques jours avant la date prévue pour l'occupation des lieux. Ils ont également déclaré qu'il leur avait été impossible de trouver un autre logement et qu'ils n'avaient donc pu établir un foyer de groupe.

**Règlement** : Tous les intimés ont dû verser des dommages-intérêts en plus de rembourser le dépôt des plaignants, et les particuliers intimés et la Golden Maple Homes ont accepté de retrancher la clause restrictive.

***OHRC and Ligia Arias v. Sanjay Desai and 1329732 Ontario Ltd. o/a Comfort Suites Hotel, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : 7 février 2003.***

La plaignante, Ligia Arias, a été à l'emploi de Comfort Suites Hotel pendant deux mois et demi. Durant cette période, elle a fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de l'un des propriétaires de l'hôtel, l'intimé Sanjay Desai.

Le témoignage de M<sup>me</sup> Arias était appuyé par une collègue de travail, qui a dit dans son témoignage qu'elle aussi avait fait l'objet de harcèlement sexuel, et par l'administratrice générale, qui a déclaré que M. Desai lui avait demandé de trouver une raison pour congédier M<sup>me</sup> Arias. M<sup>me</sup> Arias a finalement été congédiée par M. Desai.

**Décisions du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario** : Le Tribunal a déterminé que M. Desai a porté atteinte aux droits de M<sup>me</sup> Arias à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe. En outre, il y a eu atteinte au droit de M<sup>me</sup> Arias d'être à l'abri des avances sexuelles d'une personne en position de lui conférer, accorder ou refuser des avantages ou de l'avancement. Le Tribunal a également conclu que le milieu de travail était empoisonné par les avances sexuelles et le harcèlement sexuel que M. Desai faisait subir au personnel.

Le Tribunal a conclu que M. Desai a tenté de commettre un acte de représailles lorsqu'il a demandé à son administratrice générale d'inventer un prétexte pour congédier M<sup>me</sup> Arias. Les intimés ont commis un acte de représailles lorsqu'ils ont congédié M<sup>me</sup> Arias parce qu'elle avait informé ses supérieurs du harcèlement sexuel subi et qu'elle avait refusé les avances sexuelles de M. Desai.

Le Tribunal a ordonné aux intimés de verser à M<sup>me</sup> Arias la somme de 25 000 \$ à titre d'indemnisation pour l'humiliation subie et la perte de sa dignité résultant de l'atteinte portée à ses droits, et la somme de 5 000 \$ à titre d'indemnisation pour souffrance morale. De plus, le Tribunal a ordonné aux intimés de mettre en œuvre dans le milieu de travail une politique exhaustive anti-harcèlement et anti-discrimination et a exigé que tout le personnel de gestion et tous les propriétaires suivent un programme éducatif sur les principes de la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel.

**Situation actuelle** : La décision du Tribunal n'a pas été portée en appel.

***OHRC, Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. Toronto Transit Commission, Règlement : 6 septembre 2002.***

Les six plaignants dans cette affaire étaient des usagers de Wheel-Trans qui avaient besoin d'un fauteuil roulant pour se déplacer. En 1996, la TTC a établi de nouveaux critères d'admissibilité aux services de Wheel-Trans. Toutes les personnes qui étaient alors usagers de Wheel-Trans devaient se réinscrire en fonction des nouveaux critères en assistant à une entrevue en personne. Les personnes jugées admissibles aux services de Wheel-Trans devaient payer un droit de 25 \$ sinon elles n'y avaient plus accès. Le droit de 25 \$ n'était pas imposé aux usagers des services réguliers de la TTC. Les plaintes alléguaient que tant l'imposition d'un droit que l'obligation de se présenter à une entrevue en personne constituaient des actes discriminatoires fondés sur le handicap.

**Règlement :** La TTC a accepté de cesser d'imposer un droit de 25 \$ aux personnes qui demandent et reçoivent les services de Wheel-Trans. La TTC a également accepté de n'imposer aucun droit pour déterminer l'admissibilité aux services aux personnes qui, à l'avenir, demanderont et recevront des services de Wheel-Trans. La TTC a également fait parvenir à tous les plaignants une lettre pour exprimer des regrets du fait qu'ils aient été forcés de se présenter en personne à une entrevue dans le cadre du processus de réinscription, alors qu'ils étaient des usagers de longue date de Wheel-Trans qui ne peuvent se déplacer qu'en fauteuil roulant.

***Alicia Payne and OHRC v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd, Minoru Okada, Canadian Ophthalmological Society, Intertask Group of Companies Inc. and Leanne Akehurst, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 15 octobre 2002.***

La plaignante, Alicia Payne, recevait du travail par l'intermédiaire d'une agence de placement, qui avait reçu le contrat de dotation en personnel pour le 27<sup>e</sup> congrès international des ophtalmologues. Minoru Okada, de la Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd., une société japonaise, a demandé aux organisateurs du congrès de trouver une personne à titre de réceptionniste pour le stand d'exposition de leur compagnie.

M<sup>me</sup> Payne a été sélectionnée pour combler ce poste. Cependant, lorsqu'on l'a présentée à M. Okada, ce dernier a demandé à l'agence de placement de trouver une autre personne, sans même adresser la parole à M<sup>me</sup> Payne, qui est Noire, et en l'ignorant. En la rejetant pour ce poste, M. Okada a invoqué la nécessité de « maintenir les normes élevées de la

compagnie » et a dit s'inquiéter « de ce que les docteurs japonais pourraient penser ».

L'agence de placement de M<sup>me</sup> Payne et les organisateurs du congrès ont fait enquête à ce sujet. On a donné à M<sup>me</sup> Payne le salaire pour cette journée et on lui a trouvé un autre poste au congrès. M<sup>me</sup> Payne n'était pas satisfaite de cette façon de traiter le problème.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé que tous les intimés avaient porté atteinte au droit de M<sup>me</sup> Payne de ne subir aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance et l'origine ethnique. Le Tribunal a conclu que les faits constatés permettaient d'établir *prima facie* que M. Okada et Otsuka avaient refusé à M<sup>me</sup> Payne le poste de réceptionniste à leur stand parce qu'elle est Noire.

