



RÉGLER :

Le mandat du Tribunal est de régler les requêtes dont il est saisi en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.



 Mission

- 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’appliquera à faire connaître son travail auprès du public. Le Tribunal agit de façon à répondre aux besoins des groupes ou communautés intéressés.



Valeurs fondamentales

Les valeurs tenues pour fondamentales par le 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 ?uvre. Les valeurs fondamentales sont les suivantes :

ACCESSIBILITÉ :

sur les plans tant physique que fonctionnel.

Sur le plan physique : tout, des salles d’audience aux publications et autres modes de diffusion de l’information, est conçu pour donner aux personnes qui désirent participer pleinement aux processus du Tribunal un accès sans entraves.

Sur le plan fonctionnel : le processus est équitable, pertinent et facile à comprendre pour quiconque y participe, qu’il ou elle y participe à titre de plaignant(e), d’intimé(e) ou d’intervenant(e) et qu’il ou elle soit ou non représenté(e) par un avocat ou une avocate.



ÉQUITÉ : le processus garantit que les décisions sont justifiées dans les faits, en droit et sur le fond.



la procédure du Tribunal est transparente et les décisions sont rendues ouvertement, selon des motifs de fond qui sont formulés de façon claire, concise et facile à comprendre.



TRANSPARENCE :





TRAITEMENT EN TEMPS OPPORTUN :

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 ?uvre des recours réels et efficaces.



OCCASION DE SE **FAIRE ENTENDRE** DONNÉE AUX PARTIES :

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.



Message du président

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de 2009–2010 du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

L'année écoulée a été la première année complète où le « nouveau » TDPO a mis en œuvre son mandat de résolution de requêtes en matière de droits de la personne déposées directement auprès de lui en vertu de l'article 34 du *Code des droits de la personne* (le *Code*). Nous avons reçu environ 3 500 nouvelles requêtes cette année et avons consacré une grande partie de nos activités à la résolution de celles-ci, soit par voie de la médiation ou avec une décision. Notre expérience et les commentaires que nous avons reçus du public, y compris de notre Comité consultatif des pratiques du TDPO, nous ont permis de peaufiner et d'améliorer nos procédures, notamment pour le traitement des cas.

Le TDPO a accepté des requêtes en vertu des dispositions transitoires, sous le régime de l'article 53 du *Code*, jusqu'au 30 juin 2009. Près de 2 000 requêtes de cette catégorie, déposées à l'origine sous la forme de plaintes à la Commission ontarienne des droits de la personne, ont été déposées entre le 30 juin 2008 et le 30 juin 2009. Un groupe d'arbitres et de membres du personnel, admirablement dirigé par la présidente suppléante Kaye Joachim, ont été affectés aux dossiers déposés en vertu des dispositions transitoires et ont bien avancé dans leurs tâches. Nous avons aussi continué à traiter les dossiers renvoyés par la Commission ontarienne des droits de la personne avant le 30 décembre 2008.

La jurisprudence du TDPO sur les questions procédurales et de fond s'est considérablement développée cette année. Des décisions ont établi des précédents sur l'interprétation des nouvelles dispositions du *Code* et des Règles de procédure, et ont éclairci la jurisprudence de fond dans de nombreux domaines importants, notamment la discrimination fondée sur la race, le harcèlement sexuel, l'obligation de tenir compte des handicaps et la conformité des programmes de prestations du gouvernement aux principes énoncés dans le *Code*.

Le 1^{er} novembre 2009, Michael Gottheil a quitté son poste de président du TDPO pour assumer les fonctions de président exécutif des Tribunaux de l'environnement et de l'aménagement du territoire Ontario. Michael a présidé le TDPO pendant les quatre dernières années de réforme, le guidant dans sa transformation d'un petit tribunal entendant environ 150 cas par année à sa forme actuelle. C'est en grande partie grâce à son travail que le TDPO si bien réussit sa transformation. Il a tout particulièrement mis l'emphasis sur la consultation avec des intervenants et il a développé une vision d'un tribunal des droits de la personne capable d'appliquer les meilleures pratiques en matière de justice administrative afin de fournir des services accessibles, justes et rapides pour le règlement des différends.

L'organisme est mû par sa quête de l'innovation et de l'excellence. Je suis sans cesse impressionné par l'importance que le personnel et les arbitres du Tribunal accordent au service à la clientèle et par leurs efforts dans ce sens. Je tiens à les remercier et les féliciter de leur travail.

Ayant acquis plus d'expérience dans son nouveau rôle, le TDPO veille toujours à ce que ses processus soient justes, accessibles et appropriés aux questions soulevées dans chaque cas. Nous maintenons nos efforts de consultation et nous sommes toujours heureux de recevoir des commentaires sur nos procédures.



David A. Wright
Président intérimaire

Table des matières

Processus de nomination	2
Activités	3
Nouvelles requêtes	3
Requêtes en vertu des dispositions transitoires	5
Plaintes renvoyées par la Commission	5
Activités de sensibilisation	6
Annexes	7
(a) Processus de traitement d'une requête	7
(b) Organigramme	8
(c) Vice-présidents et membres	9
(d) Données financières	11
(e) Décisions choisies du TDPO en 2009–10	12

Processus de nomination

Le *Code des droits de la personne* exige que les membres du Tribunal possèdent :

- de l'expérience, des connaissances ou une formation en droit dans le domaine des droits de la personne et des questions s'y rapportant;
- une aptitude en matière d'impartialité de jugement;
- une aptitude à mettre en œuvre les pratiques et procédures juridictionnelles de rechange.

Les membres du Tribunal sont nommés par décret du gouvernement à partir d'une liste de candidats recommandés par le Tribunal. Le Tribunal dresse cette liste en suivant un processus de recrutement ouvert,

public et concurrentiel, conformément aux directives du Secrétariat des nominations et aux exigences du *Code*. La liste des candidats qualifiés est alors transmise au procureur général pour examen.

