

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Ontario
Human Rights
Commission



RAPPORT ANNUEL

2000–2001

Commission ontarienne des droits de la personne
8e étage, 180 rue Dundas Ouest
Toronto, Ontario, M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

Tél : 1-800-387-9080

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

Site Web: www.ohrc.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire en chef 6

Direction des politiques et de l'éducation 8

- Élaboration des politiques 8
- Discrimination fondée sur l'âge 9
- Handicap 10
 - Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues 10
 - Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement 11
 - Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario 12
- Sensibilisation des Autochtones aux droits de la personne 13
- Identité sexuelle 14
- Politique sur la mutilation génitale féminine 15
- Éducation du public 15
- Initiatives nationales et internationales 18

Initiatives corporatives 19

Direction des services juridiques 20

- Appels 20
- Cour divisionnaire 23
- Audiences de la commission d'enquête 24

Direction de la médiation et des enquêtes 28

- Services de renseignements et d'accueil 28
- Services de médiation et d'enquête 28
- Inventaire des dossiers en cours de traitement 29

Cadre de responsabilisation 30

Annexes 36

- Liste des commissaires 36
- Organigramme de la Commission 40
- Structure de la Commission 41
- Liste des publications 43
- Liste des activités d'éducation du public (2000 - 2001) 44
- Les statistiques 46
- Décisions et règlements de la commission d'enquête 49
- L'état financier 52

**Ontario Human
Rights Commission**

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tél (416) 314-4541

**Commission ontarienne
des droits de la personne**

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél (416) 314-4541



Juin 2001

L'honorable Cam Jackson

Ministre des Affaires civiques

6^e étage, 400, avenue University

Toronto (Ontario) M7A 2R9

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 2000-2001, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice se terminant au 31 mars 2001.

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

Le commissaire en chef,

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

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



J'ai le plaisir de rendre compte des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne durant l'exercice 2000-2001.

Durant l'exercice écoulé, et pour la cinquième année consécutive, la Commission a fermé plus de dossiers (1 941) qu'elle n'en a ouverts (1 775). Grâce à une efficacité accrue de la gestion des cas, et notamment à la multiplication des médiations volontaires, l'âge moyen des dossiers en cours de traitement est désormais de 10,4 mois, tandis que leur âge médian n'est plus que de 7 mois.

La réduction de la charge de cas de la Commission a libéré son personnel et lui a permis de se consacrer davantage et avec plus d'enthousiasme à une série de nouveaux programmes et d'initiatives en matière de politiques. En 2000-2001, parallèlement à la publication de sa nouvelle *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse*, la Commission a lancé une vaste campagne d'éducation du public. Les affiches associées à cette campagne soulignaient le droit des femmes, ou plus exactement des bébés, à l'allaitement sur un lieu de travail ou dans tout autre lieu public.

La Commission a publié un nouveau document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, qui remplace une série de lignes directrices remontant à 1989. Ce nouveau document reflète une réflexion approfondie sur le sujet par des universitaires, des tribunaux et des arbitres de tout le pays. La Commission a également publié :

- une mise à jour de sa *Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues*,
- une mise à jour de sa *Politique sur la mutilation génitale féminine*,
- sa *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle*, qui en appelle à la société tout entière de reconnaître les droits des personnes transgenres.

La Commission a suscité beaucoup d'attention parmi les médias et le public en général avec son document de travail intitulé [la] *Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario*. D'ici 2021, plus de trois millions d'Ontariennes et d'Ontariens auront plus de 65 ans. Le sentiment dominant est hélas que la discrimination fondée sur l'âge est une moindre forme de discrimination qui ne pose pas vraiment de

gros problèmes. La Commission ne partage pas ce sentiment et, compte tenu des témoignages qu'elle a recueillis lors de consultations publiques organisées l'automne dernier, c'est là un sujet qui éclairera dorénavant l'élaboration de ses politiques.

La Commission a par ailleurs forgé de nouveaux liens et renforcé ses partenariats existants, tant au sein du secteur privé que du secteur des organismes sans but lucratif, en vue de la production d'importantes ressources éducatives, y compris un nouveau recueil de ses politiques et une vidéo sur le racisme. Nous sommes également fiers de notre nouvelle collaboration avec les communautés autochtones de l'Ontario visant à davantage sensibiliser leurs membres aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et au rôle de la Commission.

Pour terminer, je tiens à exprimer ma profonde gratitude au personnel de la Commission, dont le dévouement et le dur labeur sont à la clef de toutes nos réalisations de ces dernières années.

Le commissaire en chef,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Norton', written in a cursive style.

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

À PROPOS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement et elle rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire du ministre des Affaires civiles. Ses principales fonctions, énoncées dans le Code des droits de la personne (le « Code »), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le Code, la Commission doit en outre promouvoir les droits de la personne et sensibiliser le public à ces droits.

DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION

SENSIBILISATION AUX DROITS DE LA PERSONNE ET PROMOTION DE CES DROITS

ÉLABORATION DES POLITIQUES

Fidèle à son mandat, qui est de promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et de favoriser la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris en 2000-2001 un certain nombre d'initiatives axées sur l'élaboration de politiques.

Ainsi, la Commission a organisé des réunions publiques et diffusé, aux médias comme au grand public, des documents de travail sur des problèmes qui se font jour en matière de droits de la personne, elle a publié de nouvelles politiques et en a réédité d'autres, en plus de lancer une importante campagne d'éducation du public.

Les politiques et les lignes directrices de la Commission sont des énoncés officiels qui expliquent la façon dont celle-ci interprète différentes dispositions du *Code*. Leur but est d'aider le personnel de la Commission, les autres intervenantes et intervenants dans la défense des droits de la personne et le public en général à comprendre le sens des dispositions du *Code* et la façon dont elles sont appliquées.

Les paragraphes ci-après résument les faits saillants du dernier exercice.

Discrimination fondée sur l'âge

La Commission a entrepris des travaux d'envergure dans le domaine de la discrimination fondée sur l'âge. Comme on peut le lire dans le message du commissaire en chef, il semblerait que dans notre société, la discrimination fondée sur l'âge soit généralement perçue comme une forme de discrimination moins répréhensible que d'autres, par exemple la discrimination fondée sur le sexe ou la race. Face au vieillissement de notre population, cette perception ne saurait tenir, car tant qu'elle existera, la discrimination fondée sur l'âge touchera de plus en plus de gens. En juillet 2000, la Commission a publié un document de travail intitulé [la] *Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario*.

Ce document de travail aborde les tendances et les principaux problèmes relatifs aux droits des personnes âgées, puis recommande différents moyens de promouvoir ces droits. À l'heure actuelle, l'âge est le motif illicite de discrimination cité dans neuf pour cent des plaintes déposées auprès de la Commission, dont la plupart portent sur la discrimination dans le domaine de l'emploi. Le document de travail évoque entre autres la question de la retraite obligatoire et avance l'idée de protéger le droit à l'égalité en matière d'emploi des personnes désireuses et capables de travailler au-delà de l'âge de 65 ans. La publication de ce document de travail correspond à un engagement pris par la Commission en 1999 de faire des recherches sur la discrimination envers les personnes âgées et d'entamer l'élaboration d'une politique à cet égard.

Le document de travail a été si bien accueilli que la Commission a décidé de lancer des consultations provinciales sur les atteintes aux droits de la personne dont sont victimes les Ontariennes et les Ontariens d'un certain âge.

Dans le but d'orienter ces consultations, la Commission a au préalable publié un document intitulé *Le visage changeant de l'Ontario : la discrimination et notre population vieillissante*. Ce document présentait une série de questions à propos desquelles la Commission cherchait à sonder l'opinion publique, telles



que l'accès aux soins de santé, aux services sociaux ou au logement, ou encore la protection des droits des travailleuses et travailleurs âgés, et sollicitait des observations écrites des personnes et organismes intéressés. Les séances de consultation proprement dites ont eu lieu à la fin de l'automne à London, Toronto, Ottawa et Sudbury. Elles ont attiré une vaste assistance et permis à la Commission de recueillir de nombreux témoignages sur les difficultés qui confrontent nos aînés dans la vie de tous les jours.

Les activités de la Commission touchant les droits des personnes âgées ont suscité beaucoup d'intérêt auprès des médias et du grand public.

Handicap

En 2000-2001, la Commission a mené de pair plusieurs initiatives portant sur les droits des personnes handicapées. Quarante-huit pour cent des plaintes déposées auprès de la Commission émanent de personnes ayant un handicap. Les études montrent que les personnes handicapées se heurtent toujours et encore à des pratiques discriminatoires très répandues, voire endémiques, qui touchent tous les aspects de leur vie privée.

Durant l'exercice écoulé, la Commission a publié trois documents de base à l'appui de ses efforts pour éliminer la discrimination fondée sur l'existence d'un handicap.

Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues

En 2000-2001, la Commission a mis à jour sa *Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues*, à la lumière de la décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Ltd.* Cette cause en appel portait sur une atteinte aux droits de la personne de par l'instauration par un employeur, Imperial Oil Ltd., d'une politique de dépistage aléatoire de la consommation d'alcool ou d'autres drogues par ses employés. Cette politique exigeait des personnes occupant des postes critiques pour la sécurité de dévoiler tout abus d'alcool ou de drogues présent ou passé.

La nouvelle politique de la Commission reflète les conclusions du tribunal sur plusieurs points, notamment en ce qui a trait à la confirmation que la dépendance vis-à-vis de l'alcool ou d'autres drogues constitue un handicap au sens du *Code*. Elle énonce par ailleurs de nouvelles lignes directrices relatives aux tests de dépistage de l'alcool ou d'autres drogues, portant sur les tests administrés avant l'embauchage, les tests aléatoires après embauche, le recours à un éthylomètre, l'exigence de divulgation d'abus d'alcool ou d'autres drogues dans le passé, de même que la réaffectation ou le congédiement automatiques de personnes ayant un problème de dépendance vis-à-vis d'une substance psychoactive.

Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement

Nombreux sont les organismes qui ne saisissent pas l'étendue de leurs obligations aux termes du *Code*, en particulier en leur qualité d'employeurs. En mars 2000, la Commission a publié un nouveau document intitulé *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, qui remplace une série de lignes directrices remontant à 1989. Au moment d'annoncer la sortie de ce document, le commissaire en chef a souligné qu'il incombe à toutes les parties concernées, autrement dit aux employeurs et autres personnes morales comme aux particuliers, d'unir leurs efforts et de faire le nécessaire pour tenir compte des besoins des personnes handicapées.

La politique et les directives révisées établissent un cadre d'action pour la clarification et la promotion des droits des personnes ayant un handicap, de sorte que celles-ci puissent pleinement participer à toutes les activités dans la collectivité comme au travail. L'élaboration de ce nouveau document a suivi des consultations avec plus de 150 intervenantes et intervenants, y compris des personnes handicapées, des groupes de défense de leurs droits, des employeurs, des fournisseurs de services et des associations diverses. Sa version finale est le fruit d'une analyse minutieuse des nombreux mémoires et témoignages recueillis lors de ces consultations en regard des normes établies par la Commission.

Les principaux éléments de la politique et des directives révisées sont les suivants :

- l'emphase sur la dignité individuelle et la pleine intégration et participation de toute personne à la vie de la société;
- l'obligation de concevoir des programmes et des installations qui tiennent compte des personnes handicapées;
- la reconnaissance spécifique des droits des personnes qui ont des handicaps non apparents, y compris un handicap mental;
- des conseils à l'intention des employeurs et des syndicats, en particulier à l'égard des situations de retour au travail et de l'accès aux emplois de remplacement;
- des attentes élevées en ce qui a trait au respect des exigences du *Code des droits de la personne* en matière d'obligation d'adaptation et autrement.

Au cours de l'exercice à venir, la Commission consultera le public en vue de l'élaboration de guides en langage simple à l'intention des employeurs et des employés portant sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de

l'emploi. Elle lancera aussi des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation.

Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario

La Commission a publié un document de travail intitulé *Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario*. Ce document analyse l'accessibilité des services ontariens de transport en commun et les obligations des fournisseurs de ces services en ce qui a trait aux droits de la personne. L'égalité des droits en matière d'accès aux services de transport en commun est en effet de la plus haute importance. L'impossibilité pour les personnes handicapées, les personnes âgées et les familles ayant de jeunes enfants d'accéder à leur réseau local de transport public les prive essentiellement du droit de participer à la vie de leur collectivité.

Ce document de travail fait suite à une enquête que la Commission avait menée en juillet 1999 sur l'accessibilité des services ontariens de transport en commun. Cette enquête avait fait ressortir plusieurs lacunes au niveau de l'accessibilité des réseaux de transport public ordinaires, de même que d'importantes variations quant aux services de transport adaptés disponibles dans la province. Dans la région de Toronto, par exemple, de tronçons entiers du réseau local de transport public sont complètement inaccessibles, y compris les tramways du système de transport en commun de Toronto (TTC), la plupart des autobus de la Régie des transports en commun de la région de Toronto (le réseau GO) et la plupart des stations de métro. La situation actuelle souligne bien les progrès qu'il reste à accomplir dans ce domaine.

Tout au long du printemps 2001, la Commission a continué à solliciter des observations écrites de particuliers et d'organismes s'intéressant aux points soulevés dans son document de travail. L'analyse de ces observations fera partie des activités de la Commission au cours du prochain exercice.

Compte tenu de sa nouvelle approche des droits des personnes handicapées, la Commission a, durant l'exercice écoulé, saisi la commission d'enquête de six plaintes portant sur l'inaccessibilité des services de transport en commun disponibles à Hamilton, en Ontario. Ces six plaintes émanent de deux personnes qui, à cause de leur mobilité limitée, ne peuvent pas utiliser les réseaux de transport public ordinaires. Or, il s'avère que ces personnes ne peuvent pas non plus profiter des services de transport adaptés de leur ville,

pourtant conçus et exploités pour les personnes handicapées, à cause de la fluctuation de leurs horaires et de leurs critères d'admissibilité restrictifs.

Sensibilisation des Autochtones aux droits de la personne

En 2000-2001, la Commission a entrepris une initiative primordiale touchant les Autochtones de la province. Jusqu'à présent, rares sont les personnes autochtones qui ont déposé une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Cela tient sans doute au fait que les communautés autochtones ne sont guère familières avec le processus de dépôt et de traitement de ce type de plaintes, ni avec les services de la Commission en général ou sa capacité d'intervenir pour leur compte. Parmi les Autochtones qui sont au courant des mécanismes provinciaux de défense des droits de la personne, bon nombre les considèrent peu adaptés à leurs besoins spécifiques.

Cette initiative a pour but de faire connaître les dispositions du *Code* aux personnes autochtones et de les y sensibiliser davantage, de mettre en place des mécanismes culturellement et autrement adaptés à leurs besoins, de sorte à leur faciliter le recours aux services de la Commission, et enfin d'établir une présence permanente au sein de leurs communautés et de leurs organisations.

Deux organisations autochtones, *Grand River Employment and Training* et *Ontario Federation of Indian Friendship Centres*, participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de cette initiative.

Première phase de l'initiative

La première phase de l'initiative a pris la forme de consultations avec 37 organisations autochtones de la province, qui pour beaucoup n'avaient qu'une idée très vague du rôle et des activités de la Commission, voire aucune. Plus de 80 pour 100 de ces organisations ont évoqué le fait que les personnes autochtones vivant hors réserve auxquelles elles ont affaire sont l'objet de pratiques discriminatoires en matière de logement. Plusieurs d'entre elles ont aussi parlé du traitement inégalitaire que subissent les personnes autochtones en matière de services policiers, de services de santé, de services sociaux et de services juridiques. Le taux élevé de discrimination en matière de logement envers les personnes autochtones est frappant par rapport à ce que vit le reste de la population ontarienne.

Les trois quarts des plaintes déposées auprès de la Commission ont rapport à l'emploi. Or, il est clair que pour les personnes autochtones, ce n'est pas là que la discrimination les touche le plus sévèrement. Cette différence souligne bien l'importance de l'initiative entreprise par la Commission afin de pouvoir mieux répondre aux besoins particuliers des Ontariennes et des Ontariens autochtones en matière de protection des droits de la personne.

Le racisme, la méfiance générale des institutions non-autochtones à leur égard et le faible taux d'alphabétisme des membres de leurs communautés sont, selon les organisations autochtones consultées, les principaux obstacles à l'utilisation des services de la Commission par les personnes autochtones. S'ajoute à cela le fait que les programmes existants de la Commission ne sont pas bien connus des personnes autochtones et qu'il ne leur est pas facile d'y accéder. Le compte rendu de la première phase de l'initiative s'accompagne d'une série de recommandations quant aux mesures que la Commission peut prendre pour accroître sa présence au sein des communautés autochtones.

Deuxième phase de l'initiative

Au cours du prochain exercice, la Commission exécutera la seconde phase de cette initiative, qui inclura des ateliers de formation, des programmes d'éducation du public et un programme pilote de sensibilisation à l'échelle communautaire.

Identité sexuelle

Après avoir publié, en octobre 1999, un document de travail sur l'identité sexuelle, la Commission a mis au point, durant l'exercice écoulé, sa politique officielle concernant les droits des personnes transgenres, autrement dit des personnes qui ne s'identifient pas à leur sexe biologique ou qui rejettent tout ou une partie de l'identité sexuelle qui leur a été attribuée à la naissance.

La *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* fait ressortir les principaux obstacles et problèmes touchant les personnes transgenres dans notre société. Elle confirme par ailleurs que le *Code* garantit aux personnes transgenres l'égalité des droits, sans discrimination fondée sur le sexe. Cette politique, basée sur des travaux de recherche, des consultations publiques et des entrevues, vise à éliminer les idées préconçues et les mythes à l'origine des pratiques discriminatoires et du harcèlement dont les personnes transgenres sont victimes.

Politique sur la mutilation génitale féminine

La mutilation génitale féminine est dénoncée à l'échelle internationale comme atteinte aux droits de la personne, mais aussi comme forme de violence contre les femmes et les jeunes filles et comme pratique présentant des risques certains pour la santé des personnes qui la subissent. En 2000-2001, la Commission a révisé sa *Politique sur la mutilation génitale féminine* à la lumière de modifications récentes apportées à la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*. La politique révisée souligne, d'une part, que la loi oblige désormais certaines personnes à rapporter aux autorités tout soupçon qu'elles pourraient avoir qu'un enfant subit ou risque de subir des mauvais traitements et, d'autre part, que suite à des modifications apportées au *Code criminel*, les personnes qui effectuent une mutilation génitale féminine s'exposent à une inculpation pour voies de fait graves.

ÉDUCATION DU PUBLIC

La Commission s'est dotée d'une stratégie triennale portant sur les activités qu'elle compte entreprendre en matière d'éducation du public durant la période de 2000 à 2003. Cette stratégie, qui vise à renforcer la visibilité et l'efficacité des activités d'éducation du public de la Commission, appuie son mandat aux termes du *Code*, qui est de promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect des droits de la personne. La Commission a sollicité l'avis de ses partenaires au sein de la collectivité, et notamment les intervenantes et intervenants dans la défense des droits de la personne, avant d'arrêter cette nouvelle stratégie.

L'emploi de campagnes à thèmes comme moyen d'éducation du public est un élément clé de cette stratégie, qui souligne la nécessité d'adopter un plan efficace de renforcement des relations entre la Commission et ses divers groupes d'intervenants, et par laquelle la Commission s'engage d'ailleurs à forger et à renforcer ses partenariats tant dans le secteur des organismes sans but lucratif que dans les secteurs public et privé.

En mars 2001, la Commission a dévoilé son nouveau site Web, à l'adresse www.ohrc.on.ca. Ce site, plus accessible et plus facile à consulter qu'auparavant, permet de se renseigner sur le processus de dépôt et de traitement d'une plainte, l'objet et l'issue de certaines plaintes ou encore les politiques et les publications de la Commission.

Exposés et autres événements

L'exercice écoulé a marqué la sixième année de suite que les événements que la Commission a organisé ou auxquels elle a participé ont attiré une assistance record.