Le Tribunal a également conclu que, lorsqu'il s'agit des droits fondamentaux de la personne, nul n'est censé fermer les yeux sur un acte discriminatoire déjà commis ni en permettre l'exécution. Le Tribunal a conclu que tous les intimés avaient un rapport avec M<sup>me</sup> Payne qui relevait du « domaine de l'emploi », puisqu'elle avait avec eux des rapports uniquement dans le but de trouver du travail.

En particulier, le Tribunal a déterminé que les intimés de l'Ontario (Société canadienne d'ophtalmologie - SCO, Intertask Group of Companies Inc. et Leeanne Akehurst) avaient des obligations à l'endroit de M<sup>me</sup> Payne, à tout le moins celle d'enquêter promptement sur les faits et de prendre des mesures appropriées et raisonnables s'ils déterminaient qu'il y avait eu discrimination.

Le Tribunal a ordonné à Otsuka et à M. Okada de verser 5 000 \$ en dommages-intérêts généraux et 5 000 \$ en dommages-intérêts pour souffrance morale. Il a ordonné à la SCO, Intertask et Leeanne Akehurst de verser à M<sup>me</sup> Payne 3 000 \$ en dommages-intérêts généraux et 2 000 \$ en dommages-intérêts pour souffrance morale. Le Tribunal a également ordonné à la SCO et à Intertask d'établir des politiques et des procédures anti-discrimination. Le Tribunal a également ordonné à la société Otsuka d'établir une politique anti-discrimination et des procédures qu'il lui faudra suivre si des allégations de discrimination étaient soulevées en rapport avec les activités de cette société en Ontario. Le Tribunal a également ordonné que M. Okada et la société Otsuka, pour une période de cinq ans, donnent à la Commission et à M<sup>me</sup> Payne un avis écrit de une semaine avant l'arrivée de toute personne représentant la société Otsuka venant en Ontario pour y faire des affaires.

***OHRC and McKinnon v. Ontario (Ministry of Correctional Services), Tribunal des droits de la personne de l'Ontario : 29 novembre 2002.***

Le plaignant, une personne d'ascendance autochtone canadienne, est agent correctionnel à l'emploi du Ministère des Services correctionnels. En 1998, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) a conclu que le plaignant avait fait l'objet de discrimination et de harcèlement en raison de sa race, son ascendance et son origine ethnique, et qu'il avait subi des représailles. Le Tribunal a ordonné un certain nombre de mesures de redressement systémiques, y compris la mutation des particuliers intimés; la lecture de l'ordonnance du Tribunal au rassemblement des employés; l'ajout d'une copie de l'ordonnance aux bordereaux de paye; la publication de l'ordonnance dans le bulletin de l'établissement; l'établissement d'un programme de formation en matière de droits de la personne.

Le Tribunal a convoqué une nouvelle audience en raison d'allégations concernant la persistance d'un milieu de travail empoisonné, malgré les ordonnances antérieures.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a déterminé qu'il ne pouvait pas réexaminer l'efficacité des mesures de redressement ordonnées par le passé, et qu'il ne pouvait pas continuer à ordonner de nouvelles mesures de redressement jusqu'à ce qu'elles réussissent à prévenir la discrimination. Il a cependant conclu qu'il pouvait examiner la situation pour déterminer si le ministère avait exécuté de bonne foi les ordonnances antérieures données par le Tribunal dans le but d'en assurer l'efficacité. Si, par sa propre faute, le ministère n'avait pas respecté les ordonnances, le Tribunal serait habilité à réviser ses ordonnances pour aborder les motifs expliquant le défaut du ministère de s'y conformer, et pour s'assurer que l'on réalise les objectifs des ordonnances initiales et que l'on respecte le *Code*. Le Tribunal a donc conclu qu'il était toujours habilité à traiter des allégations de non-conformité préjudiciable à ses ordonnances.

Le Tribunal a constaté que le ministère n'avait pas exécuté entièrement les ordonnances initiales et que, par conséquent, le climat de travail qui prévalait au Centre de détention de l'Est de Toronto demeurait empoisonné sur le plan des relations interraciales.

En ce qui concerne son autorité d'établir des mesures de redressement, le Tribunal a soutenu que l'autorité qui lui est conférée en vertu de l'alinéa 41 (1) (a) s'applique à nouveau. L'alinéa 41 (1) (a) permet au Tribunal d'ordonner à l'intimé de prendre des mesures qui, de l'avis du Tribunal, s'imposent pour se conformer au *Code* en ce qui a trait à la plainte et aux



pratiques futures. Le Tribunal a conclu qu'il pouvait ordonner toute mesure qu'il aurait pu ordonner à l'issue de l'audience initiale, y compris les directives s'appliquant à l'échelle du ministère qui s'imposaient, à son avis, pour assurer la conformité au *Code* en ce qui a trait aux plaintes, ainsi qu'aux pratiques futures au sein du ministère.

Le Tribunal a donc ordonné une série de mesures systémiques pour remédier au problème, notamment : des activités de formation destinées à tous les cadres de gestion, y compris les cadres supérieurs du ministère; la révision des formules de performance du personnel afin d'y inclure la responsabilité de se conformer aux décisions du Tribunal pour le sous-ministre, les sous-ministres adjoints, les directeurs régionaux, les surintendants et surintendants adjoints du ministère, ainsi que le surintendant, les surintendants adjoints et les chefs de service du Centre de détention de l'Est de Toronto; la tenue d'une enquête et de séances de médiation externes relativement à toutes les plaintes portant sur les politiques de protection contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail; la nomination par le ministère d'un tiers compétent, proposé par la Commission, qui sera chargé d'élaborer et de surveiller la mise en œuvre des programmes de formation ordonnés.

**Situation actuelle :** La décision du Tribunal a été portée en appel.

***Mark Smith and OHRC v. Mardana Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Keelestaff Enterprises Inc. (c.o.b. as Mr. Lube), Iswood Holdings Ltd. (c.o.b. as Mr. Lube), Don Strynadka and Rob Neal, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (alors la Commission d'enquête) : 10 septembre 2002.***

M. Smith a commencé à travailler à temps partiel à la succursale de Brampton (Mardana Ltd.) de Mr. Lube en septembre 1992. Il est devenu superviseur en août 1993. M. Smith a été congédié le 6 novembre 1995. Il a allégué qu'il avait fait l'objet d'injures et de propos racistes dans son milieu de travail, qui ont commencé environ deux semaines après son embauche et qui ont duré jusqu'à sa cessation d'emploi. M. Smith a aussi allégué que sa race avait été un facteur de son congédiement.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a conclu que M. Smith avait été victime d'un climat de travail empoisonné et a ordonné à la compagnie intimée de lui verser 8 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour la période durant laquelle il avait été victime d'un milieu de travail empoisonné. Le Tribunal n'a pas conclu que les intimés avaient agi de manière délibérée ou insouciante et il n'a donc pas accordé à M. Smith des dommages-intérêts pour souffrance morale.