La conduite des membres du Tribunal est régie par le *Code* de responsabilités professionnelles et éthiques du Tribunal et par une description de tâche détaillée.

Vous trouverez une liste complète de nos vice-présidents et de nos membres à temps partiel, de même que leur biographie, à l'annexe C.

Activités

Réception des requêtes

Le TDPO a répondu à plus de 54 000 demandes de renseignements par téléphone et 500 demandes de renseignements en personne au cours de l'exercice 2009–2010. La majorité des questions posées concernaient les procédures du Tribunal et ont été répondues par le personnel du Tribunal. Toutefois, un grand nombre de demandes de renseignements (plus de 12 000) ont été renvoyées pour assistance juridique au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne ou à son site Web.

Charge de travail

Depuis le 30 juin 2008, toutes les requêtes pour discrimination en vertu du *Code* sont déposées directement auprès du TDPO en vertu des articles 34 ou 35 du *Code*. Outre ces « nouvelles requêtes », le Tribunal a pour mandat de régler deux autres types d'affaires qui ont été introduites à l'origine sous le régime de l'ancien système :

- Les requêtes en vertu des dispositions transitoires : il s'agit des requêtes déposées au Tribunal entre le 30 juin 2008 et le 30 juin 2009, qui se fondaient sur des plaintes déposées à l'origine à la Commission ontarienne des droits de la personne sous l'ancien système [article 53 du *Code*];
- Les plaintes renvoyées par la Commission : il s'agit des plaintes déposées sous l'ancien système et que la Commission renvoyait au Tribunal pour qu'il tienne une audience à leur sujet.

Nouvelles requêtes

Requêtes : au cours de l'exercice 2009–2010, le TDPO a reçu 3 551 nouvelles requêtes, soit une moyenne d'un peu moins de 300 par mois. Moins de 30 % des requérants étaient représentés au moment du dépôt de leur requête. Une évaluation géographique des requêtes fondée sur le code postal du requérant donne les résultats suivants :

Région de l'Est (K)	405 (11,4 %)
Région du Centre (L)	1 357 (38,2 %)
Toronto (M)	860 (24,2 %)
Région de l'Ouest (N)	618 (17,4 %)
Région du Nord (P)	214 (6 %)
Autre	97 (2,7 %)

Le tableau suivant indique le nombre et le pourcentage des requêtes selon chacun des cinq domaines sociaux couverts par le *Code*. On notera que même si la plupart des requêtes ne concernent qu'un domaine social, certaines se fondent sur plus d'un domaine social, ce qui engendre un total légèrement supérieur au nombre de requêtes reçues.

Domaine social	Nombre et pourcentage de requêtes
Emploi	2 664 (75 %)
Biens, services et établissements	714 (20,1 %)
Logement	201 (5,7 %)
Contrats	64 (1,8 %)
Adhésion à une association professionnelle	41 (1,2 %)
Aucun domaine social	75 (2,1 %)

Le tableau suivant indique le nombre et le pourcentage de requêtes déposées dans lesquelles un motif interdit par le *Code* est soulevé. Comme de nombreuses requêtes invoquent des allégations de discrimination fondée sur plus d'un motif prévu par le *Code*, les totaux indiqués dans le tableau dépassent de beaucoup le total du nombre de requêtes reçues.

Motif	Requêtes
Handicap	1 853 (52,2 %)
Représailles	896 (25,2 %)
Sexe, grossesse et identité sexuelle	836 (23,5 %)
Race	699 (19,7 %)
Couleur	494 (13,9 %)
Âge	488 (13,7 %)
Origine ethnique	485 (13,7 %)
Lieu d'origine	438 (12,3 %)
État familial	345 (9,7 %)
Ascendance	336 (9,5 %)
Sollicitations ou avances sexuelles	330 (9,3 %)
Croyance	222 (6,3 %)
État matrimonial	210 (5,9 %)
Orientation sexuelle	141 (4 %)
Association	140 (3,9 %)
Citoyenneté	128 (3,6 %)
Existence d'un casier judiciaire	126 (3,5 %)
État d'assisté social	50 (1,4 %)
Aucun motif	106 (3 %)

Médiation : Dans le cadre des procédures du Tribunal, on demande aux parties si elles souhaitent participer à une médiation pour tenter de régler leur différend. Si les parties n'indiquent pas leur volonté de participer à une médiation, le Tribunal peut faire un suivi avec les parties pour explorer l'option de la médiation. Toutefois, la participation à la médiation demeure volontaire.

La médiation se déroule de façon structurée avec un « volet écoute », où les parties ont l'occasion de raconter leurs histoires et d'être entendues. La médiation est dirigée par un membre ou un vice-président du Tribunal qui possède une vaste expérience en droits de la personne et en règlement extrajudiciaire des différends.

Le rôle du Tribunal dans la médiation est d'orienter les efforts des parties afin qu'elles arrivent à un règlement. Il est important de souligner que le Tribunal n'approu-

ve pas le résultat du règlement par médiation d'un différend. Un tel règlement est volontaire et exige l'accord de toutes les parties.

Le vice-président ou le membre peut donner des renseignements sur les issues probables d'une cause, advenant qu'elle ne soit pas réglée à l'amiable, ou l'issue d'autres causes similaires. Si la cause n'est pas réglée, un autre vice-président ou membre sera désigné pour statuer sur l'instance.

Au cours de l'exercice 2009–2010, le TDPO a tenu plus de 1 200 séances de médiation pour des nouvelles requêtes, obtenant un taux de règlement d'environ 67 %.

Audiences et décisions : Lorsque la médiation ne permet pas d'obtenir un règlement ou si les parties n'ont pas opté pour la médiation, le Tribunal envoie un avis de confirmation d'audience. Les audiences sur le fond ont lieu généralement en personne, dans 12 centres répandus dans la province. Les affaires préliminaires et procédurales peuvent être entendues par conférence téléphonique ou en personne ou peuvent être traitées par examen de dossier. Les décisions sont consultables en ligne, à : <http://www.canlii.org/fr/on/onhrt/index.html>.

