



TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

Rapport annuel
2006-2007
2007-2008

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
Rapport annuel 2006–2007 et 2007–2008

TABLE DES MATIÈRES

Message du président.....	3
Historique.....	4
Mandat.....	4
Valeurs fondamentales	4
Mission.....	5
Fonctions du Tribunal	5
Médiation.....	6
Arbitrage.....	7
Volume de requêtes en 2006-2008.....	7
Structure organisationnelle	9
Faits saillants et activités	9
Mise sur pied du nouveau Tribunal	10
Consultations avec la communauté.....	10
Assemblées publiques	11
Consultation sur les nouvelles règles de procédure	11
Un nouveau modèle de règlement des différends	12
Gestion des causes.....	13
Installations	13
Communications.....	13
Quelques Décisions choisies du Tribunal	14
 Annexes	
Organigramme	
2006-2007	1
2007-2008	2
Liste des vice-présidents et des membres	
2006-2007	3
2007-2008	4
Rapport financier	
2006-2007	5
2007-2008	6

Message du président

Salutations

Les deux dernières années ont été pour le Tribunal une période de transition. Au printemps 2006, le gouvernement a adopté une loi visant à réformer les procédures d'exécution du *Code des droits de la personne*. La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* entrera en vigueur le 30 juin 2008.

La mise en oeuvre de ces réformes a représenté un défi considérable pour le Tribunal. Nous avons dû, entre autres, nous préparer à voir notre volume annuelle de requêtes multiplié par 20, pour passer des 150 plaintes renvoyées par la Commission que nous recevions auparavant à 3 000 requêtes qui seront déposées par des particuliers en vertu du nouveau système. En outre, dans les premières années du nouveau système, nous assumerons la responsabilité du traitement de plusieurs milliers de plaintes toujours en suspens à la Commission et qui pourraient être transférées au Tribunal par les plaignants.

Malgré les défis qu'elles représentent, les réformes sont une opportunité pour améliorer l'accès à la justice, établir un processus de résolution des différends équitable et expéditif et mettre sur pied une organisation qui répond aux besoins de ses collectivités d'intervenants. En d'autres mots, les deux dernières années n'ont pas juste servi à accroître nos ressources afin de traiter un plus gros volume de requêtes. Notre approche a plutôt consisté à édifier un « nouveau tribunal », un tribunal qui incorpore les meilleures pratiques du secteur de la justice administrative et qui cherche à maintenir les normes de professionnalisme et d'intégrité les plus élevées.

Le Tribunal a largement bénéficié des contributions de son personnel (à la fois permanent et transitoire), de ses vice-présidents et vice-présidentes à temps plein et de ses membres à temps partiel. De même, le procureur général ainsi que le personnel du ministère ont bien soutenu nos efforts en vue de mettre sur pied le nouveau Tribunal, tout en respectant le statut d'organisme indépendant et quasi judiciaire du Tribunal.

Pour finir, je remercie du fond du cœur tous les membres des communautés d'intervenants qui ont participé à notre processus de consultation. Les débats actifs et animés ont été essentiels pour la mise sur pied du nouveau Tribunal. En effet, les commentaires reçus reflétaient un très large éventail d'intérêts et de points de vue différents. Toutes les personnes qui ont apporté une contribution partageaient un objectif commun, soit celui d'assurer que les procédures du Tribunal soient ouvertes, transparentes et accessibles. Je remercie tous ceux et celles qui nous ont fait don de leur temps et de leur expertise. Vos idées et suggestions nous ont été précieuses.

Veuillez agréer nos salutations distinguées.
Michael Gottheil

Historique

Le premier *Code des droits de la personne* de l'Ontario est entré en vigueur en 1962. En vertu de cette loi, les plaintes pour discrimination étaient entendues par des commissions d'enquête spéciales nommées par le Ministre du Travail. Ce système a évolué avec le temps et, en 1995, la Commission d'enquête a été mise sur pied en tant que tribunal permanent et autonome. En 2002, la Commission d'enquête s'est maintenue sous le nom de Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (Tribunal) / Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO). En novembre 2003, le Ministère du Procureur général a assumé la responsabilité du Tribunal qui relevait auparavant Ministère des Affaires civiles.

La *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* (projet de loi 107) a reçu la sanction royale en décembre 2006. Après sa proclamation, le 30 juin 2008, cette loi modifiera en profondeur la façon dont les droits de la personne sont protégés en Ontario, étant donné que le Tribunal jouera un rôle beaucoup plus large. Toutes les plaintes en discrimination aux termes du *Code des droits de la personne* seront déposées directement auprès du Tribunal.

Au cours de la période couverte par ce Rapport annuel, le Tribunal a continué de remplir son mandat actuel, mais a dû consacrer beaucoup de temps et d'efforts pour se préparer au lancement du nouveau régime des droits de la personne de l'Ontario le 30 juin 2008.

Mandat

Le mandat du Tribunal est de mener à bien les requêtes dont il est saisi en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Les valeurs fondamentales et la mission du Tribunal sont décrites ci-dessous.

Valeurs fondamentales

Les valeurs fondamentales du Tribunal définissent l'approche employée pour l'exécution de son mandat. Ces valeurs servent d'assises aux politiques et aux règles du Tribunal, ainsi qu'aux modalités de leur mise en œuvre. Les valeurs fondamentales sont les suivantes :

- Accessibilité, sur les plans tant physique que fonctionnel.
- Équité : le processus garantit que les décisions sont justifiées dans les faits, en droit et sur le fond.
- Transparence : la procédure du Tribunal est explicite et les décisions sont rendues ouvertement, selon des motifs de fond qui sont formulés de façon claire, concise et facile à comprendre.
- Délais raisonnables : on parvient à un règlement et à une décision en temps opportun, de façon à ne pas contrecarrer les objectifs du Code, soit de prévenir la discrimination et, s'il y a infraction, de mettre en œuvre des recours réels et efficaces.
- Occasion de se faire entendre : le Tribunal ne statue pas de façon définitive sur une plainte qui est de son ressort sans donner aux parties l'occasion de présenter des observations orales.

Mission

La mission du Tribunal s'énonce comme suit :

- Le Tribunal joue son rôle de pilier du système des droits de la personne en mettant à la disposition des parties des mécanismes accessibles et rapides, qui les aident à régler les plaintes portées devant le Tribunal ou qui permettent de régler ces plaintes si les parties n'y parviennent pas.
- Le Tribunal cherche activement à régler une affaire sur le fond, de manière équitable, juste et expéditive.

