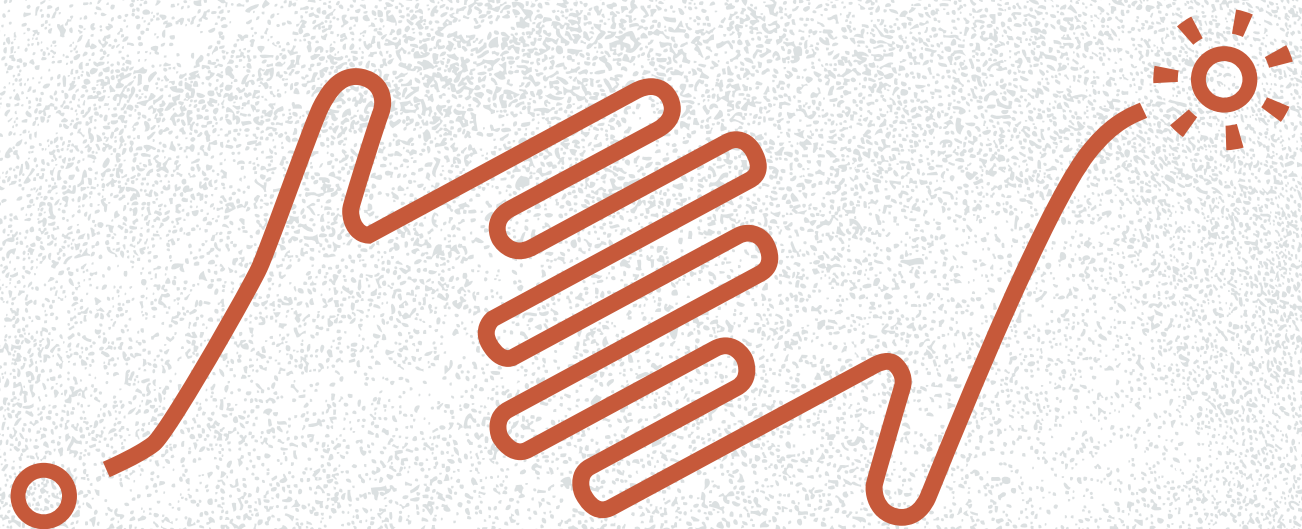




Rapport Annuel

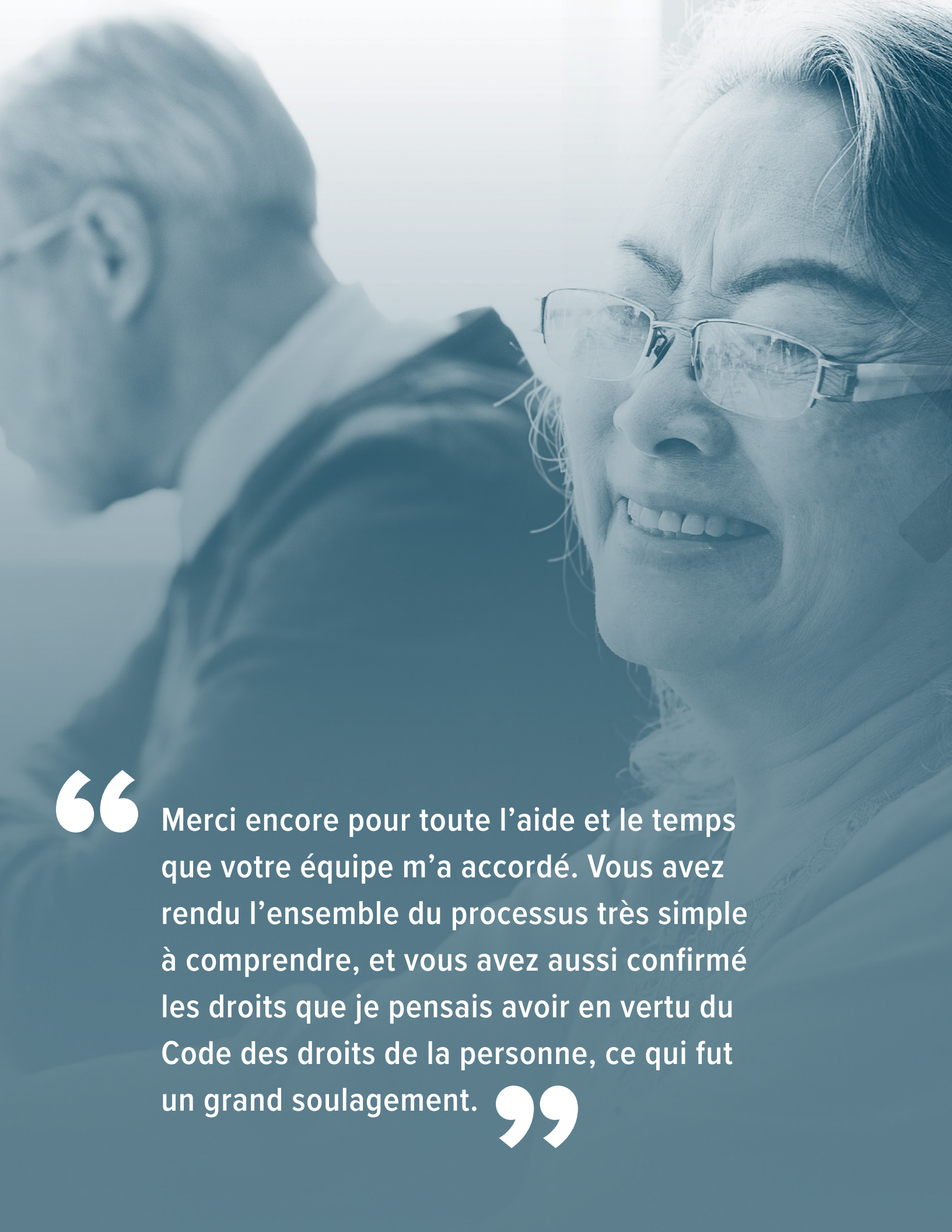
»»»»» 2017–2018

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne offre ses services dans tout l'Ontario. Ses avocats travaillent à Toronto, Guelph, Hamilton, London, Ottawa, Thunder Bay et Windsor. C'est pour cette raison qu'il reconnaît avoir une présence sur les territoires traditionnels des Wendats, des Haudenosaunis, des Anichinabés, des Attawandarons et des Lenni-Lunaape, en particulier celui de la Première Nation mississauga de New Credit. La province que l'on appelle aujourd'hui l'Ontario est le territoire actuel de plusieurs peuples autochtones venant des quatre coins de l'île de la Tortue. Nous tenons à exprimer notre reconnaissance de pouvoir y travailler.

De plus, le CAJDP reconnaît que ce territoire est régi par le Pacte de la ceinture wampum faisant référence au concept du « bol à une seule cuillère », qui constitue une entente entre la Confédération des Haudenosaunis, les Anichinabés et d'autres nations alliées à partager en paix et à gérer le territoire et les eaux de la région des Grands Lacs.

Table des matières

- 1** Messages de la présidente et de la directrice générale
- 5** Ce que nous faisons : mandat et services
- 8** En chiffres: les statistiques
- 13** Règlements par voie de médiation
- 17** Cas marquants du CAJDP résolus par voie d'audience
- 21** Décisions importantes du Tribunal des droits de la personne
- 25** Tisser des liens
- 28** Indicateurs de rendement
- 33** Conseil d'administration, membres du personnel et étudiants
- 37** États financiers audités



“ Merci encore pour toute l’aide et le temps que votre équipe m’a accordé. Vous avez rendu l’ensemble du processus très simple à comprendre, et vous avez aussi confirmé les droits que je pensais avoir en vertu du Code des droits de la personne, ce qui fut un grand soulagement. ”

Messages de la présidente et de la directrice générale

Ena Chadha, présidente

En tant que nouvelle présidente du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP), je suis heureuse de présenter notre rapport annuel 2017-2018 au procureur général de l'Ontario. J'ai le privilège de travailler aux côtés du conseil d'administration et des membres du CAJDP, qui font preuve d'un engagement et d'une compassion extraordinaires, dans le but de faire progresser l'égalité et de préserver les droits de la personne. Au nom de tous, je tiens à remercier Patrick Nadjiwan pour son excellent travail à titre de président par intérim.

Je profite également de cette occasion pour revenir sur les nombreuses réalisations que le CAJDP a accomplies cette année. Notre société vit un tournant décisif, le mouvement *MoiAussi* encourageant les hommes comme les femmes à dénoncer le harcèlement sexuel et la violence sexuelle au travail et dans d'autres secteurs sociaux. Le CAJDP a aidé des requérants dans leur quête d'égalité et de justice, notamment en demandant une augmentation des réparations accordées dans les affaires de harcèlement.



Cette année, le CAJDP a représenté la plaignante dans l'affaire *G.M. c. X Tattoo Parlour, 2018 TDPO 201*. Ce cas a attiré l'attention des médias provinciaux et nationaux, ce qui a mis en lumière le système de défense des droits de la personne de l'Ontario, qui offre un moyen accessible de résoudre les cas de harcèlement sexuel en dehors des procédures civiles ou criminelles. Il y a peu, le *Globe and*

Messages de la présidente et de la directrice générale

Mail a écrit que le système de défense des droits de la personne de l'Ontario offrait « une alternative plus rapide et moins formelle aux tribunaux civils ».

Cette année également, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a accordé 200 000 \$ de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi dans l'affaire *A.B. c. Joe Singer Shoes Limited et al.*, 2018 TDPO 107, le plus haut montant accordé à ce jour par le Tribunal dans un cas de harcèlement sexuel en Ontario.

Le CAJDP propose divers services et modes alternatifs de résolution des litiges, comme notre service d'aide téléphonique aux personnes qui ont un besoin immédiat d'information et d'assistance, ou bien encore la représentation juridique pour la négociation des règlements. En 2017, le CAJDP a facilité le règlement global d'une affaire de discrimination raciale auprès d'un grand conseil scolaire de la province. Ce règlement comprenait des initiatives systémiques telles que la création d'un bureau des droits de la personne chargé de recueillir des données sur l'équité, ainsi que des formations obligatoires de lutte contre le racisme pour le personnel. Le CAJDP a également négocié un règlement dans le cadre d'une affaire d'identité sexuelle auprès d'associations de cyclisme provinciales, fédérales et internationales, en exigeant que ces entités préconisent la création de normes reposant sur des bases scientifiques et qu'elles modifient leurs politiques internes de façon à intégrer les droits de la personne.