Les procédures du Tribunal en matière d'audience suivent les principes suivants :

- L'arbitre joue un rôle actif dans le processus d'audience. La procédure utilisée peut varier d'une audience à l'autre.
- Les Règles de procédure du Tribunal permettent à l'arbitre d'adopter des méthodes non traditionnelles d'arbitrage afin de mieux cibler les questions litigieuses et afin d'assurer que le processus est compréhensible et juste, que les parties soient représentées ou non par des juristes ou parajuristes.
- L'arbitre a le pouvoir d'interroger les témoins, de recevoir des témoignages qui ne sont pas faits sous serment et de limiter les preuves ou les observations sur toute question.
- L'arbitre doit faire preuve de neutralité et ne peut assumer la responsabilité de cerner ou de présenter les éléments de preuve.
- L'arbitre adopte l'approche qui favorisera la résolution de l'affaire sur le fond et de façon équitable, juste et expéditive, tout en tenant compte des faits et du droit, ainsi que de la nature des questions en litige.
- Les audiences sont ouvertes, transparentes et

menées en conformité avec les règles de justice procédurale.

- Les décisions sont claires, motivées et concises, et rendues dans les meilleurs délais.

Le tableau suivant résume les 1 740 décisions rendues en 2009–2010 dans des nouvelles requêtes.

Type de décision	Totaux
Décisions définitives sur le fond	75
Discrimination établie	29
Discrimination non établie	46
Rejets sur un point préliminaire	301
Reports	147
Retraits	212
Autres questions de procédure	931
Réexamens	66
Violation d'un règlement à l'amiable	8
Total des décisions	1 740

Charge de travail et délais de traitement : En dépit de ce niveau d'activités, le nombre de dossiers actifs du TDPO a augmenté. Au début de l'exercice, il y avait 1 719 dossiers ouverts. En 2009–2010, le Tribunal a reçu 3 551 nouvelles requêtes et en a fermé 1 938. À la fin de l'année, il restait 3 384 dossiers ouverts. Environ 500 de ces dossiers ont été reportés et sont donc inactifs.

Le TDPO a établi les mesures de la performance suivantes :

75 % des requêtes acceptées qui sont complètes seront réglées dans l'année qui suit leur dépôt.

Parmi les requêtes réglées au cours de l'exercice 2009–2010, 95 % ont été réglées dans l'année qui a suivi leur admission comme requêtes complètes. La moyenne est de 183 jours et le nombre de jours médian se situe à 171 jours.

Requêtes en vertu des dispositions transitoires

La nouvelle loi prévoit un système pour traiter les quelque 4 000 plaintes ouvertes à la Commission. Pendant un an, du 30 juin 2008 au 30 juin 2009, le plaignant pouvait déposer une plainte au TDPO en déposant une requête en vertu de l'article 53 du *Code*.

Pendant cette période, le TDPO a reçu au total 1 926 requêtes en vertu des dispositions transitoires, dont 775 ont été déposées en 2009–2010. Il y a lieu de

signaler que 589 requêtes, soit plus de 30 % du total, ont été déposées en juin 2009, le dernier mois de la période d'admission des requêtes en vertu des dispositions transitoires.

Le TDPO a adopté des procédures destinées à régler ces requêtes dans les meilleurs délais. Au cours de 2009–2010, 919 requêtes en vertu des dispositions transitoires ont été réglées, et 731 sont encore ouvertes. Le tableau suivant fournit des renseignements au sujet de ces cas :

Séances de médiation tenues	690
Conférences en vue d'une transaction (audiences) tenues	388
Types de clôture	
Cas réglés pendant la médiation	361
Cas réglés en dehors de la médiation	140
Décisions définitives (y compris le réexamen)	316
Cas retirés / Clôtures administratives	102
Total des dossiers clos	919

Plaintes renvoyées par la Commission

Sous l'ancien système, la Commission décidait quelles plaintes seraient renvoyées au TDPO pour qu'il tienne une audience. Sous le nouveau régime, la Commission pouvait encore prendre cette décision jusqu'en décembre 2008. Elle a donc renvoyé les dernières plaintes en décembre 2008.

Le TDPO s'efforce de résoudre un nombre fini de plaintes renvoyées par la Commission. À la fin de l'exercice 2008–2009, on comptait 697 de ces dossiers. À la fin de l'exercice 2009–2010, il en restait 469. Toutefois, comme un grand nombre de ces plaintes portent sur des questions connexes, le nombre réel de dossiers actifs à la fin de l'exercice était tombé à 56. Parmi ces dossiers :

- 34 étaient inscrits sur le rôle des audiences;
- 10 étaient ajournés;
- 2 faisaient l'objet de discussions actives en vue d'un règlement;
- 10 attendaient une décision définitive.

Au cours de l'exercice 2009–2010, le TDPO a rendu 63 décisions sur des plaintes renvoyées par la Commission, dont 13 étaient des décisions définitives sur le bien-fondé de la plainte. Le Tribunal a conclu à l'existence de discrimination dans 11 de ces dossiers, et deux plaintes ont été rejetées.

Activités de sensibilisation

Site Web

Le site Web du TDPO (www.hrto.ca) est la principale source de renseignements sur ses procédures. Il contient des guides, les Règles de procédure du Tribunal, les directives de pratique et formulaires du Tribunal, ainsi que des liens vers des ressources utiles. Au début avril 2010, le TDPO a mis à jour son site, afin de le rendre plus accessible et convivial. Il a notamment apporté les améliorations suivantes :

- des tailles de police de caractères ajustables;
- une option de navigation « Passer au contenu » pour ceux qui utilisent des lecteurs d'écran;
- des versions de pages faciles à imprimer;
- une option d'envoyer les pages du site par courriel;
- la possibilité de passer directement de la version anglaise à la version française des pages, et vice versa.