- Le Tribunal procure des recours réels, adéquats et d'intérêt public dans les situations qui le justifient. Le Tribunal ne s'oppose pas à un règlement si les parties expriment librement le désir de résoudre leur différend.
- Le Tribunal cherche à maintenir les meilleures normes d'intégrité et de qualité dans son travail.
- Le Tribunal fait un effort de cohérence, pour répondre aux attentes raisonnables des parties à l'égard de ses politiques et de ses processus, mais demeure sensible aux situations et besoins particuliers des parties, de même qu'à l'évolution des droits de la personne et de ce que l'on entend par discrimination.
- Le Tribunal s'applique à faire connaître son travail et ses actions au public. Le Tribunal agit de façon à répondre aux besoins des groupes ou communautés intéressés.

Fonctions du Tribunal

Le but du *Code* est de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination fondée sur les motifs énumérés dans le *Code*. Le *Code* a préséance sur les lois ontariennes et est traité par les tribunaux comme étant quasi constitutionnelle par nature. Deux organismes indépendants, la Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») et le Tribunal, continue de faire respecter le *Code*.

La Commission fait enquête relativement aux plaintes déposées par des personnes qui croient que les droits que leur confère le *Code* ont été violés. La Commission peut renvoyer une plainte au Tribunal pour audience lorsqu'elle le juge approprié.

Le Tribunal est un organisme indépendant, quasi judiciaire qui entend et statue sur des plaintes déposées en vertu du *Code*. Il a compétence pour trancher toutes les questions de faits ou de droit dont il est saisi. Ses décisions peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire par la Cour divisionnaire. Le Tribunal joue également un rôle de médiation, et ce, avec le consentement de toutes les parties à une cause. Les affaires portées devant le Tribunal sont traitées selon les Règles de procédure établies en vertu du *Code*.

Après qu'une plainte a été renvoyée au Tribunal, le processus d'audience débute, dans les 30 jours qui suivent, par une première conférence téléphonique avec les parties et le président, un vice-président ou un membre du Tribunal.

Les parties à l'audience sont : la Commission qui présente la plainte, le plaignant ou la plaignante, toute personne alléguée avoir brimer le *Code* (l'intimé) et toute autre personne ajoutée en tant que partie par le Tribunal. Le Tribunal détermine si les droits du plaignant en vertu du *Code* ont été violés ou non, qui les a violés et, s'il est établi qu'il y a eu violation, les mesures de redressement appropriées. La *Loi sur l'exercice des compétences légales* s'applique aux audiences devant le Tribunal.

Médiation

Comme moyen de résoudre les différends, le Tribunal donne aux parties la possibilité de participer à une médiation. Le processus de médiation est conçu pour explorer la possibilité de régler certains ou l'ensemble des différends dans une cause. La médiation est dirigée par un membre ou un vice-président ou une vice-présidente du Tribunal avec de l'expertise en droits de la personne et dans

les pratiques de règlement des différends. Conformément à l'une des valeurs fondamentales du Tribunal, soit celle de fournir aux parties l'occasion d'être entendues, la médiation est menée suivant une approche fondée sur les droits et l'écoute active. La médiation demeure volontaire et les parties ont le droit de passer rapidement à un arbitrage.

Arbitrage

Ce ne sont pas toutes les causes qui sont réglées au stade de la médiation. Lorsque les parties n'arrivent pas à un règlement, la plainte procède à une audience devant un ou une adjudicateur(e) du Tribunal. L'adjudicateur(e) examine les preuves et les observations des parties et rend une décision. Les décisions motivées et fondées sur les faits particuliers et les lois pertinentes fournissent à la communauté une orientation sur les droits de la personne en Ontario.

Le membre du Tribunal affecté à une cause convoque une conférence de gestion de la cause avant l'audience afin de préparer la cause en vue de l'audience. Les requêtes préliminaires peuvent être cernées et tranchées avant que l'audience ne débute afin d'assurer que l'audience se déroule efficacement.

Afin d'améliorer l'accès à notre processus et à nos décisions, le Tribunal transmet toutes ses décisions et ses Règles de pratique à Quicklaw, au Canadian Human Rights Reporter, à CanLII (organisation sans but lucratif administrée par la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada), à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario située au 505, avenue University, 7^e étage à Toronto (ouverte au public), à de nombreuses bibliothèques publiques, et au public, sur demande.

Volume de requêtes en 2006-2008

	2006-2007	2007-2008
Nombre de plaintes en cours au début de l'année	416	419
Nombre de nouvelles plaintes reçues pendant l'année	154	271
Nombre de nouvelles plaintes par domaine		
Logement	11 (7,1 %)	5 (1,9 %)
Emploi	103 (66,9 %)	126 (46,5 %)
Contrat	0	1 (0,4 %)
Installations	0	2 (0,7 %)
Services	40 (26,0 %)	136 (50,2 %)
Autre	0	1

Nombre de nouvelles plaintes par motif		
Âge	6	11
Ascendance	6	7
Citoyenneté	2	1
Couleur	9	29
Croyance	3	11
Handicap	61	160
Origine ethnique	15	10
État familial	8	10
État matrimonial	5	3
Lieu d'origine	8	18
Race	22	33
Représailles	17	30
Sexe	33	41
Orientation sexuelle	9	10
Nombre de nouvelles plaintes qui ont donné lieu à la médiation	120	149
Nombre de nouvelles plaintes qui ont donné lieu à une audience	40	47
Nombre de nouvelles plaintes résolues à l'amiable	48	46
Nombre total de plaintes résolues à l'amiable	135	134
Nombre de nouveaux dossiers fermés suite à une décision	0	3
Nombre total de dossiers fermés suite à une décision	16	19
Dossiers fermés à la suite d'une ordonnance du tribunal	0	1
Nombre total de dossiers fermés	151	154
Nombre de plaintes en suspens à la fin de l'année	419	536
Nombre d'appels interjetés	4	2
Nombre de demandes de révision judiciaire déposées	1	2

Structure organisationnelle

Le Tribunal compte peu d'employés et d'employées pour accomplir son travail. À la fin de l'exercice financier 2006-2007, l'équipe comprenait cinq membres: conseiller juridique, greffier/directeur général de l'administration, coordonnateur des services administratifs, agent des audiences et secrétaire du président. À la fin de l'exercice 2007-2008, l'équipe est passé à neuf : conseiller juridique, greffier/directeur général de l'administration, coordonnateur des services administratifs, agent des audiences, secrétaire du président, secrétaire du Tribunal, coordonnateurs du traitement des cas (2) et adjoint de soutien à l'arbitrage.