En 2000-2001, le personnel de la Commission a participé à 103 événements d'éducation du public qui ont touché plus de 9 300 personnes.

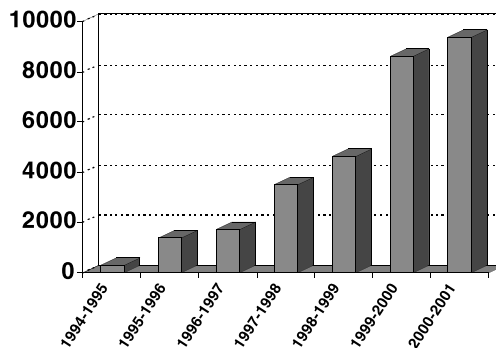
Toujours soucieuse d'offrir les meilleurs services possibles, la Commission a décidé d'évaluer la qualité de ses séances d'éducation du public. Ainsi, elle demande dorénavant aux personnes ayant participé à ces séances de coter, de un à cinq, sur un formulaire d'évaluation type, la compétence des animatrices ou animateurs, la qualité de la documentation employée ou distribuée et l'utilité de l'information présentée. Quatre-vingt pour cent des personnes ayant rempli un tel formulaire jusqu'à date ont attribué une cote générale de quatre ou de cinq aux exposés du personnel de la Commission. La collecte continue de cette information en retour permettra à la Commission d'améliorer la qualité de ses exposés.

En 2000-2001, le commissaire en chef a été invité comme conférencier d'honneur par l'Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario, lors de son assemblée générale annuelle, par la maison d'édition Lancaster House Publishing et par les organisateurs de la conférence *Diversity Update 2001*. Il a aussi maintes fois pris la parole devant des juristes réunis en congrès, devant des étudiantes et étudiants en droit ou encore devant des jeunes dans les écoles.

Extension des services

En 2000-2001, la Commission s'est assurée une exposition médiatique lors de plusieurs festivals et foires communautaires, notamment lors du festival multiculturel d'Ajax, de la journée de Toronto PRIDE 2000 festival de fierté des gays ou encore de la foire LE MARCHÉ d'emplois pour les personnes handicapées. À chacune de ces occasions, le personnel de la Commission a érigé un dispositif portatif sur lequel étaient affichés des renseignements sur les activités de la Commission, distribué des dépliants et répondu aux questions du public. La participation de la Commission à ce type d'activités recueille toujours des échos très favorables.

Nombre de personnes ayant participé à des activités d'éducation ponctuelles



Partenariats

La Commission a lancé une campagne provinciale, de concert avec une coalition de promotion de l'allaitement, INFAC Canada, et avec le bureau de santé publique de Toronto, afin de souligner le droit fondamental des femmes et des enfants à l'allaitement en public. Cette campagne comportait l'affichage d'une annonce dans les véhicules de transport en commun municipaux dans toute la province et la pose d'une affiche dans les stations de métro les plus fréquentées de Toronto.



L'annonce et l'affiche avaient toutes deux pour but de lutter contre les pratiques discriminatoires dont sont victimes les femmes et leurs nourrissons. Elles contribuaient aussi à l'exécution du mandat de la Commission aux termes du *Code* en ce qui a trait à la sensibilisation aux droits de la personne en général et à la protection des droits des femmes en particulier. Cette campagne s'inscrivait en droite ligne des efforts constants de la Commission visant à protéger les femmes de la discrimination durant la grossesse et durant la période où elles allaitent leurs enfants.

La Commission a formé une alliance très solide avec l'association ontarienne des professionnels en ressources humaines, la Human Resources Professionals Association of Ontario ou HRPAO. Cette alliance ne cesse de croître. En 2000-2001, le personnel de la Commission a animé toute une journée de conférence éducative à l'intention des membres de l'HRPAO sur les droits de la personne au travail, en plus de participer à la conférence annuelle de l'association et de faire un exposé à l'intention des présidentes et présidents de ses différentes divisions lors d'une de leurs réunions provinciales. Par la suite, la Commission a également fait des exposés à divers groupes parrainés par les divisions de l'HRPAO à Kingston et à Halton.

La Commission a aussi forgé un nouveau partenariat avec CCH Canadienne Limitée en vue de rééditer l'ouvrage intitulé *Politique ontarienne en matière de droits de la personne*, le recueil de toutes ses politiques mises à jour, qu'elle continuera d'afficher sur son site Web, à l'adresse www.ohrc.on.ca, afin que le grand public puisse continuer d'y avoir accès facilement et sans frais.

Enfin, la Commission s'est lancée dans un projet en collaboration avec la Fondation canadienne des relations raciales et plusieurs autres organismes visant à produire une vidéo et un guide traitant du racisme qui devraient s'avérer de précieux outils de sensibilisation tant dans les écoles que sur les lieux de travail. Ce projet découle d'une campagne antérieure menée par la Fondation, sur le

thème : *On ne voit bien qu'avec le cœur - Unis contre le racisme*, à l'occasion de laquelle celle-ci avait diffusé sur les réseaux de télévision canadiens de courts messages d'utilité publique mettant en scène divers artistes canadiens.

Le dernier rapport annuel de la Commission évoquait une collaboration entre la Commission et le Council of Agencies Serving South Asians portant, entre autres, sur la mise au point d'une version multilingue en langage simple du *Guide des parties plaignantes* de la Commission. Cette publication est parue durant l'exercice écoulé en six langues sud-asiatiques (hindi, tamoul, punjabi, gujarati, ourdu et bengali), de même qu'en anglais et en français.

INITIATIVES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue aux observations formulées par la province de l'Ontario en réponse aux rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales. Les commentaires de la Commission mettent en lumière les politiques, activités et programmes législatifs, judiciaires et administratifs pertinents qui ont été appliqués ou qui ont eu lieu au cours de la période visée et qui se rapportent aux articles concernés des conventions. Durant l'exercice écoulé, la Commission a préparé des observations sur les deux rapports suivants :

- *le cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;*
- *le quatrième rapport du Canada sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.*

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP)

Les responsables de l'éducation du public de tous les organismes canadiens des droits de la personne (fédéral, provinciaux et territoriaux) se réunissent régulièrement par téléconférence pour échanger de l'information et planifier leurs activités. C'est au sein de ce réseau que la Commission a pris les devants pour créer une nouvelle affiche, dévoilée lors de la conférence annuelle de l'ACCDP à Banff. Tous les organismes membres de l'ACCDP utilisent désormais cette affiche, qui arbore le slogan « Human Rights are Everyone's

Business/Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde », dans leurs activités d'éducation du public.

Délégations et visiteurs étrangers

Durant l'exercice écoulé comme les autres années, la Commission a consacré une partie de son temps à la promotion des droits de la personne à l'échelle mondiale. Elle a entre autres accueilli des représentantes et des représentants de divers organismes et groupes œuvrant à la défense des droits de la personne en République de Corée, en Thaïlande, en Chine (province de Jiangsu), au Malawi, en Norvège, en Ouganda et en Irlande du Nord. Le personnel de la Commission a par ailleurs fait des exposés lors de deux conférences internationales, l'une traitant de l'éthique publique et l'autre de droit.

INITIATIVES CORPORATIVES

Comme le montrent ses résultats pour l'exercice écoulé, la Commission est aujourd'hui mieux placée que jamais pour s'attaquer de front aux difficultés liées à l'exécution de son mandat : son inventaire de dossiers en cours de traitement est limité à des affaires courantes, ses activités d'éducation du public battent tous ses records préalables et plusieurs de ses initiatives retentissantes en matière de politiques ont suscité des réactions très favorables au sein du public et des médias. Ses partenaires tant dans le secteur communautaire que dans le secteur public ont salué et applaudi les progrès réalisés par la Commission en matière d'avancement des droits de la personne.

À l'automne 2000, la Commission a organisé une vaste consultation de son personnel, du personnel de ministères et organismes clés du gouvernement, de même que d'autres intervenantes et intervenants externes, en vue d'arrêter ses orientations stratégiques pour la période 2001-2003. Ce processus, qui lui a permis d'élucider ce qui est attendu d'elle, a par ailleurs souligné combien il est nécessaire pour la Commission d'agir, demain comme aujourd'hui, à l'égard d'une vaste gamme de problèmes et d'activités liés aux droits de la personne. Durant la prochaine année, la Commission continuera de mettre en oeuvre les initiatives reliées aux objectifs stratégiques déjà identifiés.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

En 2000-2001, la Direction des services juridiques a reçu les décisions suivantes : 11 décisions rendues par la commission d'enquête, 12 décisions résultant d'un recours en révision, 9 décisions en appel et six arrêts de la Cour suprême du Canada (cinq pourvois en appel rejetés, un accueilli).

À la fin de l'exercice 2000-2001, la Direction des services juridiques s'occupait des affaires suivantes en cours : 94 plaintes renvoyées à la commission d'enquête, 9 recours en révision, 7 décisions portées en appel et 1 pourvoi devant la Cour suprême du Canada.

Les pages qui suivent présentent les grandes lignes de quelques-unes des affaires et des décisions qui ont marqué l'exercice écoulé.

APPELS

Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)

Cour suprême du Canada (intervention) – arrêt rendu le 5 octobre 2000

Robin Blencoe, contre qui plusieurs plaintes pour harcèlement sexuel avaient été déposées en 1995, avait fait valoir avec succès devant la Cour d'appel de Colombie-Britannique que le délai de deux ans dans le traitement de ces plaintes l'avait privé du droit à la sécurité de sa personne que lui garantit l'article 7 de la *Charte*, et que ce délai justifiait un arrêt des procédures entamées contre lui. La Cour suprême du Canada a rejeté l'arrêt des procédures à titre de réparation en faveur d'une ordonnance enjoignant à la commission des droits de la personne de Colombie-Britannique de tenir une audience accélérée.

Situation actuelle : La Cour suprême du Canada a annulé le jugement de la Cour d'appel de Colombie-Britannique. Le tribunal des droits de la personne de Colombie-Britannique a procédé à l'audition des plaintes sur le fond.