La collaboration fructueuse que nous avons établie avec l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres s'est poursuivie cette année avec la création d'un projet vidéo financé par la Fondation du droit de l'Ontario. La vidéo *Defending Your Human Rights in Ontario – What You Need to Know* (en anglais

seulement) est destinée à aider les personnes autochtones à connaître leurs droits en vertu du Code ainsi que les outils à leur disposition s'ils ont subi une discrimination.

Le CAJDP s'efforce de jouer un rôle de chef de file en matière de justice sociale et de promouvoir le droit de chacun et chacune à vivre et travailler avec dignité et respect en Ontario. Je tiens à saluer le travail remarquable accompli par notre personnel et notre conseil d'administration en 2017-2018. J'ai hâte de voir ce que nous réserve l'année prochaine, qui s'annonce passionnante et transformatrice à l'approche du 10^e anniversaire du CAJDP.

Sharmaine Hall, directrice générale

Encore cette année, notre personnel s'est démarqué par son excellent travail d'assistance juridique spécialisée, notamment en représentant des milliers de personnes en Ontario dans le cadre de médiations et d'audiences. Notre projet de médiation, qui accroît la capacité du CAJDP à offrir une représentation juridique à nos clients





dans les médiations, a continué de produire des résultats impressionnants, et il nous a permis de régler plus de 400 affaires cette année. Grâce à son équipe de représentants des services juridiques, ce projet renforce également notre capacité à fournir aux clients des entrevues juridiques approfondies plus rapidement qu'avec les procédures liées aux droits de la personne. Nous sommes très fiers que la valeur et l'importance du projet de médiation aient été reconnues sous la forme d'une nomination au prix Améthyste¹ cette année.

Notre conseil d'administration a connu un certain nombre de changements. Je suis très heureuse d'accueillir la nouvelle présidente du conseil, Ena Chadha. Ena s'est jointe au conseil d'administration en février 2018. Elle bénéficie d'une vaste expérience, notamment à titre de vice-présidente du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario de 2007 à 2015. Ena exerce à titre d'avocate spécialisée dans les droits de la personne depuis plus de 25 ans.

Nous avons également accueilli quatre nouveaux membres au sein du conseil d'administration : Karen Drake, Tamar Witelson, Gilles Levasseur et Kowthar Omar. Karen est professeure agrégée à la faculté de droit Osgoode Hall de l'Université York et elle est citoyenne de la Métis Nation of Ontario. Elle occupe actuellement le poste de commissaire à la Commission ontarienne des droits de la personne. Tamar est la directrice juridique du METRAC (Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children), où elle dirige le programme de justice communautaire. Gilles est professeur de commerce, d'économie et de droit à l'Université d'Ottawa. Il a également donné des cours dans six autres universités au Canada. Kowthar est éducatrice au sein du Conseil scolaire du district de Toronto. Sa pratique pédagogique repose sur des principes de justice sociale, d'égalité et de raisonnement critique.

Je tiens à remercier Patrick Nadjiwan pour son soutien inestimable et son travail en tant que président du conseil par intérim. Je veux remercier également Mary Gusella et Nancy Gignac, membres de longue date du conseil d'administration, pour leur travail assidu et leur dévouement sans faille.

Un grand merci à mes collègues de continuer à faire progresser le travail que nous faisons au CAJDP. Nous tenons aussi à remercier Jennifer Ramsay, notre coordinatrice des communications et relations extérieures, qui vient d'entamer un nouveau chapitre dans sa vie après presque 10 années de travail créatif et dévoué au CAJDP. L'année à venir représentera un jalon important pour le système ontarien de défense des droits de la personne et pour le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, car nous allons bientôt fêter nos 10 années de service auprès de nos clients, qui veulent que justice soit faite par l'intermédiaire du système des droits de la personne de l'Ontario.

¹ Le prix Améthyste récompense l'excellence au sein de la fonction publique de l'Ontario.

A photograph of two women wearing hijabs. The woman on the right is smiling and looking towards the left. The woman on the left is looking forward and holding a folder. The image has a blue tint and a quote is overlaid on the bottom left.

“

Nous tenons à exprimer notre sincère
appréciation de ce qui vous avez fait
pour nous aider, du début au règlement
final, et pour toutes vos suggestions
professionnelles. À l'ensemble du
personnel du CAJDP, merci pour votre
aimable assistance, qui nous a aidé à
surmonter une période difficile.

”

Ce que nous faisons : mandat et services

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP) est un organisme indépendant financé par le gouvernement de l'Ontario par le biais du ministère du Procureur général

NOTRE MANDAT

Le CAJDP œuvre à la promotion de l'égalité et à la protection des droits de la personne par la prestation d'un large éventail de services d'aide et de soutien juridique accessibles et de qualité aux victimes de discrimination, en contravention du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

NOS SERVICES

Nous offrons gratuitement de l'assistance juridique aux personnes qui ont été victimes de discrimination dans un secteur de la vie quotidienne couvert par le *Code*. Notre bureau principal se trouve à Toronto et nous comptons également du personnel juridique à Thunder Bay, Guelph, Windsor, London, Hamilton et Ottawa.

SERVICE D'INFORMATION TÉLÉPHONIQUE

Nous offrons des services de conseil par téléphone dans tout l'Ontario, dans plusieurs langues et avec interprétation immédiate en 140 langues. Nous aidons les personnes

qui nous appellent à identifier les cas de discrimination, à comprendre les options qui s'offrent à elles et à décider si elles devraient entreprendre des démarches juridiques.

SERVICES JURIDIQUES

Les services, y compris les conseils juridiques et la représentation, sont dispensés une étape à la fois pour aider les requérants :

- à déposer une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal »);
- à négocier les règlements;
- à assister aux médiations et aux audiences devant le Tribunal;
- à faire exécuter une ordonnance du Tribunal si l'affaire est remportée.

À chaque étape, les services sont déterminés par un certain nombre de facteurs, comme les besoins de la personne, le bien-fondé de la demande et la complexité du cas.

SERVICES AUX AUTOCHTONES

Le CAJDP reconnaît que traditionnellement, les peuples Indigènes n'ont pas fait appel aux procédures relatives aux droits de la personne. Cela s'explique par de nombreuses bonnes raisons, notamment par le fait que le discours lié aux droits de la personne repose sur une perspective occidentale et qu'il s'agit d'un concept étranger à beaucoup de populations autochtones. Le CAJDP s'engage à offrir aux Autochtones des services accessibles et culturellement adaptés. Des traductions sont désormais offertes dans plusieurs langues autochtones comme le cri, l'oïj-cri, le mohawk et l'oïjbwé. Ce service est proposé aux personnes autochtones qui souhaitent faire usage du système des droits de la personne en Ontario et recevoir gratuitement de l'assistance juridique de la part d'un membre autochtone du CAJDP.

ONLINE

Notre site Web, www.hrlsc.on.ca, est une passerelle vers le système juridique de l'Ontario en matière de droits de la personne. Il comprend un ensemble d'outils et de ressources accessibles au sujet de la discrimination. Les utilisateurs peuvent y trouver une foire aux questions à propos du système des droits de la personne en Ontario, de l'information pour savoir comment reconnaître la discrimination ou déposer une requête pour violation des droits de la personne, ainsi qu'une description détaillée du déroulement des médiations et des audiences.

Pour tout savoir sur les services offerts par le CAJDP et les critères d'admissibilité, ou pour consulter nos guides utiles, visitez le www.hrlsc.on.ca.



Image tirée de la vidéo *Defending Your Human Rights - What You Need to Know*



QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

La discrimination désigne le fait de traiter quelqu'un différemment et de façon injuste en raison d'une caractéristique personnelle telle que la race, le handicap, l'âge ou le sexe. Selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la plupart des cas de discrimination surviennent en raison de l'appartenance d'une personne à un groupe particulier.

Le *Code des droits de la personne* interdit les traitements injustes, dans quelque aspect de la vie que ce soit, en raison de l'une des caractéristiques personnelles ci-dessous, que l'on appelle « motifs de discrimination » :

citoyenneté **sollicitation ou harcèlement sexuel**
ascendance **état matrimonial**
race, couleur **handicap**
lieu d'origine **état familial**
sexe **identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle**
origine ethnique
croissance (religion) **assistance sociale (pour les logements)**
orientation sexuelle **âge** **casier judiciaire avec pardon (en matière d'emploi)**
grossesse

Citoyenneté, sollicitation ou harcèlement sexuel, ascendance, état matrimonial, race, couleur, handicap, lieu d'origine, état familial, sexe, identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle, origine ethnique, croyance (religion), orientation sexuelle, âge, assistance sociale (pour les logements), grossesse, casier judiciaire avec pardon (en matière d'emploi).

Le *Code* prévoit également la protection contre la discrimination dans cinq aspects de la vie appelés secteurs sociaux :

-  L'emploi : offres d'emploi, formulaires de candidature, entretiens d'embauche, affectations, environnement de travail, formations, promotions, mesures disciplinaires, cessations d'emploi, activités bénévoles, etc.;
-  L'hébergement : le lieu où vous vivez ou souhaitez vivre, que ce soit en tant que locataire ou propriétaire;
-  Les biens, services et installations : écoles, hôpitaux, magasins, restaurants, organismes et installations de sports et loisirs, etc.;
-  Les contrats : y compris les accords écrits et verbaux;
-  L'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle.

En chiffres : les statistiques

Chaque année, le CAJDP offre des services juridiques à des milliers de personnes dans tout l'Ontario.