En prévision de l'augmentation du volume de causes attendues, le Tribunal a, vers la fin de l'exercice 2007-2008, recruté d'autres adjudicateur(e)s à temps plein portant ainsi à neuf le nombre de vice-présidents et vice-présidentes à temps plein et à douze le nombre de membres à temps partiel.

Ces personnes ont été nommées à l'issue d'un processus concurrentiel axé sur des critères de sélection clairement établis pour l'évaluation des candidats et candidates, notamment :

- L'expérience, les connaissances ou la formation en ce qui concerne les droits de la personne et les questions s'y rapportant.
- L'aptitude en matière d'impartialité de jugement.
- L'aptitude à mettre en oeuvre les pratiques et procédures juridictionnelles de rechange décrites dans les règles du Tribunal.

Le Tribunal a préparé des descriptions de poste, des modèles de compétence, un code de responsabilités professionnelles et éthiques et d'autres outils pour recruter les adjudicateur(e)s pour la nouvelle organisation.

Vous trouverez, dans les annexes 1 et 2, les organigrammes des exercices 2006-2007 et 2007-2008, et dans les annexes 3 et 4, les listes des vice-présidents, vice-présidentes et membres du Tribunal, y compris la durée de leur mandat.

Faits saillants et activités

La période qui se termine en a été une de transition pour le Tribunal. Les modifications au *Code*, qui prendront effet le 30 juin 2008, sont fondées sur un modèle « d'accès direct ». Les personnes qui veulent déposer une plainte en discrimination aux termes du *Code des droits de la personne* déposent une requête directement auprès du Tribunal. Le mandat élargi du Tribunal fera appel à une organisation considérablement plus vaste et plus sophistiquée. Le petit Tribunal qui traitait environ 150 nouvelles causes par année deviendra une grande institution très en vue et recevra environ 3 000 nouvelles requêtes par année. Le Tribunal continuera à entendre les plaintes renvoyées par la Commission ontarienne des droits de la personne jusqu'en décembre 2008 et traitera également les requêtes déposées avant le 30 juin 2009 par des personnes qui ont une plainte en suspens à la Commission et qui veulent porter l'affaire devant le Tribunal.

En mars 2007, une équipe de transition constituée de fonctionnaires chevronnés a été mise sur pied pour préparer le Tribunal en vue de son nouveau mandat, tandis que le personnel du Tribunal a continué de s'acquitter de la charge de travail actuelle. L'équipe de transition a travaillé, sous la direction du président, à instaurer un nouveau modèle de règlement des différends qui soit conforme à la loi et qui traite chaque cause de façon sérieuse et chaque partie avec respect, en plus de garantir un règlement juste, équitable et rapide de toutes les requêtes. Ses principales tâches consistaient à rédiger une première version des nouvelles règles de procédure, des politiques et des directives de pratique, à établir un solide système informatisé de

gestion des causes, à trouver un nouveau toit pour le Tribunal et à recruter du personnel et des adjudicateur(e)s pour fournir les services prévus dans le nouveau mandat.

En ce qui concerne les affaires administratives et opérationnelles, l'équipe de transition a travaillé étroitement avec le ministère du Procureur général, la Commission ontarienne des droits de la personne et le nouveau Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne pour veiller à ce que les services soient harmonisés afin de rationaliser l'utilisation des ressources, conformément avec la loi.

Mise sur pied du nouveau Tribunal

Consultations avec la communauté

Des consultations auprès de la communauté a été essentielle pour la création du nouveau Tribunal et pour garantir sa crédibilité auprès de tous les intervenants. Au début du printemps 2006, le président du Tribunal a entamé une série de consultations approfondies. Il a rencontré les personnes et les groupes intéressés, les juristes représentant les intérêts des requérants et des intimés, ainsi que les experts en justice administrative. Le Tribunal a, en outre, organisé plusieurs consultations plus formelles à l'échelle de la province.

Par ailleurs, le président a activement recherché des occasions de faire des présentations lors de réunions d'organismes intervenants de petite et grande envergure, ainsi que lors de forums éducatifs mettant l'accent sur les questions de droits de la personne et sur les réformes. À chacun de ces forums, le président a invité les participants à exprimer, par l'entremise de son site Web ou à l'occasion d'autres réunions en personne, leurs commentaires sur le processus du Tribunal.

Assemblées publiques

Vers la fin de 2007, le Tribunal a participé à une série d'assemblées publiques organisées par le Ministère du Procureur général dans certaines communautés, notamment London, Ottawa et Toronto. Un avis a été envoyé à près de 400 personnes et organismes représentant la communauté des intervenants dans son ensemble, notamment quiconque ayant manifesté un intérêt pour la réforme des droits de la personne durant le processus de réforme législative. À chacune de ces réunions, le président a décrit les processus proposés par le Tribunal et a invité les membres du public à exprimer leurs commentaires.

Consultation sur les nouvelles règles de procédure

Les modifications au *Code des droits de la personne* comprennent une disposition qui exige que le Tribunal tienne « des consultations publiques avant d'adopter une règle ». Le Tribunal a largement consulté la population sur les règles de procédure qui s'appliquent à chaque type de cas, soit les nouvelles requêtes, les plaintes renvoyées par la Commission et les requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires.

De juillet à septembre 2007, le Tribunal a tenu une consultation ouverte sur ses nouvelles règles pour le traitement des causes renvoyées par la Commission. Le Tribunal a apporté des révisions aux règles proposées en fonction des commentaires reçus et a adopté les règles révisées le 31 janvier 2008.

À la fin janvier 2008, le Tribunal a entamé une consultation de six semaines concernant les règles proposées pour les nouvelles requêtes reçues après le 30 juin 2008. Des annonces ont été envoyées par courriel, avec des liens au site Web du Tribunal, à plus de 450 personnes et organismes, notamment à tous ceux et celles qui étaient présents aux assemblées publiques.

Le président a rencontré personnellement plus de 150 personnes de la communauté des intervenants à travers toute la province, y compris des représentants de :

- groupes communautaires;
- organismes de défense des droits des personnes qui souffrent de déficiences physiques ou mentales;
- organismes juridiques et de justice sociale;
- groupes de personnes d'affaires;
- groupes de travailleurs et travailleuses et groupes offrant des services de représentation, dont des organisations oeuvrant avec les communautés racisées, des cliniques juridiques et des juristes représentant tant les requérants que les intimés.

