



COMMISSION ONTARIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

**Renouer le dialogue.
Renouveler notre engagement.
Produire des résultats.**

RAPPORT ANNUEL
2015-2016



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Commissaires de la CODP



Renu Mandhane, commissaire en chef

Ancienne directrice générale du programme de droits de la personne internationaux de la faculté de droit de l'Université de Toronto, Renu Mandhane possède une maîtrise en droits de la personne internationaux de l'Université de New York et son expertise à ce chapitre est reconnue.

Membre du comité canadien de Human Rights Watch, M^{me} Mandhane a comparu devant la Cour suprême du Canada et les Nations Unies. Elle a également formé des juges canadiens et étrangers par l'entremise de l'Institut national de la magistrature du Canada. M^{me} Mandhane a travaillé au sein de plusieurs organisations canadiennes et internationales pour faire progresser les droits de la personne des femmes, et représenté des survivantes de violence conjugale et sexuelle et des personnes purgeant des peines de ressort fédéral. Elle a été nommée commissaire en chef de la CODP en octobre 2015.



Ruth Goba

Ruth Goba est avocate de profession et a travaillé au Canada et à l'étranger sur des questions liées aux droits économiques et sociaux, en se penchant tout particulièrement sur les droits des femmes. Avant de rejoindre la CODP, M^{me} Goba a travaillé au sein d'une ONG en Inde dans le domaine des droits des femmes au logement, à la terre, à la propriété et à la succession, ainsi qu'avec le rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à un logement adéquat. À son retour au Canada, elle a travaillé avec le Centre pour les droits à l'égalité au logement (CERA), un organisme de défense des droits de la personne voué au droit au logement et à l'élimination de la pauvreté. De 2007 à 2009, elle a été directrice générale du CERA.

M^{me} Goba a également travaillé en cabinet privé, se consacrant avant tout aux questions de discrimination fondée sur la race, le sexe et le handicap dans les secteurs de l'emploi et de l'éducation. Elle a siégé au conseil de l'Association nationale Femmes et Droit (ANFD) et a été membre du comité juridique du Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes. Elle a donné des cours sur les droits des personnes handicapées à l'Université Ryerson. M^{me} Goba est également membre du Conseil d'administration du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Nomination : du 5 octobre 2006 au 31 décembre 2017

Commissaire en chef intérimaire : du 28 février 2015 au 30 octobre 2015



Mary Gusella

Mary Gusella a été commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne, présidente canadienne de la Commission mixte internationale du Canada et des États-Unis, membre de la Commission de la fonction publique, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, ainsi que présidente-directrice générale de la Société d'expansion du Cap-Breton. Elle a en outre été membre et présidente du

conseil de l'Institut d'administration publique du Canada et membre du comité consultatif du Musée canadien des droits de la personne. M^{me} Gusella est membre du Barreau du Haut-Canada et de la Commission internationale de juristes – section canadienne. Titulaire d'un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières, elle est bachelière des universités de Toronto et d'Ottawa. M^{me} Gusella est également membre du Conseil d'administration du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Nomination : du 24 février 2016 au 24 novembre 2017



Raja Khouri

Raja Khouri est président de l'Institut canado-arabe, un groupe de réflexion qu'il a cofondé en 2011. M. Khouri est cofondateur du Canadian Arab-Jewish Leadership Dialogue Group et consultant international en développement organisationnel et en renforcement des capacités.

Par le passé, M. Khouri a travaillé au sein de divers gouvernements et organismes de la société civile, notamment le Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux (pour le procureur général et le ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario), la table ronde de la Stratégie d'équité et d'éducation inclusive du ministère de l'Éducation, le comité consultatif communautaire de l'organisme Pride Toronto et le Couchiching Institute on Public Affairs. Il a également occupé les fonctions de coprésident à la défense des intérêts au sein de Human Rights Watch Canada. Il a été président de la Fédération canado-arabe dans la période qui a suivi les événements du 11 septembre 2001.

Au début de sa carrière, M. Khouri a été cadre supérieur au sein de la CIBC et exercé des fonctions de conseil en gestion en Europe et au Moyen-Orient. Il a organisé et présidé des colloques, donné et animé des conférences, accordé de nombreux entretiens aux médias et exprimé ses vues dans les colonnes de plusieurs revues et grands quotidiens canadiens. Il est l'auteur de l'ouvrage *Arabs in Canada: Post 9/11*.

Nomination : du 20 septembre 2006 au 31 décembre 2016



Fernand Lalonde

Fernand Lalonde a quitté la fonction publique fédérale pour prendre sa retraite en 2001, après y avoir occupé de nombreux postes, notamment celui de secrétaire général du Conseil national mixte, de directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique du Canada et de directeur des ressources humaines à Parcs Canada.

M. Lalonde a été président de l'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics. Il offre actuellement des services de conseil en matière de relations syndicales-patronales, de règlement des différends et des conflits, d'évaluations du milieu de travail, de formation et de mentorat des cadres.

Nomination : du 18 mai 2005 au 31 décembre 2016

Le 30 juin 2016



L'honorable Dave Levac
Président de l'Assemblée législative de l'Ontario
Salle 180, Édifice de l'Assemblée législative
Queen's Park
Toronto (Ontario) M7A 1A2

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 31.6 (2) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne est tenue de soumettre, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport de ses activités pour le dernier exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.

J'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la Commission qui fait état de ses activités pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

La commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne,

A handwritten signature in cursive script, reading "Renu Mandhane".

Renu Mandhane, B.A., J.D., LL.M



Table des matières

Message de la commissaire en chef Renu Mandhane	5
Dénoncer la discrimination raciale	9
Protéger les droits des détenus	17
Réorienter et redéfinir la croyance.....	21
Handicap : mettre fin à la stigmatisation et aux stéréotypes	27
Soutien aux femmes et aux familles	33
Premières Nations, Métis et Inuits : nouvelle ère, nouvelles relations	37
Pauvreté : liens entre droits de la personne, logement et aménagement municipal	41
Les droits de la personne à l'œuvre	43
Le droit d'être soi-même : identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle.....	45
Liens avec les collectivités	47
Résumé financier	49

Message de la commissaire en chef Renu Mandhane



Photo : Jim Rankin,
The Toronto Star

Renouer le dialogue. Renouveler notre engagement. Produire des résultats.

L'année 2015-2016 a été une période de transition non seulement pour la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), mais aussi pour moi à titre personnel, car j'ai pris mes fonctions de commissaire en chef au mois de novembre. Comme c'est mon habitude, j'ai adopté une approche « directe » et aujourd'hui, un peu plus de six mois après le début de mon mandat, la CODP est bien placée pour adopter une nouvelle approche audacieuse axée sur la confiance au sein des collectivités, sur la responsabilisation en matière de droits de la personne et sur la production d'effets quantifiables.

Renouer le dialogue.

La CODP a travaillé d'arrache-pied pour faire activement entendre sa voix sur des questions complexes touchant les

droits de la personne dans notre province, comme le fichage, la liberté religieuse et l'isolement cellulaire. J'ai pu entendre, au cours de mes déplacements, des personnes me parler de leurs préoccupations. Nous avons aussi dialogué avec les partenaires communautaires, et nous avons notamment écrit à des centaines de parties prenantes, invité des groupes communautaires à assister aux réunions de la Commission, rencontré individuellement des ministres, des officiers de l'Assemblée législative et des chefs de police, mais aussi pris la parole lors d'innombrables événements pour que notre message atteigne des milliers de personnes en Ontario.

Nous avons également recentré nos efforts pour échanger avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits en nous employant à nouer des relations durables et fondées sur une profonde compréhension des enjeux singuliers auxquels les peuples autochtones sont confrontés en matière de droits de la personne. J'ai aussi entrepris, sur un plan personnel, de mieux comprendre l'histoire et l'héritage des pensionnats et l'impact continu du traumatisme intergénérationnel, et d'en

apprendre davantage sur la façon dont les peuples autochtones conçoivent les droits de la personne.

Nous sommes déterminés à créer un cycle du savoir, en vertu duquel nous veillerons autant à écouter les Premières Nations, les Métis et les Inuits – au sujet de leurs préoccupations et de leurs valeurs – qu'à les informer des droits dont ils disposent en vertu du *Code*. C'est la seule façon pour la CODP de commencer à forger une relation « de nation à nation » avec les peuples autochtones de l'Ontario.

Nous avons également œuvré à faire en sorte que nos politiques et nos positions reflètent l'expérience vécue des personnes vulnérables et marginalisées. Cette approche transparaît dans notre travail sur le profilage racial, le fichage et l'isolement cellulaire. En dépit de notre mandat et de notre rôle unique en tant qu'organisme gouvernemental indépendant, il ne nous faut pas perdre le contact avec la population sur le terrain, dont les perspectives et les réalités quotidiennes doivent être le fondement de notre action.

Renouveler notre engagement.

La CODP a également renouvelé son engagement en faveur d'un climat propice à la responsabilisation sur le plan des droits de la personne et, à cette fin, nous avons exercé de manière stratégique les pouvoirs coercitifs que le *Code* nous confère. Nous avons surenchéri sur diverses questions de droits de la personne en étayant nos travaux en matière de

politiques par des interventions juridiques et des motions visant à faire respecter les modalités de règlement devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

Nous avons, par ailleurs, mis à l'essai une approche consistant à faire valoir l'étendue de notre expertise au sein de tribunes où notre point de vue n'était pas toujours attendu (ou bienvenu!). En février, nous avons comparu devant le tribunal disciplinaire du service de police de Toronto pour demander l'autorisation d'intervenir dans une affaire impliquant l'usage de la force à l'encontre de quatre adolescents noirs qui se rendaient à pied à une séance de tutorat dans leur quartier de Lawrence Heights. L'affaire soulève la question du profilage racial qui, de notre avis, relève de la faute professionnelle des agents. De manière plus générale, nous avons envoyé un message ferme : la CODP ne ménage aucun effort pour garantir la responsabilisation sur le plan des droits de la personne.

De même, nous avons utilisé notre pouvoir de mener des enquêtes pour mettre en branle des changements systémiques. Immédiatement après la publication des appels à l'action par la Commission de vérité et réconciliation, nous avons écrit à 47 sociétés d'aide à l'enfance ontariennes pour leur demander de nous communiquer des données afin que nous puissions examiner la surreprésentation des enfants membres des Premières Nations, métis, inuits et noirs dans le système de bien-être de l'enfance. Suivant une approche similaire, nous avons écrit à tous les collèges et universités de l'Ontario pour leur demander de

réviser leurs politiques en matière d'adaptation de manière à respecter la vie privée et la dignité des étudiantes et des étudiants ayant des troubles mentaux.

Par ailleurs, nous réévaluons actuellement notre méthode de travail en vue de cerner les facteurs de succès. Par exemple, au fil des ans, nous avons consacré des ressources considérables pour aider d'importantes institutions à mettre en œuvre des projets de changement organisationnel liés aux droits de la personne. Ce processus de changement planifié vise à renforcer les capacités dont dispose une institution donnée pour régler et prévenir les infractions aux droits de la personne dans ses pratiques d'emploi et de service. Il s'agit d'aider les organisations à pleinement respecter et satisfaire la dignité, la valeur et les droits de chaque personne. Bien sûr, l'objectif est noble, mais ayant participé à de nombreux projets de ce type, nous avons constaté des résultats mitigés. Nous examinons actuellement notre travail dans ce domaine et cernons les principaux facteurs nécessaires pour assurer le succès des projets de changement institutionnel. Par exemple, nous savons que la réussite repose sur l'engagement de la direction d'une organisation et sur la volonté de mobiliser des ressources suffisantes.

Produire des résultats.

Le présent rapport met en lumière les progrès accomplis au regard des priorités énoncées dans notre dernier plan stratégique, à savoir poursuivre notre travail de défense des motifs protégés par le

Code que sont la race, l'ascendance autochtone, les troubles mentaux, l'état familial et la croyance; et mettre l'accent sur la lutte contre la discrimination dans les services, le logement, l'emploi et les services de police.

Le rapport souligne plusieurs domaines dans lesquels notre travail a eu une incidence claire et directe sur les Ontariennes et Ontariens vulnérables. Qu'il s'agisse de sensibiliser des dizaines de milliers de personnes au sujet de leurs droits et de la manière de les exercer, d'améliorer le traitement des détenus ayant des troubles mentaux ou d'appeler à la fin du profilage racial dans la pratique du fichage, il est de plus en plus évident que notre travail systémique a des répercussions dans la vie quotidienne des citoyennes et des citoyens.