Comité consultatif des pratiques du TDPO

Le Comité consultatif des pratiques du TDPO a tenu son assemblée inaugurale le 10 juin 2009. Dirigé par ses coprésidentes, Mary Cornish et Patty Murray, le Comité se compose de 11 membres qui comparaissent régulièrement devant le TDPO. Il réunit quatre membres qui comparaissent régulièrement pour les requérants, quatre autres qui comparaissent régulièrement pour les intimés, et un membre de chacune des organisations suivantes : la Commission ontarienne des droits de la personne, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne et l'Association du Barreau de l'Ontario. Le président du Tribunal et le conseiller juridique du président sont également membres du Comité. Une liste des membres actuels du Comité figure sur le site Web du Tribunal.

Le Comité consultatif des pratiques du TDPO est une ressource importante pour le TDPO, car il lui communique les commentaires de ses intervenants sur les politiques, les pratiques et la performance du Tribunal. Le Comité s'est réuni quatre fois en 2009–2010. Ses membres ont été notamment consultés sur les révisions proposées aux Règles, aux procédures relatives à l'accès à l'information et à la protection de la vie privée, et aux procédures de traitement des requêtes. Ils ont présenté leurs commentaires détaillés à ce sujet.

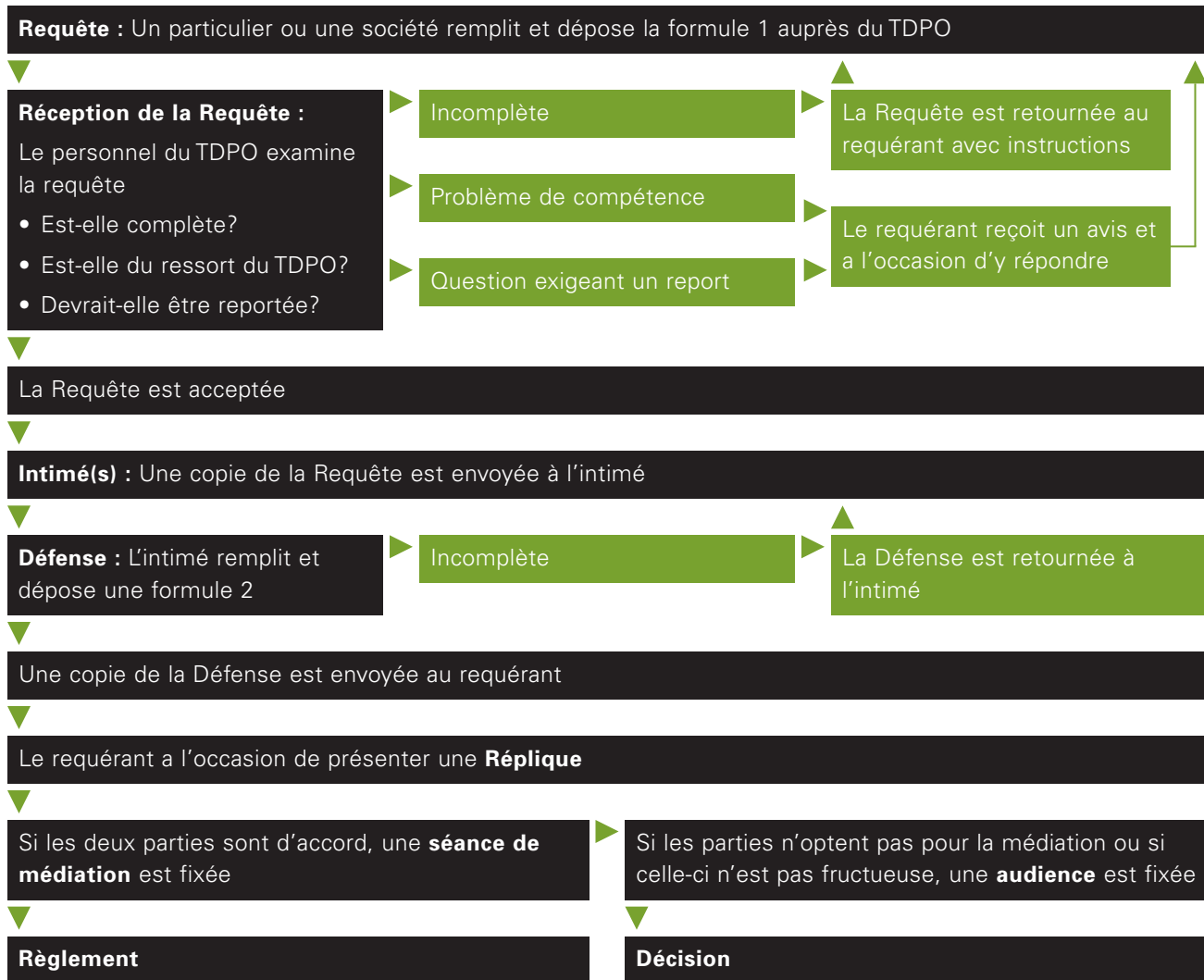
Engagements à présenter des exposés

Les arbitres et le personnel du TDPO ont présenté de nombreux exposés devant divers groupes d'intervenants. En 2009–2010, des représentants du TDPO ont assisté à environ 40 réunions et conférences, faisant des exposés dans toute la province devant divers groupes composés notamment d'avocats, d'autres représentants juridiques, de représentants d'organismes de services sociaux, de fournisseurs de soins de santé, d'étudiants et de délégations d'autres ressorts.

Annexes

(a) Processus de traitement d'une requête

L'organigramme suivant donne une vue d'ensemble du nouveau processus de traitement des requêtes du Tribunal. Pour plus de détails, consultez le Guide du requérant et le Guide de l'intimé disponibles en ligne.