DEMANDES PAR RÉGION

Nord
7%

Centre
35%

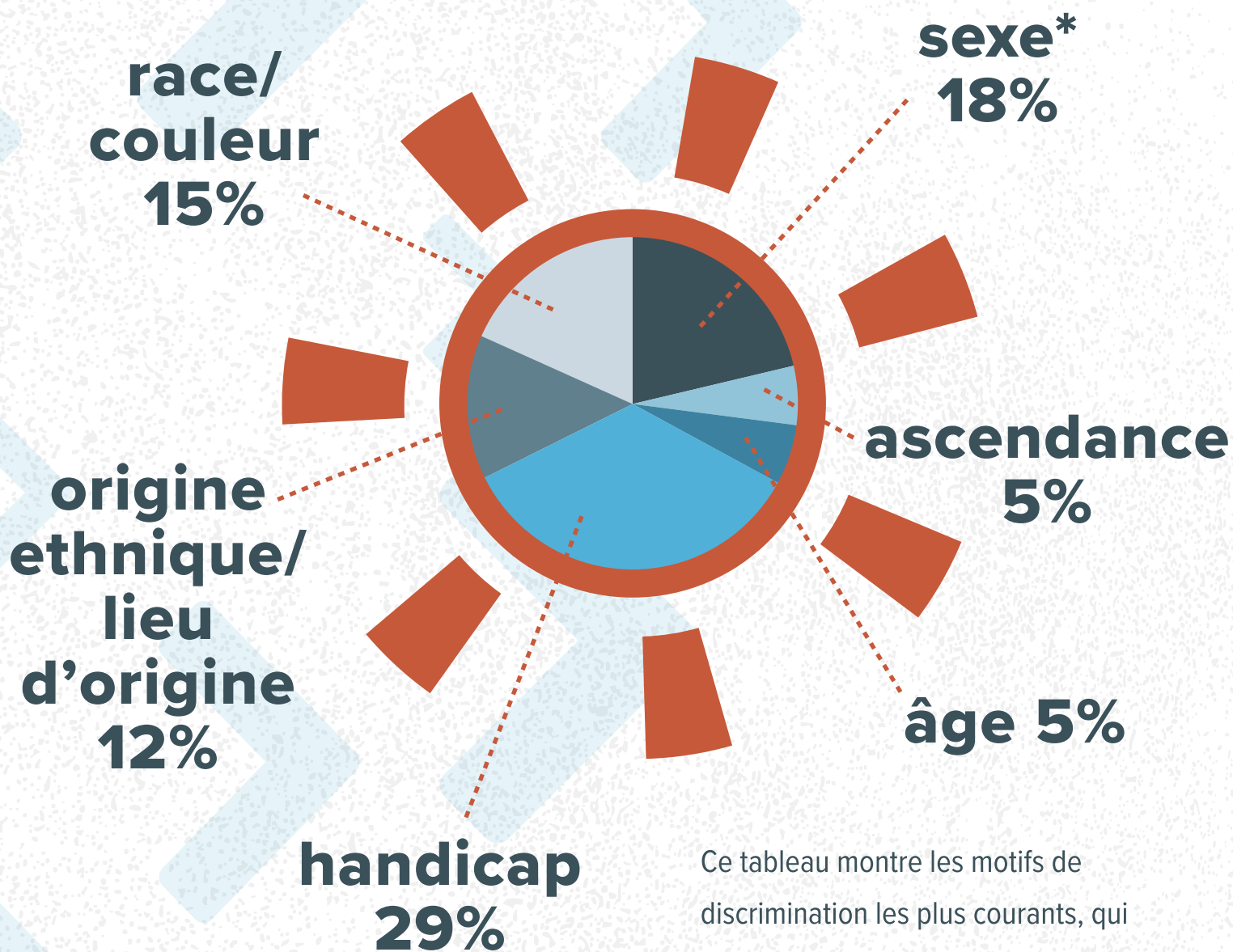
Est
12%

Ouest
18%

**Grand
Toronto**
26%

Hors province, 2%

MOTIFS DE DISCRIMINATION LES PLUS COURANTS

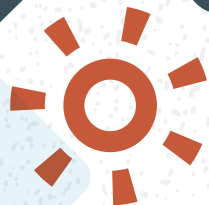


Ce tableau montre les motifs de discrimination les plus courants, qui représentent au total 84 % des cas que nous avons traités. Les autres cas concernent d'autres motifs du *Code*.

*Inclut le harcèlement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle et la grossesse

En chiffres : les statistiques

23,198



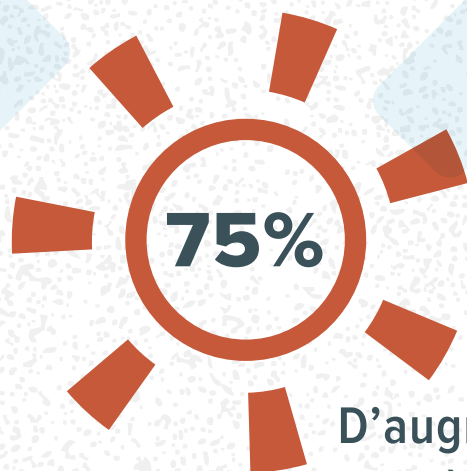
Réponses aux
demandes
d'information
initiales

14,613

Personnes ayant reçu
de l'assistance
juridique gratuite au
sujet d'une violation
potentielle du *Code
des droits de la
personne*



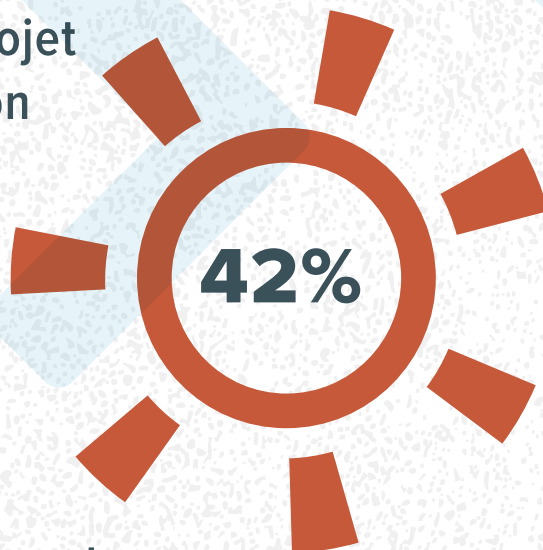
Personnes ayant reçu des services juridiques approfondis de la part de nos avocats et représentants juridiques



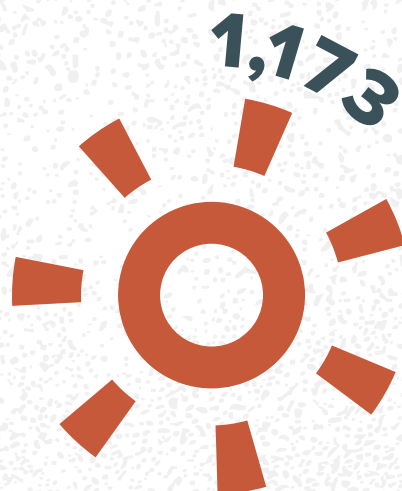
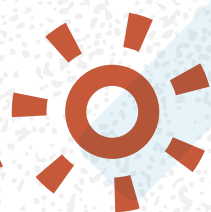
D'augmentation des règlements obtenus dans le cadre du projet de médiation



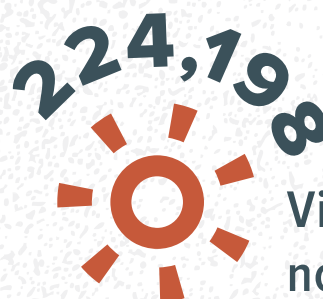
Affaires réglées à tout moment de la procédure (avant de déposer la requête, avant ou durant la médiation ou avant une audience)



D'augmentation du nombre d'utilisateurs des services aux Autochtones par rapport à l'année dernière



Demandes relatives au harcèlement sexuel



Visites sur notre site Web

A photograph of a woman with long dark hair holding a baby in a carrier. They are outdoors with a blurred background of trees. The image has a blue tint. A quote is overlaid on the bottom left.

“

Je n'aurais pas pu avoir de meilleure représentation lors de la médiation. Ce fut un processus effrayant que d'assister à la médiation, mais j'ai été capable de le surmonter grâce à l'aide du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Votre personnel a fait un travail formidable, et je lui en suis très reconnaissant.

”

Règlements par voie de médiation

Le personnel juridique parvient à régler un grand nombre de cas lors de la médiation. Les quatre affaires ci-dessous sont des exemples de règlements dont les réparations prévoient des modifications de politique plus vastes.

UNE UNIVERSITÉ DOIT TRANSFORMER SES POLITIQUES EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE SUITE À L'AGRESSION D'UNE ÉTUDIANTE

Une étudiante a été agressée sexuellement par un étudiant lors d'un événement sur le campus. La jeune femme a déposé une plainte officielle auprès de l'université et la procédure d'enquête a duré 17 mois. Initialement, aucune restriction n'a été imposée à l'étudiant pendant l'enquête, ce qui fait que la survivante était amenée à croiser le chemin de son agresseur régulièrement sur le campus. Des restrictions ont ensuite été imposées, mais l'étudiant ne les a pas respectées, ce qui a poussé la survivante à signaler cette violation à l'université. L'ensemble du processus a créé un environnement de crainte pour elle, ce qui a retardé sa progression académique.

La jeune femme pensait que la plainte auprès de l'université serait suivie d'une audience officielle. On l'a toutefois informée que l'affaire avait été réglée entre l'agresseur et l'avocat de l'université, sans qu'elle ait été

consultée sur les modalités du règlement. Elle a alors décidé de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne contre l'université.

Le CAJDP a négocié un règlement qui comprenait :

- Un accord afin que tous les enquêteurs internes de l'université reçoivent une formation sur la violence sexuelle;
- La création de « normes de service » à l'intention du personnel de première ligne de l'université en communication avec les survivants;
- La prestation aux survivants d'un aiguillage vers des services de soutien, d'aménagements concernant leurs études et de mesures provisoires dans les sept jours suivant le signalement d'une agression;
- Des formations sur le consentement et la violence sexuelle pour tous les nouveaux étudiants et responsables des initiations;
- Le versement d'une indemnité pour la discrimination.

LUTTE CONTRE LE RACISME GÉNÉRALISÉ AU SEIN D'UN CONSEIL SCOLAIRE APRÈS UN RÈGLEMENT EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Charline Grant souhaitait s'opposer au racisme continu et à la discrimination fondée sur les croyances que subissaient ses enfants en tant qu'élèves du York Region District School Board. Elle avait elle-même fait l'objet d'une discrimination directe lorsqu'un commissaire d'école a employé une insulte raciale en parlant d'elle. Elle a déposé deux requêtes pour atteinte aux droits de la personne afin de s'opposer à la discrimination systémique au sein du conseil scolaire.