Entrop v. Imperial Oil

Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le 21 juillet 2000

Le plaignant avait 18 ans d'ancienneté dans la compagnie mise en cause quand celle-ci a décidé d'adopter une nouvelle politique interne de lutte contre

l'alcoolisme et la toxicomanie. Or, l'application de cette politique a obligé le plaignant à dévoiler un ancien problème d'alcoolisme, qu'il avait surmonté depuis plusieurs années. Suite à cette divulgation forcée et toujours conformément aux exigences de la nouvelle politique de dépistage des problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie, le plaignant a été muté de son poste critique pour la sécurité vers un poste moins intéressant. La réintégration de son ancien poste était soumise à des engagements renouvelés de sa part quant à sa sobriété et des contrôles répétés de la part de l'employeur. Il a donc décidé de déposer une plainte auprès de la Commission, soutenant qu'il avait subi une discrimination fondée sur l'existence ou plutôt l'existence présumée d'un handicap et qu'il avait fait l'objet de représailles.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a entendu la cause en plusieurs fois et rendu plusieurs décisions, dont la plus importante a été de conclure que les programmes de dépistage utilisés par la Compagnie pétrolière impériale Ltée constituaient une discrimination fondée sur l'existence réelle ou présumée d'un handicap envers les personnes ayant une dépendance à des substances psychoactives.

Décision de la Cour d'appel : La Cour a conclu que dans les cas de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il convenait d'adopter la méthode unifiée et en trois étapes établie par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Meiorin*. Ces trois étapes sont les suivantes :

- i) l'employeur doit démontrer qu'il a adopté une norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- ii) l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- iii) l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.

Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, l'employeur doit démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

La Cour d'appel a également confirmé que la dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues est un handicap et que la politique de dépistage de la consommation de telles substances était discriminatoire *prima facie*. Les tests de dépistage utilisés par l'employeur étaient aussi contraires au *Code* du fait qu'ils ne permettaient pas de mesurer avec exactitude l'éventuelle dégradation des facultés des personnes qui y sont soumises. La Cour a par ailleurs conclu que ces

tests aléatoires ne sauraient satisfaire aux critères établis dans l'affaire *Meiorin* à moins que la Pétrolière impériale ne fasse le nécessaire pour tenir compte des besoins des personnes dont les tests seraient positifs, y compris des sanctions moins sévères qu'un congédiement et l'octroi d'un soutien suffisant pour leur permettre de suivre un traitement. Enfin, la Cour a conclu que l'exigence de divulgation d'un problème de consommation abusive d'alcool ou de drogues par le passé était déraisonnable.

Situation actuelle : Cette décision n'a pas été frappée d'appel.

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg
Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le
18 avril 2000

L'historique de cette affaire et les faits s'y rapportant ont fait l'objet d'une description détaillée dans le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1999-2000, pp. 21 et 22.

La Commission a renvoyé la plainte de M. Tilberg devant la commission d'enquête, mais elle s'est retirée de l'affaire après qu'une médiation lui ait permis d'arriver avec McKenzie Forest Products à un règlement des questions d'intérêt public. M. Tilberg souhaitait toutefois que sa plainte soit entendue par la commission d'enquête. McKenzie a cherché à obtenir le rejet de la plainte, avançant qu'étant donné le retrait de la Commission, la commission d'enquête n'avait plus compétence pour l'entendre.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a conclu que la commission d'enquête pouvait parfaitement entendre la plainte d'un particulier, même après que la Commission se soit retirée de l'affaire.

Situation actuelle : La décision de la Cour divisionnaire a été annulée et la plainte a été renvoyée de nouveau à la commission d'enquête, en vue d'une poursuite de son audition. La Cour suprême du Canada a rejeté le pourvoi en appel de McKenzie 9 novembre 2000.

OHRC v. Mr. A, et al
Cour d'appel de l'Ontario – jugement rendu le
14 novembre 2000

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

A a travaillé pour D Ltd pendant 26 ans sans incident. Juste avant son congédiement, sa fille a déclaré, en sa présence et en présence de sa conjointe, qu'elle s'était souvenue en cours de thérapie que B l'avait sexuellement agressée quand elle était enfant. La conjointe de A et sa fille ont confronté B (frère de la conjointe de A) chez lui. Bien qu'ayant conduit son épouse et sa fille à la maison de B ce soir-là, A n'avait pas participé aux discussions. Le lundi, lorsque A est allé à son travail comme d'habitude, B l'a renvoyé.

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

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

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

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

COUR DIVISIONNAIRE

OHRC v. Shelter Corp. **Cour divisionnaire – jugement rendu le** **1er février 2001**

Cette affaire porte sur la légitimité du critère de revenu que bon nombre de locateurs appliquent au moment d'évaluer des demandes de location. Ces locateurs demandent aux personnes qui veulent louer un logement de leur dévoiler leur revenu et décident en fonction du rapport entre ce revenu et le loyer d'un logement de leur accorder celui-ci ou non.

Cette affaire est décrite plus en détail dans le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1998-1999, sous la rubrique *Kearney et al. v. Bramalea Limited et al.*

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que l'application par les locateurs de ce critère de revenu, constituait *prima facie* une discrimination indirecte contre les locataires.

La commission d'enquête a par ailleurs conclu que cette règle des 30 pour 100 n'était pas un critère raisonnable, ni un critère appliqué de *bonne foi*. Elle a ajouté que les locateurs ne subiraient aucun préjudice injustifié s'ils abandonnaient le recours à ce critère pour sélectionner leurs locataires. Les locateurs Shelter Corporation et Creccal Investments Ltd. ont porté la décision de la commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire.

Décision de la Cour divisionnaire : La Cour divisionnaire a confirmé les conclusions de la commission d'enquête à l'effet que l'application par les locateurs d'un critère de revenu pour sélectionner leurs locataires constituait une violation du *Code*. La Cour divisionnaire a toutefois modifié l'ordonnance de la commission d'enquête à la lumière de modifications législatives récentes. Elle a par ailleurs conclu que [TRADUCTION] « les dommages-intérêts généraux envisageables ne sont pas plafonnés ».

Situation actuelle : Les locataires et les locateurs ont demandé une autorisation d'appel, pour des motifs différents. L'audition de leurs motions respectives aura lieu simultanément.

AUDIENCES DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

Metsala v. Falconbridge Ltd; Kidd Creek Division, B1-0210-99

Commission d'enquête : décision rendue le 15 février 2001

Dawn Metsala a commencé à travailler pour la compagnie Falconbridge Limitée en 1972, comme simple commis. En 1988, elle a été promue au poste de commis à la paye. Début décembre 1989, M^{me} Metsala a demandé à être transférée à cause du stress que lui causait son emploi et l'employeur lui a répondu qu'elle devrait attendre qu'une vacance se présente. Le 11 décembre 1989, M^{me} Metsala a pris un congé de maladie, suite à quoi son médecin a

diagnostiqué qu'elle souffrait de dépression réactive et de fatigue chronique. Le 30 juin 1992, Falconbridge a mis fin aux prestations d'invalidité à long terme de M^{me} Metsala.

Le 26 juin 1992, le médecin de M^{me} Metsala lui a délivré un certificat confirmant qu'elle n'était pas capable de reprendre son dernier emploi, mais qu'elle était apte à s'acquitter à mi-temps des fonctions reliées à un emploi de commis moins exigeant. Entre juin 1992 et la fin décembre 1993, Falconbridge a embauché cinq personnes à contrat comme employés de bureau. La personne chargée de superviser les employés de bureau avait estimé qu'aucun des postes à combler ne pouvait convenir à la plaignante, sans la consulter et sans consulter son médecin.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que Falconbridge avait enfreint le droit de M^{me} Metsala à un traitement égal dans le domaine de l'emploi en ne lui offrant aucun des postes de commis qu'il y avait eu à combler entre juin 1992 et décembre 1993 et en l'obligeant à passer un concours pour le poste qu'elle a finalement obtenu. Elle a conclu que ce traitement inégal constituait une discrimination directe *prima facie* fondée sur l'existence d'un handicap.

Falconbridge n'a pas tenté de cerner la nature exacte des troubles médicaux de M^{me} Metsala. Sa décision de ne pas lui offrir les postes à contrat était basée sur des idées toutes faites concernant les troubles antérieurs de la plaignante. En fait, Falconbridge n'avait aucune raison objective de penser que la plaignante n'était pas apte à s'acquitter des fonctions reliées aux postes qu'il y avait eu à combler. La commission d'enquête a donc conclu que Falconbridge ne pouvait pas invoquer l'exception prévue par le *Code*. De plus, Falconbridge n'avait présenté aucune preuve à la commission d'enquête à l'appui de son argument que la prise en considération des besoins de M^{me} Metsala lui causerait un préjudice injustifié. La commission d'enquête a rappelé que l'employeur auquel il incombe de tenir compte des besoins d'une employée ou d'un employé était tenu de pousser ses efforts d'adaptation plus loin que de simplement examiner si la personne en question était capable de s'acquitter des fonctions reliées à un emploi existant.

Situation actuelle : Falconbridge n'a pas porté la décision de la commission d'enquête en appel. La Commission fait le nécessaire pour s'assurer que la compagnie se conforme à l'ordonnance de la commission d'enquête.

Anderson and O'Neill v. The YMCA of Barrie
Commission d'enquête – décision rendue le
6 décembre 2000

Selon les plaignantes, Ellen Anderson et Lucia O'Neill, les femmes pouvaient devenir membres en titre du YMCA de Barrie, mais elles ne pouvaient pas acheter la carte de membre privilégié qui est offerte aux hommes. Les hommes qui détiennent une carte de membre privilégié peuvent utiliser un vestiaire qui comporte des installations fermées aux membres ordinaires. Il n'existe pas d'installations semblables pour les femmes.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a jugé que les installations du YMCA de Barrie constituent une atteinte au droit des plaignantes à un traitement égal en matière de services, sans discrimination fondée sur leur sexe. Elle a ordonné que le YMCA de Barrie construise d'ici le 1^{er} septembre 2001 un vestiaire pour femmes, de même dimension et offrant les mêmes installations que le vestiaire des hommes qui sont membres privilégiés.