(b) Organigramme

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Au 31 mars 2010



(c) Vice-présidents et membres

Arbitre	Première nomination	Date d'expiration du mandat
Président intérimaire		
Wright, David A.	7 mars 2007, comme vice-président	
	2 novembre 2009, comme président intérimaire	01 mai 2010
Vice-présidents (temps plein)		
Bhaba, Faisal	08 octobre 2008	07 octobre 2010
Bhattacharjee, Kenneth	03 septembre 2008	02 septembre 2010
Brennenstuhl, Keith	04 septembre 2007	03 septembre 2012
Chadha, Ena	04 septembre 2007	03 septembre 2012
Cook, Brian	03 septembre 2008	02 septembre 2010
Eyolfson, Brian	13 août 2007	12 août 2012
Flaherty, Michelle	22 octobre 2008	21 octobre 2010
Hart, Mark	04 septembre 2007	03 septembre 2012
Joachim, Kaye	22 décembre 2005	03 septembre 2012
Keene, Judith	26 novembre 2008	25 novembre 2010
Liang, Sherry	04 septembre 2007	03 septembre 2010
Martin, Kathleen	28 juin 2006	03 septembre 2010
Muir, David	21 août 2008	20 août 2010
Overend, Naomi	17 septembre 2008	16 septembre 2010
Price, Sheri	03 septembre 2008	02 septembre 2010
Reaume, Leslie	27 juin 2007	26 juin 2012
Renton, Alison	22 octobre 2008	21 octobre 2010
Sengupta, Jayashree (Jay)	03 septembre 2008	02 septembre 2010
Truemner, Mary	03 septembre 2008	02 septembre 2010
Whist, Eric	03 septembre 2008	02 septembre 2010

Arbitre	Première nomination	Date d'expiration du mandat
Membres à temps partiel		
McKellar, Mary Anne	17 avril 1995	24 février 2014
Anderson, Ian B.	26 octobre 2005	25 octobre 2010
Chapman, Pamela	13 mai 2009	12 mai 2011
Diamond, Andrew	21 août 2008	20 août 2010
Dimovski, Jim	12 août 2008	11 août 2010
Doyle, Maureen	21 août 2008	20 août 2010
Handelman, Mark	12 août 2008	11 août 2010
Hewat, Dale Lisa	24 septembre 2008	23 septembre 2010
Hinchman, Judith Anne	12 août 2008	11 août 2010
Jacobs, Laverne Astrid	22 décembre 2005	21 décembre 2013
Jain, Ajit	30 mars 1999	29 septembre 2012
Kapur, Sunil	28 juin 2006	27 juin 2014
Manwaring, John	13 mai 2009	12 mai 2011
Osborn, David	28 juin 2006	27 juin 2014
Rosenberg, Alvin B.	30 octobre 2000	03 février 2012
Rowan, Caroline	26 octobre 2005	25 octobre 2010
Sandomirsky, Janice	12 août 2008	11 août 2010
Scott, Jennifer A.	17 juillet 2006	16 juillet 2011
Serena, Susan Jane	26 octobre 2005	25 octobre 2010
Shannon, David W.	21 août 2008	20 août 2010
Sheehan, Brian	12 août 2008	11 août 2010
Slotnick, Lorne	24 septembre 2008	23 septembre 2010
Whyte, Alan	01 mars 2010	02 septembre 2010
Wiggins, Ailsa	21 août 2008	20 août 2010

(d) Données financières

Le TDPO est un tribunal d'arbitrage indépendant qui travaille de façon indépendante du ministère du Procureur général. Sur le plan budgétaire, le TDPO est redevable devant le Procureur général. Le budget annuel du TDPO fait partie intégrante du processus d'estimation et d'attribution du ministère, et le TDPO est tenu de soumettre chaque trimestre des rapports sur ses dépenses et ses engagements planifiés. Le sous-procureur général a délégué des compétences au président, au directeur général et aux chefs en ce qui a trait à certaines transactions financières et administratives.

Le TDPO est assujéti à des vérifications et limites budgétaires, et ses chefs doivent suivre les pratiques de gestion établies et utiliser les ressources publiques à des fins autorisées.

	Budget original du CGG	Budget révisé du CGG	TDPO (Nouvelles requêtes)	Transition (Requêtes en vertu des disp. Transitoires et plaintes renvoyées par la Commission)	2009–2010 Total des dépenses	Écart Budget révisé du CGG
Comptes standards						
Traitements et salaires	6 952,7	6 702,2	5 693,35	780,47	6 473,82	
Avantages sociaux	902,6	697,9	672,86	103,27	776,12	
Transports et communications	1 619,5	602,2	516,40	126,97	643,38	
Services	1 252,4	1 446,1	893,64	553,74	1 447,38	
Fournitures et matériel	389,5	189,7	158,16	24,61	182,77	
Total	11 116,70	9 638,10	7 934,41	1 589,06	9 523,47	114,63

Le nouveau mandat plus vaste du TDPO est entré en vigueur le 30 juin 2008. À cette date, le TDPO a assumé la responsabilité pour toutes les requêtes pour discrimination en vertu du *Code des droits de la personne*. En outre, il a comme tâche de résoudre les plaintes renvoyées par la Commission ontarienne des droits de la personne en vertu de l'ancien système (« Plaintes renvoyées par la Commission ») et plus de mille plaintes déposées à l'origine auprès de la Commission (« Requêtes en vertu des dispositions transitoires »).

De cette façon, l'exercice 2009–2010 a été le premier exercice complet du nouveau TDPO. Bien que des requêtes aient été déposées, il n'a pas été nécessaire d'engager au début un personnel complet en raison du temps qu'il a fallu pour que ces dossiers passent toutes les étapes du processus. Le TDPO a engagé du personnel au fur et à mesure, selon les besoins, ce qui a permis d'établir des économies projetées par rapport au budget original attribué de 11 116.700 \$. En conséquence, le budget du TDPO a été révisé à la baisse, pour atteindre 9 638.100 \$.