Ces succès ne seraient pas possibles sans l'excellent travail de notre personnel dévoué qui continue de travailler en étroite collaboration avec la population de l'Ontario et d'apprendre à ses côtés. Je remercie nos commissaires, dont la perspicacité et les conseils sont essentiels à notre action. Je tiens à adresser mes remerciements tout particuliers aux commissaires Larry McDermott, Fiona Sampson, Bhagat Taggar et Maggie Wente qui ont terminé leur mandat en 2015-2016. Sans oublier, bien sûr, Ruth Goba, dont le leadership en tant que commissaire en chef intérimaire a posé les jalons d'une nouvelle relation avec les communautés racialisées et jeté les bases d'une transition harmonieuse.



[Idil@iaafrikan](https://twitter.com/Idil@iaafrikan)

[@LaCOPD](https://twitter.com/LaCOPD) Ruth Goba

nous manquera beaucoup.

Je lui souhaite bonne chance
pour la suite.

Le plus grand défi de la CODP, dont le cœur de métier consiste à mettre fin à la discrimination dans une province forte de plus de 13 millions de personnes, est de veiller à demeurer un catalyseur de changements ou, pour dire les choses plus directement, de prouver que son travail peut produire des résultats.

Tandis que cela fait bientôt 10 ans que l'Ontario est passé à un système des droits de la personne en accès direct, nous sommes bien placés pour entamer un processus de planification stratégique et ainsi élaborer une nouvelle vision audacieuse pour notre travail. Il s'agira notamment d'engager à l'échelle provinciale un dialogue sur notre rôle, afin que nous puissions fixer des priorités qui trouvent un écho au sein du public et produire des résultats.

En conclusion, je tiens à souligner que je suis profondément honorée et touchée d'avoir été nommée commissaire aux droits de la personne. Il m'arrive, plusieurs fois par semaine, de me demander si je ne suis pas en plein rêve lorsque je réalise que je dispose d'une tribune formidable pour apporter des changements positifs dans la province. Je suis déterminée à faire entendre la voix des membres les plus vulnérables de notre société. Je vous remercie de votre confiance à mon égard.

La commissaire en chef,

Renu Mandhane

Merci Ruth Goba!

Les commissaires et le personnel de la CODP tiennent à remercier tout particulièrement Ruth Goba, qui a assuré le poste de commissaire en chef intérimaire du 28 février au 30 octobre 2015. Si de nombreuses personnes se contentent de garder les choses à flot pendant qu'elles exercent un poste par intérim, Ruth Goba a choisi une tout autre voie. Elle a su diriger audacieusement la Commission à travers une période de transition en alliant vision, sagesse et sens de l'humour. Elle a contribué à nouer des partenariats communautaires solides, a été une véritable source d'inspiration sur la question du fichage et du profilage racial, et a posé des jalons solides pour la poursuite de nos travaux dans ce domaine. Ruth Goba n'a pas eu peur de s'attaquer à des questions difficiles. Elle a ainsi stimulé et inspiré chacune et chacun d'entre nous pour que nous continuions à protéger et à renforcer les droits de la personne partout en Ontario. Ruth Goba poursuivra son mandat de commissaire et mettra également son expertise au service du Conseil d'administration du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.



Dénoncer la discrimination raciale

« Il existe l'idée fausse et romancée d'une société canadienne « post-raciale » ou « sans race », où le racisme est presque inexistant ou n'a jamais existé.

– Hodan A. Mohamed et Ruba Ali Al-Hassani,
Dialogue sur la politique concernant le profilage racial

La communauté est unanime : « Il faut en finir avec le fichage »

La question du profilage racial est au cœur du mandat de la CODP, qui est de promouvoir le respect des droits de la personne. Cela fait maintenant plus de 10 ans que la CODP tient des positions très claires concernant le profilage racial et porte à l'attention du public les liens entre cette pratique et le Code.

En Ontario, de nombreuses personnes racialisées, notamment les Afro-Canadiens et les Autochtones, ont subi le profilage racial à travers la pratique du « fichage ». Nous avons rejoint un vaste réseau d'universitaires, de groupes communautaires et de personnes concernées pour formuler des observations

sur le projet de règlement du gouvernement provincial concernant les contrôles de routine et demander l'arrêt du fichage, car les données montrent que cette pratique a un effet disproportionné sur les personnes à la peau noire et brune, en particulier les jeunes hommes, et les Autochtones.

Nous continuerons à nouer des partenariats dans les collectivités et à demander aux services de police et au gouvernement d'éliminer le profilage racial.



*Dialogue sur la politique concernant le profilage racial,
Université York, février 2016.*



[Desmond ColeVerified](#)
[account@DesmondCole](#)

Ruth Goba de [@LaCODP](#) dit
que le fichage par la police
« n'a pas sa place dans la
société canadienne moderne ».
<http://on.thestar.com/IJRD4KL>

L'éradication de la pratique du fichage nécessite une volonté politique

Dans un éditorial du *Toronto Star*, la commissaire
en chef intérimaire Ruth Goba écrit :

Les procédures utilisées par le service de police de
Toronto ont eu pour conséquence l'interpellation
disproportionnée de personnes en raison, notam-
ment, de la couleur de leur peau. Cette pratique
est nocive et humiliante; elle revient, selon nous,
à faire du profilage racial et elle est illégale.

Les statistiques montrent que les hommes à la peau
noire et brune sont interpellés par la police bien
plus souvent que tout autre groupe à Toronto.

• • •

Il va sans dire que personne ne suggère que la
police ne devrait pas être en contact avec la
communauté ni recueillir les renseignements
nécessaires pour assurer la sécurité communautaire.
Cependant, le mode de collecte de ces renseigne-
ments par la police peut avoir un effet très nuisible
sur la confiance de la communauté, comme nous
l'avons constaté dans le cas du fichage.

• • •

Les « dommages collatéraux » et le « coût social »
du fichage sont tout simplement inacceptables.

• • •

Le moment est venu de dire « Assez! ». Il est
temps de mettre un terme à cette pratique
insidieuse qui enfreint le *Code* et qui n'a pas
sa place dans la société canadienne moderne.
[Traduction libre]

Le nouveau règlement provincial représente un pas dans la bonne direction, mais il n'est pas suffisant pour mettre fin au profilage racial

La CODP a salué les efforts consentis par le
gouvernement de l'Ontario pour lutter contre les
interpellations arbitraires et discriminatoires de la
police. Nous avons présenté un mémoire à l'occasion
de la consultation menée par le ministère de la Sécurité
communautaire et des Services correctionnels sur le
projet de règlement relatif aux contrôles de routine.
Le gouvernement a publié la version finale de ce
règlement en mars 2016.

La CODP et ses nombreux partenaires
communautaires estiment que ce règlement
ne suffira pas à mettre fin aux interpellations
arbitraires et discriminatoires, dont certaines
relèvent du profilage racial. Le règlement autorise
toujours les interpellations policières aléatoires et
arbitraires des personnes racialisées, y compris la
collecte et la conservation de renseignements à
caractère personnel.

Bien que ce règlement représente un pas dans la
bonne direction, il ne résoudra pas tous les problèmes
et ne pourra pas de lui-même restaurer la confiance
dont la police a besoin pour intervenir efficacement
auprès des collectivités de l'Ontario. Le profilage
racial va au-delà du fichage et des contrôles de

routine : il peut survenir (et il survient effectivement) lors de contrôles routiers, de fouilles, de prises d'échantillons d'ADN, d'arrestations et d'incidents de recours à la force par des agentes et agents de police. La CODP sera à l'affût d'autres changements lorsque le gouvernement examinera la *Loi sur les services policiers* au cours de l'année à venir.

Une nouvelle politique pour s'attaquer au profilage racial sous toutes ses formes

La CODP élabore actuellement une nouvelle politique sur le profilage racial. Cette politique aidera les organismes, les décideurs judiciaires et les membres des communautés touchées à mieux repérer, résoudre et éviter le profilage racial, dans la mesure où il constitue une discrimination raciale au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. L'élaboration de la politique est un processus laborieux qui implique notamment de consulter des personnes subissant le profilage racial, des groupes communautaires, des universitaires, des experts juridiques, des organismes et le grand public.

À l'écoute du public grâce à un sondage

L'un des points de départ de l'élaboration de la politique consistait à établir un contact avec les membres du public et à leur demander d'exprimer leur avis sur le profilage racial et de faire part de leurs expériences, de leurs idées et de leurs préoccupations. La CODP a mené un sondage

en ligne ouvert au grand public, qui a été mis en avant sur le site Web de la CODP, les médias sociaux et les réseaux existants de la CODP.

Plus de 1 500 personnes ont répondu, dont près de 500 ont déclaré avoir déjà fait l'objet d'un profilage racial. Une analyse détaillée sera publiée au courant de l'année 2016.

Une rafle à caractère raciste

Dans un éditorial pour le *Hamilton Spectator*, la commissaire en chef intérimaire Ruth Goba écrit :

Nous sommes d'avis que le pouvoir discrétionnaire est important, voire primordial. Mais nous avons toujours été clairs : le pouvoir discrétionnaire des agentes et des agents de police doit être éclairé et encadré de manière à éviter le profilage racial. Les décisions discrétionnaires fondées sur des préjugés raciaux doivent conduire à des mesures disciplinaires à l'encontre des agentes et agents mis en cause. [Traduction libre]

Elle poursuit en décrivant la pratique consistant à arrêter tous les jeunes hommes noirs d'un quartier à la suite d'une fusillade comme « un cas classique de profilage racial. Ce n'est pas le pouvoir discrétionnaire à l'œuvre, c'est une rafle à caractère raciste ».



[LauraBabcock](#)

[@LauraBabcock](#)

[@TheSpec](#) [@LaCODP](#) soulève un très bon point : le chef DeCaire est hors jeu sur la question du fichage c.c. [@MGreenWard3](#) [@HHHamilton](#)





[Hodan A.@Q_Huda](#)

Il y a [#recoupement](#) de motifs lorsqu'on est une femme noire ou un homme gai et qu'on subit le [#profilageracial](#). Dialogue de [@LaCODP](#).



[Danica Samuel](#)

[@DanicaSamuel](#)

Pour H. Siddiqui, la récente initiative de [@LaCODP](#) sur la croyance est un pas dans la bonne direction. [#profilageracial](#) [#yorku](#) [@NewCdnMedia](#)



[Ruba Ali Al-Hassani](#)

[@RubaAlHassani](#)

Le 2e jour du dialogue sur le [#profilageracial](#) de [@LaCODP](#) aborde des questions importantes et des situations pour le moins préoccupantes.

Dialogue sur la politique concernant le profilage racial : les participants déclarent qu'il faut mettre fin au profilage racial dès maintenant

Nous avons également organisé un dialogue et une conférence publique de trois jours sur le profilage racial en collaboration avec l'école de politique et d'administration publiques, l'institut de recherche sociale et le centre des droits de la personne de l'Université York.

Les chefs de file des communautés autochtones et racialisées ont discuté avec grand intérêt de leur objectif commun de mettre fin au profilage racial notamment dans les domaines des services policiers, du bien-être de l'enfance, de la vente au détail et de l'éducation. Le profilage racial étant un phénomène bien connu, de nombreux participants étaient manifestement préoccupés par sa persistance malgré les efforts déployés pour le remettre en cause et y mettre fin. Il est aujourd'hui nécessaire de compiler des données prouvant le caractère systémique du profilage racial et de mettre en place des mécanismes permettant de responsabiliser les personnes et les organismes.

Dialogue sur la politique concernant le profilage racial : témoignages

Les préjugés et les stéréotypes [profondément] ancrés et socialement acceptés concernant les personnes noires ont donné le droit, à un moment ou à un autre, d'interpréter la quasi-totalité des comportements humains d'une personne ayant des origines africaines

comme des attitudes « suspectes » et de les relier à une quelconque forme d'activités criminelles.

– Anthony Morgan

Que ce soit sur le chemin de l'école ou de la salle de sport, à vélo dans un complexe de logements communautaires, à l'arrêt de bus ou pendant qu'ils partagent une cigarette à l'arrière d'un immeuble, les jeunes ont des interactions négatives avec la police. À l'école, leurs échanges avec le personnel enseignant et l'administration scolaire leur rappellent de plus en plus la surveillance et la discipline qu'ils subissent dans la rue.

– Naomi Nichols

La loi fonctionne comme si les Arabes et les musulmans n'étaient pas exposés aux stéréotypes. Les plaignants et les défenseurs dans les affaires de droits de la personne concernant des Arabes et des musulmans sont traités comme des personnes abstraites, sortis du contexte racialisé dans lesquels ils vivent et immunisés contre les préjudices, notamment les préjudices moraux que les stéréotypes impliquent.