Situation actuelle : La Commission fait le nécessaire pour s'assurer que le YMCA se conforme à l'ordonnance de la commission d'enquête.

Jeppesen v. Corporation of the Town of Ancaster
et al.
Commission d'enquête : décision rendue le
2 février 2001

Le plaignant, Mark Jeppesen, travaillait comme pompier à temps partiel pour les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster depuis janvier 1988. En 1995, son médecin a établi que M. Jeppesen avait perdu la vision centrale à l'œil gauche à cause d'une histoplasmose, une mycose transmise par voie aérogène. En 1997, les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster ont recruté deux pompiers à temps plein. L'une des exigences de l'emploi était de pouvoir conduire une ambulance, ce qui implique d'être titulaire d'un permis de catégorie F.

Ne pouvant pas obtenir le permis exigé à cause de sa déficience visuelle, M. Jeppesen a demandé à son employeur d'adapter ses exigences à sa situation et de l'autoriser à n'effectuer que les fonctions de pompier, pas de conducteur d'ambulance. Les services d'incendie et d'urgence de la ville d'Ancaster ont rejeté la demande d'adaptation du plaignant et lui ont refusé un emploi à temps plein à cause de son incapacité à obtenir un permis de conduire de catégorie F.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a conclu que M. Jeppesen a bien un handicap au sens du *Code*. Elle a par ailleurs conclu que le fait d'exiger que tous les pompiers à temps plein soient titulaires d'un permis de conduire de catégorie F, afin qu'ils puissent aussi conduire une ambulance, représentait une discrimination *prima facie*, car cette exigence exclut du poste de pompier à temps plein toute personne ayant une déficience visuelle. Enfin, la commission d'enquête a conclu que l'employeur aurait très bien pu tenir compte des besoins de M. Jeppesen, sans subir lui-même de préjudice injustifié, en l'autorisant à ne s'acquitter que des fonctions reliées au poste de pompier proprement dit.

Situation actuelle : Les parties se sont entendues sur une réparation avant l'audition de la plainte par la commission d'enquête. La décision en matière de responsabilité ne sera pas portée en appel.

DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DES ENQUÊTES

SERVICES DE RENSEIGNEMENTS ET D'ACCUEIL

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Les personnes qui appellent ces services peuvent y obtenir des renseignements sur les droits de la personne en général, la marche à suivre pour déposer une plainte et d'autres aspects de l'application du *Code des droits de la personne*. En 2000-2001, l'Unité a reçu 163 765 appels. Les agentes et agents des services de renseignements ont pris 52 848 appels, soit 81 pour 100 des 65 207 appels où la personne au bout de la ligne avait choisi l'option de parler à quelqu'un de vive voix. En moyenne, les agentes et agents ont été en mesure de prendre la ligne des personnes en attente en l'espace de 3,4 minutes. L'Unité a envoyé 4 133 questionnaires et reçu 2 351 questionnaires dûment remplis et complétés en retour. Durant l'exercice écoulé, 1 775 personnes ont déposé une plainte officielle.

SERVICES DE MÉDIATION ET D'ENQUÊTE

Sur les 1 941 fermetures de dossiers durant l'exercice écoulé, 1 219 étaient le résultat d'une médiation réussie, d'un règlement à l'amiable entre les parties, avec ou sans l'aide de la Commission ou d'un retrait de la plainte, ou encore, dans 722 cas, d'une décision de la Commission.

Le recours croissant à la médiation, qui gagne en faveur tant chez les parties plaignantes que chez les parties intimées, explique en grande partie les progrès réalisés par la Commission en matière de réduction de son inventaire de dossiers. En effet, des personnes spécialement formées offrent aux parties en litige la possibilité, si elles le désirent, de tenter de résoudre leur différend par voie de médiation au tout début du processus. La médiation aboutit en général dans les 3 à 6 mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Durant l'exercice écoulé, 51 pour 100 des plaintes dont la Commission était saisie ont été réglées grâce à ses services de médiation ou à d'autres techniques de règlement à l'amiable plus usuelles, y compris la conciliation.

La Commission a satisfait aux exigences en matière de rendement que le ministère lui avait fixées dans son plan d'activités pour l'exercice 2000-2001. Parmi les engagements de la Commission pour l'exercice écoulé était celui de

régler 65 pour 100 des plaintes par voie de médiation : elle a dépassé cet objectif, atteignant un taux de 73,2 pour 100.

La réussite des services de médiation volontaire a des retombées favorables sur le nombre de plaintes soumises à une enquête. Depuis quelques années, le nombre de plaintes sur lesquelles la Commission fait enquête diminue sans cesse, passant de 1 780 en mars 1998 à 631 au 31 mars 2001. Cette évolution a permis à la Commission de concentrer ses ressources en matière d'enquête sur les dossiers les plus anciens, en particulier ceux en cours de traitement depuis plus de 12 mois.

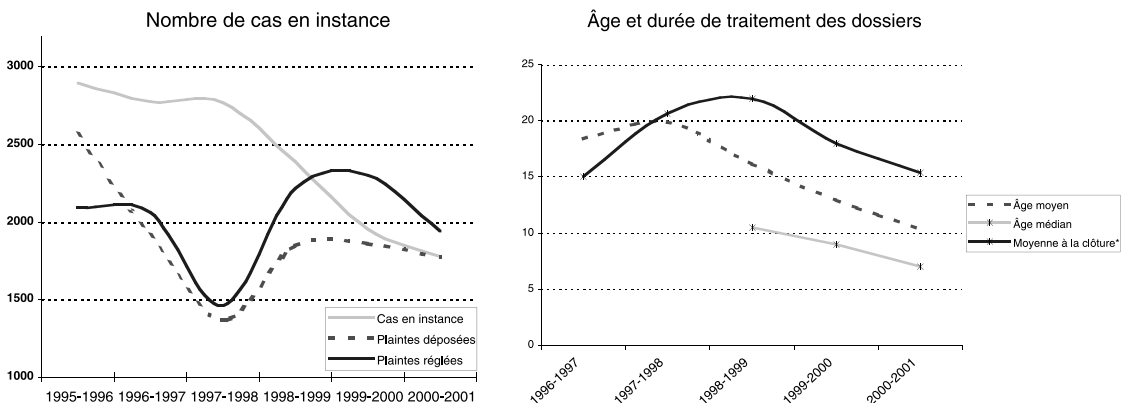
Un autre engagement pris par la Commission pour l'exercice écoulé était de fermer, avant le 1^{er} avril 2001, plus de 80 pour 100 des dossiers en cours de traitement depuis plus d'un an. À la fin de l'exercice, au 31 mars 2001, la Commission avait réussi à fermer 572 des 620 dossiers visés, autrement dit elle avait atteint 92 pour 100 de son objectif. Grâce à la fermeture des dossiers les plus anciens, l'âge médian des dossiers en cours de traitement a pu être ramené à 10,4 mois.

INVENTAIRE DES DOSSIERS EN COURS DE TRAITEMENT

Au cours de l'exercice 2000-2001, la Commission a fait de grands progrès dans plusieurs domaines, dont la gestion des dossiers, le délai de traitement des plaintes et l'éducation du public.

Encore une fois, la Commission a réglé plus de dossiers qu'elle n'en a ouverts. En 2000-2001, elle a ouvert 1 775 dossiers et en a clos 1 941. Au 31 mars 2001, le nombre de dossiers en cours de traitement s'élevait à 1 781, comparativement à 2 745 le 31 mars 1998, 2 386 le 31 mars 1999 et 1 952 le 31 mars 2000. Ces chiffres reflètent les progrès constants réalisés par la Commission à cet égard.

La Commission a par ailleurs renvoyé 73 plaintes devant la commission d'enquête sur les droits de la personne.



CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans ses trois derniers rapports annuels. Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses accomplissements par rapport aux objectifs établis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission durant l'exercice 2000-2001.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	Organiser une nouvelle campagne de sensibilisation de la population.	Lancement, de concert avec INFACT Canada et le bureau de santé publique de Toronto, d'une campagne dans les services de transport en commun de plusieurs centres urbains sur le fait que l'allaitement est un droit fondamental tant pour les femmes que les enfants.
	Mettre le programme à l'intention des Autochtones en œuvre.	Achèvement par deux organismes, Ontario Federation of Indian Friendship Centres et Grand River Employment and Training, de la première phase du programme, qui vise à sensibiliser les personnes autochtones hors réserve aux protections que leur accorde le Code des droits de la personne et à renforcer l'égalité des droits des personnes autochtones à l'échelle de la province.
	Intégrer les obligations internationales à toutes les nouvelles initiatives politiques.	Intégration des normes internationales en matière de droits de la personne dans les nouveaux documents de politique traitant de la discrimination fondée sur l'âge, l'existence d'un handicap et la grossesse (voir ci-après). Prise de position concernant le respect des engagements pris par le Canada aux termes de divers instruments internationaux.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Lancer l'initiative politique pour l'ACCDP en 2001.	Mise sur pied par la Commission et par son corollaire au Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, du nouveau comité des politiques et de la recherche de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCDP). Co-présidence par les deux commissions du sous-comité chargé des résolutions traitant des droits économiques et sociaux et de l'influence de la situation sociale sur ces droits.
	Accroître l'accessibilité des publications grâce à des feuilles de renseignements d'une page sur tous les grands domaines d'intervention du Code.	Feuilles de renseignements produites et affichées sur le site Web de la Commission le 22 mars 2001.
	Obtenir un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les participants à toutes les activités d'éducation du public.	Taux de satisfaction : 86 pour 100, mesuré sur une échelle de cotation numérique à 5 niveaux par rapport à 3 critères : la qualité d'un exposé ou autre activité (présentation et animation); l'efficacité des documents présentés ou distribués et l'utilité de l'activité.
	Lancer un nouveau site Web qui accroît l'accessibilité, est plus facile à consulter et est plus axé sur les clients.	Lancement du nouveau site Web le 22 mars 2001.
Politiques	Publier un document sur la discrimination fondée sur l'âge.	Publication le 31 mai 2000 d'un document de travail intitulé Discrimination et l'âge : problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario.
	Organiser des consultations et élaborer un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge.	Diffusion d'un document de travail en septembre 2000 et organisation de consultations aux quatre coins de la province durant l'automne et l'hiver.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Publier un exposé de principe sur l'identité sexuelle.	Publication le 21 juin 2000 de la Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle, disponible sur son site Web, sur papier et dans divers autres formats.
	Publier un document d'étude sur les droits de la personne dans le domaine des assurances	Approbation du document d'étude par la Commission en juin 2000.
	Publier une version révisée des Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées.	Publication le 22 mars 2001 d'un nouveau document intitulé Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement.
	Publier le rapport de l'enquête sur l'accessibilité aux véhicules de transport en commun.	Publication le 19 février 2001 du Document de travail sur les services accessibles de transport en commun en Ontario.
	Organiser un deuxième dialogue sur les politiques.	« Dialogue » sur le thème des droits de la personne et le développement humain organisé le 21 mars 2001 en collaboration avec l'organisme Community Development Network.
		Autres réalisations importantes sur le plan des politiques :
		Durant l'exercice écoulé, la Commission a révisé sa Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues à la lumière de la récente décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire <i>Entrop v. Imperial Oil</i> , de même que sa Politique sur la mutilation génitale féminine, cette fois pour tenir compte des modifications apportées aux lois de protection de l'enfance et au Code criminel. Le personnel de la Commission a par ailleurs produit et publié en février 2001 un document de recherche sur le rôle des