Le Tribunal a également ordonné aux sociétés intimées d'afficher des avis indiquant clairement que le harcèlement racial ou les injures et insultes de nature raciale sont contraires au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et qu'ils donneraient lieu à un congédiement motivé. Enfin, le Tribunal a ordonné que les sociétés intimées écrivent une lettre à tous les membres de leur personnel pour les informer que les sociétés intimées avaient été trouvées coupables de discrimination et de harcèlement racial au sens des paragraphes 5 (1) et 5 (2) du *Code*.

Au sujet du congédiement de M. Smith, le Tribunal n'a pas conclu que la race de M. Smith avait été un facteur, se demandant pourquoi les personnes qui l'avaient embauché, qui avaient été impressionnées par son travail, qui lui avaient accordé des promotions et qui avaient aménagé son horaire pour lui permettre de suivre des cours prendraient-elles aujourd'hui une décision contre lui en raison de sa race?

**Situation actuelle :** La décision du Tribunal a été portée en appel devant la Cour divisionnaire. La Commission a interjeté appel de la conclusion du Tribunal au sujet du congédiement de M. Smith et de sa constatation des faits selon laquelle les intimés n'auraient pas agi de manière délibérée et insouciance.

***Omoruyi-Odin and OHRC v. Toronto District School Board, Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, décision provisoire : 26 novembre 2002.***

Le plaignant allègue qu'on lui a refusé des possibilités d'avancement en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu d'origine et qu'il a fait l'objet de représailles parce qu'il a déposé une plainte. Il a en outre allégué qu'il y avait au Scarborough Board une discrimination systémique contre les Canadiens d'origine africaine en ce qui a trait aux promotions et que les Canadiens d'origine africaine étaient sous-représentés aux postes responsables au sein de ce conseil scolaire.

La Commission et le plaignant ont proposé l'agrément de deux experts distincts pour donner une opinion professionnelle à titre de preuve. Le plaignant a également présenté une motion, appuyée par la Commission, demandant une ordonnance exigeant que les procédures soient transcrites par un sténographe judiciaire sans frais pour le plaignant. Le plaignant appuyait sa motion sur divers motifs, y compris les principes de justice naturelle fondée sur le droit d'être entendu et le droit d'interjeter appel, et l'obligation pour le Tribunal d'exercer sa discrétion de manière conforme à la *Charte*.

**Décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :** Le Tribunal a refusé d'agréer les experts du plaignant et de la Commission parce que l'expertise proposée n'était pas pertinente à l'instance et qu'elle n'était pas nécessaire pour aider le juge des faits.

La motion du plaignant d'engager un sténographe judiciaire pour le reste des procédures a également été rejetée. Puisque le plaignant a fait cette requête au milieu de l'instance, seule la preuve présentée par les témoins de l'intimé serait enregistrée. Le Tribunal a conclu qu'il ne serait pas juste d'ordonner la transcription des procédures à l'opposition des intimés, lorsque ce serait la preuve présentée par les témoins de l'intimé qui serait enregistrée.

**Situation actuelle :** Cette affaire est en cours et devrait se conclure vers la fin de 2003 ou au début de 2004.

# INITIATIVES INTERNES

Le Bureau de la directrice générale est responsable de diriger le fonctionnement de la Commission et sert de lien administratif avec le gouvernement par l'intermédiaire du Bureau du sous-ministre des Affaires civiques. L'une de ses principales fonctions est d'établir les orientations stratégiques de la Commission en élaborant des buts à long terme et des plans d'activités annuels, et en approuvant les budgets et les objectifs en matière de ressources humaines.

En 2002, le Bureau de la directrice générale a mis de l'avant un certain nombre d'initiatives visant à améliorer la satisfaction du personnel et l'efficacité opérationnelle de la Commission. Mentionnons entre autres un examen des processus d'enquête et d'admission dirigé par les employés visant à innover, ainsi que l'établissement de nouveaux processus en matière de gestion du rendement, de santé organisationnelle et de plan d'apprentissage pour le personnel de la Commission.

# CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté un cadre de responsabilisation dans chacun de ses cinq 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 réalisations par rapport aux objectifs établis antérieurement.

Le tableau suivant résume les réalisations de la Commission par rapport à ses objectifs pour l'exercice 2002-2003.

SECTEUR DE SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2002-2003	RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire)
<b>Promotion des droits de la personne et sensibilisation du public</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avec ses partenaires, mettre en œuvre une campagne de sensibilisation du public au sujet de l'âgisme et de la discrimination fondée sur l'âge et d'autres activités d'éducation du public à ce sujet.</li> <li>• Mettre en œuvre la troisième phase du programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones.</li> <li>• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % ou plus parmi les participants pour toutes les activités d'éducation du public évaluées.</li> <li>• <i>L'enseignement des droits de la personne en Ontario</i> : Offrir des ressources additionnelles aux enseignants sur le site Web de la Commission</li> <li>• Autres réalisations d'importance.</li> </ul>	<p>Campagne de sensibilisation lancée en juin 2002 en partenariat avec la Canadian Association for Retired Persons (CARP).</p> <p>Mise en œuvre de la troisième phase et dépôt du rapport final en mars 2003.</p> <p>Le taux de 80 % a été atteint et même surpassé.</p> <p>Élaboration de nouvelles études de cas.</p> <p>Publication de guides en langage simple sur le harcèlement sexuel et racial, l'embauche, la façon de déposer une plainte et les services de la Commission, en urdu, punjabi, tagalog et espagnol.</p>
<b>Politiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier la <i>Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées</i>.</li> <li>• Publier 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 obtenir les observations des intéressés.</li> </ul>	<p>Énoncé de politique publié en juin 2002 en même temps que des fiches de renseignements sur les principaux aspects de la politique.</p> <p>Document de travail publié en septembre 2002 et les observations demandées.</p>