– Reem Bahdi

Les différences raciales lors des interpellations et des fouilles tendent à empirer l'image de la police et du système judiciaire qu'ont les citoyens issus des minorités. Cette image négative peut à son tour entraîner une absence de coopération avec la police et les tribunaux et contribuer à l'implication des minorités dans des actes criminels et violents.

– Scot Wortley



Alors qu'en théorie, le profilage criminel et le profilage racial sont distincts, ces concepts fusionnent souvent dans la pratique et dans le dialogue, si bien que les stéréotypes qui associent certaines catégories de population à une propension plus élevée à la criminalité peuvent influencer les décisions de la police de manière très problématique.

– Curt Taylor Griffiths et Sara K. Thompson

Plutôt que de collaborer de façon constructive avec la collectivité et d'instaurer un climat de confiance envers l'institution policière, la pratique [des contrôles de routine] a apparemment eu l'effet inverse. Il existe une certaine hypocrisie dans le fait de considérer les contrôles de police comme des « outils de participation communautaire » alors qu'ils sont au cœur même des mauvaises relations entre la police et les collectivités.

– Tim Rees

Il y a profilage racial au sein du système de bien-être de l'enfance dans la mesure où les intervenants interrogent fréquemment les enfants noirs dans les écoles publiques, sans l'autorisation de leurs parents. Cette pratique d'exclusion dénie l'autorité des parents noirs en ignorant leur présence et leur voix.

Le profilage racial survient lorsque les intervenants en bien-être de l'enfance demandent à être accompagnés par la police lors de visites à domicile, affublant ainsi les familles noires d'une image de personnes criminelles et dangereuses.

– Gordon Pon, Doret Phillips, Jennifer Clarke et Idil Abdillahi

Le problème avec les discussions sur les contrôles de routine – qui relèvent tantôt du débat, tantôt de la querelle stérile – provient du manque de confiance, de respect et de compréhension dont les deux parties font preuve.

– Gary V. Melanson

Une participante qui étudiait à l'université à l'époque de l'entretien estimait que les priorités sécuritaires du campus ne concernaient pas les femmes racialisées alors même que des cas d'agression sexuelle sur le campus suscitaient une inquiétude croissante. De façon assez incroyable, on lui a répondu : « Vous n'avez pas besoin d'être protégée, personne ne va s'en prendre à vous ».

– Tammy C. Landau



[CAMWL](#)

[@CAMWLnews](#)

Ce forum inclusif donne lieu à des débats passionnés. Une communication ouverte et honnête renforce les relations police-collectivités. [@LaCODP](#)



Dialogue sur la politique concernant le profilage racial, Université York, février 2016.



La CODP intervient dans un cas de profilage racial et de recours à la force discriminatoire

MERCI pour cette décision et merci de la partager. Elle revêt un caractère important pour moi à titre personnel, en tant qu'homme de couleur vivant dans la région du grand Toronto... Bravo à la CODP.

– Par courriel



Laura.Track@lktrack

Super : [@LaCODP](https://twitter.com/LaCODP)

intervient dans une affaire de profilage racial, invitant le Tribunal à examiner des problèmes systémiques.



[Thanuja.Thananayagam](https://twitter.com/Thanuja_Thananayagam)

[@tjt_HR3](https://twitter.com/tjt_HR3)

Bonne nouvelle : [@RenuMandhane](https://twitter.com/RenuMandhane)
[@LaCODP](https://twitter.com/LaCODP) La Commission ontarienne des droits de la personne intervient dans l'affaire du fichage à Toronto.

Le droit relatif aux droits de la personne devrait s'appliquer aux affaires d'inconduite des agents de police : « Neptune 4 »

La CODP a demandé à intervenir dans l'affaire « Neptune 4 », actuellement en instance devant le tribunal disciplinaire du service de police de Toronto. En 2011, quatre adolescents noirs ont été arrêtés sous la menace d'une arme à feu par deux agents de police, alors qu'ils se rendaient à une séance de tutorat. La vidéo de sécurité montre que l'un des jeunes a été frappé et jeté au sol. Les adolescents n'avaient rien fait de répréhensible. Le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) de l'Ontario a conclu que les accusations d'inconduite des agents de police étaient justifiées. La CODP a fait valoir que cette affaire soulevait la question du profilage racial.

Un appel à la collecte de données sur les arrestations et les incidents de recours à la force : *Roberts v. Toronto Police Services Board*

La CODP est intervenue dans une affaire portée devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO), qui soulève des questions de profilage racial et de recours à la force discriminatoire.

Rohan Roberts, qui s'identifie comme Noir, affirme qu'en 2014, deux agents de police de Toronto l'ont arrêté et lui ont demandé ses papiers d'identité alors qu'il se rendait à pied à une fête de Noël chez des amis. Il déclare avoir été arrêté, menotté et tiré de force vers une pelouse et battu. Toutes les accusations contre lui ont ensuite été retirées.

La CODP demande donc à la police de recueillir des données fondées sur la race relatives à toutes les interpellations de civils et à tous les incidents de recours à la force dans l'objectif d'identifier, de surveiller et d'éliminer les comportements d'agents de police qui constitueraient du profilage racial. La commissaire en chef Renu Mandhane a déclaré : « La CODP travaille avec la Commission de services policiers de Toronto et le service de police de Toronto depuis plus de dix ans pour prévenir le profilage racial et remédier aux situations de profilage racial. Cette affaire démontre que très peu de progrès ont été accomplis sur ce front. Nous recourons maintenant aux procédures judiciaires pour que les agents de police et les administrateurs soient tenus responsables ».

Mois de l'histoire des Noirs : célébrons le passé et éliminons dès aujourd'hui le racisme envers les Noirs

Tout en mentionnant le profilage racial actuel, cette déclaration de la CODP reconnaît le travail accompli par les chefs de file de la communauté noire pour mettre fin à la discrimination raciale continue dont les Ontariennes et Ontariens noirs sont victimes et encourage la société à se « joindre au nombre grandissant de personnes qui réclament la fin du racisme systémique dans notre province ».



Mise en place de l'exposition « Many Rivers to Cross » à Queen's Park dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, février 2016 (de gauche à droite) : Elias Da Silva-Powell, CODP; Vanessa Tamburro, CODP; Janet Salmon, ministère du Procureur général; Dora Nipp, CODP; Lyndsey Fonger, CODP.

Rapports de la CODP à l'ONU concernant le racisme systémique en Ontario

La CODP a fait part de ses observations concernant les rapports que le Canada doit remettre prochainement lors de la Convention des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale. À ce titre,

elle a signalé que les Autochtones et les communautés racialisées en Ontario continuaient de faire l'objet d'un profilage racial systémique et de subir d'autres discriminations qui bouleversent leur vie. Parmi ces discriminations figurent les arrestations policières arbitraires, les recours à la force par les agents de police, les vérifications des dossiers de la police, le traitement des travailleurs migrants et formés à l'étranger, la pauvreté et les conditions de logement inadéquates, la surreprésentation dans le système de bien-être de l'enfance et la violence envers les femmes et les jeunes filles. Le Canada doit comparaître devant le Comité des Nations Unies supervisant la Convention, qui s'applique de la même façon à tous les ordres de gouvernement, dans l'année qui vient.



L'ancienne commissaire à l'équité de l'Ontario Jean Augustine (à gauche) et la commissaire en chef intérimaire Ruth Goba, lors de l'événement « Résister au racisme » organisé par l'Alliance urbaine sur les relations interraciales à l'occasion de son 40^e anniversaire, octobre 2015.



Les mots me manquent
pour décrire à quel point
vous avez contribué

à l'immense succès du sommet
e(RACE) qui a eu lieu le 21 mars.
Je continue de recevoir des courriels
de la part des participants qui nous
remercient d'avoir organisé une
discussion authentique et risquée
sur la race et le racisme sur les
campus universitaires et collégiaux.

– Organisateur de la conférence,
Université Wilfred Laurier

E(RACE)r : Sommet sur la race et le racisme sur les campus universitaires canadiens – Waterloo

Renu Mandhane est intervenue sur le thème
« Célébration de la participation civique des
étudiantes et des étudiants contre le racisme
dans les universités canadiennes » lors d'un
sommet organisé par le Bureau de la diversité
et de l'équité et le Bureau des initiatives autochtones
de l'Université Wilfrid Laurier : « Il ne suffit pas
de réagir à un incident de racisme après coup.
[...] Le but est de mettre des systèmes en place,
d'éliminer les obstacles et de créer un environnement
d'apprentissage où l'on traite ces questions de
façon proactive ». (Discours complet disponible
sur www.ohrc.on.ca)

Gala de remise des prix à l'occasion du 10^e anniversaire de la South Asian Bar Association

Dans son allocution, Renu Mandhane a déclaré :
« Quel que soit votre domaine de travail, si vous
êtes dans cette salle, c'est que comme moi, vous
êtes très privilégié au vu de l'éducation que nous
avons reçue et des possibilités qui se sont offertes
à nous. Ce privilège s'accompagne toutefois de
responsabilités. Nous devons reconnaître que de
nombreuses autres personnes de la communauté
sud-asiatique de l'Ontario font face à de réels
obstacles systémiques à la réussite ». (Discours
complet disponible sur www.ohrc.on.ca)



Renu Mandhane prononce un discours.

Protéger les droits des détenus

Mettre fin à l'isolement cellulaire dans les prisons de l'Ontario

Chaque année, des milliers de personnes sont mises en isolement dans les prisons et pénitenciers du pays. Nous ne connaissons ni leur nom, ni leur histoire, ni les conséquences de cet isolement sur leur vie. Ce n'est que rarement que nous entendons parler de leur vécu. Nous avons ainsi pris connaissance de l'histoire de Christina Jahn, une femme aux prises avec des troubles mentaux et un cancer, qui a déposé une requête pour violation des droits de la personne, au motif qu'elle avait été placée en isolement pendant plus de 200 jours au Centre de détention d'Ottawa-Carleton en raison de son sexe et de ses troubles mentaux.

La CODP est intervenue dans l'affaire *Jahn* et, en 2013, une entente historique a été conclue avec le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario (MSCSC) en vue d'améliorer le traitement des prisonniers ayant des troubles mentaux dans les établissements correctionnels de l'Ontario. Ce règlement a abouti à des réformes en profondeur, dont la mise en place d'un système d'évaluation de la santé mentale pour tous les prisonniers au

moment de l'admission et l'interdiction de l'isolement pour les prisonniers ayant des troubles mentaux sous réserve du préjudice injustifié.

Il s'agit là d'étapes importantes. Pourtant, la CODP continue d'être préoccupée par le recours généralisé à l'isolement et par la violation régulière du droit des prisonniers à vivre à l'abri de la discrimination conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Les chiffres dépeignent une situation inquiétante. Entre avril et août 2015, le Centre de détention du Centre-Est, à Lindsay, en Ontario, a placé plus de 1 100 personnes en isolement. Au cours de ces mêmes quatre mois, le Centre de détention d'Ottawa-Carleton a placé plus de 550 personnes en isolement. Pendant une période d'une année, quatre détenues du Centre de détention d'Ottawa-Carleton ont été placées en isolement pendant plus de 30 jours d'affilée et deux détenues, pendant plus de 60 jours accumulés. Nous sollicitons actuellement davantage de données ventilées complètes auprès du ministère.

L'isolement est excessivement utilisé dans les établissements correctionnels fédéraux et provinciaux, nuisant en particulier aux groupes vulnérables, comme les Noirs et les Autochtones, les femmes et les détenus ayant des troubles mentaux.

En raison de l'ampleur et de la gravité des risques d'infraction au *Code* que présente le recours à l'isolement, la CODP a pris la décision rare d'appeler l'Ontario à jouer un rôle moteur en s'engageant publiquement à éliminer entièrement cette pratique de tous ses établissements.

Le MSCSC procède actuellement à un examen approfondi du recours à l'isolement en Ontario. En réponse à l'appel à contributions lancé par le ministère aux parties prenantes, la CODP a présenté un mémoire plaçant pour l'interdiction de l'isolement et recommandant des mesures provisoires, comme une surveillance externe et des délais rigoureux, afin de réduire les préjudices causés par cette pratique.