Ces consultations, qui se sont tenues dans toutes les collectivités de la province, ont nécessité beaucoup de temps et de travail, mais se sont avérées essentielles au développement du processus de transition.

Un nouveau modèle de règlement des différends

Le but fondamental de la nouvelle approche pour le règlement des différends du Tribunal, qui entrera en vigueur le 30 juin 2008, est d'offrir aux particuliers un accès précoce, direct et éclairé à un membre du Tribunal. Ce dernier a une expérience considérable quant au droit substantif et au processus d'adjudication et traitera la cause afin d'arriver à une résolution juste, équitable et expéditive.

La médiation est disponible tout au long du processus et peut avoir lieu à la suggestion du Tribunal. Toutefois, les parties qui veulent porter la cause directement en audience peuvent le faire.

Toutes les procédures ont été conçues pour traduire en pratique les valeurs fondamentales du Tribunal, soit l'accessibilité, l'équité, la transparence, les délais raisonnables et l'occasion de se faire entendre.

Après que le processus de règlement des différends a été conçu, l'étape suivante était de préparer un modèle analytique pour évaluer les exigences opérationnelles des procédures proposées. À cet égard, le Tribunal a retenu les services de PSTG Consulting pour travailler avec les employés et employées du Tribunal pour préparer et documenter des organigrammes détaillées pour chaque étape du processus.

Cet exercice a aidé le Tribunal à déterminer ses besoins en matière de budget et de dotation en personnel. Il lui a aussi procuré les bases pour mettre sur pied un système informatisé de gestion des causes pour faciliter le travail du Tribunal.

Gestion des causes

Étant donné que le Tribunal s'attend à recevoir 3 000 nouvelles requêtes chaque année, le besoin de se doter d'un système électronique de gestion des causes devenait évident. À l'issue de discussions entre le Ministère, les Services technologiques pour la justice et le Tribunal, l'entreprise Work Group Design (WGD) a été retenue pour concevoir un système de gestion des causes, SuitCase, qui répondrait aux besoins du Tribunal.

La gestion des causes renvoyées par la Commission et des requêtes déposées en vertu des dispositions transitoires ne se fera pas par l'entremise de SuitCase. Le Tribunal a en effet élaboré une base de données de gestion des causes simple pour s'acquitter de cette partie de son travail.

Installations

Tout au long de l'exercice 2007-2008, le Tribunal a travaillé avec la Direction de la gestion des installations du Ministère et, par son entremise, avec la Société immobilière de l'Ontario sur plusieurs projets d'installations. En octobre 2007, les membres et le personnel de soutien du Tribunal ont quitté les bureaux principaux du Tribunal au 400, avenue University pour s'installer dans ses nouveaux locaux au 40, rue Dundas Ouest. Le but était de trouver un espace provisoire en attendant de déménager dans un endroit plus permanent avant le 30 juin 2008.

Une composante clé de la planification des installations, particulièrement en ce qui concerne l'espace public, a été l'accessibilité, l'une des valeurs fondamentales du Tribunal. En plus d'être pleinement accessible, le Tribunal prévoit installer des équipements modernes dans ses salles d'audience, notamment pour la vidéoconférence et l'enregistrement audionumérique.

Le Tribunal prévoit emménager dans son nouveau siège social à la mi-juin et prévoit que son centre d'audience et de médiation sera situé au 655, rue Bay et sera ouvert à la fin de juin 2008.

Communications

Le plan de transition a nécessité l'élaboration et l'harmonisation des plans de communication et des communications publiques pour soutenir le nouveau modèle du Tribunal.

Pour promouvoir le nouveau mandat et le travail du Tribunal et pour inspirer confiance, nous avons besoin de renseignements clairs et concis. Le Tribunal a travaillé étroitement avec le Ministère pour coordonner les communications portant sur l'ensemble des réformes des droits de la personne et pour garantir que le mandat et le rôle du Tribunal soient correctement présentés dans les brochures.

Des efforts considérables ont été investis pour coordonner, rédiger et réviser les renseignements et les documents sur le nouveau processus des droits de la personne en vue de l'affichage sur le site Web du Tribunal. Le Tribunal prévoit créer un nouveau site Web interactif et dynamique avant juin 2008 où ses clients et le public en général trouveront des renseignements compréhensibles et opportuns.

L'accessibilité aux renseignements sur le site Web du Tribunal est un élément important. Après avoir fait des consultations sur le sujet, le Tribunal s'est efforcé de fournir des renseignements dans des formats accessibles au plus grand nombre d'intervenants possibles.

Quelques décisions du Tribunal

2006 - 2007

Forrester c. Commission des services policiers - Peel (municipalité régionale) (No. 2), 2006 HRTO 13

Le Tribunal a établi que la Commission des services policiers de la municipalité régionale de Peel a agi de façon discriminatoire à l'endroit d'une femme transsexuelle en la soumettant à une fouille à nu par des agents de sexe masculin. Cette décision est importante pour la longue discussion sur la transsexualité et la protection des droits des personnes transsexuelles en vertu du *Code*.

La plaignante a été arrêtée et soumise, à trois reprises, à une fouille à nu par des policiers de la municipalité régionale de Peel. Bien qu'elle ait demandé que les fouilles soient effectuées par des policières, des agents des deux sexes ont participé aux fouilles. Devant le Tribunal, l'intimé a

admis avoir enfreint le *Code* de façon non intentionnelle, et a témoigné qu'il avait adopté une nouvelle directive sur la fouille à nu des personnes transsexuelles. Le Tribunal néanmoins tenu l'audience de l'affaire afin de clarifier les questions de droit et d'examiner les problèmes suscités par la nouvelle directive.

Le Tribunal a affirmé que la transsexualité est comprise dans le sens du mot « sexe » en vertu du *Code*. Il a également établi que les services de police, y compris la fouille à nu des détenus, sont des services publics. Dans les circonstances de cette cause, la manière avec laquelle la plaignante a été fouillée a été un affront à sa dignité et à son identité individuelle.

Le Tribunal a ensuite examiné la directive et a dégagé les éléments nécessaires à une politique appropriée sur la fouille à nu des détenus transsexuels. Les détenus transsexuels doivent avoir le choix d'être fouillés par des policiers seulement, des policières seulement ou les deux. Une personne peut s'auto-identifier comme une femme ou un homme transsexuel(e). Si un policier a des doutes sur l'auto-identification du détenu, il doit noter les raisons pour lesquelles il doute et peut poser certaines questions précises. Si le policier continue d'avoir des doutes sur l'auto-identification du détenu, l'officier responsable de la division sera appelé à trancher la question de façon définitive. Si un détenu transsexuel pose un risque pour la sécurité, les agents ont le pouvoir de maintenir l'ordre comme s'il s'agissait de tout autre détenu.