SECTEUR DE SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2002-2003	RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire)
<b>Politiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder à des consultations sur le handicap et le secteur de l'éducation, en vue d'élaborer un rapport de consultation et des lignes directrices particulières.</li> <li>• Publier le rapport de consultation <i>Les droits de la personne et les services de transport en commun en Ontario</i>.</li> <li>• Publier des guides en langage simple sur les questions relatives au handicap en milieu de travail.</li> <li>• Poursuivre des initiatives visant à promouvoir l'accessibilité parmi les fournisseurs de services en Ontario.</li> <li>• Entreprendre un projet sur la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine.</li> <li>• Élaborer des outils pour aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques et procédures relatives aux droits de la personne dans les milieux de travail.</li> <li>• S'assurer que l'on tient compte des obligations internationales dans l'élaboration de toutes les nouvelles politiques.</li> <li>• Surveiller l'application des conventions et des décisions des Nations Unies concernant les droits de la personne.</li> </ul>	<p>Document de consultation publié en juillet 2002. Séances de consultation publique tenues à Hamilton, North Bay, Ottawa et Toronto en novembre 2002.</p> <p>Rapport de consultation publié en avril 2002.</p> <p>Ébauches élaborées et communiquées aux parties intéressées. Actuellement révisées pour tenir compte des observations recueillies.</p> <p>Pour faire suite à l'enquête sur l'accessibilité des chaînes de restaurants et aux observations soumises au ministère des Affaires municipales et du Logement au sujet du <i>Code du bâtiment</i> de l'Ontario, on a engagé un expert pour inspecter les restaurants de sept chaînes et évaluer l'accessibilité des installations et des services.</p> <p>Début d'une recherche sur le racisme. Lancement d'une enquête d'envergure provinciale sur le profilage racial. Élaboration d'un cadre de référence définissant le profilage racial. Utilisation des lignes téléphoniques et du site Web de la Commission pour recevoir des observations. Plus de 800 observations reçues et analysées. Séance d'enquête publique tenue le 31 mars 2003.</p> <p>Établissement de partenariats avec l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) afin d'élaborer et de publier des documents pertinents.</p> <p>Intégration des obligations internationales dans les travaux de la Commission portant sur la discrimination fondée sur l'âge, l'approche intersectionnelle, les questions d'accessibilité (transport en commun, restaurants, services éducatifs) et le racisme.</p> <p>Contribution aux rapports que le Canada doit soumettre dans le cadre de conventions internationales (par exemple, la Commission a fourni des renseignements à la délégation canadienne chargée de déposer un rapport devant le comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale,</p>

SECTEUR DE SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2002-2003	RÉALISATIONS EN 2002-2003 (au 31 mars 2003, sauf indication contraire)
<b>Politiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autres réalisations d'importance.</li> </ul>	<p>ainsi qu'au ministère du Travail qui était chargé de présenter la réponse de l'Ontario aux questions de l'Organisation internationale du travail.)</p> <p>Initiatives indépendantes ou en collaboration visant à explorer comment les commissions peuvent aider le Canada à honorer ses obligations internationales, par exemple la Commission a préparé un mémoire au nom de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP) qui a été envoyé au gouvernement de la Colombie-Britannique au sujet de son projet de loi visant à abolir la commission des droits de la personne de cette province.</p> <p>La Commission a continué d'offrir au gouvernement provincial et au secteur privé des conseils éclairés sur un certain nombre de dossiers relatifs aux droits de la personne.</p>
<b>Renseignements et réception des demandes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porter le temps moyen de réponse aux appels traités par une agente ou un agent des services de renseignements à 2 minutes ou moins.</li> <li>• Rédiger les plaintes dans un délai de 14 à 18 jours.</li> </ul>	<p>Le temps moyen pour répondre aux appels a été de 3 minutes.</p> <p>Le délai moyen pour rédiger les plaintes a été de 18 jours.</p>
<b>Services de médiation et d'enquête</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre un taux de règlement d'au moins 65 % des dossiers qui ont fait l'objet d'une tentative de médiation.</li> <li>• Achever la médiation dans un délai de 3 à 6 mois, une fois que les parties ont accepté de procéder par médiation.</li> <li>• Porter à moins de 14 mois le temps moyen requis pour résoudre une plainte, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à la fermeture du dossier.</li> </ul>	<p>Le taux de règlement atteint à l'issue d'une médiation a été de 72,9 %</p> <p>La médiation se fait en moins de 4 mois.</p> <p>Le temps moyen requis pour résoudre une plainte a été de 11,5 mois.</p>
<b>Initiatives internes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer à mettre en œuvre le plan stratégique interne pour 2001-2003.</li> </ul>	<p>Le plan stratégique a été mis en œuvre.</p>

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2003-2004

<b>SECTEUR DE SERVICE</b>	<b>ENGAGEMENTS POUR 2003-2004</b>
<b>Promotion</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En collaboration avec ses partenaires, réaliser une campagne de sensibilisation du public à la discrimination fondée sur l'âge et d'autres activités d'éducation du public à ce sujet.</li><li>• Élaborer un cadre de travail pour le programme des droits de la personne à l'intention des Autochtones.</li><li>• Atteindre un taux de satisfaction de 80 % ou plus parmi les participants pour toutes les activités d'éducation du public évaluées.</li></ul>
<b>Défense</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publier le rapport de consultation sur le handicap et l'éducation.</li><li>• Publier des lignes directrices sur l'application du <i>Code</i> en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.</li><li>• Élaborer un cadre de consultation sur la race, l'origine ethnique et le lieu d'origine.</li><li>• Publier un rapport de consultation sur le profilage racial.</li><li>• Poursuivre les travaux visant à favoriser l'accessibilité parmi les fournisseurs de services en Ontario.</li></ul>
<b>Exécution</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les agents des services de renseignements répondront à 70 % des demandes de renseignements téléphoniques.</li><li>• Atteindre un taux de règlement d'au moins 70 % des dossiers qui ont fait l'objet d'une tentative de médiation à la Commission.</li><li>• Porter à 14 mois ou moins l'âge moyen des dossiers faisant l'objet d'une enquête.</li><li>• Porter à 12 mois ou moins l'âge moyen de l'ensemble des dossiers.</li></ul>



# 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.



**Le Révérend chanoine WILLIAM G. CLIFF**

Le Révérend chanoine Cliff fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est pasteur responsable de la chapelle collégiale St. John the Evangelist au collège universitaire Huron et aumônier anglican à l'Université Western Ontario, dans le diocèse de Huron. Il a déjà 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 du National College of Music (R.-U.). Fervent chanteur et interprète musical, le chanoine Cliff, accompagné de trois de ses collègues, a donné de nombreux concerts et effectué trois enregistrements afin de recueillir des fonds pour lutter contre la faim dans le monde. En raison de son travail infatigable, il a été nommé membre honoraire à vie 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. Formé à l'Université Western Ontario, à la faculté de musique ainsi qu'à King's College et à Huron University College, le chanoine Cliff a été au service de plusieurs paroisses en Ontario, notamment à London, Simcoe, Hanover, Durham, Strathroy et Adelaide.