Voici quelques-unes des autres recommandations :

- Élaborer et mettre en œuvre des solutions de rechange valables au placement en isolement, conformes aux pratiques de contention minimales et à l'obligation du MSCSC de tenir compte des besoins visés par le *Code* des détenus jusqu'au point de préjudice injustifié.
- Ajuster les modèles de dotation en personnel et les pratiques d'embauche, de sélection et de formation du personnel, de sorte que le personnel œuvrant auprès de la population carcérale vulnérable ait une attitude et des habiletés comportementales appropriées.
- Assujettir les décisions sur le placement en isolement et les évaluations des soins de santé à une surveillance et un contrôle externes indépendants qui incluent un examen judiciaire.

- Veiller à ce que tous les détenus et leurs représentants juridiques obtiennent des renseignements pertinents sur la nature et la raison d'être des placements en isolement, et à ce qu'ils aient la possibilité de contester ces placements.
- Mettre en œuvre un système de collecte et d'analyse de données relatives aux droits de la personne en lien avec le placement en isolement et ses effets sur les groupes protégés par le *Code*.
- Donner aux parties prenantes et aux experts l'occasion d'examiner et de commenter publiquement toutes les propositions de modification des pratiques d'isolement, y compris la façon dont elles seront mises en œuvre.

Mettre fin à l'isolement n'est pas une idée révolutionnaire, irréaliste ou illusoire. Il s'agit d'un engagement qui nécessite des ressources suffisantes.

Les prisonniers doivent connaître leurs droits : notre intervention dans le cadre de l'entente *Jahn*

L'entente *Jahn* obligeait le MSCSC à remettre à tous les prisonniers placés en isolement un document sur l'isolement comprenant des renseignements sur leurs droits. De plus, des renseignements sur les droits des prisonniers figurent désormais dans le *Guide d'information à l'intention des personnes détenues dans les établissements pour adultes* du MSCSC.

La CODP était l'une des parties à une requête pour contravention à un règlement, selon laquelle les prisonniers ne recevaient pas ces renseignements.

Une deuxième entente de règlement, datant de décembre 2015, comportait d'autres réparations d'intérêt public, afin que les prisonniers en isolement soient informés de leurs droits. En particulier, l'entente oblige le MSCSC à placer, dans toutes les zones d'isolement, des affiches indiquant que les prisonniers doivent recevoir des renseignements sur leurs droits, et prévoit la création d'un processus permettant au personnel de la Société Elizabeth Fry et de la Société John Howard d'aviser le MSCSC de tout cas où ceci ne se produirait pas.

Services correctionnels : point sur le changement organisationnel relatif aux droits de la personne

Depuis 2011, la CODP participe à un projet de changement organisationnel relatif aux droits de la personne, en partenariat avec le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) et le ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs. Ce partenariat devrait s'achever en août 2017. En 2014, les partenaires ont convenu d'un Plan en matière de droits de la personne, qui prévoit la réalisation d'initiatives en deux phases, la première phase se terminant en 2017 et la seconde en 2021.

Il est encourageant de constater que les experts en droits de la personne au sein du MSCSC sont de plus en plus consultés lors de l'élaboration de

nouvelles stratégies et politiques. Nous savons qu'un certain nombre de politiques liées au service et à l'emploi ont fait l'objet d'examen sous l'angle des droits de la personne, et nous nous réjouissons à l'idée de faire rapport sur la mise en œuvre des améliorations recommandées en matière de droits de la personne. Il s'agit là d'une étape essentielle pour intégrer les droits de la personne dans le travail et la culture du ministère. En outre, plusieurs initiatives clés sont sur le point d'être achevées. Citons, par exemple, l'élaboration d'une politique sur les mesures d'adaptation et les droits de la personne des clients, laquelle formulera des directives pour assurer le respect des droits des prisonniers, des probationnaires et des libérés conditionnels.

Malgré ces réussites, la CODP s'inquiète du fait que plusieurs initiatives de la première phase accusent un retard considérable et que d'importantes initiatives



[@LauraTrack@lktrack](https://twitter.com/LauraTrack)

[@LaCODP](https://twitter.com/LaCODP) appelle

de tous ses vœux à mettre fin à l'isolement cellulaire dans les prisons de l'Ontario.



Traduction libre : « Mettre fin à l'isolement, demande la province », Toronto Star

ne seront pas terminées d'ici la fin du partenariat en août 2017. Il est clair qu'une grande partie des travaux accomplis pour améliorer les droits de la personne se passe en coulisse, mais peu d'initiatives ont été achevées à ce jour. De plus, les employés du MSCSC ont probablement du mal à se rendre compte de la dynamique engagée en faveur du changement positif en matière de droits de la personne. La CODP surveille de près l'avancement du projet.

L'une de nos préoccupations est l'absence d'un plan d'évaluation convenu relativement à la Charte du Projet des droits de la personne et au Plan en matière de droits de la personne. L'évaluation est primordiale pour garantir la responsabilisation à l'égard du changement organisationnel relatif aux droits de la personne, ainsi que pour évaluer le degré de changement réalisé et l'efficacité des initiatives entreprises. Des travaux ont été menés dans ce domaine et nous sommes impatients de finaliser un plan d'évaluation et de recueillir des données de référence pour mesurer les progrès accomplis.

Le MSCSC recrute actuellement un nouveau conseiller ou une nouvelle conseillère en affaires autochtones au sein de son unité responsable du Plan en matière de droits de la personne. Cependant, la CODP invite le MSCSC à affecter des ressources supplémentaires pour soutenir ses efforts en matière de droits de la personne, au moins jusqu'à l'achèvement du Plan en matière de droits de la personne. Comme il s'agit d'un secteur qui pose pléthore de nouveaux enjeux

sur le plan des droits de la personne, le ministère doit être en mesure d'y répondre en temps opportun, tout en tenant ses engagements au titre du Plan en matière de droits de la personne dans les délais initialement proposés.

Faire preuve d'un leadership audacieux et s'engager à mettre fin à la ségrégation

Dans un commentaire publié dans *Law Times* en mars 2016, la commissaire en chef Renu Mandhane a écrit :

Il est temps d'agir. Nous ne pouvons pas laisser un autre prisonnier mourir seul dans une cellule de prison tandis que nous réfléchissons à la façon de réformer une pratique qui est clairement nuisible et contraire au droit relatif aux droits de la personne. [...] L'environnement politique est propice à l'adoption d'une nouvelle approche en matière de services correctionnels – une approche solidement ancrée dans les notions d'égalité, de droits de la personne et de dignité humaine. [Traduction libre]

Dans l'actualité

Renu Mandhane a indiqué que la position de la Commission – à savoir mettre fin à cette pratique en Ontario – est volontairement ferme, car l'élimination de l'isolement forcerait la province à changer le mode de fonctionnement des prisons. [Traduction libre]

– Amy Dempsey, « End solitary confinement, province urged », *The Toronto Star*, 29 février 2016

Réorienter et redéfinir la croyance

Persistance de la discrimination religieuse

De nombreux Canadiens et Canadiennes pensent que la discrimination religieuse n'est plus un problème dans la société contemporaine. Ils soulignent que le « multiculturalisme », les récents efforts pour promouvoir la réconciliation avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits, ou encore l'empressement des Canadiens et Canadiennes à accueillir des réfugiés syriens sont la preuve que nous avons retenu les leçons énoncées dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies.

Pourtant, au Canada, des personnes continuent de se faire harceler, voire agresser, en raison de leur religion. Une mosquée a été incendiée, des femmes portant le hijab ont été victimes de harcèlement, et des slogans antisémites ont été inscrits sur des synagogues. Bien que ces actes de haine puissent être l'œuvre d'une minorité, l'islamophobie perdure.

Certes moins extrêmes, mais probablement plus répandus que les attaques ouvertes, de nouveaux stéréotypes cataloguent toutes les personnes religieuses comme intrinsèquement

arriérées, moins tolérantes, moins informées ou fermées d'esprit. Dans notre société plus laïque, cette autre forme de préjugés semble socialement acceptable pour de nombreuses personnes autrement « progressistes » ou « libérales ».

Bien sûr, cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas être critiques envers notre propre religion, notre confession, nos croyances ou celles des autres, ou envers la religion en général; la liberté de pensée et d'expression est à juste titre protégée en vertu de la *Charte des droits et libertés*. Néanmoins, une critique légitime de la croyance ne peut pas mener au harcèlement ou à tout autre traitement



discriminatoire dans les domaines sociaux protégés (emploi, logement, services, contrats, syndicats), ni servir de prétexte au non-respect de l'obligation légale de tenir compte des croyances et des pratiques connexes sincères, ni donner lieu à des discours de haine ou à des actes haineux interdits par le *Code criminel*.

Étant donné la place centrale qu'occupent les débats sur la religion dans l'esprit de nombreuses personnes, il est particulièrement significatif que la CODP a lancé une version révisée de sa *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance*, le 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme. Cette politique constitue un important

pas vers un Ontario plus ouvert et inclusif, où les différences sur le plan des convictions profondes, qu'elles soient religieuses, athées ou autres, sont valorisées, respectées et prises en compte. En un mot, la politique protège tout le monde.



Intervenants lors du lancement de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance, décembre 2015 (de gauche à droite) : Nasim Asgari, artiste de la création parlée; David Seljak, professeur agrégé d'études religieuses, Université St. Jerome's, Université de Waterloo; Karen Mock, consultante en droits de la personne; Vanessa Tamburro, agente d'information, CODP (animatrice); Renu Mandhane, commissaire en chef, CODP; Remi Warner, analyste principal des politiques, CODP; Monica McKay, directrice, Bureau des initiatives autochtones, Université Ryerson; Mohammad H. Fadel, professeur agrégé et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en droit et économie du droit islamique, Faculté de droit, Université de Toronto; Dianne Carter, directrice générale, CODP.

Une nouvelle politique sur la croyance pour refléter la réalité complexe actuelle

Le 10 décembre 2015, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, la CODP a publié sa nouvelle *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance*. La politique reconnaît la longue histoire de la discrimination religieuse au Canada. Elle reflète les enjeux actuels et l'évolution de la jurisprudence, et offre des renseignements étoffés sur des questions comme la spiritualité autochtone et le profilage fondé sur la croyance. La croyance inclut la religion dans son sens large et peut inclure d'autres systèmes de convictions non confessionnelles qui, comme la religion, influencent sensiblement l'identité, la vision du monde et le mode de vie d'une personne.



L'artiste de la création parlée Nasim Asgari fait part d'idées novatrices à l'occasion du lancement de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance de la CODP, décembre 2015.

La CODP a élaboré la politique après avoir effectué des recherches approfondies, mené un sondage auprès du public, dialogué avec différentes organisations religieuses, académiques, juridiques et communautaires, et publié les résultats obtenus.

La CODP a également préparé une liste de vérification sur la croyance et l'obligation d'accommodement, ainsi que d'autres ressources à l'intention des employeurs, des locateurs et des fournisseurs de services. Elle a commencé à fournir des séances de formation à des groupes aux quatre coins de la province pour les aider à respecter les obligations qui leur incombent en vertu du *Code*.

Lancement de la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance*

Renu Mandhane a prononcé l'allocation d'ouverture lors du lancement de notre *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance*, coorganisé par le Centre multiconfessionnel de l'Université de Toronto. Elle a notamment souligné que la liberté religieuse était à l'origine du mouvement mondial des droits de la personne. (Discours complet disponible sur www.ohrc.on.ca)

Une nouvelle année, un nouveau chez-soi pour les réfugiés

Dans sa déclaration d'accueil aux réfugiés syriens en Ontario, la commissaire en chef Renu Mandhane a rappelé que le *Code* interdit la discrimination fondée sur le lieu d'origine et la religion d'une personne,

entre autres motifs. Elle a commenté : « La CODP collabore avec des groupes communautaires pour faire en sorte que les stéréotypes et la discrimination ne nuisent pas à la capacité des nouveaux arrivants de se loger et de se nourrir ».

• • •

Les stéréotypes de la race, de la religion, de l'ethnicité et du pays d'origine sont utilisés comme des critères de substitution pour le profilage racial exercé dans le cadre de la guerre contre le terrorisme. Les musulmans d'ascendance arabe, sud-asiatique et africaine sont déjà perçus comme des risques à la sécurité nationale en raison de leur appartenance à ces communautés, comme l'affaire Maher Arar l'a très clairement démontré.

– Uzma Jamil, Dialogue sur la politique concernant le profilage racial



[@JackNigro@JackNigro](https://twitter.com/JackNigro)

« Avoir une croyance est un droit de la personne et non un privilège », R. Mandhane de [@LaCODP](https://twitter.com/LaCODP) au lancement de la politique sur la croyance [#JournéeDesDroitsDeLHomme](https://twitter.com/Hashtag/JourneeDesDroitsDeLHomme)

La CODP collabore avec des groupes communautaires pour faire en sorte que les stéréotypes et la discrimination ne nuisent pas à la capacité des nouveaux arrivants de se loger et de se nourrir.