Braithwaite c. Ontario (Procureur général) (No. 3), 2006 HRT0 15

Il a été établi que la *Loi sur les coroners* de l'Ontario était discriminatoire pour ce qui est des personnes souffrant de déficiences mentales, étant donné que les enquêtes sur les décès en établissement des patients psychiatriques réfractaires sont discrétionnaires, tandis que les enquêtes sur les décès en établissement des détenus sont obligatoires. Le Tribunal a ordonné au coroner en chef de l'Ontario de mener des enquêtes sur les décès en établissement de deux patients psychiatriques réfractaires. La décision a des répercussions sur l'interprétation du domaine des « services » du *Code* et la reconnaissance du fait que les personnes souffrant de déficience mentale ont toujours été un groupe désavantagé.

Un appel a été entendu à la Cour divisionnaire en juin 2007. La cour a autorisé l'appel et a rejeté les plaintes en décembre 2007. Voir *Procureur général de l'Ontario et le coroner en chef c. CODP, Braithwaite & Illingworth* 2007, 88 O.R. (3d) 455; l'autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour d'appel de l'Ontario a été refusée le 3 octobre 2008.

Iness c. Caroline Co-operative Homes Inc. (No. 5), 2006 HRT0 19

La coopérative intimée a agi de façon discriminatoire à l'égard de la plaignante en modifiant le ratio des loyers proportionnés au revenu pour les prestataires d'aide sociale, pensant que cela était requis par son bailleur de fonds fédéral, la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Ce faisant, la coopérative a traité la plaignante différemment des membres « qui travaillent à faible salaire » de la coopérative et qui continuent de payer leur loyer selon une échelle établie

de loyers proportionnés au revenu. Lorsqu'elle s'est plainte, le fait que la plaignante était prestataire d'aide sociale a été rendu public au sein de la coopérative. Le Tribunal a établi un lien entre l'augmentation du loyer et la perte de dignité.

Le Tribunal a rejeté l'argument de l'intimé selon lequel il ne pouvait être tenu responsable de discrimination étant donné que l'exigence était une condition de son contrat avec la S.C.H.L. Le Tribunal a remarqué que l'intimé avait omis de s'informer sur l'application de l'exigence de la S.C.H.L., alors qu'il était possible d'interpréter le contrat différemment, ce qui aurait rendu l'exigence d'augmentation du loyer non requise. La coopérative n'est pas un agent de la S.C.H.L. et ne peut donc pas échapper à ses responsabilités eu égard au *Code* au moment de signer un contrat qui se prête à plus d'une interprétation légitime.

Hogan c. Ontario (ministère de la Santé et des Soins de longue durée) (No. 4), 2006 HRTO 32

Le Tribunal a établi que le Ministre de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario n'a pas agi de façon discriminatoire en retirant l'inversion sexuelle chirurgicale du barème des prestations payées dans le cadre du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario (RAMO), mais a néanmoins omis d'accorder des accommodements adéquats à trois plaignants.

La majorité conclut que la décision du retrait de la liste a été prise par le Conseil des ministres, et l'objectif du gouvernement à l'époque était de maintenir son système de soins de santé universel et accessible à long terme, tout en restreignant et en modernisant ses services. Il a réduit le budget du RAMO de plusieurs façons. Vu le caractère sérieux de l'objectif, il était raisonnable et de bonne foi de chercher à l'atteindre en retirant l'inversion sexuelle chirurgicale de la liste des prestations. Par contre, au moment du retrait, trois des plaignants avaient déjà entamé leur transition sexuelle d'homme à femme. Le maintien des droits acquis ne s'est pas avéré une mesure d'accommodement suffisante étant donné que le processus de transition est habituellement long et que la date butoir ne laissait pas aux plaignants suffisamment de temps pour le compléter.

La dissidence estime que le retrait de l'inversion sexuelle chirurgicale était discriminatoire. L'inversion sexuelle chirurgicale est un traitement non esthétique de longue date, légitime, efficace et reconnu sur le plan médical pour les personnes transsexuelles qui souffrent des formes les plus profondes de troubles d'identité sexuelle. La décision relative au retrait a été prise en dehors du processus d'examen budgétaire visant la « restriction et la modernisation », et à la lumière de la preuve que l'Ontario a donnée publiquement pour justifier sa décision, soit que la transsexualité est un « choix de mode de vie ». Ainsi, la vice présidente dissidente a tiré une inférence défavorable à l'effet que l'élimination du service était empreinte de discrimination.

L'intimé interjette appel de cette décision auprès de la Cour divisionnaire. Voir : *Hogan, Stonehouse, A.B. et Andy McDonald c. HMQ (MSSLD)*, l'autorisation de prolonger le délai pour mettre l'appel en état a été accordée.

***Pridham c. En-Plas Inc.*, 2007 HRTO 8**

Le Tribunal a établi que les intimés ont agi de façon discriminatoire envers la plaignante en raison de son handicap, soit en mettant fin à son emploi alors qu'elle était en congé en raison de troubles mentaux.

Lorsque la plaignante a tenté de retourner au travail après un congé autorisé, elle a été immédiatement informée qu'on avait mis fin à son emploi. La position adoptée par les intimés était que le fait de lui permettre de revenir aurait été injuste pour d'autres employés et employées vu la possibilité qu'elle soit de nouveau malade. Le Tribunal a établi que cette attitude était discriminatoire, car elle était fondée sur des stéréotypes sur la maladie mentale plutôt que sur une évaluation individualisée de la situation de la plaignante.

Décision du Tribunal en 2007 - 2008

***Nassiah c. Commission des services policiers de Peel (municipalité régionale)* 2007 HRTO 14**

La plaignante, une femme noire, a été arrêtée par un gardien de sécurité au moment où elle quittait un magasin et a été accusée de vol. Elle a nié avoir volé et on a appelé la police. Lorsque l'agent intimé est arrivé, il a regardé la plaignante et, en sa présence, a demandé au gardien de sécurité si elle parlait anglais. Il lui a alors posé des questions d'une façon abusive et menaçante et a exigé qu'elle soit fouillée. Il a été convaincu qu'une erreur avait été commise seulement après avoir regardé l'enregistrement vidéo de surveillance.