### **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.



### **PETER LI**

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



### **JUDITH-ANN MANNING**

Judith Ann-Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M<sup>me</sup> Manning est présidente de Manning Consultants, un cabinet de consultation en aménagement pour accès facile qui se spécialise dans les questions d'accessibilité pour les personnes handicapées. Elle a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. M<sup>me</sup> Manning, qui a une longue expérience du bénévolat, est actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto et a déjà 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 est également membre amie du sous-comité sur les transports accessibles et la mobilité (A1E09) de l'initiative de Transports Canada portant sur l'accessibilité des transports.



### **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.



**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, en France. 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.



### **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, à titre de directrice des services bénévoles, 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.



### **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 au programme 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 programme d'enseignement du français, langue seconde, pour le ministère de l'Éducation.



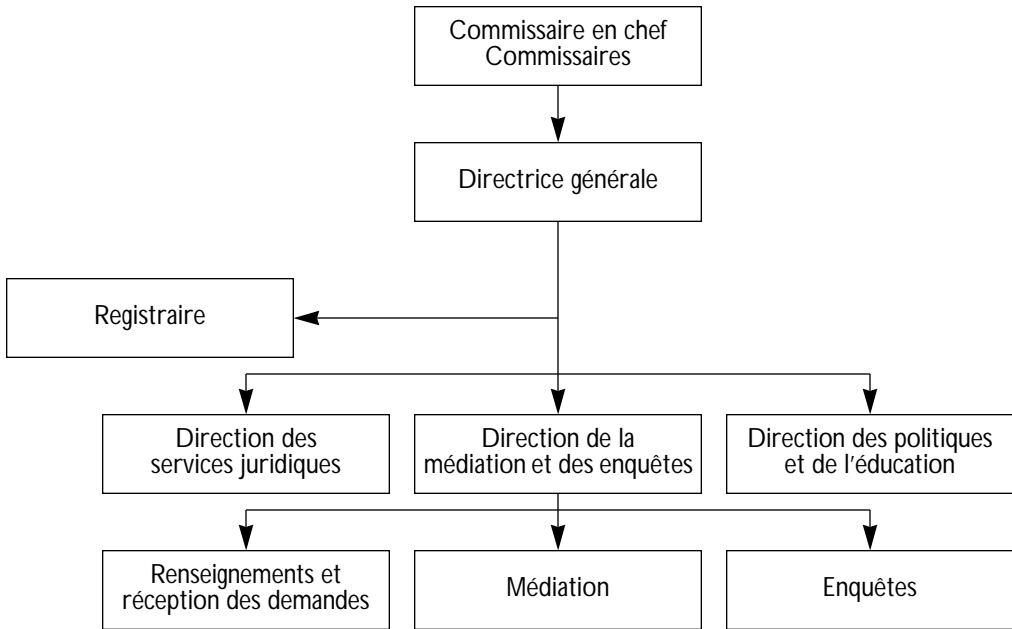
### **RICHARD THÉBERGE**

Richard Thériège, 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. Thériège 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 protecteur des jeunes atteints de surdité, M. Thériège 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

---



## DESCRIPTION DES DIRECTIONS

---

### **Bureau du commissaire en chef**

Le **Bureau du commissaire en chef** assume un rôle de direction et guide la Commission afin qu'elle s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant à l'échelon gouvernemental qu'au sein des collectivités. 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 de la directrice générale**

Le **Bureau de la directrice générale** assume un rôle de direction et guide les cadres supérieurs afin que la Commission s'acquitte des fonctions que lui confère la loi; il dirige l'élaboration et la mise en œuvre du plan directeur et des plans opérationnels, de même que la planification et l'exécution des initiatives d'amélioration organisationnelle de la Commission. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau de la directrice générale, 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 des questions relatives à l'accès à l'information et à 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'application du *Code* au moyen d'un réseau de bureaux établis dans toute la province.

Le Bureau de renseignements et de réception des demandes est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et rédigent une ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, en plus de traiter les demandes relevant 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** assume un rôle de direction et oriente la promotion et la défense 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 questions fondamentales, des rapports avec les médias et les groupes intéressés, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de délégations et de groupes de travail intergouvernementaux.

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

## **Direction des services juridiques**

La **Direction des services juridiques** aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux cadres supérieurs, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne les enquêtes et la conciliation des parties. Elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et devant les tribunaux dans le cas des révisions judiciaires et des appels.



## LISTE DES PUBLICATIONS

Publications en langage clair	Publications Ontario	Site Web
La Commission : renseignements importants (disponible en français/anglais, punjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01)	√	√
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		√
Embauche : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, punjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (1/01)	√	√
Guide du Code des droits de la personne (5/99)	√	√
Grossesse et allaitement naturel (11/01)	√	√
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	√	√
La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99)		√
Harcèlement racial : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, pendjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01)	√	√
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		√
Harcèlement sexuel : Vos droits et vos responsabilités (disponible en français/anglais, pendjabi/anglais, espagnol/anglais, ourdou/anglais, tagalog/anglais) (11/01)	√	√
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		√
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; espagnol/anglais; tagalog/anglais) (7/00)	√	
Orientation sexuelle (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)		√
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (9/99)	√	√