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

@LaCODP | www.ohrc.on.ca/fr



[Colinda Clyne@cliclyne](#)

Ravie que @LaCODP ne définisse pas la spiritualité #autochtone et permette à chacun de la définir comme il l'entend #JournéeDesDroitsDeLHomme

Honorer la mémoire des victimes de l'Holocauste est un rappel important du travail à accomplir pour éradiquer le racisme

Dans un communiqué publié à l'occasion de la Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste, Renu Mandhane a appelé les Ontariennes et les Ontariens à se souvenir du génocide qui a eu lieu au cours de la Seconde Guerre mondiale et à honorer la mémoire des victimes en exprimant leur solidarité face aux préjugés, aux stéréotypes et à la discrimination qui perdurent à l'heure actuelle.

Contact entre personnes de sexe opposé et droits de la personne contradictoires

Parfois, une personne peut demander des mesures d'adaptation religieuse de manière à n'avoir aucun contact ou à avoir des contacts réduits avec les membres du sexe opposé lors de la réception d'un service, dans le logement ou au travail. L'énoncé de politique de la CODP sur les mesures d'adaptation liées à la croyance et aux contacts avec le sexe opposé peut aider les organismes à gérer ce type de plaintes en matière de droits de la personne contradictoires.

Voici quelques-uns des éléments figurant dans l'énoncé de politique :

- Lorsqu'une mesure d'adaptation a un impact négatif sur autrui, les organismes devraient avoir recours à une analyse des droits contradictoires prévue dans la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la CODP.
- Chaque situation mettant en jeu des droits contradictoires doit être évaluée en tenant compte de tous les faits pertinents. Le contexte est primordial : de légers changements apportés aux faits peuvent déboucher sur une analyse différente de la situation impliquant des droits contradictoires, et donc sur des résultats différents.

« Le souvenir de l'Holocauste doit déboucher sur des efforts collectifs de lutter contre le racisme. »

- Commissaire en chef Renu Mandhane



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr | @LaCODP

- Les personnes qui souhaitent obtenir des mesures d'adaptation qui restreignent les interactions entre les hommes et les femmes devraient en général donner un préavis aux organismes.
- Il est particulièrement important de donner un avis lorsque la demande de mesures d'adaptation risque d'avoir une incidence négative sur les droits d'autrui.

Les organismes ont le devoir de garantir le respect des droits de la personne pour tous. Ils doivent trouver un moyen de prendre en compte la croyance d'une personne. Ils doivent aussi protéger et préserver le droit des femmes à participer de manière égale à la société. De ce fait, les mesures d'adaptation sont parfois limitées ou tout à fait impossibles.

Une campagne publique pour éliminer l'islamophobie et la discrimination fondée sur la race et la croyance

Pour rappeler au public nos obligations collectives en matière de droits de la personne, la CODP mène actuellement une campagne de lutte contre le racisme et l'islamophobie, laquelle est pilotée par une équipe dévouée de partenaires communautaires. Ces partenaires comprennent l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), le Conseil national des musulmans canadiens (CNMC), l'Institut

canado-arabe et le ministère des Affaires civiles, de l'Immigration et du Commerce international de l'Ontario. Mass Minority fournit des services de conception à titre gracieux.

Cette campagne et ce programme de sensibilisation consistent notamment à rappeler aux locateurs, aux employeurs et aux fournisseurs de services qu'ils ont l'obligation de n'exercer aucune discrimination fondée sur la religion ou la race.

Convention « Reviving the Islamic Spirit » (Ranimer l'esprit islamique)

Le 26 décembre 2015, Renu Mandhane a participé à cette conférence internationale, à laquelle plus de 10 000 personnes ont assisté. (Discours complet disponible sur www.ohrc.on.ca)



[Amjad Tarsin](#)
[@AmjadTarsin](#)

Au lancement de la politique de [@LaCODP](#) pour prévenir la discrimination fondée sur la croyance. Une politique inclusive et perspicace!



[Karen Mock@KarenMock](#)
[@LaCODP](#) Félicitations

pour le lancement de la nouvelle politique sur la [#croyance](#). Fière de figurer parmi les conférenciers communautaires.



Les musulmans sont composés de personnes appartenant à de nombreuses ethnies et à divers groupes racialisés, dont les personnes d'origine arabe, sud-asiatique et africaine. Dans le contexte international de la guerre contre le terrorisme, la perception dominante consiste à considérer que les Arabes, les gens du Moyen-Orient et les musulmans font tous partie du même groupe.

– Uzma Jamil

Handicap : mettre fin à la stigmatisation et aux stéréotypes

Le rapport *En quelques chiffres* met en lumière les expériences des personnes aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances

En octobre 2015, la CODP a lancé *En quelques chiffres*, un profil statistique des personnes aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances en Ontario. Dans sa consultation de 2009-2011 sur les troubles mentaux et les dépendances, la CODP a entendu de nombreux témoignages et commentaires de particuliers, d'activistes, d'organismes et de familles relatant les nombreux obstacles que rencontrent les personnes ayant des troubles mentaux et des dépendances.

Se fondant sur les données personnalisées de Statistique Canada provenant de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, le rapport examine la prévalence et la gravité des troubles mentaux et des dépendances, et évalue la situation des personnes qui présentent ces troubles par rapport à

différents indicateurs, comme le logement, l'éducation, l'emploi, la discrimination au travail et le revenu.

« *En quelques chiffres* est un outil qui aidera à faire comprendre ce que cela signifie d'avoir un handicap de santé mentale ou de dépendance en Ontario aujourd'hui », a expliqué la commissaire en chef intérimaire Ruth Goba. « Il jette finalement un regard neuf sur une question qui touche toute la population ontarienne ».





[CMHA Ontario](#)
[@CMHAOntario](#)

Le rapport de [@LaCOPD](#) montre la dure réalité de la vie des Ontariens ayant des problèmes de [#SantéMentale](#) ou de dépendance
<http://ow.ly/TboyH> [#SSMM](#)

« Nous sommes ravis de mettre en valeur ce travail, en espérant qu'il bénéficiera à d'autres hôpitaux et organismes de santé, à l'avenir », a déclaré Karim Mamdani, président-directeur général d'Ontario Shores.

Voici les points saillants du rapport :

- Parmi les Ontariennes et Ontariens qui déclarent avoir une incapacité, près d'un tiers (30,9 p. 100) déclare avoir un trouble mental ou une dépendance.
- En 2011, le taux de chômage des Ontariennes et Ontariens âgés de 15 à 64 ans aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances (22,6 p. 100) était plus du double de celui des Ontariennes et Ontariens ayant d'autres incapacités (9 p. 100) et près du triple de celui des Ontariennes et Ontariens sans incapacité (7,7 p. 100).
- Nombreuses sont les personnes ayant une incapacité qui estiment avoir fait l'objet de discrimination au travail, quel que soit le type d'incapacité.
- Près de 7 personnes sur 10 aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances déclarent avoir été désavantagées sur le plan du travail en raison de leur incapacité.

Les données ventilées, comme celles figurant dans *En quelques chiffres*, constituent un outil important dans la lutte contre la discrimination, dans la mesure où elles viennent corroborer les expériences vécues par les personnes.

Ontario Shores met en œuvre une nouvelle initiative de changement organisationnel

Le Centre des sciences de la santé mentale Ontario Shores (Ontario Shores), un centre de santé mentale de premier plan à Whitby, en Ontario, et la CODP

ont formé un partenariat de trois ans pour examiner les pratiques et les services organisationnels actuels et potentiels sous l'angle des droits de la personne.

Trois groupes de travail conjoints discutent de la possibilité de mettre en œuvre des initiatives liées à la prestation des services d'Ontario Shores, à ses pratiques en matière d'emploi et à la sensibilisation aux droits de la personne. Entre autres réalisations, les partenaires ont élaboré une stratégie de sensibilisation aux droits de la personne et ont convenu d'examiner les politiques et les pratiques clés d'Ontario Shores en mettant l'accent sur les droits de la personne. Nous nous réjouissons à l'idée de mettre en œuvre ces initiatives et bien d'autres encore au cours de l'année à venir.



Signataires de la Charte du Projet d'Ontario Shores (de gauche à droite) : Barb Mildon, vice-présidente, Pratique, ressources humaines et recherche, et chef de direction des soins infirmiers au Centre des sciences de la santé mentale Ontario Shores; Don Mitchell, maire, Ville de Whitby; Dianne Carter, directrice générale, CODP; Karim Mamdani, président-directeur général, Centre des sciences de la santé mentale Ontario Shores; Lorne Coe, député provincial, Whitby-Oshawa; Ruth Goba, commissaire en chef intérimaire, CODP.

Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité

Avant la tenue des Jeux panaméricains et parapanaméricains, la CODP a publié une déclaration et lancé une campagne infographique pour rappeler l'obligation légale de fournir des installations accessibles et pour soutenir l'appel formulé par l'AODA Alliance pour que les Jeux laissent un legs d'accessibilité au profit des personnes handicapées.



La législation sur les vérifications des dossiers de police reflète les recommandations de la CODP

La législation provinciale prévoit désormais des pratiques uniformes en ce qui concerne la vérification des dossiers de police à des fins d'emploi ou de bénévolat et à d'autres fins prescrites. La CODP a présenté un mémoire lors de la consultation du

gouvernement à l'appui de la nouvelle loi, qui se fonde sur les lignes directrices de l'Association des chefs de police de l'Ontario. La CODP et d'autres groupes ont contribué à élaborer ces lignes directrices, sur fond d'inquiétudes plus globales concernant les effets néfastes des vérifications sur les personnes aux prises avec des troubles mentaux, les Autochtones et les communautés racialisées. Des inquiétudes persistent quant à l'utilisation excessive des vérifications des dossiers de police, et certains groupes demandent à ce que le *Code des droits de la personne* de l'Ontario fasse l'objet de modifications complémentaires.

Contestation du plafonnement du financement octroyé pour vivre dans des milieux communautaires : *Cole v. Ontario (Health and Long-Term Care)*

Le requérant, Ian Cole, est un homme d'âge moyen ayant une grave déficience intellectuelle qui habite dans la communauté. Pour vivre en autonomie, M. Cole a besoin de recevoir des services infirmiers, dont la principale source de financement provient de son centre d'accès aux soins communautaires (CASC). Le montant maximal du financement octroyé pour l'obtention de services infirmiers est énoncé dans un règlement pris en application de la *Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires*. Au moment du dépôt de la requête, le financement alloué aux services infirmiers était plafonné à quatre visites par jour.



[Reihaneh@Reihaneh26](#)

Fière que [@RenuMandhane](#) et [@LaCODP](#) prennent l'initiative de mettre [#FinAuxPréjugés](#) et de soutenir davantage les policiers atteints de [#TSPT](#).



[Catherine Zahn](#)
[@CatherineZahn](#)

Un pas dans la bonne direction pour réduire les [#préjugés](#) et la [#discrimination](#) envers les personnes atteintes de [#troublesmentaux](#).



[Class Campbell](#)
[@class_campbell](#)

Oui! Finies les étiquettes! L'université va fournir des mesures d'adaptation en fonction des besoins identifiés. [#2016](#) [#MaVoixCompte](#).

En 2012, le médecin de M. Cole a déterminé qu'il avait besoin d'un cinquième cathétérisme tous les jours en raison de sa vessie neurogène. Le CASC local a rejeté la demande présentée par M. Cole pour obtenir ce cinquième cathétérisme, au motif que le règlement prévoit le plafonnement du financement à quatre visites de soins infirmiers par jour.

M. Cole fait valoir que le plafond du financement prévu dans le règlement est discriminatoire à son égard et à l'égard d'autres personnes ayant des besoins complexes en raison d'un handicap, parce qu'il les prive du niveau de services dont ils ont besoin pour vivre en dehors d'un établissement de soins. La CODP est intervenue dans l'affaire devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour affirmer que le règlement constitue une discrimination fondée sur le handicap à l'encontre de M. Cole, en vertu de l'article 1 du Code, et qu'il n'est pas protégé à titre de « programme spécial » au sens de l'article 14 du Code.

L'examen systémique de la santé mentale et du suicide chez les agentes et les agents de police devrait se pencher sur la discrimination au travail

La CODP a exhorté le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police à adopter une perspective fondée sur les droits de la personne dans son examen des cas d'agentes et d'agents de

police qui développent des troubles mentaux liés à leur travail et qui en meurent. Ces agents peuvent être victimes de situations de discrimination et de harcèlement qui les empêchent de solliciter du soutien et des mesures d'adaptation.