L'écart par rapport au budget révisé était de 114.628 \$. L'écart de fin d'année est attribuable à la facturation retardée pour les services et au retard dans l'embauchage et la gestion des postes vacants, ce qui a engendré des économies de salaires, traitements et avantages sociaux.

Tout les chiffres sont en milliers de dollars.

(e) Décisions choisies du TDPO en 2009–2010

Au cours de 2009–2010, le TDPO a rendu plus de 2 000 décisions. Ces décisions ont clarifié divers problèmes de nature procédurale, établi des précédents sur l'interprétation des nouvelles dispositions du *Code* et développé la loi dans de nombreux domaines importants, dont la discrimination fondée sur la race, le harcèlement sexuel, l'obligation de tenir compte des handicaps et la conformité des programmes de prestations du gouvernement aux dispositions du *Code*. Voici quelques décisions importantes.

Hotte c. Ontario (Finance),

2009 HRTO 458 (20 avril 2009)

Le requérant contestait les dispositions dans une loi provinciale quant à l'imposition qui l'empêchait de diviser son revenu de retraite de la même manière qu'une personne âgée de 65 ans ou plus. Le TDPO a rejeté la requête, en concluant que l'article 15 du *Code* prévoit spécifiquement les circonstances comme celles-ci où un traitement préférentiel peut être accordé aux personnes âgées de 65 ans ou plus.

S.H. c. M(...) Painting,

2009 HRTO 595 (7 mai 2009)

La plaignante, une femme Ojibway et chef de famille monoparentale, a soutenu qu'elle avait été victime de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe, le statut familial, la race et l'ascendance dans le domaine de l'emploi. Avant l'audience sur la violation des droits de la personne, l'intimé a plaidé coupable, dans le cadre d'une instance criminelle, à l'accusation d'avoir commis une agression sexuelle à l'égard de la plaignante. Le TDPO a tenu compte du plaidoyer et des autres éléments de preuve pour évaluer la crédibilité de l'intimé, et déterminer si la plaignante avait été ou non victime de discrimination en vertu du *Code*.

Le TDPO a jugé que la plaignante était vulnérable et qu'elle avait « enduré un cycle continu de commentaires et conduites inacceptables, dont des attouchements sexuels et un cas d'agression sexuelle grave ». En conséquence, le Tribunal a ordonné aux intimés de verser le salaire perdu de la requérante ainsi que la somme de 40 000 \$ à titre d'indemnité monétaire pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de soi-même. Le Tribunal a également statué que l'intimé doit assister à un programme de prévention du harcèlement et doit signaler tout cas

de démission d'une employée de sexe féminin de n'importe quelle société dont il serait propriétaire ou exploitant pendant deux ans.

C.D. c. Wal-Mart,

2009 HRTO 801 (9 juin 2009)

Cette décision provisoire représente la première fois que le TDPO a imposé un recours provisoire en vertu de ses nouvelles compétences et règles.

La requérante était la seule fournisseuse de soins de son petit-fils ayant des handicaps graves. L'intimée a changé les heures de travail de la requérante, ce qui a limité la capacité de celle-ci à s'occuper de son petit-fils. Le TDPO a accepté que le changement d'heures de travail puisse constituer de la discrimination fondée sur le statut familial et a conclu que la balance des inconvénients jouait en faveur de l'ordonnance d'un recours provisoire. Tous inconvénient causé par le fait d'autoriser la requérante à continuer de suivre le même horaire de travail était minime comparé au préjudice possible pour la requérante et son petit-fils.

En conséquence, l'intimé a reçu l'ordre de ne pas modifier l'horaire de travail de la requérante jusqu'à l'audition de la requête et la prise d'une décision à cet égard.

Phipps c. Toronto Police Services Board,

2009 HRTO 877 (18 juin 2009);

2009 HRTO 1604 (6 octobre 2009)

Il s'agit d'une requête entendue en vertu des dispositions transitoires du *Code*. Le TDPO a conclu que le requérant avait été victime de discrimination fondée sur la race et la couleur, dans le domaine des services policiers, lorsqu'il a été interpellé, interrogé et traité d'individu suspect.

Au moment de l'interaction, la police patrouillait un quartier opulent et recherchait deux hommes blancs, originaires de l'Europe de l'Est, dans un véhicule. Ces derniers étaient soupçonnés d'avoir commis des introductions par effraction dans des logements résidentiels. Le requérant portait un uniforme de Postes Canada, il portait un sac postal et délivrait le courrier à pied.

Le TDPO a rejeté la position de l'agent de police intimé selon laquelle le requérant présentait un comportement inhabituel et suspect. Le TDPO a plutôt jugé que la

décision d'interroger le requérant se fondait en partie sur le fait que le requérant était un homme afro-canadien qui se trouvait dans un quartier opulent.

Dans sa décision sur le recours, le TDPO a conclu que le chef de police et la Commission de services policiers de Toronto avaient tous deux la responsabilité conjointe d'assurer le respect des dispositions du *Code*. Le requérant a obtenu une indemnité de 10 000 \$ pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et au respect de soi-même, pour la violation des droits protégés par le *Code* et pour l'impact de l'incident.

Trois demandes de révision judiciaire de ces décisions ont été rejetées par la Cour divisionnaire le 6 octobre 2010. Le chef de police intimé demande l'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour divisionnaire à la Cour d'appel de l'Ontario.

Romanchook c. Carda Ontario,

2009 HRTO 1077 (20 juillet 2009)

Dans cette décision provisoire, le TDPO examine les principes de capacité légale et les circonstances dans lesquelles le Tribunal peut empêcher un représentant juridique de comparaître devant lui.

Le TDPO avait de sérieux doutes quant à la capacité du requérant de conduire des procédures judiciaires et a conclu que l'instance ne pouvait pas continuer en l'absence d'un tuteur à l'instance. Personne ne se proposait pour remplir le rôle de tuteur à l'instance et, contrairement aux tribunaux judiciaires, le TDPO ne dispose pas du pouvoir de nommer le Tuteur et curateur public. En conséquence, l'instance a été suspendue jusqu'à la nomination d'un tuteur à l'instance ou la production de nouvelles preuves démontrant que le requérant a la compétence de prendre des décisions au sujet du litige.