« J'ai commencé le combat pour mes enfants, et avec d'autres parents et membres de la communauté, nous avons lutté contre le racisme dans l'ensemble du système éducatif de l'Ontario, » a-t-elle déclaré. Après un long combat, Charline a reçu des excuses complètes de la part du conseil scolaire et la garantie que des mesures concrètes allaient être prises pour mettre fin au racisme au sein du conseil.

Le CAJDP a négocié un règlement qui comprenait l'engagement de la part du conseil scolaire :

- De créer un bureau des droits de la personne chargé de recueillir et de distribuer des données sur l'équité;
- De mettre en place des formations obligatoires pour l'ensemble du personnel sur l'équité, les droits de la personne, le racisme et la lutte contre l'oppression, y compris le racisme anti-Noirs;

- D'offrir une formation sur la conformité aux droits de la personne pour tous les employés chargés de superviser les procédures de plainte;
- De veiller à ce que les élèves faisant l'objet d'une discrimination soient informés des services de soutien à leur disposition;
- D'organiser un atelier de deux jours dans le but d'offrir des programmes éducatifs aux élèves appartenant à des groupes raciaux sur des sujets tels que l'islamophobie, le racisme anti-Noirs et le racisme anti-Autochtones;
- De créer des sous-comités chargés de lutter contre les problèmes du racisme anti-Noirs et de l'islamophobie et d'inviter les membres de la communauté à participer.

PROMOTION PAR LES INSTANCES DU CYCLISME D'UN MILIEU SPORTIF INCLUSIF POUR LES ATHLÈTES FÉMININES AU PROFIL XY

Kristen Worley avait pour but de devenir cycliste de compétition. En tant que femme au profil XY, elle a cependant rencontré de nombreux obstacles pour participer à ce sport de façon professionnelle.

Le CAJDP a représenté Mme Worley et a négocié un règlement avec les intimés, à savoir Cyclisme Canada, l'Ontario Cycling Association et l'Union cycliste internationale (UCI). Mme Worley a demandé à ce que les politiques, lignes directrices, règlements et procédures soient modifiés concernant les athlètes féminines au profil XY, la vérification du sexe et l'usage thérapeutique d'hormones nécessaires qui sont enregistrées en vertu des règlements anti-dopage.



« Je suis aujourd'hui satisfaite que le sport du cyclisme au Canada et dans le monde s'est engagé à défendre les droits des athlètes féminines au profil XY, a déclaré Mme Worley. Ma vision est d'encourager le monde du sport et le mouvement olympique à faire ce qu'ils sont censés faire le mieux : harmoniser et célébrer au travers du sport la magie et l'immensité de notre diversité humaine. »

En conséquence du règlement, Cyclisme Canada et l'Ontario Cycling Association se sont engagés à :

- Revoir leur politiques internes de façon à intégrer les droits de la personne;
- Lancer un programme destiné à éduquer et sensibiliser la communauté canadienne du cyclisme sur les principes de l'inclusivité;
- Promouvoir la création de normes et de lignes directrices concernant les athlètes féminines au profil XY fondées sur des études scientifiques objectives;
- Promouvoir les autorisations d'usage à des fins thérapeutiques personnalisées, accordées par des professionnels médicaux experts en la matière;
- Faire appel au Centre canadien pour l'éthique dans le sport, au Comité olympique canadien, à Sport Canada, à la Fédération des Jeux du Commonwealth et au ministre canadien des Sports afin de propager ce message de défense des droits de la personne auprès des instances internationales telles que l'Agence mondiale anti-dopage et le Comité olympique international.

Brenda Culbert, l'avocate du CAJDP assurant la défense de Mme Worley, a loué ses « efforts incessants afin de soulever sur la scène nationale et internationale des problèmes complexes qui recoupent le sport, la science, le sexe et les droits de la personne. »

UN PROPRIÉTAIRE EXPULSE UNE FAMILLE DE QUATRE ENFANTS SUITE À LA PLAINTÉ D'UN VOISIN POUR CAUSE DE BRUIT

Une famille comptant quatre enfants en bas âge s'est installée dans une maison de location jumelée. Leur voisin, qui travaillait à son domicile, a commencé à appeler les agents municipaux et la police pour se plaindre du bruit provenant des enfants.

La famille a tenté de résoudre les plaintes du voisin en gardant les enfants hors de la maison le plus souvent possible et en déplaçant leur salle de jeu dans la seule pièce de la maison n'ayant pas de mur mitoyen avec la résidence du voisin. La famille a demandé au propriétaire d'installer de la moquette et une meilleure insonorisation.

Le propriétaire a cherché à résilier le bail de la famille en raison des plaintes pour cause de bruit. La famille a décidé de déménager et a déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Le CAJDP a négocié avec le propriétaire un règlement qui comprenait :

- L'accord du propriétaire de suivre la formation en ligne « Droits de la personne 101 » de la Commission ontarienne des droits de la personne;
- L'accord du propriétaire de lire la Politique concernant les droits de la personne et le logement de la Commission ontarienne des droits de la personne;
- Le versement d'une indemnité pour la discrimination.



“

Votre personnel a été merveilleux; il s'est montré à la fois compréhensif et professionnel. Je n'aurais pas pu avoir d'avocat plus compétent ou plus dévoué.

”

Cas marquants du CAJDP résolus par voie d'audience

Les quatre décisions particulières ci-dessous concernent des clients du CAJDP ayant reçu une indemnisation en raison de la discrimination dont ils ont fait l'objet. Certaines de ces décisions comprennent également des réparations d'intérêt public, telles que des modifications de pratiques d'embauche ou bien des formations et des cours dans le but d'éviter qu'une discrimination de ce genre ne se reproduise à l'avenir.

LE TRIBUNAL ORDONNE LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DE 75 000 \$ À UNE SURVIVANTE DE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

G.M. c. X Tattoo Parlour, 2018 TDPO 201

G.M. était âgée de 15 ans lorsqu'elle a été harcelée sexuellement par son employeur. Le CAJDP l'a représentée lors d'une audience devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Les identités de G.M. (la requérante), XTP (l'employeur et mis en cause) et F.G. (le propriétaire et le mis en cause personnel) sont anonymisées conformément à une ordonnance de non-publication.

F.G. était un ami proche des parents de la jeune femme. Il a convenu de superviser G.M. à titre d'apprentie dans son salon de tatouage. Le harcèlement a commencé par des

conversations à caractère sexuel entre F.G. et G.M. et a escaladé jusqu'à l'agression sexuelle de l'adolescente. F.G. a également offert de l'argent et un tatouage gratuit à G.M. en échange de relations sexuelles.

Le Tribunal a statué que « la vulnérabilité de la requérante était marquante » et que « ces événements ont eu sur elle des répercussions profondes et destructrices ». Il a également conclu que la conduite du mis en cause individuel était flagrante et que ses gestes envers la requérante constituaient des violations sérieuses de ses droits.

Le Tribunal a ordonné à l'employeur de verser à G.M. 75 000 \$ en dommages-intérêts généraux pour le préjudice causé par la discrimination.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).



UNE EMPLOYÉE DE 14 ANS INDEMNISÉE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL ET RACIAL

E.T. c. Dress Code Express Inc., 2017 TDPO 595

E.T. avait 14 ans lorsqu'elle a été victime de harcèlement sexuel par son employeur, qui faisait notamment « des commentaires sur le corps de la requérante et sa virginité ». Le CAJDP l'a représentée lors d'une audience devant le Tribunal. Le propriétaire de Dress Code Express ne s'est pas présenté à l'audience, malgré les avis lancés à plusieurs reprises par le Tribunal.

Le Tribunal a constaté que l'employeur d'E.T. avait créé un « environnement de travail toxique » dans lequel elle se sentait forcée de lui prodiguer un massage, sous peine de perdre son emploi. La décision a rendu compte du fait que des « avertissements pour éviter qu'elle ne pratique une activité sexuelle avec des personnes de race noire » faisaient partie du « harcèlement sexuel et racial qu'elle a vécu ».

Le Tribunal a ordonné le versement de 15 000 \$ à la requérante en dommages-intérêts généraux pour la discrimination subie.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).

UN PROPRIÉTAIRE REFUSE LA DEMANDE DE SES LOCATAIRES FONDÉE SUR DES RAISONS RELIGIEUSES DE LEUR DONNER UN PRÉAVIS DE 5 MINUTES

Madkour c. Alabi, 2017 TDPO 436

Des locataires, un couple musulman, ont averti leur propriétaire qu'ils allaient déménager et lui ont fait une simple demande supplémentaire, à savoir de les prévenir avant de faire visiter leur appartement. En effet, le couple avait peur de se faire interrompre pendant la prière et voulait s'assurer que la femme de M. Madkour serait vêtue de façon modeste. Le Tribunal a statué qu'il n'existait « aucune preuve établissant que l'avis supplémentaire de cinq minutes demandé par les requérants aurait nui en aucune façon à la capacité de l'intimé de louer cet appartement ».

Le Tribunal a également jugé que le propriétaire aurait harcelé ses locataires « en leur disant “Bienvenue en Ontario, au Canada”, en cognant lourdement à leur porte après avoir prononcé ces mots et en refusant de retirer ses chaussures en entrant dans leur salle de prière ». Le Tribunal a déclaré avoir trouvé « les preuves du propriétaire incompatibles avec la preuve documentaire sur les points importants ».

Le Tribunal a ordonné une indemnisation de 6 000 \$ à chacun des locataires victime de discrimination et a ordonné que le propriétaire suive une formation sur les droits de la personne et qu'il lise la Politique sur les droits de la personne et le logement locatif de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).



“ Il ne doit pas y avoir de harcèlement ou de violence sexuelle sur le lieu de travail, et il incombe à l'employeur de maintenir un environnement de travail sûr et respectueux. Nous espérons que cela encouragera d'autres personnes ayant subi un harcèlement sexuel dans le cadre de leur emploi à déposer une requête pour atteinte aux droits de la personne dans le but que justice soit faite. ”

— Beth Walden, avocate du CAJDP
[Source : Tribunal orders \$75,000 in compensation for workplace sexual harassment survivor. Auteur : Human Rights Legal Support Centre. Le 26 mars 2018. Canada Newswire].

LE TRIBUNAL ACCORDE 30 000 \$ À UNE EMPLOYÉE RENVOYÉE APRÈS AVOIR DEMANDÉ À SON EMPLOYEUR D'ARRÊTER DE LA HARCELER SEXUELLEMENT

Qiu c. 2076831 Ontario Ltd., 2017 TDPO 1432

Une femme assurait des services de comptabilité dans un concessionnaire de véhicules usagés. Son patron a commencé à la harceler sexuellement, à lui frapper les fesses, à claquer les bretelles de son soutien-gorge et à faire des commentaires sexuels obscènes à son égard, ainsi que des remarques désobligeantes à propos des clients de sexe féminin.