	Publications Ontario	Site Web
<b>Politiques et directives</b>		
Directives pour les programmes spéciaux (11/97)		√
Politique sur la discrimination fondée sur l'âge à l'endroit des personnes âgées (03/02)		√
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 et à l'allaitement maternel (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 et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (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 mutilation génitale féminine (11/00)		√
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		√
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		√
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00)		√
<b>Autre publications</b>		
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)		√
Code des droits de la personne	√	√
Affiche sur les droits de la personne (11 po X 17 po)	S'adresser à la Commission	
Rapport annuel	√	√
Politique des droits de la personne en Ontario (2001)	S'adresser à CCH Canadienne Limitée No sans frais : 1-800-268-4522 Courriel : cservice@cch.ca	

**Ces publications ne sont disponibles qu'à Publications Ontario,  
1 800 668-9938, ou sur le site Web de la Commission : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)**

## 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

Bermuda Human Rights Commission (commission des droits de la personne des Bermudes)

Office of the Ombudsman of Korea (bureau de l'ombudsman de Corée)

Ombudsman d'Albanie

Universidad Diego Portales de Santiago, Chili; conférence

### Secteur commercial et juridique

AGF Management (Oakville et Toronto)

Aide juridique Ontario – unité de l'assurance de la qualité

Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario (APRHO) – congrès 2003

APRHO – London et district

APRHO – Grand Valley

APRHO – Oxford

APRHO – Quinte

CroMedica Inc.

Gilde canadienne des réalitateurs

INFONEX

Krackers Katering – Causeway Inc. (Ottawa)

Liffey Custom Coatings Inc.

Noble Solutions Inc.

Protus IP Solutions

Standard Life Assurance Co.

Sudbury Human Resource Council

YCC 288 Condominium Corporation

### Secteur communautaire

Association canadienne pour l'intégration communautaire - congrès

Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario

Bancroft Institute

Beatrice House

Building Inclusive Communities Fair

CARP (Canadian Association for the Fifty-Plus)

Citoyenneté et Immigration Canada

Fondation canadienne des relations interraciales

Greater Toronto Apartment Association

Kenton Learning Centre

La Marche des dix sous de l'Ontario

Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada

New Leaf Living and Learning Together Inc. (deux exposés)

Ongwanada Hospital (deux exposés)

Pride Toronto 2002

Sistering – A Woman's Place

Société canadienne de la sclérose en plaques

Toronto Seniors' Council

Volunteer Centre of Sault Ste. Marie

Windsor-Essex County Council on Aging

YMCA – centre d'information sur les services d'emploi

## **Secteur de l'éducation**

Collège Fanshawe  
Collège Georgian : programme sur les ressources humaines  
Collège Northern d'arts appliqués et de technologie  
Collège Seneca (deux exposés)  
Elmvale District High School  
Grand Erie District School Board  
Holy Trinity School  
La Cité Collégiale  
Ontario Business Educators Association  
Peel District School Board  
St. Augustine's Catholic Secondary School  
Université Lakehead (deux exposés)  
Université McMaster – faculté des arts  
Université Nipissing  
Université Ryerson  
Université York - programme d'études du travail  
Université York – forum que les questions liées à l'âge  
Université York – conférence sur l'équité en classe

## **Secteur public**

Comité consultatif de la ville de Toronto sur les affaires des personnes handicapées  
Comité permanent de la Chambre des communes sur la justice et les droits de la personne  
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail  
Commission des relations de travail de l'Ontario  
Commission de transport Ontario Northland  
Homewood Health Centre  
Human Resource Centre for Students – Toronto Centre  
Ontario Community Transportation Association  
Scarborough Area Probation & Parole  
Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario  
Ville de Hamilton - services sociaux et santé publique  
Ville de Windsor

## **Syndicats**

Retraités et retraitées du SEEFPO

**Tableau 1 : Plaintes déposées, par domaine et par motifs cités**  
**Nombre total de plaintes déposées : 1 776**

Logement	6	5	6			4	38	32	30	29	1	5		7	10	2	32		207	82	4.62
Contrats						1				1		1		1		1			5	2	0.11
Emploi	105	98	6	2	26	49		61	26	745	132	153	28	177	337	161	383	6	2495	1226	69.03
Services	13	23	6			25	2	8	4	390	6	29	6	32	53	6	19		622	456	25.68
Association professionnelle	1		2			2		1		7	1						1		15	10	0.56
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>126</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>81</b>	<b>40</b>	<b>102</b>	<b>60</b>	<b>1172</b>	<b>140</b>	<b>188</b>	<b>34</b>	<b>217</b>	<b>400</b>	<b>170</b>	<b>435</b>	<b>6</b>	<b>3344</b>	<b>1776</b>	<b>100%</b>
Pourcentage par motif cité	3.74	3.77	0.60	0.06	0.78	2.42	1.20	3.05	1.79	35.05	4.19	5.62	1.02	6.49	11.96	5.08	13.01	0.18	100%		
Pourcentage du total des plaintes	7.04	7.09	1.13	0.11	1.46	4.56	2.25	5.74	3.38	65.99	7.88	10.59	1.91	12.22	22.52	9.57	24.49	0.34	188.29		
	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 2002-2003 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes**

Âge	28	119 404,74 \$	<b>4 264,46 \$</b>
Ascendance	16	77 875,00 \$	<b>4 867,19 \$</b>
Association	3	8 000,00 \$	<b>2 666,67 \$</b>
Casier judiciaire	2	14 000,00 \$	<b>7 000,00 \$</b>
Citoyenneté	2	24 000,00 \$	<b>12 000,00 \$</b>
Croyance	17	65 667,65 \$	<b>3 862,80 \$</b>
État d'assisté social	3	2 000,00 \$	<b>666,67 \$</b>
État familial	17	115 898,25 \$	<b>6 817,54 \$</b>
État matrimonial	8	116 300,00 \$	<b>14 537,50 \$</b>
Handicap	272	1 732 205,54 \$	<b>6 368,40 \$</b>
Harcèlement sexuel	41	206 586,51 \$	<b>5 038,70 \$</b>
Lieu d'origine	25	126 720,00 \$	<b>5 068,80 \$</b>
Orientation sexuelle	16	72 000,00 \$	<b>4 500,00 \$</b>
Origine ethnique	39	215 270,00 \$	<b>5 519,74 \$</b>
Race et couleur	107	548 725,30 \$	<b>5 128,27 \$</b>
Représailles	45	266 562,81 \$	<b>5 923,62 \$</b>
Sexe et grossesse	135	765 620,07 \$	<b>5 671,26 \$</b>
<b>Total général*</b>	<b>776</b>	<b>4,476,835.87 \$</b>	<b>5,769.12 \$</b>
*Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, le total général obtenu en reprenant 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 (2 472 096,26 \$)	Personnes indemnisées	Domages-intérêts	Moyenne