En ce qui concerne le para-juriste qui a comparu pour le requérant, le TDPO a jugé que divers aspects de sa représentation du requérant, pris ensemble, suggéraient un conflit d'intérêts et a conclu que l'autoriser à continuer de représenter le requérant nuirait à l'intégrité de l'administration de la justice. Le TDPO a estimé que le pouvoir de contrôler ses procédures que lui confère la *Loi sur l'exercice des compétences légales* lui permettait de disqualifier un représentant, et a ordonné que le para-juriste ne représente plus le requérant.

Thompson c. Selective Personnel Limited,

2009 HRTO 1224 (6 août 2009)

La requérante a répondu à une annonce d'emploi d'aide familiale, en envoyant des lettres de recommandation et une copie de son casier judiciaire. On lui a demandé de remplir un formulaire de demande d'emploi qui contenait la question suivante : « Avez-vous déjà fait l'objet de soins psychiatriques? » Elle a répondu par l'affirmative et a expliqué qu'elle suivait parfois des séances de counseling pour remédier à une faible estime de soi. L'intimé l'a alors avisée que le poste était en suspens et qu'il n'avait pas d'autres emplois à proposer. La requérante s'est sentie humiliée et croyait qu'on lui a refusé le poste parce qu'elle a répondu « oui » à la question concernant des soins psychiatriques.

Le TDPO a estimé que la décision de ne pas offrir le poste à la requérante n'était pas discriminatoire en soi. Toutefois, l'inclusion de la question était discriminatoire et a dissuadé la requérante de rechercher d'autres emplois. L'intimé a reçu l'ordre de verser une indemnité de 3 000 \$ à la requérante pour atteinte à la dignité et de modifier son formulaire de demande.

L'intimé a demandé la révision judiciaire de cette décision.

McDonald c. Mid-Huron Roofing,

2009 HRTO 1306 (25 août 2009)

Le TDPO a noté que pendant la grossesse de sa femme, le requérant avait pris un congé sans solde 14 fois, et ce, avec l'autorisation de son employeur. Le jour où il a été congédié, il a quitté le travail pour emmener son fils à une visite médicale parce que sa femme ne pouvait pas le faire. Il n'est pas retourné au travail à l'heure où l'intimé voulait qu'il soit de retour.

Le TDPO a conclu que l'intimé s n'a pas examiné la possibilité d'accommoder le besoin du requérant de s'occuper de son fils et qu'il n'a pas démontré en quoi ses absences causaient un préjudice injustifié à la société. Selon sa conclusion que les intimés avaient fait preuve de discrimination envers le requérant au motif du statut familial, le Tribunal a ordonné à l'intimé de verser au requérant la somme de 3 000 \$ au titre du salaire perdu et une indemnité de 20 000 \$ au titre du préjudice immatériel causé par la discrimination.

Zaki c. Ontario (Community and Social Services),

2009 HRTO 1595 (2 octobre 2009)

Dans cette décision provisoire, le TDPO a examiné et peaufiné son analyse de son pouvoir de se prononcer sur des allégations de discrimination concernant d'autres organismes décisionnels.

Le TDPO a conclu que l'interdiction de discrimination dans la fourniture des services prévue à l'article 1 du *Code* n'englobait pas le contenu, les motifs ou le résultat de la prise de décisions d'arbitrage. Pour déterminer l'étendue de son pouvoir, le TDPO doit se demander si la requête porte exclusivement sur l'arbitrage ou la décision, ou si le requérant se plaint de son incapacité à obtenir des prestations ou autres services de l'intimé. Dans ce dernier cas, même s'il s'agit d'une décision prise en fonction d'une loi, le versement de prestations ou de privilèges constitue un « service » au sens de l'article 1 du *Code*, et le requérant peut faire valoir qu'il a été victime de discrimination dans la fourniture de ce service.

Dans cette affaire, la requête contre le Tribunal de l'aide sociale a été rejetée, parce qu'elle concernait le contenu et le résultat des décisions d'un organisme décisionnel. Toutefois, la requête contre le ministère des Services sociaux et communautaires a été acceptée parce qu'elle concernait le refus de fournir des prestations contrôlées par le ministère.

Smith c. Menzies Chrysler,

2009 HRTO 1936 (12 novembre 2009)

Cette décision établit que la protection contre le harcèlement sexuel inclut la protection contre la sexualisation inappropriée du lieu de travail.

L'intimé a été l'auteur de commentaires, de gestes et de comportements sexuels qui ont ridiculisé et dénigré le plaignant. Le TDPO a jugé que cette conduite constituait du harcèlement sexuel. Les intimés ont soutenu que comme le personnel de vente se composait uniquement d'hommes, ce genre de comportement devrait être accepté comme des plaisanteries sans malice entre hommes, mais le Tribunal a rejeté cet argument. Aucune disposition légale ne justifie d'exclure un comportement vexatoire sur le plan sexuel de la protection du *Code* pour la simple raison qu'il a eu lieu dans un lieu de travail composé d'employés

du même sexe ou qu'il a amusé une partie des personnes présentes.

Le Tribunal a conclu que la société intimée avait toléré l'environnement de travail sexualisé et omis de mener une enquête sur les préoccupations du plaignant. En outre, le Tribunal a décidé que la société intimée avait exercé des représailles à l'encontre du plaignant en le congédiant et en le dénonçant à la police, parce qu'il s'était opposé à l'environnement de travail empoisonné et avait exprimé son intention de déposer une plainte en matière de droits de la personne. En conséquence, les intimés ont été condamnés à verser la somme totale de 50 000 \$ à titre d'indemnisation pour l'impact de la discrimination et des représailles subi par le plaignant.