Le Tribunal a établi que l'agent de police a agi de façon discriminatoire envers la plaignante et a constaté que la Commission intimée n'avait aucune directive interdisant le profilage racial ni de formation adéquate sur les préjugés et le profilage fondés sur la race pour tous les agents, nouveaux et actuels. Le Tribunal a ordonné à la Commission de mettre en place un certain nombre de mesures afin de se conformer au *Code*. Pour sa part, la plaignante a obtenu dédommagement pour la perte de dignité qu'elle a subie.

***Lepofsky c. Toronto Transit Commission*, 2007 HRTO 23; 2007 HRTO 41**

Ces décisions, soit une décision provisoire établissant que le fait de ne pas annoncer les arrêts sur tous les trajets de transport de surface était discriminatoire pour les passagers aveugles et prescrivant certaines directives à l'intimé, de même que la décision finale comprenant les raisons et d'autres directives, portent sur l'accessibilité des systèmes de transport en commun.

Le Tribunal a ordonné d'importantes mesures de redressement d'intérêt public, notamment en réaffirmant son ordonnance provisoire exigeant que la TTC se charge de veiller à ce que tous les arrêts soient annoncés sur tous les trajets d'autobus et de tramways, de tenir des séminaires de formation pour le personnel et tous les commissaires de la TTC, de modifier les descriptions de poste pour inclure une responsabilité en matière d'adaptation et d'accessibilité pour les

passagers souffrant de déficiences physiques, d'examiner le système d'annonce automatisé proposé et de le remplacer par des annonces faites par le conducteur si le système d'annonce automatisé ne soit pas efficace à 98 % et de tenir pendant trois ans des forums publics annuels sur l'accessibilité du transport par les commissaires de la TTC et la haute direction.

Lane c. AGDA Group Consultants, 2007 HRTO 34

Le plaignant souffrait de trouble bipolaire, ce qu'il n'avait pas déclaré avant d'être embauché par crainte que cela ne mine ses chances d'être engagé. Au cours de sa première semaine de travail, le plaignant a rencontré deux fois sa superviseuse immédiate pour l'informer de son état et lui offrir de plus amples renseignements. Presque immédiatement après, le plaignant a été congédié pour les motifs qu'il ne pourrait pas assumer les responsabilités de son poste. Il n'y a eu aucune discussion sur son état ou sur ses besoins particuliers ni de tentative pour obtenir plus de renseignements. L'employeur intimé a expliqué que le congédiement était fondé sur une évaluation selon laquelle le plaignant ne supporterait pas les tensions d'un poste critique pour la sécurité et pourrait être absent du travail pendant des périodes clés. L'employeur a également affirmé que le plaignant devrait être comparé à d'autres employés en probation, qui peuvent être congédiés si l'entreprise a des doutes quant à leur fiabilité ou leur assiduité au travail.

Le Tribunal a rejeté cet argument. Pour établir s'il y a eu discrimination, il faut déterminer si une adaptation a ou aurait pu être offerte. Dans ce cas, il y a eu « jugement hâtif », sans enquête. L'intimé n'a pas rempli ses obligations administratives consistant à fournir des mesures d'adaptation parce qu'il n'a pas mené une évaluation appropriée de l'état du plaignant ou de sa capacité à s'adapter. Le défaut de remplir les obligations administratives quant à l'adaptation, soit le devoir d'enquêter et d'évaluer, constitue une forme de discrimination. Bien que rien n'empêche l'employeur de présenter, après coup, des justifications de son manquement à offrir des mesures d'adaptation, lorsque le défaut d'effectuer une évaluation appropriée a ses propres conséquences néfastes, il peut y avoir discrimination pour laquelle le plaignant a un droit indépendant à des mesures de redressement.

L'intimé a interjeté appel de la décision du Tribunal. L'appel a été rejeté avec des variantes mineures apportées aux mesures de redressement d'intérêt public le 8 août 2008. L'autorisation d'appel a été refusée par la Cour d'appel le 17 novembre 2008. Voir *ADGA Group Consultants Inc. c. Lane & OHRC*, 2008 CanLII 39605.

Seguin c. Great Blue Heron Casino, 2007 HRTO 33

Le Tribunal a établi que l'intimé a agi de façon discriminatoire lorsqu'il a refusé à la plaignante un poste en raison de son sexe. La plaignante a été embauchée pour nettoyer les toilettes pour femmes. Un homme a été embauché en même temps qu'elle pour nettoyer les toilettes pour hommes. Cet homme a obtenu un poste d'entretien ménager à temps plein qui comportait des tâches générales d'entretien ménager, en plus du nettoyage des toilettes pour hommes. L'intimé a nié avoir agi de façon discriminatoire contre la plaignante, parce que le nettoyage des toilettes pour hommes doit être fait par un homme. Le Tribunal n'a rien trouvé à redire au fait que le nettoyage des toilettes pour hommes doit être fait par un homme, mais puisque le nettoyage des toilettes ne représentait qu'une des tâches de l'entretien ménager, il n'était pas convaincu que le fait d'être un homme constituait une exigence professionnelle justifiée pour le poste d'entretien ménager. Le Tribunal a conclu qu'une femme aurait pu faire le travail.

L'intimé a interjeté appel de la décision du Tribunal. La Cour divisionnaire a maintenu la décision du Tribunal quant à la discrimination fondée sur le sexe. Voir *Great Blue Heron Charity Casino c. Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne)*, 2008 CanLII 45003

Chard c. Newton, 2007 HRTO 36

Le Tribunal a établi que l'intimé a harcelé sexuellement la plaignante durant son emploi. L'intimé lui faisait des commentaires et des suggestions à teneur sexuelle et l'a touchée de façon inappropriée à deux reprises. La plaignante s'est objectée et a parlé au directeur général. L'intimé a été réprimandé et une lettre disciplinaire a été versée à son dossier. Aucune plainte contre l'entreprise n'a été portée en vue d'une audience.