Après avoir initialement ignoré ses actions en les mettant sur le compte de l'humour, elle a décidé de dire à son patron que son comportement était inapproprié. Lorsqu'elle a demandé à son employeur d'arrêter, la relation professionnelle est devenue inconfortable. Son employeur l'a alors renvoyée.

Le Tribunal a ordonné que cette femme reçoive une indemnisation de 30 000 \$ et que l'employeur suive une formation sur les droits de la personne.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).



“

Enfin, un Tribunal qui m’aide à retrouver ma dignité et à faire respecter mes droits. Je suis très heureux de la décision! Je vous remercie du fond du cœur pour vos efforts et le temps que vous avez consacré à cette affaire. Je vous en suis sincèrement reconnaissant.

”

Décisions importantes du Tribunal des droits de la personne

Les quatre décisions significatives ci-dessous, prises par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, ont attiré notre attention en raison des indemnités ou des réparations d'intérêt public ordonnées.

UNE TRAVAILLEUSE VULNÉRABLE OBTIENT UNE INDEMNISATION DE 200 000 \$ POUR VIOLENCE SEXUELLE DE LA PART DE SON EMPLOYEUR ET PROPRIÉTAIRE

A.B. v. Joe Singer Shoes Limited et al., 2018 TDPO 107

Une mère célibataire vulnérable a été agressée sexuellement et harcelée à plusieurs reprises par son employeur, sur son lieu de travail (un magasin de chaussures) ainsi que dans son appartement. La requérante ayant un fils handicapé, elle devait vivre près de son lieu de travail. Son employeur lui a donc proposé l'appartement au-dessus du magasin. Il est alors devenu son employeur ainsi que son propriétaire.

Lorsque la requérante a signalé les agressions sexuelles à la police, son propriétaire a fait appel à la Commission de la location immobilière afin de l'expulser, en prétendant qu'elle ne payait pas son loyer. Elle a également indiqué que son employeur faisait des commentaires inappropriés à propos de sa race, de son accent et de son apparence.

Le Tribunal des droits de la personne a statué que « la requérante était dans une position vulnérable en tant que mère célibataire élevant un fils atteint d'une invalidité, qu'elle devait vivre dans le même bâtiment que son lieu de travail pour lui permettre de s'occuper de son fils, et qu'en tant qu'immigrante, elle se sentait, selon ses propres termes, coincée dans la situation où elle se trouvait. Elle a dû endurer non seulement un harcèlement et des agressions sexuelles, mais également des menaces. »



Le Tribunal lui a accordé 200 000 \$ d'indemnisation pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. Il s'agit du montant le plus élevé accordé à ce jour par le Tribunal dans une affaire de harcèlement sexuel.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).

LE TRIBUNAL ACCORDE UNE INDEMNISATION DE 30 000 \$ À UN CHAUFFEUR DE TAXI ET ORDONNE UNE FORMATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE POUR SA COMPAGNIE

Sellner c. Canadian Cab Ltd., 2017 TDPO 1060

Une chauffeuse de taxi était sur le registre d'un service de répartition et une plainte a été déposée contre elle. La chauffeuse devait assister à une réunion en personne afin de régler le litige. À ce moment-là, elle présentait une grossesse à haut risque et avait demandé un aménagement sous forme d'allègement de ses tâches.

Elle avait accepté de participer à la réunion, mais avait expliqué qu'il lui était difficile de se rendre au lieu prévu en raison de son état de santé. Sa compagnie a alors répondu qu'elle prendrait de nouvelles dispositions pour la réunion, mais ne l'a pas informée du nouveau lieu prévu.

Lorsqu'elle ne s'est pas présentée à la réunion, elle a été suspendue. Elle a envoyé un courriel à son entreprise pour expliquer qu'elle comptait bien assister à la réunion, mais qu'elle attendait la confirmation du nouveau

lieu. Elle a écrit qu'elle pensait que sa suspension était discriminatoire en raison de sa grossesse. La chauffeuse de taxi a été renvoyée peu de temps après sa suspension.

Le Tribunal a accordé une indemnisation de 31 880 \$ à la requérante et a ordonné aux membres du conseil d'administration de la compagnie de suivre une formation sur les droits de la personne.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).

“ L'un des objectifs principaux de la requête [pour atteinte aux droits de la personne] est d'essayer d'obtenir la mise en place d'une politique et d'une procédure, sous quelque forme que ce soit, permettant d'éviter que d'autres étudiants subissent le même genre d'expérience que [notre cliente]. ”

—Emily Shepard, avocate du CAJDP
[Source : U of T bungled 17-month sexual assault investigation, student alleges.
De Lauren Pelly. Le 5 avril 2017. CBC News.]



UNE INDEMNISATION DE 15 000 \$ DE DOMMAGES-INTÉRÊTS ACCORDÉE À UN EMPLOYÉ BLESSÉ SUR SON LIEU DE TRAVAIL

Titze c. O.I. International Inc., 2018 TDPO 77

Un ouvrier du bâtiment a été embauché par l'intermédiaire d'une agence de recrutement pour travailler sur un nouveau complexe de vente au détail. L'entreprise de construction était censée offrir une formation obligatoire sur la sécurité au travail pour l'ouvrier, mais cette formation n'a jamais eu lieu. Un jour, l'ouvrier est tombé sur le chantier et a subi des blessures graves. Au moment de sa chute, il ne portait pas l'équipement de sécurité essentiel au travail, dont il aurait appris l'utilisation lors de la formation. En raison de cette chute, l'ouvrier vit désormais avec une invalidité.

L'entreprise de construction a renvoyé l'ouvrier pour avoir enfreint les règles en ne portant pas l'équipement de sécurité requis. Toutefois, étant donné que l'entreprise de construction n'a pas offert la formation obligatoire, le Tribunal a statué que ce renvoi était discriminatoire.

Le requérant a obtenu une indemnisation de 15 000 \$ et le Tribunal a ordonné à l'entreprise de construction et à l'agence de recrutement de suivre une formation sur les droits de la personne.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).

LA RÉCEPTIONNISTE D'UN CONCESSIONNAIRE AUTOMOBILE SUBIT HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN RAISON DE SA GROSSESSE

Sheldon c. St. Marys Ford Sales Ltd., 2017 TDPO 497

Une réceptionniste travaillant chez un concessionnaire automobile a pris un congé de maternité. Lors de son retour au travail, le concessionnaire ne l'a pas rétablie au poste qu'elle occupait avant son congé de maternité.

Lorsqu'elle a repris le travail, un collègue lui a indiqué qu'elle n'avait pas récupéré son ancien poste parce qu'elle n'avait pas couché avec son patron « comme les autres ».

Le Tribunal a statué que « l'entreprise intimée a commis une discrimination à l'encontre de la requérante en ne lui rendant pas son emploi initial » et que cette dernière avait subi un harcèlement fondé sur son sexe.

Le Tribunal a accordé une indemnisation de 32 383 \$ à la réceptionniste et a ordonné à tous les gestionnaires du concessionnaire automobile de suivre une formation sur les droits de la personne.

Pour lire la décision dans sa totalité (en anglais uniquement), visitez [Canlii](#).



“ J’ai été mis à la porte il y a quelques jours, et aujourd’hui j’ai une attitude complètement différente par rapport à mon avenir et ma vie. J’ai discuté avec votre personnel et leurs conseils et suggestions ont ouvert une autre voie. Ça m’a fait chaud au cœur, et j’ai retrouvé l’espoir. ”

Tisser des liens

Le personnel du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne fait bien plus que de fournir des conseils juridiques et de représenter les requérants. Il est important pour nous de tisser des liens au sein des communautés et d'établir des partenariats afin d'échanger de l'information au sujet des services du CAJDP.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE SEXUELLE

Le CAJDP a créé une trousse d'information pour savoir comment déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne en cas de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle au travail, à l'école, de la part d'un fournisseur de logement ou en lien avec un service. Ces fiches de renseignement, accessibles sur le site www.hrlsc.on.ca, ont été communiquées à des organismes communautaires de toute la province.

Le personnel du CAJDP a également offert des séances de formation à des organismes communautaires pour savoir comment utiliser le système de droits de la personne de l'Ontario afin de résoudre les cas de discrimination ayant une composante de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle. En avril 2017, nous avons organisé l'une de ces séances à la clinique Barbra Schlifer sur le dépôt des requêtes au Tribunal, puis en juin 2017 nous avons abordé le règlement des requêtes au Tribunal pour l'Ontario Coalition of Rape Crisis Centres.

SERVICES AUX AUTOCHTONES ET SENSIBILISATION

Dans le cadre des activités continues de notre Comité des services aux Autochtones et de l'approche communautaire, en collaboration avec les Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres, nous avons lancé la vidéo intitulée *Defending Your Human Rights in Ontario - What You Need to Know* (en anglais uniquement) en décembre 2017. Cette vidéo illustrée montre aux populations autochtones des situations de discrimination dans la vie de tous les jours, que ce soit à la maison, au travail ou en faisant des achats. Elle fournit également de l'information sur le Code des droits de la personne de l'Ontario et explique comment obtenir de l'assistance juridique gratuitement de la part du CAJDP. Cette vidéo a été financée par la Fondation du droit de l'Ontario.

Le personnel des Services aux Autochtones du CAJDP, en collaboration avec la Commission ontarienne des droits de la personne, a fait une présentation lors d'un débat sur les droits des personnes autochtones à la faculté de droit Osgoode Hall. La conversation était centrée sur la croissance des Services aux Autochtones depuis 2011 au CAJDP. Ces deux dernières années, le nombre de demandes reçues par le Services aux Autochtones a augmenté de 131 %.

LES MUSULMANS DE TORONTO PRENNENT LA PAROLE : EXPÉRIENCES DE L'ISLAMOPHOBIE ET SOLIDARITÉ

En avril 2017, le CAJDP a co-animé une assemblée spéciale intitulée *Toronto Muslims Speak: Experiences of Islamophobia and Solidarity* (Les musulmans de Toronto prennent la parole : expériences de l'islamophobie et solidarité). Cette assemblée a réuni des représentants du National Council of Canadian Muslims, de la Canadian Association of Muslim Women in Law et de la Coalition Against White Supremacy and Islamophobia. Les participants ont été unanimes sur le fait que les réactions du public et des institutions sont extrêmement importantes à la fois pour mettre fin aux discours haineux et pour soutenir les communautés touchées.