**Tableau 3 : Dossiers fermés, par décision prise et par motifs cités dans les plaintes – Nombre total de dossiers fermés : 1 954**

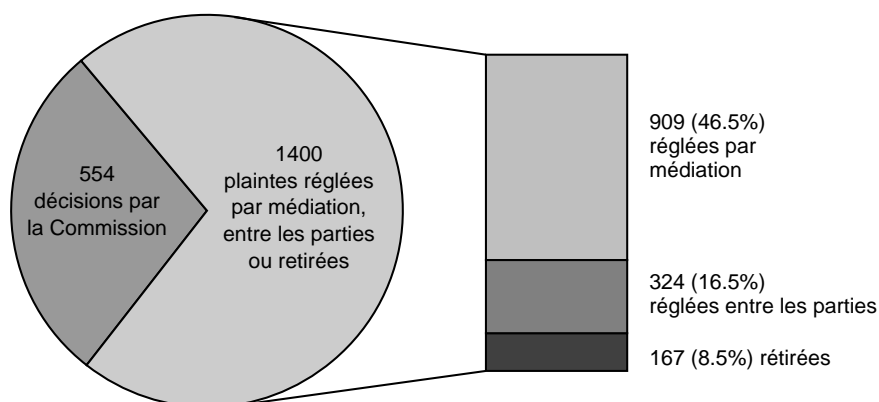
Plainte rejetée	16	37	6		2	15	4	8	3	125	14	47	18	60	119	18	59	1	552	271	13.87
Abandon faute de preuves		1	1			2		3	2	27	2	3	1	6	13	2	8		71	40	2.05
Plainte non traitée (art. 34)	19	20	4	3		8	2	10	8	113	8	23	6	39	82	18	36	2	401	185	9.47
Tribunal des droits de la Personne de l'Ontario	3	6				2	3	4	1	17	11	4	3	8	22	12	38		134	58	2.97
Règlement entre les parties	24	12	10	1		12	3	10	11	185	25	21	9	30	71	40	102	1	567	324	16.58
Règlement par médiation	66	51	11	2	1	40	6	33	18	550	92	63	22	100	244	102	277		1678	909	46.52
Plainte retirée	16	9	2		2	12	2	15	10	89	11	21	7	23	42	18	43	1	323	167	8.55
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>136</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>91</b>	<b>20</b>	<b>83</b>	<b>53</b>	<b>1106</b>	<b>163</b>	<b>182</b>	<b>66</b>	<b>266</b>	<b>593</b>	<b>210</b>	<b>563</b>	<b>5</b>	<b>3726</b>	<b>1954</b>	<b>100%</b>
Pourcentage	3.86	3.65	0.91	0.16	0.13	2.44	0.54	2.23	1.42	29.68	4.37	4.88	1.77	7.14	15.92	5.64	15.11	0.13	100%		
	Age	Ascendance	Association	Casier Judiciaire	Citoyenneté	Croyance	Etat d'assisté social	Etat familial	Etat 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 des 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.

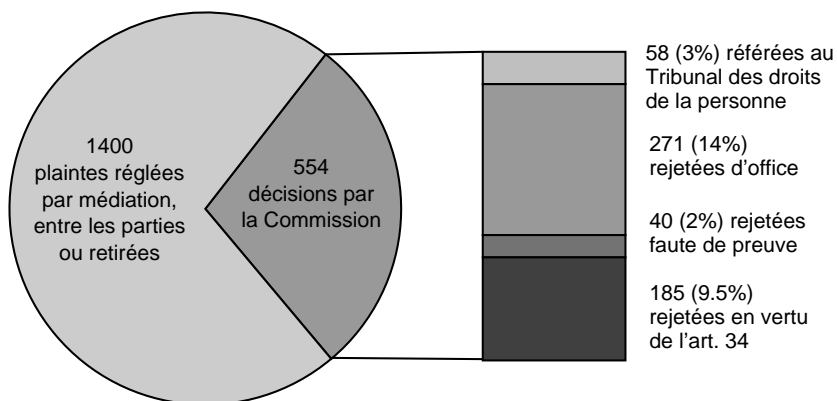
**Tableau 4 : Dossiers fermés, par décision prise et par domaine  
Nombre total de dossiers fermés : 1 954**

Plainte rejetée	14	4	191	60	2	271	13.87
Abandon faute de preuves	5		31	4		40	2.05
Invocation de l'art. 34 – Plainte non traitée	9	1	115	49	11	185	9.47
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	8		39	11		58	2.97
Règlement entre les parties	12	1	267	43	1	324	16.58
Règlement par médiation	38	2	799	65	5	909	46.52
Plainte retirée	6	2	140	16	3	167	8.55
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>1582</b>	<b>248</b>	<b>22</b>	<b>1954</b>	<b>100%</b>
Pourcentage	4.71	0.51	80.96	12.69	1.13	100%	
	Logement	Contrats	Emploi	Services	Associations professionnelles	<b>Total toutes catégories</b>	<b>Pourcentage du total des plaintes</b>

## Dossiers fermés, par type de règlement



## Ventilation des décisions de la Commission



## DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

---

### Décisions

#### Ascendance

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

#### Avances sexuelles

*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

#### Citoyenneté

*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

#### Couleur

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

#### Croyance

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

#### Handicap

*Bubb-Clarke v. TTC et al.*

*Di Marco v. Fabcic*

*Kalbfleisch v. 1321257 Ontario Ltd. et al.*

*Kearsley v. City of St. Catharines*

*Ketola v. Value Propane et al.*

#### Harcèlement (racial)

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

#### Harcèlement (sexuel)

*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

#### Lieu d'origine

*Ahmed v. Shelter Canadian Properties Ltd. et al.*

#### Origine ethnique

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

#### Race

*McKinnon v. Ministry of Correctional Services et al.*

*Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.*

*Smith v. Mardana Ltd. et al.*

#### Représailles

*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*Forde v. Artisan Screen Print Ltd. et al.*