Brown c. Trebas Institute, 2008 HRTO 10

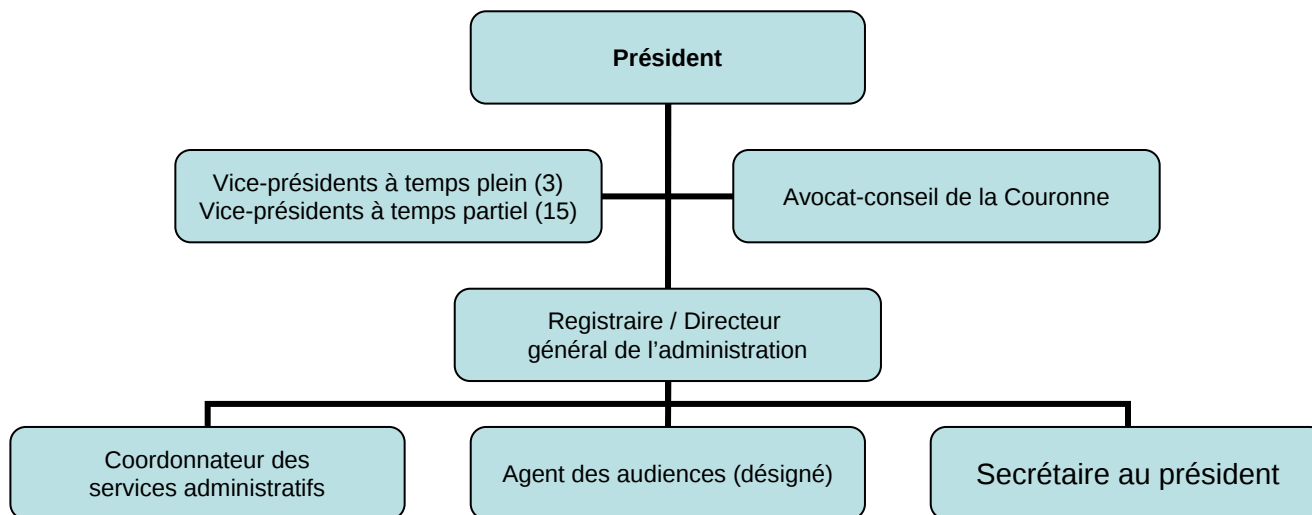
Le plaignant est aveugle au sens de la loi et au sens clinique. L'intimé est un petit établissement post-secondaire privé qui offre des cours dans les arts de l'enregistrement et de la production cinématographique et télévisuelle. Le plaignant a été accepté dans le programme d'administration de l'industrie de la musique. Il a rencontré l'agent des admissions pour discuter de mesures d'adaptation. Au début du semestre, comme les mesures d'adaptation n'étaient pas en place, il a demandé et a obtenu un report d'admission. En mars 2001, les mesures d'adaptation nécessaires n'étaient toujours pas en place et il a donc demandé un second report. Ce report a été refusé et on lui a dit qu'il y aurait un délai d'attente de six à dix mois et qu'après, il devrait recommencer le processus.

Le Tribunal a établi que l'intimé n'a pas assumé ses responsabilités quant à l'adoption de mesures d'adaptation ou pour offrir de l'aide au plaignant alors qu'il savait que celui-ci éprouvait des difficultés. La politique de l'intimé prévoyait qu'un seul report. Les reports occasionnaient de la paperasse supplémentaire et étaient parfois difficiles à suivre. Toutefois, la politique et la décision de ne pas accorder un second report, a eu un effet discriminatoire. Rien n'a été fait pour aider M. Brown et le fait de lui donner plus de temps lui aurait occasionné des difficultés excessives.

Annexes

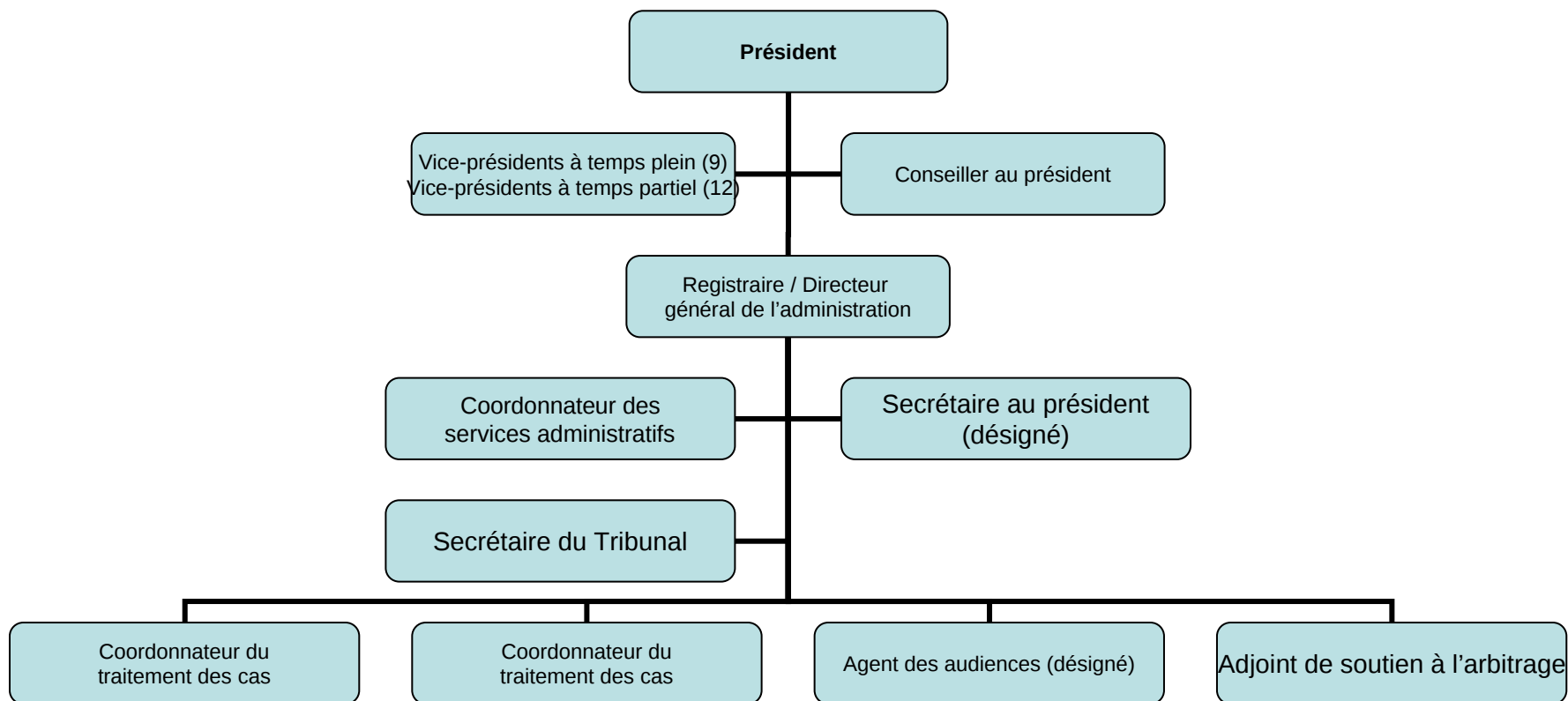
Organigramme du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