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
		commissions des droits de la personne par rapport aux droits économiques et sociaux (Human Rights Commissions and Economic and Social Rights). Enfin, le personnel de la Direction des politiques et de l'éducation a assuré la formation du reste du personnel à l'application des nouvelles politiques, en plus d'avoir mené une enquête interne sur l'accessibilité des services et installations de la Commission.
Renseignements	Réduire le délai moyen de réponse aux appels reçus directement par les agents des services de renseignements à moins de 2 minutes	Délai moyen de réponse ramené à 3,4 minutes.
Accueil	Préparer les plaintes dans les 15 à 20 jours qui suivent la réception du questionnaire prévu.	Durée moyenne de préparation des plaintes ramenée à 28,6 jours. Le renforcement des efforts pour accélérer la préparation des plaintes s'est traduit par une réduction de cette durée à 9,4 jours au cours du dernier trimestre de l'exercice.
Médiation	Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour 100.	Taux de règlement des plaintes soumises à une médiation : 73 pour 100 (comparable aux 74 pour 100 obtenus au cours de l'exercice précédent).
	Régler au moins 1 300 dossiers.	Règlement de 1 246 plaintes grâce aux services de médiation.
Enquêtes	Régler 80 pour 100 des dossiers ouverts il y a plus de deux ans le 1er avril 2000.	Règlement de 572 des 620 plaintes répondant à ce critère, ce qui correspond à 92 pour 100 de l'objectif visé.
	Régler au moins 850 dossiers grâce au processus d'enquête.	Règlement de 696 plaintes grâce au processus d'enquête, ce qui correspond à 81 pour 100 de l'objectif visé.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS POUR 2000-2001	RÉALISATIONS EN 2000-2001 (au 31 mars 2001, sauf indication contraire)
	Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 9 mois.	Âge médian des dossiers au 31 mars 2001 : 7 mois.
	Réduire la durée moyenne d'ouverture des dossiers à 12 mois.	Âge moyen des dossiers le 31 mars 2001 : 10,4 mois.
Projets corporatifs	Mettre en œuvre des normes de contrôle de la qualité.	Élaboration de normes relatives à la qualité des services applicables aux diverses directions de la Commission.
	Élaborer un programme de formation sur les techniques d'éducation du public.	Suite aux importantes initiatives prises durant l'exercice concernant les droits des personnes handicapées, réorientation des ressources en vue de l'organisation de 2 journées et demi de formation du personnel de la Commission aux droits des personnes handicapées et aux répercussions opérationnelles des nouvelles Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement.
	Lancer une étude sur l'accessibilité.	Enquête interne sur l'accessibilité des services de la Commission. Production d'une liste des services ou mesures accessibles, en vue de son affichage sur le site Web de la Commission. Augmentation des installations d'ATS de la Commission et lancement d'un site Web plus facile d'accès.

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2001-2002.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2001-2002
Sensibilisation aux droits de la personne et promotion de ces droits	Mener une nouvelle campagne de sensibilisation du public. Mettre en œuvre la phase 2 de l'initiative à l'intention des personnes autochtones. Atteindre un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les personnes qui participent aux activités d'éducation du public.
Politiques	Produire le rapport de consultation relatif à la discrimination fondée sur l'âge. Élaborer des guides en langage simple sur les droits des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi pour distribution sur les lieux de travail en consultation avec les employeurs et les employés, de même qu'un guide plus général, toujours en langage simple, expliquant les droits et les responsabilités des uns et des autres. Lancer des consultations sur les droits des personnes handicapées dans le secteur de l'éducation. Élaborer le rapport de consultation sur l'accessibilité des services de transport en commun. Veiller à ce que les nouvelles politiques tiennent compte des obligations internationales du Canada.
Renseignements et accueil	Ramener la durée moyenne d'attente des personnes qui demandent à parler à une agente ou un agent de l'Unité des renseignements et de l'accueil à 2,5 minutes et le délai moyen de préparation des plaintes à entre 15 et 20 jours.
Médiation et enquête	Arriver à régler au moins 65 pour 100 des plaintes à l'égard desquelles les parties en litige ont consenti à une tentative de médiation. Si les parties consentent à une tentative de médiation, veiller à ce que celle-ci aboutisse en l'espace de 3 à 6 mois. Ramener de 15,4 à 14 mois la durée moyenne de traitement d'une plainte, depuis son dépôt jusqu'à la fermeture du dossier.
Projets corporatifs	Entamer la mise en œuvre du plan stratégique pour 2001-2003.

LISTE DES COMMISSAIRES



KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.

Commissaire en chef

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education, aujourd'hui la faculté de l'éducation de l'université de Toronto. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.



CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M^{me} Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.



R.P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père William Grant Cliff, pasteur de l'église St. John the Evangelist à Strathroy, dans le diocèse de Huron, fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est ancien membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne et membre du comité chargé des relations entre anglicans et catholiques du diocèse de

Huron. Le Révérend Père Cliff, qui a été formé au King's College et au Huron College de l'université Western Ontario, a servi à l'aumônerie du St. Joseph's Health Centre à London et dans plusieurs congrégations de London, Simcoe, Hanover et Durham, en Ontario.



RICHARD MILES

Avant sa nomination à la Commission en juillet 1992, Richard Miles a travaillé au gouvernement de l'Ontario comme haut fonctionnaire au ministère des Services sociaux et communautaires, au Secrétariat à la condition des personnes handicapées du gouvernement fédéral, et, plus récemment, au sein du Handicapped Action Group Incorporated à Thunder Bay. M. Miles avait été nommé par la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs au Groupe d'étude sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, dont l'un des rôles avait été de procéder à un examen des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne.



MARNIE PAIKIN, C.M.

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, Mme Paikin a reçu le «Human Relations Award» de cet organisme et le «Outstanding Woman Award» du gouvernement de l'Ontario. Mme Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa «Gallery of Distinction», a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée et de Westcoast Energy Inc.



PETER LI

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



NALIN KANUCK

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur honoris causa en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.



MICHEL LALONDE

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Inc., M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.



CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^{me} Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^{me} Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^{me} Robinson, qui a enseigné des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation

de Halton. Elle a de plus dirigé un cours d'enseignement du français comme langue seconde pour le ministère de l'Éducation.



ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York. À l'heure actuelle, il travaille comme spécialiste technique des systèmes pour Ontario Hydro.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Il fait partie du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto et est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity d'Ontario Hydro et membre du Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.



CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^{me} Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^{me} Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.



JUDITH-ANN MANNING

Judith Ann-Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^{me} Manning, qui est conseillère en accessibilité des services et en aménagement pour accès facile, a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto, M^{me} Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, co-

présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle fait également du bénévolat au Centre des sciences de la santé Sunnybrook dans le cadre de la course annuelle pour la recherche.

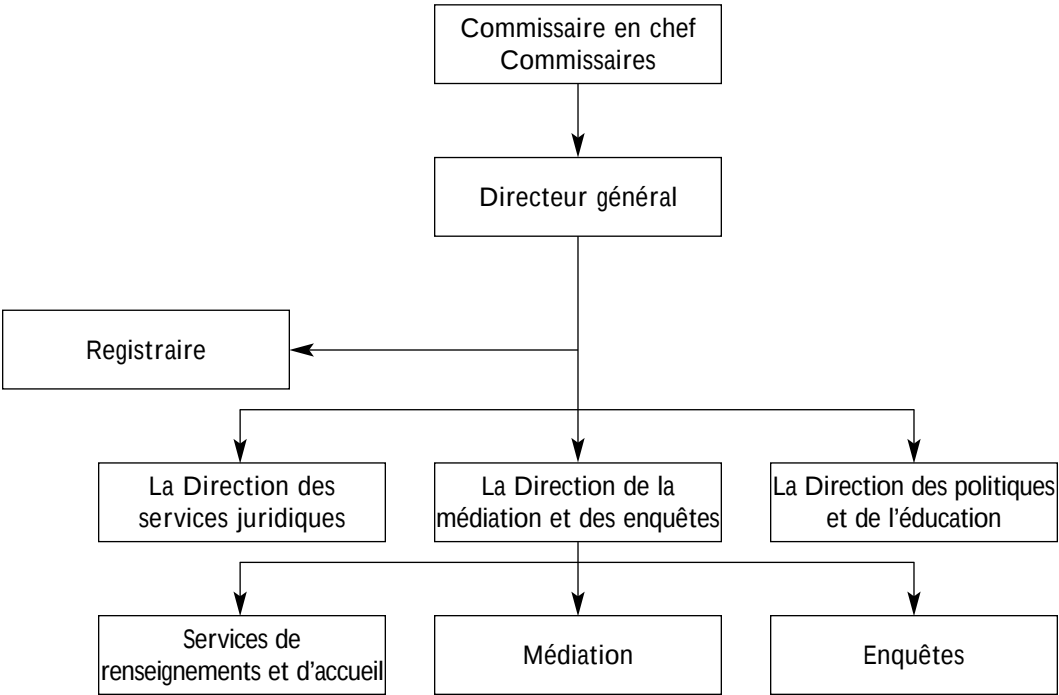


MAE RADFORD

Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^{me} Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^{me} Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^{me} Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION



STRUCTURE DE LA COMMISSION

Bureau du commissaire en chef

Le commissaire en chef joue le rôle principal parmi les commissaires qui forment la Commission. Il veille à ce que la Commission s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

Bureau du directeur général

Le directeur général joue le rôle principal parmi les chefs des directions qui aident la Commission à s'acquitter des fonctions que lui impose la loi. Il dirige l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'affaires et des plans opérationnels se rapportant à ces directions, de même que la planification et l'exécution des initiatives visant à améliorer leur aménagement organisationnel. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau du directeur général, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe de tout ce qui touche l'accès à l'information et l'ombudsman.