La race a-t-elle joué un rôle dans l'utilisation de moyens de contention? *Estate of Kulmiye Aganeh v. Mental Health Centre Penetanguishene*

Kulmiye Aganeh était un homme musulman noir, qui était détenu dans l'unité psychiatrique sécurisée du Centre de santé mentale de Penetanguishene. M. Aganeh est mort en détention en mars 2009, suite à un incident relié à l'utilisation de moyens de contention. Une requête a été présentée au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario alléguant que la race, la croyance et le handicap de M. Aganeh ont conduit à l'usage disproportionné de moyens de contention à son encontre.

La CODP est intervenue dans cette affaire pour faire état du lien entre la race et l'usage disproportionné des moyens de contention dans les établissements de santé mentale, et a pris part à la médiation au TDPO en octobre 2015. Cette procédure est en cours.

La CODP porte plainte pour souligner la stigmatisation à laquelle sont confrontés les agentes et agents de police atteints du TSPT : *OHRC v. Toronto Police Service*

Le 11 novembre 2015, à l'occasion du jour du Souvenir, la CODP a déposé une requête pour discrimination en matière d'emploi auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, en raison de la décision du service de police de Toronto (SPT) de ne pas inscrire sur son monument commémoratif le nom des agentes et des agents qui se suicident par suite d'un trouble mental subi dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces dernières années ont été marquées par une prise de conscience du fait que les fonctions officielles des agentes et agents de police peuvent occasionner des troubles mentaux graves, comme le trouble de stress post-traumatique (TSPT) et, dans certains cas, le suicide.

Dans sa requête, la CODP a demandé au TDPO d'ordonner au SPT de modifier ses pratiques de façon à inclure sur le monument commémoratif le nom des personnes ayant perdu la vie des suites de troubles mentaux subis dans l'exercice de leurs fonctions. Cela assurerait à ces personnes un degré de reconnaissance et de respect équivalent à celui qui est réservé aux agents ayant perdu la vie des suites de blessures physiques subies dans l'exercice

de leurs fonctions. La CODP s'attend à ce que les autres services de police qui se dotent de monuments commémoratifs prennent les mêmes mesures.

L'érection d'un monument commémoratif plus inclusif permettrait de reconnaître les conséquences néfastes que les difficultés associées au maintien de l'ordre peuvent avoir sur la santé mentale et signalerait aux agentes et agents actuels, aux prises avec des problèmes de santé mentale, qu'ils peuvent obtenir du soutien sans faire l'objet de stigmatisation.

La divulgation d'un diagnostic de santé mentale n'est plus nécessaire pour bénéficier de mesures d'adaptation

Il ne devrait pas être nécessaire de révéler un diagnostic de santé mentale pour pouvoir bénéficier de mesures d'adaptation. L'Université York a travaillé avec la doctorante Navi Dhanota, l'ARCH Disability Law Centre et la CODP pour élaborer de nouvelles lignes directrices en matière de documentation applicables aux étudiantes et étudiants ayant des troubles mentaux qui demandent des mesures d'adaptation. La modification des lignes directrices signifie que les étudiantes et étudiants ne seront plus obligés de divulguer des renseignements médicaux très personnels, à savoir leur diagnostic du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM), pour demander à bénéficier de mesures d'adaptation et de soutien en cas de troubles mentaux.



[Bruce Ryder@BBRyder](#)

La lutte pour honorer les policiers victimes du TSPT est portée devant le Tribunal des droits de la personne avec la requête de [@LaCODP](#) <http://fw.to/mpDNiSh>



[Amber Smith](#)
[@amberthecanuck](#)

Nouvelle victoire pour les [#droitsdelapersonne](#) et la [#santémentale](#)! Des facilitateurs en [#éducationdesadultes](#) soutiendront les étudiants!



[Beth A. Robertson](#)
[@bethrobertson81](#)

N. Dhanota réussit à rendre les mesures d'adaptation plus accessibles aux étudiants ayant des troubles mentaux. Hourra!

Même si certains étudiants font le choix délibéré de divulguer leur diagnostic aux services de soutien aux personnes handicapées de l'Université York, ils ne sont plus tenus de le faire. Les étudiants peuvent choisir ou non de divulguer des renseignements médicaux sensibles. Compte tenu des stigmates sociaux associés aux troubles mentaux, il est particulièrement important de garder le contrôle sur les renseignements médicaux et de préserver leur confidentialité. À la place, la documentation médicale exigée se contente de confirmer qu'un trouble mental a été diagnostiqué sans fournir l'étiquette diagnostique précise, et indique les limitations fonctionnelles qui nécessitent des mesures d'adaptation.

La CODP enquête sur les politiques au sein des collèges et universités de l'Ontario pour veiller à ce que les exigences en matière de documentation médicale soient conformes au Code. Ce travail est en cours.

Tenir compte des besoins des personnes handicapées ou payer le prix fort : *Fair v. Hamilton Wentworth District School Board*

Dans cette affaire, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a statué que le conseil scolaire n'avait pas tenu compte des besoins de M^{me} Fair liés à son trouble mental, à savoir le trouble de stress post-traumatique (TSPT) et l'avait renvoyée. Le TDPO a ordonné au conseil de réintégrer M^{me} Fair dans un emploi convenable, de lui verser une indemnité salariale correspondant environ à

10 ans de service, de faire des versements rétroactifs au Régime de pensions du Canada, de rétablir ses années de service aux fins du calcul de sa retraite et de lui verser 30 000 dollars pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi.

Le conseil scolaire a demandé une révision judiciaire de la décision du TDPO auprès de la Cour divisionnaire de l'Ontario, laquelle a jugé que la décision du TDPO et les recours prévus étaient raisonnables. Nous sommes intervenus dans cette requête de révision judiciaire pour offrir à la Cour notre expertise concernant l'interprétation de l'obligation d'accommodement au sens du droit relatif aux droits de la personne. Notre intervention avait également pour but de faire valoir que le pouvoir de réparation du TDPO est au cœur même de sa mission et que, par conséquent, le concept de caractère raisonnable, qui est la norme qui commande la plus grande retenue, doit être appliqué aux arrêtés de réparation du Tribunal.

Nous sommes également intervenus lorsque le conseil scolaire a porté l'affaire devant la Cour d'appel de l'Ontario, où nous avons comparu en novembre 2015. Une décision est en attente.



Soutien aux femmes et aux familles

Mettre fin aux codes vestimentaires sexualisés discriminatoires en milieu de travail

De nombreux bars et restaurants exigent encore aujourd'hui que les femmes portent des talons hauts, des robes ajustées, des décolletés et des jupes courtes au travail. Des décisions rendues dans des affaires de droits de la personne ont statué que ces politiques et pratiques étaient discriminatoires. Les codes vestimentaires sexualisés rendent les employées plus vulnérables au harcèlement sexuel, contribuent à créer un milieu de travail discriminatoire et excluent des personnes en fonction de leur sexe, de leur identité sexuelle, de l'expression de leur identité sexuelle ou de leur croyance.

La CODP a publié une déclaration indiquant que les employées ne devraient pas être assujetties à des exigences plus rigoureuses que les employés de sexe masculin et qu'elles ne devraient pas être tenues de s'habiller d'une façon sexualisée pour attirer des clients.

Lors de la publication de cette déclaration à l'occasion de la Journée internationale de la femme, la commissaire en chef Renu Mandhane a appelé à mettre fin aux codes vestimentaires sexualisés. « Les employeurs doivent s'assurer que leurs codes vestimentaires ne renforcent pas les stéréotypes sexistes. Ces codes laissent entendre que la valeur de l'employée est liée à son apparence. Cela n'est pas juste et pourrait contrevenir au *Code des droits de la personne* de l'Ontario ».





Je tiens tout d'abord à vous remercier d'avoir reconnu que ces codes

vestimentaires sexistes constituent une violation des droits de la personne! [...] Je pense que c'est grâce à des déclarations comme celle que la CODP vient de publier que les choses vont réellement changer.

– Amy Tuckett-McGimpsey



[Allison Ferry@prairieferry](mailto:AllisonFerry@prairieferry)

Bravo @LaCODP!

Faites pression sur les restaurants partout au Canada avec cette pétition : <http://chn.ge/IntM8xu>
#CodesVestimentaires #JIF2016



[Neighbourhood Legal](https://www.neighbourhoodlegal.ca/)

@nlstoronto

Excellente initiative #JIF2016 : @LaCODP appelle à mettre fin aux codes vestimentaires sexualisés discriminatoires au travail.

Extrait de CBC.ca News, 10 mars 2016 :

Le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié une déclaration appelant à mettre fin aux codes vestimentaires sexospécifiques et soulignant que ces politiques sont discriminatoires à l'égard du personnel de sexe féminin et du personnel transgenre.

Au cours d'une entrevue dans l'émission Edmonton AM sur CBC Radio, Cate Simpson, porte-parole d'Earls, a déclaré que le code vestimentaire de l'entreprise avait été modifié après des mois de consultation.

« Nous avons réagi à l'appel de la Commission ontarienne des droits de la personne; nous ne savions pas que notre code était considéré comme discriminatoire ». [Traduction libre]



Les femmes ne doivent pas se voir refuser des formations et des promotions à cause du caractère systémique de la discrimination sexuelle : *Sjaarda v. Ottawa Police Service*

En décembre 2015, un règlement a été conclu avec le Service de police d'Ottawa dans le cadre de l'affaire *Sjaarda v. Ottawa Police Service*, concernant le refus allégué d'accorder à une agente de police des occasions de formation, de placement et d'avancement en raison de son état familial, de son sexe et de ses congés de maternité. La CODP était intervenue devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour faire état des obstacles systémiques qui peuvent entraver la promotion et l'avancement des femmes.

Par suite du règlement, le Service de police d'Ottawa mènera un examen systémique du profil démographique de ses effectifs, de ses politiques et de ses procédures. Cet examen aura pour but de veiller à ce que les agentes de police, et particulièrement celles qui prennent des congés de maternité et qui ont des responsabilités familiales, bénéficient des mêmes chances d'être représentées à tous les grades et échelons du service de police.

« Bien que cette requête en droits de la personne ait gravité autour de ma famille et de moi, il importe de reconnaître les autres agentes qui ont été marginalisées », a indiqué l'agente Barb Sjaarda. « Beaucoup d'agentes ont subi des représailles

après avoir fait part de problèmes comme les miens, certaines allant même jusqu'à quitter la profession par frustration. La modification de la culture policière, à l'aide de politiques qui respectent les droits de la personne, peut uniquement être qualifiée de pas en avant ».

Déclaration à l'occasion de la Semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel du 1^{er} au 7 juin 2015

Cette déclaration rappelle que le harcèlement sexuel est un problème grave en Ontario et souligne l'importance de poursuivre le dialogue sur les causes du harcèlement sexuel, ses répercussions et les mesures à adopter pour prévenir son apparition et y mettre fin.

Services aux personnes âgées et critère de discrimination fondée sur l'état familial : *Misetich v. Value Village*

Dans cette affaire examinée par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, M^{me} Misetich alléguait avoir fait l'objet de discrimination lorsque son employeur lui a proposé, pour prendre en compte sa blessure au travail, de modifier temporairement ses tâches, la faisant ainsi passer de son quart de jour à un quart de nuit. La mesure d'adaptation proposée et le changement de quart connexe nuisaient à ses responsabilités envers des personnes âgées.

La CODP est intervenue et a fait part de ses observations sur le critère juridique à appliquer pour déterminer s'il y a discrimination fondée sur l'état familial, soulignant que le TDPO ne devrait pas adopter le critère de discrimination fondée sur l'état familial établi par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Johnstone*, 2014. Nous avons fait remarquer que ce critère, qui implique notamment de satisfaire l'exigence selon laquelle les responsabilités en question doivent constituer des « responsabilités juridiques », est excessif et particulièrement inadapté lorsque des services aux personnes âgées sont en jeu. Les services aux personnes âgées ne constituent généralement pas des responsabilités juridiques.

En intervenant dans cette affaire, la CODP a pour objectif de promouvoir une interprétation large du Code. La décision du TDPO est actuellement en suspens.

Sommet 2015 sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel

Lors de ce sommet organisé par la province de l'Ontario, Renu Mandhane a prononcé un discours en séance plénière, au cours duquel elle a mis en exergue la nécessité d'adopter une approche fondée sur les droits de la personne pour prévenir et régler la violence et le harcèlement à caractère sexuel. Elle a notamment rappelé : « On peut dire sans exagérer que les actes de harcèlement et de violence à caractère sexuel sont susceptibles de bouleverser complètement la vie de celles et ceux qui en sont victimes ».