(au 31 mars 2007)



Organigramme du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

(au 31 mars 2008)



NOMINATIONS À LA CAO
TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO
(au 31 mars 2007)

Annexe 3

Poste	Personne nommée	Dates de nomination (Du - au)	Dates de nomination initiales (Du - au)	Notes
Président du conseil	Michael Gottheil	14 avril 2005 - 13 avril 2008		
Vice-présidents du conseil à plein temps	Patricia DeGuire	5 mai 2005 - 4 mai 2007	5 mai 1999 - 4 mai 2005	Nomination croisée au Tribunal de l'équité salariale
	Mary Ross Hendriks	14 avril 2005 - 13 avril 2008	14 janv. 2002 - 13 avril 2005	
	David Wright	7 mars 2007 - 6 mars 2009		
	Mary Anne McKellar	24 févr. 2006 - 24 févr. 2009	17 avril 1995 - 23 févr. 2006	Nomination croisée à titre de vice-président du conseil à la Commission des relations de travail de l'Ontario / du Tribunal de l'équité salariale / du Tribunal des droits de la pesonne de l'Ontario
Membres à temps partiel	Mark Sandler	17 févr. 2006 - 16 févr. 2009	17 févr. 1999 - 16 févr. 2006	
	Laverne Jacobs	22 déc. 2005 - 21 déc. 2008		
	Sunil Kapur	28 juin 2006 - 27 juin 2009		
	David Osborn	28 juin 2006 - 27 juin 2009		
	Jennifer Scott	17 juill. 2006 - 16 juill. 2009		
	Alvin Rosenberg	4 févr. 2004 - 3 févr. 2007	30 oct. 2000 - 30 oct. 2003	
	Ajit Jain	30 mars 2006 - 29 mars 2007	30 mars 1999 - 29 mars 2006	
	Kaye Joachim	22 déc. 2005 - 21 déc. 2008		
	Kathleen Martin	28 juin 2006 - 27 juin 2009		
	David Mullan	24 févr. 2006 - 23 févr. 2007	24 août 1998 - 23 févr. 2006	
	Peter Cory	18 févr. 2004 - 18 févr. 2007		
	Ian Anderson	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario
	Caroline Rowan	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario
	Susan Serena	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario

NOMINATIONS À LA CAO
TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO
(au 31 mars 2008)

Annexe 4

Poste	Personne nommée	Dates de nomination (Du - au)	Dates de nomination initiales (Du - au)	Notes
Président du conseil	Michael Gottheil	14 avril 2008 -13 avril 2013	14 avril 2005 - 13 avril 2008	
Vice-présidents du conseil à temps plein	David Wright	7 mars 2007 - 6 mars 2009		
	Leslie Reaume	27 juin 2007 - 26 juin 2009		
	Brian Eyolfson	13 août 2007 - 12 août 2009		
	Kaye Joachim	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Kathleen Martin	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Keith Brennenstuhl	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Mark Hart	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Sherry Liang	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Ena Chadha	4 sept. 2007 - 3 sept. 2009		
	Mary Anne McKellar	24 févr. 2006 - 24 févr. 2009	17 avril 1995 - 23 févr. 2006	Nomination croisée à titre de vice-président du conseil auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario / du Tribunal de l'équité salariale / du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario
Membres à temps partiel	Mark Sandler	17 févr. 2006 - 16 févr. 2009	17 févr. 1999 - 16 févr. 2006	
	Laverne Jacobs	22 déc. 2005 - 21 déc. 2008		
	Sunil Kapur	28 juin 2006 - 27 juin 2009		
	David Osborn	28 juin 2006 - 27 juin 2009		
	Jennifer Scott	17 juill. 2006 - 16 juill. 2009		
	Alvin Rosenberg	4 févr. 2007 - 3 févr. 2012	30 oct. 2000 - 3 févr. 2007	
	Ajit Jain	30 mars 2007 - 29 mars 2012	30 mars 1999 - 29 mars 2007	
	Joseph Radocchia	4 sept. 2007 - 30 sept 2009		
	Ian Anderson	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario
	Caroline Rowan	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario
	Susan Serena	26 oct. 2005 - 25 oct. 2008		Nomination croisée de la Commission des relations de travail de l'Ontario

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO
RAPPORT FINANCIER DE 2006-2007

Annexe 5

Compte standard	Budget approuvé par le Cons. de gestion du gouv.	Total des dépenses réelles	Écart	Pourcentage du budget dépensé	Explication de l'écart
Salaires et traitements	\$ 713.30	\$ 749.40	-\$ 36.10	-5%	
Avantages sociaux	\$ 91.90	\$ 63.80	\$ 28.10	31%	
Transport et comm.	\$ 59.20	\$ 62.40	-\$ 3.20	-5%	
Services	\$ 245.10	\$ 176.10	\$ 69.00	28%	
Fournitures	\$ 17.90	\$ 17.60	\$ 0.30	2%	
Total ACDE (autres charges directes de l'exploitation)	\$ 322.20	\$ 256.10	\$ 66.10	21%	
TOTAL	\$ 1,127.40	\$ 1,069.30	\$ 58.10	5%	

Tous les chiffres sont en milliers de dollars

TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO
RAPPORT FINANCIER 2007-2008

Annexe 6

Compte standard	Budget approuvé par le Cons. de gestion du nouv.	Total des dépenses réelles	Écart	Pourcentage de l'écart budgétaire	Explication de l'écart
Salaires et traitements	\$ 2,008.80	\$ 1,972.00	\$ 36.80	2%	
Avantages sociaux	\$ 200.90	\$ 194.60	\$ 6.30	3%	
Transport et comm.	\$ 100.00	\$ 94.50	\$ 5.50	6%	
Services	\$ 764.10	\$ 802.40	-\$ 38.30	-5%	
Fournitures	\$ 171.40	\$ 139.20	\$ 32.20	19%	
Total ACDE (autres charges directes d'exploitation) (ODOE)	\$ 1,035.50	\$ 1,036.10	-\$ 0.60	0%	
TOTAL	\$ 3,245.20	\$ 3,202.70	\$ 42.50	1%	

Le budget approuvé du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) de 2007-2008 comprend le personnel habituel du TDPO, le personnel de transition et le budget TI.