#### Sexe

*Arias v. Comfort Suites Hotel et al.*

*Chacko and Maharaj v. Transpharm Canada Inc. et al.*

*DeSousa v. Gauthier*

### Règlements

#### Ascendance

*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

#### Association

*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*



**Avances sexuelles**

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

**Couleur**

*Cepedes v. Underwriters Adjustment Bureau Ltd. et al.*

*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

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

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemeteries et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**État d'assisté social**

*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*Mohamed v. Orange Properties Ltd. et al.*

**État familial**

*Franklin v. 629703 Ontario Ltd. et al.*

*French and Sahsuvaroglu v. Skymark Recreation Centre et al.*

*OHRC v. Brampton Children's Residential Services et al.*

**État matrimonial**

*Solar and Nicho v. Minto Management et al.*

**Handicap**

*Brampton Children's Residential Services et al. v. Sandringham Place Inc. et al.*

*Chen v. Cinram et al.*

*Donohue v. City of Windsor et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*King v. Rite Construction Ltd. et al.*

*Lantz v. The Printing House Ltd.*

*Leibovitz v. 854374 Ontario Ltd. et al.*

*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

*Mortimer v. Brewers Retail Inc. et al.*

*Monster v. Cedarbrae Volkswagen (1990) Ltd. et al.*

*Odell, Sarlina, Condie, Cluskey, Lang and Shell v. TTC*

*Pagliari v. Canon Canada Inc. et al.*

*Perisiol v. T.S.E. Management Services Inc. et al.*

*Smith v. Casino Rama Services Ltd.*

*Solar and Nicho v. Mint Management et al.*

*Wilson v. Groen's Nursery Ltd. et al.*

**Harcèlement (handicap)**

*Perisiol v. T.S. E. Management Services Inc.*

**Harcèlement (racial)**

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Reid and Mason v. Silex Inc. et al.*

*Stratton and Mohammed-Ali v. Skylink Technologies Inc.*

**Harcèlement (sexuel)**

*Antoine, Duhaney, McLean, Morrison and Vapiwalla v. Patrons Online et al.*

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn, and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Place Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Lieu d'origine**

*Barati v. Gavel and Gown Software Inc. et al.*

*Laurent v. Canopco Inc. et al.*

**Orientation sexuelle**

*McAdam v. Spar Aerospace Ltd. et al.*

**Origine ethnique**

*Barati v. Gevel and Gown Software Inc. et al.*

*Kaminski v. Pilkington Glass of Canada Ltd. et al.*

*Nolan v. Sault Area Hospitals et al.*

*Thompson v. Sears Canada Inc. et al.*

*Upshaw v. Toronto Catholic District School Board et al.*

**Race**

*Commanda, Chevrier, Goulais, Anishnabie v. Rainbow Concrete Industries Ltd. et al.*

*Cespedes v. Underwriters Adjustment Bureau Ltd. et al.*

*Cox v. Sanmina-SCI Enclosure Systems Inc. et al.*

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

*Onoriode v. Woodbine Building Supply Ltd. et al.*

*Rajadurai v. Mount Pleasant Group of Cemeteries et al.*

**Représailles**

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Management Services Ltd. et al.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Hope, McGill, Lunn and Parker v. Bowes Publishers Ltd. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*O'Regan v. Wendell Motor Sales Ltd. et al.*

**Sexe**

*Bui, Deleon, Kusi, Neves, O'Brien, Ogalino and McWhirter v. B&G Foods Inc. et al.*

*Clements-Marcelloni v. Riverside Sportsmen Club et al.*

*Crocker v. Nutritional Mgmt. Services Ltd.*

*Cwalino v. Core Paralegal Services Ltd. et al.*

*Galizio v. Kara (Ontario) Ltd. et al.*

*Harant v. Mr. C Hairstyling et al.*

*Oriente v. Julia Abi Investments Ltd. et al.*

*Mahoney-Sanderson v. Liberty Staffing Services Inc. et al.*

*MacMillan (Wright) v. International Name Plate Supply et al.*

*Novis v. Tropical Rayz Ltd. et al.*

*Trimmer v. Probus Club Alliston et al.*

**Violation de règlement**

*Strang v. Red Dog Inn et al.*

**Cour divisionnaire (Appel)**

**Croyance**

*OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.*

**Représailles**

*Jones v. OHRC and Amway of Canada et al.*

**Cour divisionnaire (révision judiciaire)**

**Âge**

*Gismond v. OHRC and The Corporation of the City of Toronto*

**État d'assisté social**

*Canada Mortgage and Housing Corp. v. Iness, Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC*

**État familial**

*Sleiman v. OHRC and Attorney General*

**État matrimonial***Sleiman v. OHRC and Attorney General***Handicap***Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital Inc. and OHRC***Race***Howell v. OHRC et al.***Cour d'appel****Confidentialité des avis juridiques en vertu du secret professionnel***Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.***Croyance***OHRC and Roosma and Weller v. Ford Motor et al.***État d'assisté social***Iness v. Canada Mortgage and Housing Corp., Caroline Co-operative Housing Inc. and OHRC***Harcèlement (sexuel)***Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.***Cour suprême du Canada****État familial et état matrimonial***Mr. B, Mr. C, et D v. A and OHRC***ÉTATS FINANCIERS****Situation financière à la fin de l'exercice 2002-2003  
(en milliers de dollars)**

	Budget de dépenses 2002-03	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2003	Dépenses réelles au 31 mars 2003	Écart en fin d'exercice 2002-2003	
					\$	% du budget révisé
Salaires et traitements	<b>7,924.1</b>		7,924.1	7,467.0	457.1	5.8
Avantages sociaux	<b>1,394.4</b>		1,394.4	1,362.2	32.2	2.3
Autres dépenses directes de fonctionnement	<b>2,087.9</b>	<b>728.9</b>	2,816.8	3,265.8	(449.0)	(15.9)
	<b>11,406.4</b>	<b>728.9</b>	<b>12,135.3</b>	<b>12,095.0</b>	<b>40.3</b>	<b>0.3</b>

**Remarque :** Le budget de 2002-2003 de la Commission a été majoré de 728 900 dollars en fin d'exercice, avec l'approbation du Conseil de gestion (en raison d'un conflit de travail, de la révision des salaires et de pressions budgétaires) .