La CODP a présenté un webinaire sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, en partenariat avec la Human Resources Professionals Association (HRPA).



[Darian Doblej](#)
[@dariandoblej](#)

Le discours remarquable de la commissaire de [@LaCODP](#) donne un aperçu du travail de la CODP.
[#PAVHS2015](#)



[OntWomen](#)
[@OntWomen](#)

[@LaCODP](#) explique comment le harcèlement sexuel peut mettre un frein à l'éducation :
<http://bit.ly/1HX1C2W>

Starchild Stela ajoute une touche artistique au 2015 Sommet sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel, novembre 2015.



Premières Nations, Métis et Inuits : nouvelle ère, nouvelles relations

La CODP répond aux appels à l'action de la CVR sur le bien-être de l'enfance

Le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR), publié en décembre 2015, dépeint avec moult détails le génocide culturel perpétré pendant plus d'un siècle à l'encontre des Premières Nations, des Métis et des Inuits (peuples autochtones) du Canada. Les séquelles des pensionnats continuent d'avoir un effet intergénérationnel dévastateur sur les peuples autochtones, comme en témoignent la surreprésentation des enfants autochtones pris en charge et le nombre important de femmes et de jeunes filles autochtones disparues et assassinées.

L'un des premiers appels à l'action de la CVR est lancé à tous les gouvernements du Canada pour qu'ils s'engagent à réduire le nombre d'enfants et de jeunes autochtones pris en charge par le système de bien-être de l'enfance.

La CVR exhorte les gouvernements à préparer et à publier des rapports annuels sur le nombre d'enfants membres des Premières Nations, inuits et métis qui sont pris en charge, par comparaison avec les enfants non autochtones, ainsi que sur les motifs de la prise en charge d'enfants par l'État, sur les dépenses totales engagées dans les services de prévention et de prise en charge offerts par les organismes de bien-être de l'enfance, et sur l'efficacité des diverses interventions.

**La CODP utilisera son mandat
pour examiner la surreprésentation
des jeunes autochtones et racialisés au sein du
système de bien-être de l'enfance de l'Ontario.**



www.ohrc.on.ca/fr



[L'Association des sociétés de l'aide à l'enfance de l'Ontario](#)
[@our_children](#)

Il est crucial de mieux comprendre les communautés avec lesquelles nous travaillons. L'AOSAE et les SAE collaboreront avec [@LaCODP](#) à ce sujet.

La Clinique Juridique Africaine Canadienne (African Canadian Legal Clinic) et d'autres organismes nous alertent également sur la surreprésentation des enfants et des jeunes noirs dans le système de bien-être de l'enfance.

La CODP a répondu en indiquant qu'elle fera usage de son mandat pour examiner la surreprésentation des enfants et des jeunes autochtones et racialisés au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario.

Dans un premier temps, la CODP a écrit à 47 sociétés d'aide à l'enfance (SAE) de l'Ontario pour leur demander de communiquer des données ventilées sur les enfants, les jeunes et les familles dont elles s'occupent (depuis le premier contact avec le système de bien-être de l'enfance, l'admission, les progrès accomplis au sein du système, jusqu'à la sortie du système), ainsi que d'autres renseignements permettant de comprendre l'expérience des enfants vulnérables pris en charge. Nous avons également rencontré le ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ), le Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes et l'Association des sociétés de l'aide à l'enfance de l'Ontario, pour discuter des mesures qui peuvent être prises pour améliorer la situation des enfants et des jeunes autochtones et racialisés et de leurs familles.

Le MSEJ travaille actuellement avec les SAE à la mise en œuvre d'un système unique et intégré de gestion des données qui sera utilisé dans toute la province d'ici 2019-2020. La CODP collabore avec le MSEJ pour s'assurer que ce système permette aux SAE de fournir des données ventilées uniformes qui tiennent compte des motifs du Code et contribueront à trouver et à mettre au point des solutions pour remédier à la discrimination systémique.



Manifestation de notre soutien aux survivants des pensionnats à l'occasion de la Journée du chandail orange, 30 septembre 2015.

La CODP déterminera les prochaines étapes à suivre une fois qu'elle aura reçu et examiné les données fournies par les SAE, en s'appuyant sur les avis formulés par les chefs de file des communautés autochtones et racialisées, les organismes et les experts en bien-être de l'enfance.

Extrait du bulletin de l'Alliance urbaine sur les relations interraciales de mars 2016 : « Profilage racial dans le bien-être de l'enfance »

Renu Mandhane, commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne, a récemment indiqué qu'elle demanderait à tous les organismes de bien-être de l'enfance en Ontario de recueillir et de divulguer des statistiques fondées sur la race, comme le nombre d'enfants noirs dont ils s'occupent. Il convient de féliciter la commissaire en chef pour sa position sur la question. Ces statistiques sont importantes pour repérer et combattre la discrimination systémique au sein du système de bien-être de l'enfance, y compris le racisme envers les Noirs. [Traduction libre]

« Des choses terribles se sont passées, mais aujourd'hui, nous devons reconnaître que la [Commission de vérité et réconciliation] a beaucoup travaillé pour tenter d'être à l'écoute et de corriger les injustices. Ainsi a-t-elle lancé quatre-vingt-quatre appels à l'action, classés en deux catégories [« Séquelles » et « Réconciliation »] [...] Les séquelles concernent la protection de l'enfance, l'éducation, la justice [...] c'est dans ces domaines que des efforts sont actuellement déployés. Concernant l'enquête sur les femmes autochtones disparues et assassinées, l'affaire ne se limite pas aux 1 200 femmes [initialement] identifiées. Elle est d'une ampleur bien plus importante. Le commerce du sexe [forcé] [...] est ni plus ni moins comparable à de l'esclavage. Ces horribles vérités commencent à éclater au grand jour. Les communautés autochtones savaient déjà ce qui se passait. Mais [pour le reste du Canada], il a fallu tout ce temps ». [Traduction libre]

– Caitlyn Kasper,

Aboriginal Legal Services of Toronto



[Kristen Pennington](#)

[@klpennington](#)

La CODP demande des statistiques fondées sur la race pour les enfants pris en charge. La surreprésentation des enfants de couleur est stupéfiante.

Déclaration à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones

La CODP a souligné que le Canada avait ignoré pendant longtemps les droits légitimes des peuples autochtones et a réitéré son engagement à travailler avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis pour combattre la discrimination systémique.



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Celebrating Aboriginal History Month
Célébration du Mois national de l'histoire autochtone

2015

Pauvreté : liens entre droits de la personne, logement et aménagement municipal

Vers une meilleure reconnaissance des droits dans le cadre de la Stratégie à long terme de logement abordable

Dans un mémoire concernant l'examen gouvernemental de la Stratégie de logement abordable, la CODP a notamment appelé à :

- indexer les taux d'aide sociale sur le coût réel du logement locatif;
- instaurer une allocation de logement transférable;
- adopter une loi sur le zonage inclusif en vertu de laquelle il serait obligatoire de prévoir des logements abordables dans le cadre des projets d'aménagement;
- obliger les municipalités à examiner leurs règlements pour s'assurer de l'absence de tout impact discriminatoire;

- produire des rapports annuels sur les taux de pauvreté et les besoins de logement des groupes défavorisés visés par la *Loi sur la réduction de la pauvreté* : les immigrants, les femmes, les mères célibataires, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les communautés racialisées.

Le gouvernement a mis à jour sa Stratégie de logement abordable et donné suite à plusieurs des recommandations formulées par la CODP et d'autres groupes. La stratégie mise à jour propose une vision renouvelée d'un Ontario où chaque personne dispose d'un logement abordable, convenable et adéquat. Elle prévoit notamment de mettre au point un cadre relatif aux allocations de logement transférables, de réaliser davantage d'investissements dans les logements abordables et les logements avec services de soutien, de proposer des mesures de zonage inclusif et d'élaborer une stratégie de partenariat pour le logement des Autochtones.

La CODP a présenté un webinaire consacré aux droits de la personne, à l'aménagement du territoire et aux liens entre le Code et la *Loi sur l'aménagement du territoire*, en partenariat avec l'Institut des planificateurs professionnels de l'Ontario.



À partir de la Journée internationale de la paix (21 septembre 2015), la CODP a accueilli une exposition spéciale d'œuvres issues de la collection « Campagne pour les pauvres » de la célèbre photographe Laura Jones, qui relate la manifestation historique de 1969 à Washington D.C.

At the time of the Poor People's Campaign, the nation was in the midst of a civil rights struggle. The campaign was a response to the failure of the federal government to address the needs of the poor and the oppressed. The campaign was a call for action and a demand for change. The campaign was a moment of solidarity and a testament to the power of the people.



Canon

Information: 1-800-4-A-Canon
 Canon U.S.A., Inc.
 300 South Zeeb Road
 Melville, NY 11747-2009
 Canon Canada Inc.
 3000 Steeles Ave. E. Unit B18
 Scarborough, ON M1V 5P8
 Canon Europe Ltd.
 100 Brooklands Drive
 Weybridge, Surrey TW20 2EX
 Canon Australia Pty Ltd.
 100 Brooklands Drive
 Weybridge, Surrey TW20 2EX

Les droits de la personne à l'œuvre

De la nécessité de mener l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail sous l'angle des droits de la personne

Le mémoire présenté par la CODP dans le cadre de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail souligne que certains groupes sont confrontés à de nombreuses formes de discrimination en matière d'emploi. En conséquence, l'augmentation de l'emploi non conventionnel comme l'emploi temporaire mal rémunéré, l'emploi à temps partiel involontaire et le travail autonome a aujourd'hui un impact disproportionné sur les groupes vulnérables, dont les Autochtones, les communautés racialisées, les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés ainsi que les personnes handicapées. Ces groupes sont surreprésentés dans ce type d'emplois.

La CODP a formulé une série de recommandations, dont voici quelques exemples :

- adopter des normes d'emploi qui s'appliquent de manière égale aux différentes formes de travail;
- faire en sorte que le salaire minimum reflète mieux le coût des nécessités de la vie courante;
- élargir les dispositions sur l'équité salariale à tous les motifs de discrimination interdits par le *Code*, plutôt qu'au seul motif du sexe;
- examiner les normes d'emploi et les exemptions prévues par la législation du travail pour certaines professions, comme les travaux domestiques et agricoles, au sein desquelles les groupes défavorisés de longue date et protégés par le *Code* sont surreprésentés;
- assouplir les horaires de travail et les dispositions relatives aux congés personnels afin de tenir compte des besoins liés à la religion, à la famille ou à d'autres éléments prévus par le *Code*;
- assurer l'égalité d'accès aux prestations de santé et d'invalidité pour des raisons liées à la grossesse;
- verser des prestations au prorata aux employés à temps partiel;
- rendre obligatoire l'inclusion de dispositions antidiscriminatoires dans les conventions collectives;



[Omai B'Jeezus](#)

[@OmaiB'Jeezus](#)

[@LaCODP](#) franchit un nouveau pas avec le module d'[#apprentissageenligne](#) sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » <http://bit.ly/1OeFMzd> [#cdnedchat](#)



- s'assurer que les ententes de services essentiels et les plans d'urgence tiennent compte des éventuelles conséquences négatives d'une grève sur les groupes vulnérables visés par le *Code*;
- offrir des occasions de sensibilisation et de formation qui clarifient les liens entre les différentes obligations prévues aux termes des lois sur les normes d'emploi, sur le travail et sur les droits de la personne.

Suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » : des efforts récompensés

En mars 2016, le gouvernement de l'Ontario a remis à la CODP le Prix ontarien de leadership pour l'emploi des immigrants, pour ses efforts permanents visant à supprimer les obstacles liés à l'« expérience canadienne » rencontrés par de nombreux nouveaux arrivants qui recherchent un emploi. La *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »* de la CODP est la première politique du genre au Canada. Elle fait état des obstacles auxquels se heurtent de nombreux immigrants qualifiés en Ontario pour trouver un emploi ou obtenir une accréditation professionnelle, parce que leur expérience de travail acquise à l'étranger n'est pas reconnue chez nous. Retenant l'idée selon laquelle l'exigence de posséder une expérience canadienne serait légitime, la politique présente cette exigence comme une discrimination au sens du *Code des droits de la personne*.

Le prix est traditionnellement remis aux employeurs et aux organismes qui se font les champions de la diversité dans les lieux de travail, qui font preuve de leadership dans l'embauche et le mentorat d'immigrants, ou qui montrent les effets positifs associés à l'emploi des immigrants. Il est aussi décerné aux immigrants qui sont des entrepreneurs et créent des emplois en Ontario.