Le personnel du CAJDP et ses partenaires communautaires à Toronto Muslims Speak



CONFÉRENCE ET FORMATIONS CONTRE LE RACISME

En décembre 2017, plusieurs membres du personnel ont représenté le CAJDP lors de la conférence inaugurale de la Direction générale de l'action contre le racisme, dont le thème était *Aller de l'avant : Défier le pouvoir et le privilège par le leadership anti-racisme*. Lori Mishibinijima, avocate au CAJDP, s'est exprimée au sein du groupe sur la justice et le racisme systémique, tandis que Karen Drake, membre du conseil d'administration, a parlé de l'avenir de la lutte contre le racisme.



De gauche à droite : Karen Drake, membre du conseil d'administration du CAJDP/commissaire à la CODP, Ena Chadha, présidente du CAJDP, Mary Gusella, membre du conseil d'administration du CAJDP/commissaire à la CODP, Sharmaine Hall, directrice générale du CAJDP, et Dianne Carter, directrice générale de la CODP

En février 2018, l'ensemble du personnel du CAJDP a participé à une assemblée sur le racisme anti-Noirs, où trois experts ont évoqué le racisme anti-Noirs à l'école, au travail et au sein des forces de l'ordre.

ÉVÉNEMENTS ET FORMATIONS AU SEIN DES COMMUNAUTÉS

Le personnel du CAJDP a offert des ateliers de vulgarisation juridique ainsi que des séances de formation dans l'ensemble de la province auprès de différents publics, notamment une conférence de formation en aide juridique, un groupe d'inspecteurs du ministère du Travail, le Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité à Ottawa, la formation aux fonctions d'encadrement de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, une classe de niveau collégial pour des travailleurs communautaires, ainsi qu'auprès d'étudiants de premier cycle et de maîtrise.

Jamie McGinnis, notre avocate de Thunder Bay, a fait une présentation lors d'un atelier sur les droits et les responsabilités des locataires organisé par la Kinna-aweya

Legal Clinic et la Federation of Metro Tenants' Association. Également à Thunder Bay, le CAJDP a tenu un kiosque lors de l'événement Stand Up & Speak Up sur le racisme et la santé mentale organisé au Confederation College.

PARTENARIATS AVEC LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

En mars 2018, le CAJDP a établi un protocole d'entente avec ses collègues de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). Ce protocole d'entente constitue un accord afin d'officialiser notre collaboration compte tenu de notre objectif commun de renforcer et de faire progresser les droits de la personne en Ontario. Nous sommes impatients de continuer à partager nos connaissances avec la CODP et de poursuivre notre collaboration et notre partenariat dans le cadre de nouvelles initiatives et activités.

Indicateurs de rendement

Chaque année, le CAJDP se fixe des objectifs ambitieux afin d'évaluer ses résultats et la qualité de ses services. Ces résultats servent d'indicateurs de réussite en regard de notre mandat et de nos objectifs stratégiques. Nous nous appuyons sur ces résultats lors de la planification de nos programmes et services.

Objectif

Réalisé

Nombre de cas réglés avant ou lors d'une audience



Analyse

Le CAJDP continue de régler de nombreux cas avant l'étape de l'audience complète sur le bien-fondé. Le règlement des affaires avant l'audience permet aux parties concernées de participer à la résolution de la requête. Cela permet aussi souvent de trouver des réparations ayant une portée plus large qui favorisent l'éducation, la sensibilisation et la prévention. Le projet de médiation a permis d'accroître notre capacité à régler les affaires lors des audiences. Il a également donné lieu à une augmentation soutenue des règlements avant audience de près de 50 %.

Objectif

Réalisé

Pourcentage de cas allant au tribunal réglés avant ou lors d'une audience

80%

Analyse

Cette mesure représente un autre indicateur de l'efficacité du CAJDP à résoudre les plaintes pour atteinte aux droits de la personne avant l'étape de l'audience complète. Le fait d'éviter de passer en audience permet au système de défense des droits de la personne d'être plus efficient, mais aussi d'économiser les ressources publiques.

86%

Pourcentage de règlements lors d'une médiation

69%

Analyse

Si le pourcentage de règlements par médiation est un peu moins élevé que prévu, le CAJDP continue d'afficher un pourcentage de règlements plus important que le taux global de cas réglés par médiation du Tribunal des droits de la personne. De plus, le nombre de cas réglés par le CAJDP *avant* l'étape de la médiation a augmenté de 15 % depuis l'année dernière et de 44 % au cours des quatre dernières années. Le règlement des affaires avant la médiation permet d'obtenir une résolution encore plus rapidement pour les parties concernées et cela renforce l'efficacité du système de défense des droits de la personne en évitant d'entamer une procédure officielle devant le Tribunal.

63%

Indicateurs de rendement

Objectif

Réalisé

Nombre de
réponses aux
demandes

25,200



23,198

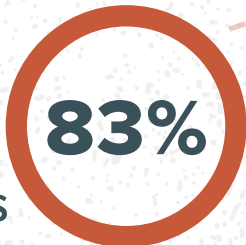


Analyse

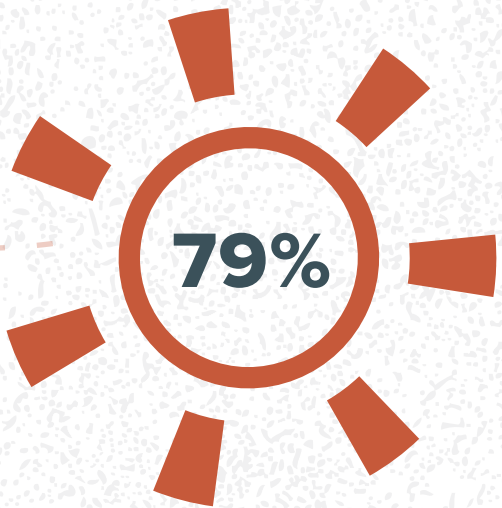
Le nombre total de demandes reçues cette année a été légèrement inférieur au nombre attendu, mais une grande partie des appels concernaient directement un problème de droits de la personne. En effet, le CAJDP reçoit chaque année des demandes qui ne sont pas directement liées au *Code des droits de la personne*. Le nombre de demandes non liées au Code a baissé de 19 % au cours des quatre dernières années. Cette diminution pourrait s'expliquer par une plus grande utilisation de nos ressources en ligne, lesquelles aident les personnes à déterminer si leur situation représente une discrimination en vertu du Code.

Taux réponse
aux appels
téléphoniques

83%



79%



Analyse

Le fait de répondre à un plus grand nombre de demandes directement liées à la discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* signifie que l'on peut passer plus de temps à communiquer avec chaque demandeur, ce qui permet d'obtenir des renseignements plus détaillés, d'offrir davantage de conseils juridiques et de proposer des solutions pour résoudre le problème. Nous sommes en train de mettre en place des outils technologiques de manière à accroître la réactivité et la capacité de notre service de renseignement.

Objectif

Clients avant
évalués le
service comme
étant bon ou
très bon

90%



Réalisé

91%

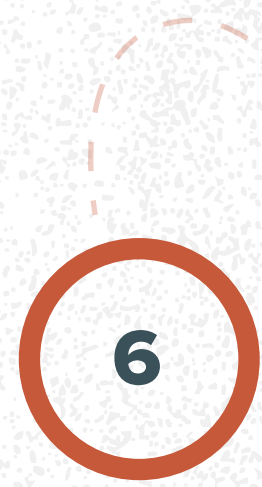


Analyse

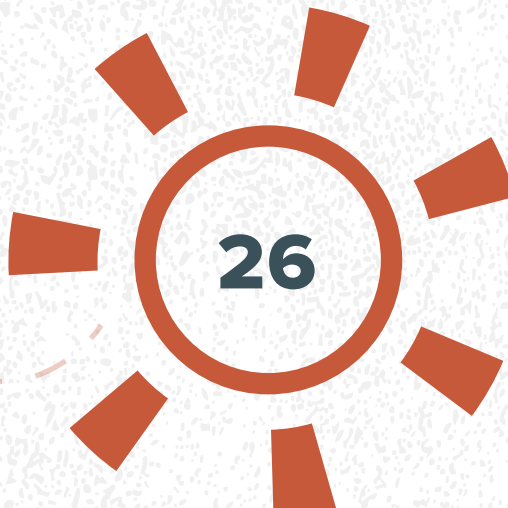
Le CAJDP continue de recevoir des évaluations très positives de la part des clients qui utilisent ses services. Les sondages montrent également que les clients recommanderaient le CAJDP à d'autres habitants de la province ayant besoin de conseils juridiques et d'information au sujet de la discrimination en vertu du *Code*.

Nombre
d'articles/
reportages
positifs sur
les droits de la
personne dans
les médias
mentionnant les
services
juridiques du
CAJDP

6



26



Analyse

Les affaires importantes du CAJDP attirent souvent l'attention des médias et cette médiatisation permet d'informer et d'éduquer les Ontariennes et Ontariens au sujet des lois contre la discrimination, des répercussions de la discrimination et des options possibles pour résoudre les incidents de nature discriminatoire. Parmi les affaires du CAJDP ayant été très médiatisées cette année, on compte un cas de harcèlement sexuel au travail, un cas de refus d'un chien d'assistance dans un restaurant, un cas de mauvaise gestion d'une plainte pour agression sexuelle par une université et un cas de discrimination au travail fondée sur la grossesse des employées.

A woman with long dark hair is smiling and talking on a mobile phone. She is wearing a grey sweater. The background is a blurred office or shop interior. The entire image has a blue tint.

“ Je tenais à vous remercier pour les services que votre personnel m’a offerts. Ils m’ont beaucoup impressionné, ils ont été très professionnels, informatifs, et ils m’ont fourni des conseils supplémentaires et tellement d’information, j’ai été très surpris de recevoir autant de choses avec un simple appel à vos bureaux. ”

Conseil d'administration, membres du personnel et étudiants

NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Ena Chadha a été nommée présidente du conseil d'administration du 21 février 2018 au 20 février 2021.