Direction de la médiation et des enquêtes

La Direction de la médiation et des enquêtes assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'exécution du *Code*.

L'Unité des renseignements et de l'accueil est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et formulent une première ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, mais traite aussi les demandes sous l'angle de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

Direction des politiques et de l'éducation

La Direction des politiques et de l'éducation joue un rôle principal et oriente la promotion et l'avancement des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des dossiers, des rapports avec les médias et les intervenants, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de groupes de travail internationaux et de délégations de l'étranger.

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

Direction des services juridiques

La Direction des services juridiques aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux hauts fonctionnaires, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne la préparation des plaintes et la conciliation des parties. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

LISTE DES PUBLICATIONS

	Publications Ontario	Site Web
Publications en langage clair		
Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation (5/97)		✓
Guide du Code des droits de la personne (5/99)	✓	✓
Vos droits avant, pendant et après la grossesse (5/99)	✓	✓
La mutilation génitale féminine: questions et réponses (disponible en français/anglais; arabe/somalien, swahili/amharique) (8/99)		✓
Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		✓
Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne (11/96)		✓
Les droits de la personne au travail (9/99)	✓	✓
Les droits de la personne en Ontario : Guide des plaignants (disponible en français/anglais; gujrati/tamoul; hindi/punjabi; bengali/ourdou) (7/00)	✓	
Protection des droits religieux (1/00)	✓	✓
Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes (5/97)		✓
Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées (5/97)		✓
Vous embauchez ? Pensez aux droits de la personne (10/99)	✓	✓
Politiques et Directives		
Directives pour les programmes spéciaux (11/97)		✓
Politique concernant la discrimination et la langue (6/96)		✓
Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle (1/00)		✓
Politique concernant la discrimination liée à la grossesse (5/99)		✓
Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA (11/96)		✓
Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres (6/96)		✓
Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi (6/96)		✓
Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles (6/96)		✓
Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi (6/96)		
Politique des droits de la personne en Ontario (toutes les politiques – avant le 1999) (12/99)	✓	✓
Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement (11/00)		✓
Politique relative aux bourses d'études restrictives (7/97)		✓
Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses (10/96)		✓
Politique sur la mutilation génitale féminine (11/00)		✓
Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle (3/00)		✓

	Publications Ontario	Site Web
Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe (9/96)		✓
Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool (9/00)		✓
Autres publications		
La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne (6/96)		✓
Code des droits de la personne	✓	✓
Poster sur les droits de la personne (peut être encadré)	<i>Contactez la Commission</i>	
Rapport annuel	✓	✓
Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation (9/99)	<i>Contactez la Commission</i>	

LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC (2000 - 2001)

Secteur commercial et juridique

Association du Barreau canadien - Ontario

Auctioneers' Association of Ontario

Canadian Tire

Corporate Equal Opportunity Group
(conférence)

Diversity Update 2001 (conférence)

Fasken Martineau DuMoulin s.r.l.

Fédération des associations canadiennes
d'électrolyse – Ontario

Fédération du travail de l'Ontario

HRPAO – Halton

HRPAO – Kingston

HRPAO – Présidentes et présidents des
divisions

Human Resources Professionals Association of
Ontario (HRPAO)

Lancaster Publishing (conférence)

Les restaurants McDonald du Canada

North Bay & District Chamber of Commerce

PolyFab

Renters News/Auto Trader

Shibley Righton LLP

Versa Care Centre (Hamilton)

Wellsizing (conférence)

Secteur communautaire

Ajax Multicultural Festival

Association française des municipalités de
l'Ontario

Association pour l'intégration communautaire
de l'Ontario

Canadian Lesbian & Gay Archives

Club Rotary de Mississauga

Community Development Network

Co-ordinators' Association of Southwestern
Ontario

Council on American-Islamic Relations

INFACT Canada

LE MARCHÉ d'emplois pour les personnes
handicapées

Parents partenaires en éducation

Tamil Anti-Racism Committee

TGStation	Université d'Ottawa – Faculté de droit
Toronto Arts Council	Université de Toronto – Cours d'admission des professeurs en
Toronto Employment Equity Practitioners' Association	Université de Toronto – Faculté de droit
Toronto PRIDE 2000 (festival de fierté des gays)	Université York – Faculté de droit
United Way of Greater Toronto (Centraide)	Woburn Collegiate Institute (Toronto)
Volunteer Centre of Toronto	York Centre for Feminist Research
Xpressions	York Region District School Board – conférence des directrices et directeurs d'école
Secteur de l'éducation	Secteur international
Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens	Center for Research-Action on Race Relations
Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques	Commission des droits de la personne d'Irlande du Nord
City of Vaughan Youth Advisory Council	Commission des droits de la personne de l'Ouganda, M. Hudson Anika
Collège George Brown – campus St. James	Commission des droits de la personne du Malawi
Collège Georgian, programme d'administration des affaires	Déléguée de Norvège – Heidi Venner
Collège Humber – forum sur la santé communautaire	Federation of the Disabled People of Jiangsu Province
Collège Humber – Programme d'administration publique	Gouvernement d'Israël – Rachel Benziman
Collège Loyalist	Gouvernement de Thaïlande
Collège Seneca – Administration juridique et publique	International Institute for Public Ethics
Collège Sheridan – Programme d'architecture	Ombudsman de la République de Corée
Conseil des écoles catholiques de langue française du Centre-Est	Secteur public
Don Bosco Catholic Secondary School	Centre d'accès aux soins communautaires de North York
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (IEPO)	Centre de santé St. Joseph
Kenton Adult Learning Centre	Centre des sciences de la santé de London
La Cité collégiale	Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
LINC-Ellesmere Toronto District School Board	Corporation de la municipalité de Clarington
Monsignor John Pereyma Catholic Secondary School	Hôpital psychiatrique de Kingston
Ontario Business Educators Association	Ministère des Finances
Peel District School Board – Services d'entretien	Municipalité régionale de Halton
R.S. McLaughlin Collegiate	Para-Med Home Health Services
St. Matthew Catholic School (Markham)	Services de santé de Grey Bruce

Tableau 1: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 1 775

Adaptation	34	16	3	13	8	2	8	6	29	70	25			8	4	11	1	13	251	135	8%
Contrats				1						6									7	7	0%
Emploi	498	224	48	606	204	33	123	26	65	517	1	2	8	217	126	13	4	144	2859	1335	75%
Services	118	62	20	41	5	13	21	9	7	133			1	3	37	11	3	52	536	268	15%
Association prof.	24	12	1	10		2	7			6				3	6	1		3	75	30	2%
Total:	674	314	72	671	217	50	159	41	101	732	26	2	9	231	173	36	8	212	3728	1775	100%
Pourcentage par motifs cités	18%	8%	2%	18%	6%	1%	4%	1%	3%	20%	1%	0	0	6%	5%	1%	0	6%	100%		
Pourcentage du total de plaintes déposées	38%	18%	4%	38%	12%	2%	9%	2%	6%	41%	2%	0	0	13%	10%	2%	0	12%	*		
	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Ascendance	Association	Citoyenneté	Lieu d'origine	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes allouées

Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 2: Règlements intervenus en 2000-2001 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes.

Âge	72,550.00 \$	20	3,627.50 \$
Ascendance	171,963.00 \$	26	6,613.96 \$
Association	2,400.00 \$	2	1,200.00 \$
Violation du règlement intervenu	1,000.00 \$	1	1,000.00 \$
Croyance	61,545.00 \$	10	6,154.50 \$
Origine ethnique	346,800.50 \$	45	7,706.68 \$
État familial	114,203.00 \$	24	4,758.46 \$
Handicap	1,474,381.09 \$	143	10,310.36 \$
État matrimonial	58,450.00 \$	10	5,845.00 \$
Lieu d'origine	108,860.50 \$	19	5,729.50 \$
État d'assisté social	6,750.00 \$	4	1,687.50 \$
Race et couleur	769,803.50 \$	101	7,621.82 \$
Représailles	290,019.00 \$	52	5,577.29 \$
Sexe et grossesse	825,904.59 \$	145	5,695.89 \$
Harcèlement sexuel	38,950.00 \$	9	4,327.78 \$
Orientation sexuelle	16,600.00 \$	6	2,766.67 \$
Total pour toutes les plaintes*	4,360,180.18 \$	617	7,066.74 \$
	Domages intérêts	Personnes indemnisées	Moyenne

* Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquences, le total des règlements intervenus par motif excède le total des règlements intervenus par plainte (\$1,688,538.63).