Contestation des limites d'âge prévues dans le *Code* : *Talos v. Grand Erie District School Board (TDPO)*

Le paragraphe 25 (2.1) du *Code* autorise les employeurs à réduire les prestations versées aux travailleurs âgés de 65 ans et plus. Dans cette affaire entendue par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, la distinction liée à l'âge prévue par le paragraphe 25 (2.1) du *Code* en matière de prestations collectives de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance-vie est remise en cause en vertu de l'article 15 de la *Charte*. La CODP intervient actuellement dans cette affaire pour faire valoir que le paragraphe 25 (2.1) du *Code* constitue une discrimination fondée sur l'âge et viole l'article 15 de la *Charte*. Le paragraphe permet, en effet, aux employeurs de fournir aux travailleurs âgés une rémunération moindre pour un travail égal et envoie le signal qu'ils ont moins de valeur.

Le droit d'être soi-même : identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle

Obstacles systémiques rencontrés par les personnes transgenres dans la police et les services correctionnels : *Waterman v. TPS & MCSCS*

Cette affaire présentée devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario porte sur des allégations de discrimination fondée sur l'identité sexuelle et le handicap. Un homme trans soutient avoir été placé dans des cellules du service de police et des services correctionnels réservés aux femmes, s'être fait confisquer sa prothèse pénienne, avoir dû porter des vêtements féminins et avoir fait l'objet de harcèlement. La CODP est intervenue sur la question de l'identité sexuelle et de l'expression de l'identité sexuelle, en vue de remédier aux obstacles systémiques rencontrés par les personnes trans lors de leurs interactions avec les services de police et les services correctionnels. Cette affaire est actuellement débattue devant le TDPO.

Continuer à promouvoir les plus récents motifs du Code partout en Ontario

La CODP a poursuivi son engagement en faveur des droits des personnes transgenres et des personnes de genres divers. En particulier, nous avons fait part de nos observations ou mené des formations sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle dans les lieux ou au cours des événements suivants :

- Conférence de Jer's Vision, Oakville
- Pan Am Games Pride House, Toronto
- Collège de police de l'Ontario, Aylmer
- Association du Barreau de l'Ontario, Toronto
- Conférence de Santé arc-en-ciel Ontario, London.



[@RandySlepchik@BadRandall](https://twitter.com/RandySlepchik)

Pour en savoir plus sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle en vertu du Code des [#DroitsDeLaPersonne](#) de l'Ont., consultez la brochure de [@LaCODP](#).



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Celebrating Pride Week 2015

Célébration de la Semaine de la fierté



Célébration de la Semaine de la fierté 2015.

Liens avec les collectivités

Activités d'approche et de sensibilisation aux quatre coins de l'Ontario

En 2015-2016, la CODP a continué d'offrir des occasions de formation au sein d'organismes et de collectivités partout en Ontario. Le personnel de la CODP est intervenu dans 69 séances de sensibilisation du public, auxquelles plus de 5 000 personnes ont participé. Ces interactions en face à face sont importantes pour établir un dialogue permanent non seulement avec les partenaires et les organismes, mais aussi avec des personnes qui veulent tout simplement en savoir plus sur leurs droits.

En outre, près de 350 personnes ont assisté aux journées de formation sur les droits de la personne à Sudbury, organisées en partenariat avec le service de police du grand Sudbury, la région de Peel, Centraide de la région de Peel et la table ronde sur la diversité régionale de Peel. Ces journées de formation ont offert un large éventail de séances sur des

sujets variés, dont la santé mentale, les droits des peuples autochtones, la prévention de la discrimination fondée sur la croyance et les bases en matière de droits de la personne.

Dans le but d'élargir au maximum l'impact et la portée de ses activités de sensibilisation du public, la CODP travaille avec des partenaires pour présenter des « séances de





[D&I Charter of Peel](#)
[@DICharter](#)

La séance [#RestonsLocaux](#) débute par des discussions sur la « blancheur » des organismes et l'importance du leadership [#ÉquitéàPeel](#) [@LaCODP](#)

formation des formateurs ». Au cours de ces séances, les formateurs acquièrent des connaissances et de l'expérience dans un secteur spécifique qui leur permettront d'inclure des renseignements sur le Code au cours de leurs séances de formation.

L'organisation d'activités de sensibilisation et de formation aux droits de la personne aux quatre coins de l'Ontario constitue un défi permanent. C'est pourquoi la CODP continue d'étoffer ses ressources d'apprentissage en ligne. En 2015-2016, la CODP a organisé des webinaires en direct et élaboré d'autres ressources de formation en ligne qui génèrent des milliers de « pages vues » (nombre de personnes distinctes demandant l'accès aux pages) sur le site Web de la CODP. Voici quelques faits saillants :

- « Travailler ensemble : Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la LAPHO » : plus de 750 000 vues

- Modules d'apprentissage en ligne (dont les différentes versions des modules « Droits de la personne 101 », « Les droits de la personne et le logement locatif », « Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe » et « La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » ») : plus de 250 000 vues
- Webinaires enregistrés : plus de 8 600 vues
- « L'enseignement des droits de la personne en Ontario » : plus de 8 000 vues.

Les médias sociaux, des outils modernes pour des conversations modernes

La CODP a vu le nombre d'abonnés à son compte Twitter augmenter de plus de 43 p. 100 pour atteindre près de 8 000 abonnés. La CODP compte désormais plus de 4 400 amis sur Facebook, soit une progression de près de 50 p. 100. Début 2016, la CODP a ouvert des comptes Twitter et Facebook en français pour se rapprocher des communautés francophones de l'Ontario.



Mot de bienvenue aux étudiants du cours de théorie et pratique sur les droits de la personne à la faculté de droit Osgoode Hall, avril 2015.



Résumé financier

Résumé financier 2015-2016 (du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016)					
	Prévisions publiées 2015-2016 (en milliers de dollars)	Budget révisé au 31 mars 2016 (en milliers de dollars)	Dépenses réelles au 31 mars 2016 (en milliers de dollars)	Écart à la fin de l'exercice 2015-2016 par rapport au budget révisé (en milliers de dollars)	
				\$	%
Salaires et traitements	4 702,7	4 000,6	3 971,2	29,4	0,74 %
Avantages sociaux	356,2	459,1	450,2	8,9	1,99 %
Autres frais de fonctionnement directs	517,6	796,5	834,1	-37,6	-4,51 %
Total des dépenses	5 576,5	5 256,2	5 255,4	0,8	0,01 %

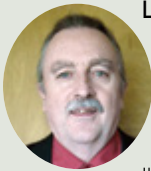
Rémunération totale versée dans le cadre des décrets en 2015-2016 (c.-à-d. temps de déplacement, temps de préparation, indemnités journalières) : **161 361,42 \$**

**Julie Lee**

Julie Lee, avocate spécialisée dans le droit de la famille, exerce actuellement à St. Thomas (Ontario). Elle a été l'auxiliaire du juge Iacobucci de la Cour suprême du Canada en 1999-2000. Avant d'entreprendre ses études de droit, M^{me} Lee a travaillé comme éducatrice, administratrice et militante au sein du mouvement contre la violence.

Elle est la cofondatrice d'un programme de foyers d'hébergement dans le comté de Huron et l'ancienne directrice générale du centre pour femmes maltraitées de London (Ontario). Elle a également milité en faveur de l'égalité et de la dignité des ménages homosexuels.

Nomination : du 8 septembre 2009 au 7 mars 2018

**Larry McDermott**

Membre de la Première Nation de Shabot Obaadjiwan, Larry McDermott a derrière lui 28 ans de carrière dans la politique municipale en Ontario et a notamment été le premier président du Forum rural de la Fédération canadienne des municipalités (FCM).

Il est actuellement directeur général de Plenty Canada, un organisme sans but lucratif consacré à la protection de l'environnement et à la création de collectivités en bonne santé, et membre de la Commission sectorielle des sciences naturelles, sociales et humaines de la Commission canadienne pour l'UNESCO.

Nomination : du 8 septembre 2009 au 7 mars 2016

**Errol Mendes**

Juriste, professeur et auteur de plusieurs ouvrages, Errol Mendes a été conseiller auprès d'une série de sociétés, gouvernements et groupes de la société civile, ainsi qu'auprès des Nations Unies. Ses travaux d'enseignement, de recherche et de conseil portent sur la gouvernance dans les secteurs public et privé, la résolution des conflits, le droit constitutionnel, le droit international et les lois et politiques en matière de droits de la personne. Il a rédigé ou dirigé onze publications de premier plan traitant de ces sujets et a piloté des projets de résolution de conflits, de gouvernance et de justice en Chine, en Thaïlande, en Indonésie, au Brésil, au Salvador et au Sri Lanka.

Depuis 1979, M. Mendes a enseigné dans des facultés de droit de tout le pays, notamment celles de l'Université de l'Alberta, à Edmonton, de l'Université Western Ontario, à London, et de l'Université d'Ottawa, où il est professeur depuis 1992. Il a récemment effectué un séjour à la faculté de droit de Harvard en tant que chercheur invité.

Nomination : du 8 septembre 2009 au 7 mars 2018

**Fiona Sampson**

Fiona Sampson est directrice générale de The Equality Effect, un organisme sans but lucratif qui utilise le droit en matière des droits de la personne pour transformer la vie des femmes et des filles. M^{me} Sampson a travaillé comme avocate auprès de la CODP et comme directrice du contentieux au Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ). Elle a plaidé en de nombreuses occasions devant la Cour suprême du Canada, dans

des affaires de droits à l'égalité où elle représentait des ONG de défense des femmes. Elle a travaillé comme juriste-conseil pour divers organismes, notamment le Conseil autochtone ontarien sur la justice, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (RAFH), Education Wife Assault et l'Ethiopian Muslim Relief and Development Association.

M^{me} Sampson, qui a signé de nombreux articles sur les droits à l'égalité des femmes et sur les droits des femmes handicapées, possède un doctorat en droit de l'égalité féminine, décerné par la faculté de droit Osgoode Hall de l'Université York.

Nomination : du 8 septembre 2009 au 7 mars 2016

**Bhagat Taggar**

Bhagat S. Taggar a mis ses excellents services au service de la profession d'ingénieur, de l'éducation, de la fonction publique et des droits de la personne. Il est ingénieur accrédité au Royaume-Uni et ingénieur en Ontario. En tant qu'ingénieur principal dans la capitale du Zimbabwe (pendant les deux années qui ont suivi l'indépendance), il a gagné l'admiration du président du Parlement pour son travail de conseiller auprès de coopératives agricoles.

Avant d'arriver au Canada en janvier 1983, M. Taggar était ingénieur en Angleterre et conseiller municipal et régional. Il a également travaillé au sein de plusieurs organismes publics en Angleterre. Au Canada, il a travaillé dans des domaines techniques hautement spécialisés, en tant que professeur de collège et président du comité consultatif en électronique (Electronics Advisory Committee) au Collège Centennial. Il a également été propriétaire, fondateur et président d'un collège privé d'enseignement professionnel.

Pour son militantisme, M. Taggar a été classé par le *Toronto Star* parmi les personnes les plus influentes de la communauté torontoise (édition du 15 octobre 1992). Il a présidé de nombreux organismes communautaires, comme Panorama India et le Canadian Council of South Asians. Il a reçu la Médaille du jubilé de la Reine en reconnaissance de ses services et a été président de la Commission d'assurance-emploi pour Scarborough.

Au sein de la CODP, M. Taggar joue un rôle actif dans des enjeux clés, comme les troubles mentaux et les dépendances, la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » dans l'emploi et la gouvernance des droits de la personne.

Nomination : du 18 mai 2005 au 31 décembre 2015

**Maggie Wente**

Maggie Wente est associée au cabinet d'avocats Olthius Kleer Townshend LLP qui représente les Premières Nations et les fournisseurs de services, sociétés et organismes dirigés par des Premières Nations au Canada. M^{me} Wente est l'ancienne présidente et l'actuelle vice-présidente de l'organisme Aboriginal Legal Services of Toronto. Elle est fréquemment invitée à s'exprimer lors de conférences et devant des étudiants en droit sur des questions juridiques touchant les Autochtones. Elle encadre des étudiantes et des étudiants en droit d'origine autochtone et participe souvent à des tables rondes à la faculté de droit de l'Université de Toronto.

Nomination : du 5 octobre 2006 au 31 décembre 2015



Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
© 2016, Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0229-5210
Available in English

Suivez-nous!

 www.facebook.com/LaCODP

 [@LaCODP](https://twitter.com/LaCODP)