Karen Drake a été nommée du 17 août 2017 au 16 août 2020.



Patrick Nadjiwan a été nommé président par intérim du conseil d'administration de juillet 2017 à février 2018. Nomination de Patrick a été nommé membre du conseil d'administration du 17 septembre 2009 au 24 novembre 2019.



Tamar Witelson a été nommée du 8 février 2018 au 7 février 2020.

Gilles Levasseur a été nommé du 21 février 2018 au 20 février 2020.



Nancy Gignac a été nommée du 17 septembre 2009 au 24 novembre 2019.

Mary Gusella a été nommée du 17 septembre 2009 au 24 novembre 2019.



Kowthar Omar a été nommée du 21 février 2018 au 20 février 2020.

NOTRE PERSONNEL

Grâce aux divers parcours qu'ont suivi les membres du personnel du CAJDP, notre équipe bénéficie d'une riche expérience professionnelle et de vastes connaissances. Nos avocats et parajuristes sont d'ardents défenseurs des droits de la personne. Ils ont notamment travaillé dans des cliniques d'aide juridique communautaires, des cabinets spécialisés dans le droit du travail, à Aide juridique Ontario, à la Commission ontarienne des droits de la personne, au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, au ministère du Procureur général, au ministère de la Justice fédéral et dans bien d'autres organisations communautaires.

Sharmaine Hall est récompensée pour son action lors de la Journée internationale des droits de la personne

Le 10 décembre 2017 (la Journée internationale des droits de la personne), Sharmaine Hall, directrice générale du CAJDP, a été récompensée pour son travail et son rôle important dans l'histoire de l'Ontario par l'organisation A Different Booklist Cultural Centre

Personnel du CAJDP



De gauche à droite : Sharmaine Hall, directrice générale du CAJDP, Yola Grant, présidente adjointe du TDPO, et Dianne Carter, directrice générale de la CODP, à la cérémonie des prix Sheronees

à l'occasion de son événement de Celebration and Recognition of Ontario Human Rights Sheronees.

Toutes nos félicitations à Sharmaine et aux autres lauréates, à savoir Yola Grant, présidente adjointe du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, et Dianne Carter, directrice générale de la Commission ontarienne des droits de la personne.





NOS MERVEILLEUX ÉTUDIANTS!

Programme intensif de lutte contre la discrimination

Notre programme intensif de lutte contre la discrimination (PILD), offert en collaboration avec la faculté de droit d'Osgoode Hall depuis maintenant six ans, a été encore cette année une expérience mutuellement avantageuse. Il propose à un maximum de 12 étudiants de deuxième ou de troisième année une formation intensive sur la lutte contre la discrimination.



Étudiants du PILD - hiver 2018

Le personnel du CAJDP a entraîné l'équipe gagnante du procès simulé sur la diversité

Chaque année, la faculté de droit d'Osgoode Hall organise un concours de procès fictif : le Julius Alexander Isaac Diversity Moot. Ce concours porte sur un problème juridique qui met les étudiants au défi d'appliquer la *critical race theory* dans un cas de racisme anti-Noirs.

En février 2018, Roger Love et Grace Vaccarelli, deux avocats du CAJDP, ont entraîné l'équipe du requérant ayant remporté le procès fictif sur la diversité. Cette équipe comprenait notamment Oyeyinka Oyelowo, un ancien étudiant de notre PILD, qui a également reçu le prix du meilleur plaidoyer.



Étudiants du PILD - automne 2017

Safe City Mississauga décerne un prix d'héroïsme à un ancien étudiant

Ilija Dimeski, bénéficiaire de la bourse en justice sociale offerte par la faculté de droit de l'Université de Windsor, a fait son stage au CAJDP en mai 2017. Il s'est joint à notre personnel juridique pendant un mois à la suite de son stage. Nous sommes très heureux d'annoncer qu'Ilija a été sélectionné afin de recevoir un prix d'héroïsme de la part de Safe City Mississauga, dans la catégorie des jeunes lauréats, pour le récompenser de sa contribution extraordinaire en matière de prévention de la criminalité.

Stagiaires

En janvier 2018, Leora Smith a rejoint les rangs du CAJDP en tant que stagiaire, financée par la bourse d'intérêt public de la faculté de droit de Harvard. Elle travaillera au sein du CAJDP pendant un an.

Moncef Mounir a débuté son stage pratique au sein du CAJDP en février 2018. Il suit le programme de certificat d'études parajuridiques au collège George Brown.

En janvier 2018, Samuel Agyapong, de la faculté de droit d'Osgoode Hall, a effectué son stage de cas type au sein du CAJDP. Ce fut la troisième année que le Centre accueillait un étudiant d'Osgoode pour son cas type.

**CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE
EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE**

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2018

HILBORN_{LLP}

Rapport de l'auditeur indépendant

Aux administrateurs du

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2018 et les états des résultats, de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifions et réalisons l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'organisation portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'organisation. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne au 31 mars 2018, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Toronto (Ontario)
Le 17 juillet 2018

Comptables professionnels agréés
Experts-comptables autorisés

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

État de la situation financière

Au 31 mars	2018 \$	2017 \$
ACTIF		
Actif à court terme		
Encaisse	615 926	180 308
Débiteurs	33 919	-
TVH recouvrable	42 302	36 069
Frais payés d'avance	125 128	81 415
	817 275	297 792
Actif à long terme		
Immobilisations corporelles (note 4)	90 152	62 300
Actifs incorporels (note 5)	88 287	125 661
	178 439	187 961
	995 714	485 753
PASSIF		
Passif à court terme		
Créditeurs et frais courus	376 785	206 711
Subvention reportée – Aide juridique Ontario	151 645	-
	528 430	206 711
ACTIF NET (note 6)	467 284	279 042
	995 714	485 753

Les notes complémentaires ci-jointes font partie intégrante des états financiers.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

État des résultats

Exercice clos le 31 mars	2018 \$	2017 \$
Produits		
Ministère du Procureur général	5 936 200	5 811 200
Aide juridique Ontario	58 355	-
Autres produits	6 726	3 507
	6 001 281	5 814 707
Charges		
Salaires et traitements	4 115 226	4 237 556
Avantages sociaux (note 7)	765 179	819 867
Services	489 756	545 503
Communications	98 834	97 914
Prestation de services à l'échelle de la province	66 243	67 906
Déplacements	51 468	54 972
Fournitures et équipement	43 621	50 285
Frais du conseil d'administration	25 919	36 521
Aide juridique Ontario – charges liées aux projets	58 355	-
Amortissement	98 438	124 009
	5 813 039	6 034 533
Excédent des produits sur les charges (charges sur les produits) de l'exercice	188 242	(219 826)

État de l'actif net

Exercice clos le 31 mars	2018 \$	2017 \$
Actif net au début	279 042	498 868
Excédent des produits sur les charges (charges sur les produits) de l'exercice	188 242	(219 826)
Actif net à la fin	467 284	279 042

Les notes complémentaires ci-jointes font partie intégrante des états financiers.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars	2018 \$	2017 \$
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement		
Excédent des produits sur les charges (charges sur les produits) de l'exercice	188 242	(219 826)
Élément sans incidence sur la trésorerie		
Amortissement	98 438	124 009
	286 680	(95 817)
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Diminution (augmentation) des débiteurs	(33 919)	13 846
Diminution (augmentation) de la TVH recouvrable	(6 233)	28 828
Diminution (augmentation) des frais payés d'avance	(43 713)	49 629
Augmentation (diminution) des créditeurs et frais courus	170 074	(106 733)
Augmentation de la subvention reportée – Aide juridique Ontario	151 645	-
	524 534	(110 247)
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(88 916)	(18 329)
Acquisition d'actifs incorporels	-	(58 442)
	(88 916)	(76 771)
Variation nette de la trésorerie	435 618	(187 018)
Trésorerie au début	180 308	367 326
Trésorerie à la fin	615 926	180 308

Les notes complémentaires ci-jointes font partie intégrante des états financiers.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires

31 mars 2018

Nature des activités

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le « Centre ») a été constitué le 20 décembre 2006 à titre de personne morale sans capital-actions par suite de la sanction royale de l'article 45.11 de la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne*. Les dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le 30 juin 2008 et le Centre a ouvert ses portes ce jour-là.

Le Centre n'est pas un organisme de la Couronne, mais il est désigné comme un organisme de service opérationnel et il relève du ministère du Procureur général (« MPG »). Le Centre est indépendant du gouvernement de l'Ontario, mais il est tenu de lui rendre des comptes. En vertu du protocole d'entente (« PE ») conclu entre le Centre et le Procureur général de la province d'Ontario, les buts poursuivis par le Centre sont les suivants :

- a) élaborer et administrer un système efficient et efficace de prestation de services de soutien, notamment de services juridiques, en ce qui concerne les requêtes présentées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en vertu de la partie IV du Code;
- b) établir les politiques et les priorités relativement à la prestation de services de soutien en fonction de ses ressources financières.

Le Centre est une organisation à but non lucratif, au sens de l'alinéa 149(1)(l) de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et, à ce titre, il est exonéré de l'impôt fédéral et provincial sur le revenu.

1. Principales méthodes comptables

Les présents états financiers ont été préparés par la direction conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, selon la partie III du Manuel de CPA Canada – Comptabilité et conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada. Les états financiers ont été établis selon les principales méthodes comptables résumées ci-dessous :

(a) Comptabilisation des produits

Le Centre applique la méthode de la comptabilité par fonds affectés pour comptabiliser les apports, qui comprennent les subventions gouvernementales.

Le Centre est financé par le MPG. Les montants sont comptabilisés à titre de produits au moment où ils sont reçus ou à recevoir. L'utilisation de tous les fonds reçus fait l'objet d'une affectation aux fins définies par le PE.

Les produits provenant d'autres sources externes sont comptabilisés à titre de produits au moment où ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée. Les fonds reçus pour des périodes ultérieures sont reportés et comptabilisés conformément aux stipulations de l'entente de financement.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

1. Principales méthodes comptables (suite)

(b) Instruments financiers

(i) Évaluation des instruments financiers

Le Centre évalue initialement ses actifs financiers et ses passifs financiers à la juste valeur ajustée pour tenir compte des coûts de transaction dans le cas où un actif financier ou un passif financier est évalué ultérieurement au coût après amortissement. Le Centre évalue ultérieurement tous ses actifs financiers et ses passifs financiers au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse et des débiteurs.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement se composent des créditeurs et frais courus.