DiSalvo c. Halton Condominium Corp. No. 186,

2009 HRTO 2120 (8 décembre 2009)

Le TDPO a conclu que l'intimé avait fait preuve de discrimination à l'encontre du requérant lorsqu'il l'a obligé à assumer les coûts des modifications et de l'installation d'une rampe, dans les parties communes de son condominium, dont il avait besoin pour pouvoir accéder à la porte principale de son logement. Le TDPO a jugé que l'intimé avait omis de se conformer aux exigences de fond et de procédure de l'obligation d'accommodement. L'intimé n'a pas fait valoir que les modifications constitueraient un préjudice injustifié, il n'a pas examiné d'autres solutions de rechange et a rejeté les tentatives du requérant de discuter du problème.

Cartier c. Nairn,

2009 HRTO 2208 (17 décembre 2009)

Le TDPO a rejeté une requête alléguant qu'une arbitre des relations de travail avait fait preuve de discrimination fondée sur un handicap à l'encontre de la requérante en rejetant son grief de congédiement.

Le TDPO a jugé que l'arbitre avait exercé ses obligations en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et qu'à ce titre, le TDPO n'avait pas compétence pour examiner la requête, au motif que les actes posés par l'arbitre étaient protégés par l'immunité judiciaire. Exposer les arbitres à une responsabilité en vertu du *Code* réduirait considérablement leur capacité de se prononcer d'une façon indépendante et impartiale sur des cas qui leur sont soumis.

Scarlett c. Hamilton Health Sciences Corp.,**2010 HRTO 5 (4 janvier 2010)**

Le TDPO a décidé que l'intimé n'avait pas enfreint son obligation d'accommoder le handicap du requérant et a rejeté la requête.

L'exigence procédurale de l'obligation d'accommodement impose à l'intimé d'envisager toute mesure d'accommodement possible avant de licencier le requérant. L'obligation d'accommodement s'inscrit dans le cadre d'un processus collaboratif dans lequel les agissements et responsabilités de l'intimé doivent être interprétés dans le contexte de l'information dont il dispose et des positions adoptées par le requérant.

En l'espèce, l'intimé a demandé des documents médicaux à l'appui de la mesure d'accommodement souhaitée par le requérant, à savoir un congé. L'intimé a fait savoir au requérant que les documents médicaux soumis étaient insuffisants et il lui a donné une autre chance de présenter des documents à l'appui. Malgré la demande de l'intimé, le requérant n'a décrit aucune restriction qui limitait sa capacité à retourner au travail. Le requérant n'a proposé aucune mesure de rechange et n'a pas démontré qu'un congé était un accommodement nécessaire. Dans les circonstances, l'intimé n'a pas enfreint les dispositions du *Code* et la requête a été rejetée.

Le requérant a demandé la révision judiciaire de cette décision.

Ball c. Ontario**(Community and Social Services),****2010 HRTO 360 (17 février 2010)**

Cette décision a tranché trois plaintes décrites par les parties comme des cas principaux liés à plus de 100 autres plaintes individuelles ou requêtes renvoyées ou déposées au TDPO. Les requérants soutiennent que le programme d'allocation pour régime alimentaire spécial, qui fondait l'admissibilité sur une liste fixe de conditions contenant des montants déterminés pour chacune d'entre elles, était discriminatoire.

Le TDPO a souligné la difficulté inhérente à la conception de programmes de prestations de grande échelle pour les personnes handicapées. Alors que la prise en compte des droits de la personne est importante pour satisfaire aux caractéristiques et besoins individuels, l'administration efficace, juste et uniforme

des programmes de prestations est plus facilement gérée par l'utilisation de catégories.

L'analyse du TDPO a fait ressortir que l'objectif du programme d'allocation pour régime alimentaire spécial est d'aider les bénéficiaires de l'aide sociale ayant un trouble médicalement reconnu qui justifie l'observation d'un régime alimentaire particulier dont les coûts sont supérieurs à ceux d'un régime alimentaire sain et standard.

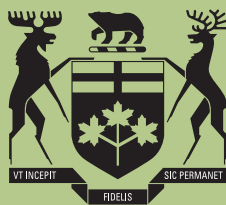
Le TDPO a déterminé que pour établir la discrimination liée au programme d'allocation pour régime alimentaire spécial, le plaignant devait démontrer que la demande de prestations se fonde sur un ou des handicaps que le milieu médical de l'Ontario reconnaît généralement qu'un régime alimentaire sain et standard devrait être modifié en raison du handicap décrit, que ce régime entraîne des coûts d'alimentation additionnels et qu'il n'y a pas de financement pour ces coûts additionnels ou que le financement est considérablement disproportionné par rapport à ces coûts.

Le TDPO convient qu'il faut faire preuve de retenue à l'égard du ministère pour avoir établi les montants afférents au programme d'allocation pour régime alimentaire spécial. Toutefois, il y a discrimination lorsque ces montants sont considérablement disproportionnés par rapport aux coûts additionnels réels qu'entraîne le régime, comparé aux autres handicaps pour lesquels un financement est prévu.

Le TDPO a rejeté l'argument selon lequel le programme était protégé contre toute contestation au motif qu'il s'agit d'un programme spécial au sens du paragraphe 14 (1) du *Code*. Si la contestation concernant un programme spécial émane d'une personne que le programme considère comme un bénéficiaire potentiel, les interdictions générales contre la discrimination s'appliqueront.

Le TDPO a confirmé les plaintes au motif que le programme offert à chaque plaignant était considérablement disproportionné par rapport aux coûts réels du régime pour trois maladies et qu'une quatrième n'était pas du tout financée. L'intimé a reçu l'ordre de fournir les prestations du programme d'allocation pour régime alimentaire spécial conformément aux dispositions du *Code*.

L'intimé a déposé une demande de révision judiciaire au sujet de la partie de la décision du TDPO qui ordonne le financement de l'hypoprotéinémie.



Ontario