Tableau 3: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

Rejetées	20	27	6	3	4	12	46	11	64	8	37	2	116		22	76	5	12	471	245	13%
Faute de preuves	1	13	1		3	2	19	5	17	3	7	3	35		6	12	1	1	129	53	3%
Non traitées (article 34)	34	35	3		3	9	48	20	172	16	38	1	124	2	27	71	6	3	612	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	14	6	9	1	2	2	4	14	26		6		18		8	28	3	1	142	73	4%
Réglées entre les parties	20	13	2	5	2	7	36	9	112	6	27	1	74		15	92	14	7	442	265	14%
Médiation	51	58	4	3	1	25	93	41	288	17	55	8	206		71	282	58	20	1,281	727	37%
Plaintes retirées	22	25			4	7	39	9	92	5	28	3	81		21	82	16	6	440	227	11%
Total:	162	177	25	12	19	64	285	109	771	55	198	18	654	2	170	643	103	50	3,517	1,941	100%
Pourcentage	5%	5%	1%	0%	0%	2%	8%	3%	22%	2%	6%	0%	19%	0%	5%	18%	3%	1%	100%		
	Âge	Ascendance	Association	Violation du règlement intervenu	Citoyenneté	Croyance	Origine ethnique	État familial	Handicap	État matrimonial	Lieu d'origine	État d'assisté social	Race et couleur	Casier judiciaire	Représailles	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Sum of Categories	Total for All Complaints	Percentage of all Complaints

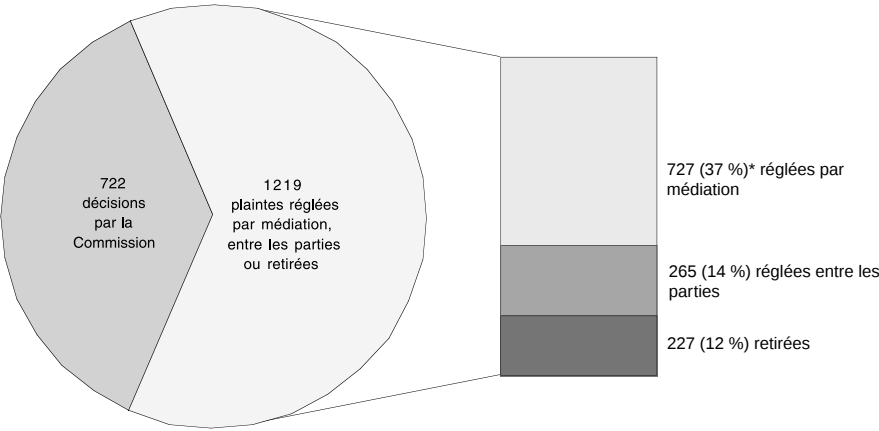
Remarque: Les plaignants peuvent baser leur plainte sur plusieurs motifs de discrimination. En conséquences, le nombre de motifs invoqués excède le nombre de plaintes.

Tableau 4: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 1 941

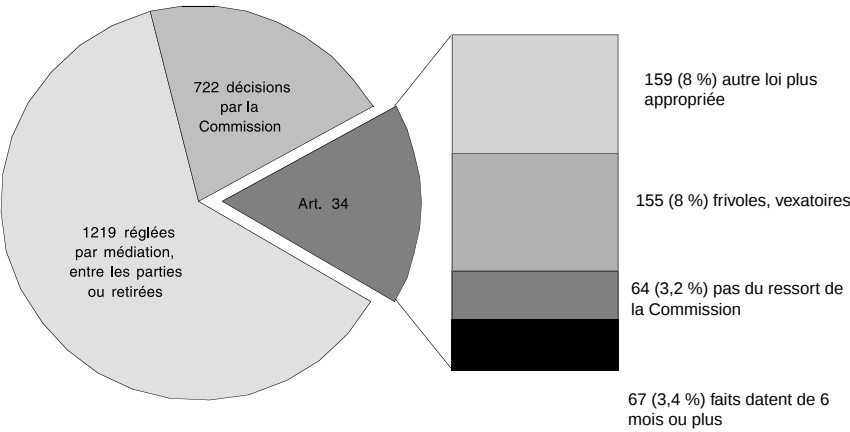
Rejetées	12	4	168	57	4	245	245	13%
Faute de preuves	11		40	9		60	53	3%
Non traitées (article 34)	12	1	222	100	16	351	351	18%
Renvoyées à une commission d'enquête	10		52	10	1	73	73	4%
Réglées entre les parties	17		215	31	2	265	265	14%
Médiation	43	1	615	66	2	727	727	37%
Plaintes retirées	19		183	22	3	227	227	11%
Total	124	6	1495	295	28	1,948	1,941	100%
Pourcentage	6%	0.5%	77%	15%	1.5%	100%		
	Adaptation	Contrats	Emploi	Services	Association professionnelle	Total des dispositions	Total des dossiers	Pourcentage du total des dossiers

Remarque: Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieure au total des dossiers fermés.

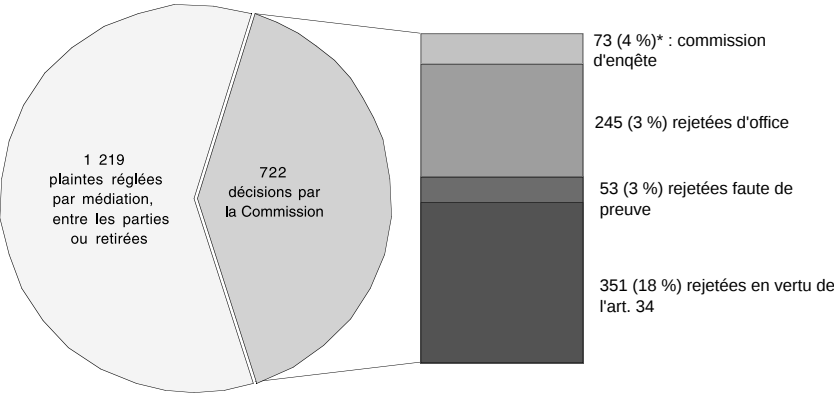
Dossiers fermés, par type de règlement



Application de l'article 34



Ventilation des décisions de la Commission



DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE

Décisions

Âge

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Origine ethnique

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

Handicap

Brock v. Tarrant Film Factory Ltd. et al.

Hodge v. District of Halton and Mississauga Ambulance Service

Shepherd v. Deluxe Toronto Ltd., Film House et al.

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Jeppesen v. Corp. of the Town of Ancaster Fire & Emergency Services et al.

État matrimonial

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Lieu d'origine

Duong v. Langstaff Auto Repairs et al.

Sexe

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Vander Schaaf v. M & R Property Management Ltd. et al.

Anderson & O'Neill v. The YMCA of Barrie

Harcèlement sexuel

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Orientation sexuelle

Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Avances sexuelles

Curling v. The Torimiro Corp. et al.

Règlements

Âge

Martinex v. Amodeo Produce et al.

Ascendance

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Martinex v. Amodeo Produce et al.

Couleur

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Croyance

Martinex v. Amodeo Produce et al.

Origine ethnique

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

État familial

Chartrand v. Dryden Native Friendship Centre et al.

Handicap

Tuck v. Baker

Duval v. Spectrum Leather Finishing Ltd. et al.

Farah v. Alladin Juice Bar & Restaurant et al.

Lacz v. Crangle's Garage Ltd. et al.

McCormack v. Upak Disposals (1989) Ltd. et al.

Wicks v. Vuteq Industries et al.

Dooley v. Econome Inc. et al.

Race

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Omotayo v. Walsh & Associates Advertising Inc. et al.

Représailles

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Sexe

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Chan v. Ontario Power Generation Inc. et al.

Larrow v. Ashley's Optical, cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Goutzioulis v. National Security Technologies Inc. et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menue Signs Inc. et al.

Harcèlement sexuel

Beaudoin v. K.L. Sports Locker et al.

Larrow v. Ashley's Optical cob Bargain Optical et al.

Spinks v. The Travel Counter et al.

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Orientation sexuelle

Habkirk v. Filet of Sole Sea Grill Ltd. et al.

Avances sexuelles

Gross v. Mipps Systems Solutions Inc. et al.

Goutzioulis v. National Security Technologies Inc. et al.

Kiczula v. Photo Menu Signs Ltd. et al.

Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)

Âge

Brown & Dargewitz v. Ministry of Health

Croyance

Speaker of the Legislative Assembly of Ontario v. OHRC

Handicap

OHRC v. Dofasco Inc., Jeffrey et al.

Borland v. OHRC, Oxford County Board of Education.

Race

Odia v. OHRC

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Pieters v. OHRC et al.

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Cour divisionnaire (appels)

Âge, sexe

OHRC, Kearney, J.L., Luis v. The Shelter Corp. et al.

Harcèlement sexuel, handicap, état familial

OHRC v. The Legislative Assembly et al.

Harcèlement sexuel

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Cour d'appel

Handicap

Imperial Oil Ltd. v. OHRC, Entrop et al.

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC, Tilberg et al.

État familial, état matrimonial

OHRC v. Mr. A and Mr. B, Mr. C & D. Ltd.

Race

Payne v. OHRC

Harcèlement sexuel

Thomas v. OHRC, Midas Canada Inc.

Autorisations d'appel devant la Cour d'appel refusées :

Race

Lee v. OHRC, Toronto Hydro

Cour suprême du Canada

Harcèlement sexuel

Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)

Pourvois en appel devant la Cour suprême rejetés :

Croyance

Jazairi v. OHRC, York University et al.

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. Tilberg, OHRC et al.

Race

Liao v. OHRC, University of Toronto et al.

Payne v. OHRC, Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. et al.

Robertson v. OHRC, Maple Leaf Foods Inc.

**COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA
PERSONNE
SITUATION FINANCIÈRE À LA FIN DE L'EXERCICE
2000-2001 (EN MILLIERS DE DOLLARS)**

	Budget des dépenses 2000-2001	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2001	Dépenses réelles au 31 mars 2001	\$	Écart en fin d'exercice Part du budget révisé (11 650,3)
Salaires et traitements	7,649.9	320.4	7,970.3	6,740.5	1,229.8	10.6%
Avantages sociaux	1,428.1	164.0	1,592.1	1,437.1	155.0	1.3%
Autres dépenses directes de fonctionnement	2,087.9		2,087.9	3,397.0	-1,309.1	-11.2%
	11,165.9	484.4	11,650.3	11,574.6	75.7	0.6%

Remarque : Le budget de 2000-2001 de la Commission a été majoré de 484 400 dollars en fin d'exercice, avec l'approbation du Conseil de gestion (dont 249 700 dollars au titre de la reconversion de la main-d'œuvre et 234 700 dollars au titre de la révision des salaires).