(ii) Dépréciation

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement sont soumis à un test de recouvrabilité s'il existe des indications possibles de dépréciation. S'il y a eu, au cours de la période, un changement défavorable important dans le calendrier ou le montant prévu des flux de trésorerie futurs de l'actif financier ou du groupe d'actifs financiers, une réduction de valeur est comptabilisée dans l'état des résultats. La réduction de valeur correspond à la différence entre la valeur comptable et le plus élevé des montants suivants :

- la valeur actualisée des flux de trésorerie attendus de l'actif ou du groupe d'actifs;
- le prix que l'on pourrait obtenir de la vente de l'actif ou du groupe d'actifs.

Lorsqu'un événement dont la réalisation est postérieure à la comptabilisation de la perte de valeur confirme qu'une reprise de la perte de valeur est nécessaire, la reprise est comptabilisée en résultat net jusqu'à concurrence du montant de la perte de valeur antérieurement comptabilisée.

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

1. Principales méthodes comptables (suite)

(c) Immobilisations corporelles

Les coûts des immobilisations corporelles sont inscrits à l'actif lorsqu'ils satisfont aux critères de comptabilisation des immobilisations corporelles. Autrement, ils sont passés en charges au moment où ils sont engagés. Le coût d'une immobilisation corporelle comprend son prix d'achat et tous les coûts directement attribuables à la préparation de l'actif pour l'utilisation à laquelle il est destiné.

Les immobilisations corporelles sont évaluées au coût diminué du cumul des amortissements et du cumul des pertes de valeur.

L'amortissement des immobilisations corporelles est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux visant à en amortir le coût sur leur durée de vie utile estimative. Les taux d'amortissement annuels sont les suivants :

Matériel informatique	3 ans
Mobilier et agencements	5 ans

Une immobilisation corporelle est soumise à un test de recouvrabilité lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que sa valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Une perte de valeur est comptabilisée dans les états des résultats lorsque la valeur comptable de l'actif excède le total des flux de trésorerie non actualisés qui résulteront vraisemblablement de l'utilisation et de la sortie éventuelle de l'actif. Le montant de la perte de valeur correspond à l'excédent de la valeur comptable de l'immobilisation corporelle sur sa juste valeur.

Une perte de valeur ne fait pas l'objet de reprises si la juste valeur s'accroît ultérieurement.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

1. Principales méthodes comptables (suite)

(d) Actifs incorporels

Les coûts des actifs incorporels sont inscrits à l'actif lorsqu'ils satisfont aux critères de comptabilisation des actifs incorporels. Autrement, ils sont passés en charges au moment où ils sont engagés. Le coût d'un actif incorporel acquis séparément comprend son prix d'achat et tous les coûts directement attribuables à la préparation de l'actif pour l'utilisation à laquelle il est destiné.

Les actifs incorporels sont évalués au coût diminué du cumul des amortissements et du cumul des pertes de valeur.

L'amortissement des logiciels d'application est calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux visant à en amortir le coût sur leur durée de vie utile estimative. Les taux d'amortissement annuels sont les suivants :

Outil de suivi de la clientèle	5 ans
Logiciels	3 ans

Un actif incorporel est soumis à un test de recouvrabilité lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que sa valeur comptable pourrait ne pas être recouvrable. Lorsqu'une perte de valeur éventuelle est signalée, elle est calculée en comparant la valeur comptable de l'actif incorporel et sa juste valeur. Toute perte de valeur de l'actif incorporel est imputée aux résultats de la période au cours de laquelle elle est déterminée.

Une perte de valeur ne fait pas l'objet de reprises si la juste valeur s'accroît ultérieurement.

(e) Estimations de la direction

La préparation d'états financiers selon les normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif oblige la direction à poser des jugements et des hypothèses et à faire des estimations qui ont une incidence sur l'application des méthodes comptables et sur les montants des actifs et des passifs, sur les informations présentées au sujet des actifs et des passifs éventuels à la date de clôture, et sur les montants des produits et des charges de l'exercice considéré. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations, et les écarts en découlant seraient comptabilisés, le cas échéant, dans les exercices ultérieurs.

Les estimations et les hypothèses sous-jacentes font l'objet d'une révision périodique. Toute révision des estimations comptables est comptabilisée dans l'exercice au cours duquel les estimations sont révisées ainsi que dans les exercices ultérieurs touchés par ces révisions.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

2. Gestion des risques relatifs aux instruments financiers

Le Centre est exposé à des risques financiers découlant de ses instruments financiers comme il est décrit ci-dessous.

Les instruments financiers du Centre et la nature des risques auxquels ces instruments peuvent être exposés sont les suivants :

Instrument financier	Risques				
	Crédit	Liquidité	Risque de marché		
			Change	Taux d'intérêt	Prix autre
Encaisse	X				
Débiteurs	X				
Créditeurs et frais courus		X			

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à une transaction manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'autre partie à subir une perte financière. Les liquidités sont conservées dans une grande banque à charte canadienne.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que le Centre éprouve des difficultés à honorer, à l'échéance, ses engagements envers ses créanciers. Le Centre remplit les exigences auxquelles il est soumis en matière de liquidités en préparant des prévisions détaillées des flux de trésorerie liés à son fonctionnement et en en assurant le suivi, en anticipant ses activités d'investissement et de financement et en détenant des actifs qui peuvent être facilement convertis en liquidités.

Risque de marché

Le risque de marché est le risque que la juste valeur d'instruments financiers ou les flux de trésorerie futurs associés aux instruments fluctuent en raison de variations des cours du marché. Le risque de marché comprend le risque de change, le risque de taux d'intérêt et le risque de prix autre.

(i) Risque de change

Le risque de change est le risque que la juste valeur d'instruments financiers ou les flux de trésorerie futurs associés aux instruments fluctuent au regard du dollar canadien en raison de variations des taux de change. À ce moment-ci, le Centre n'a que des transactions minimales en devises étrangères.

(ii) Risque de taux d'intérêt

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur d'instruments financiers ou les flux de trésorerie futurs associés aux instruments fluctuent en raison des variations des taux d'intérêt du marché. Le Centre ne détient pas d'instruments financiers portant intérêt.

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

2. Gestion des risques relatifs aux instruments financiers (suite)

(iii) Risque de prix

Le risque de prix autre est le risque que la juste valeur d'instruments financiers ou les flux de trésorerie futurs associés aux instruments fluctuent en raison de variations des cours du marché (autres que celles découlant du risque de change ou du risque de taux d'intérêt), que ces variations soient causées par des facteurs spécifiques à l'instrument individuel ou à son émetteur ou par des facteurs affectant tous les instruments similaires négociés sur le marché. Le Centre n'est pas exposé au risque de prix autre.

Fluctuation du risque

Il n'y a pas eu de fluctuations des risques auxquels le Centre était exposé par rapport à l'exercice précédent.

3. Dépendance économique

Le Centre est essentiellement financé par le ministère du Procureur général.

4. Immobilisations corporelles

	2018		
	Coût \$	Amortissement cumulé \$	Montant net \$
Matériel informatique	377 267	287 115	90 152
Mobilier et agencements	4 150	4 150	-
	381 417	291 265	90 152

	2017		
	Coût \$	Amortissement cumulé \$	Montant net \$
Matériel informatique	303 848	241 548	62 300
Mobilier et agencements	4 150	4 150	-
	307 998	245 698	62 300

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

5. Actifs incorporels

	2018		
	Coût \$	Amortissement cumulé \$	Montant net \$
Outil de suivi de la clientèle	668 030	614 029	54 001
Logiciels	141 059	106 773	34 286
	809 089	720 802	88 287

	2017		
	Coût \$	Amortissement cumulé \$	Montant net \$
Outil de suivi de la clientèle	668 030	589 072	78 958
Logiciels	125 561	78 858	46 703
	793 591	667 930	125 661

6. Répartition des produits de subventions

Le Centre a consacré les fonds reçus sous forme de subventions aux fins suivantes :

	2018 \$	2017 \$
Produits – ministère du Procureur général	5 936 200	5 811 200
Autres produits	6 726	3 507
Frais de fonctionnement (excluant les charges liées aux projets)	(5 754 684)	(6 034 533)
Amortissement compris dans les frais de fonctionnement	98 438	124 009
Acquisition d'immobilisations corporelles	(88 916)	(76 771)
	197 764	(172 588)

CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

Notes complémentaires (suite)

31 mars 2018

6. Répartition des produits de subventions (suite)

Rapprochement de l'actif net

	Immobilisations \$	Fonctionnement \$	Total \$
Actif net, au début	187 960	91 082	279 042
Excédent des produits sur les charges (charges sur les produits) de l'exercice	(98 438)	286 680	188 242
Fonds virés au Fonds d'immobilisations	88 916	(88 916)	-
Actif net, à la fin	178 438	288 846	467 284

7. Régime de retraite

Le Centre, par l'entremise du parrainage du MPG, participe à titre d'employeur à un régime à prestations déterminées administré par la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario (« CRRFO ») pour les employés de la province d'Ontario. En se fondant sur les taux de cotisation fixés par la CRRFO, le Centre verse au régime des montants égaux aux cotisations des employés, au taux de 6,4 % des gains à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») en vertu du RPC, et au taux de 9,5 % des gains excédant le MGAP. Le régime est comptabilisé à titre de régime à cotisations déterminées car on ne dispose pas d'informations suffisantes pour suivre les règles de présentation applicables aux régimes à prestations déterminées. Le Centre a versé 236 566 \$ (2017 – 252 292 \$) au régime, montant qui est comptabilisé sous la rubrique « Avantages sociaux » dans l'état des résultats.



**Centre d'assistance juridique en matière de
droits de la personne**

180, rue Dundas Ouest, 8e étage
Toronto (Ontario) M7A 0A1

Sur Twitter: @HRLSC_ON

Sur Facebook: www.facebook.com/HRLSCOntario
www.hrlsc.on.ca

ISSN 1923-0389

Grand Toronto: 416-597-4900

Sans frais: 1-866-625-5179

ATS sans frais: 1-866-612-8627

Télec.: 416-597-4901

Conçu par: The Public Studio

Les Images: Adobe Stock

HRLSC
Human Rights
Legal Support Centre

CAJDp

Centre d'assistance juridique
en matière de droits de la personne