

Commission
ontarienne des droits
de la personne

Rapport annuel
2017/18

Agir aujourd'hui



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

COMMISSAIRES DE LA CODP

Les commissaires possèdent des connaissances approfondies et spécialisées des questions liées aux droits de la personne, aux populations vulnérables, aux politiques publiques et aux valeurs sociales ainsi qu'aux concepts d'égalité, de justice et de service public. Consultez leurs biographies [en ligne](#).



Renu Mandhane
commissaire en chef
Mandat : 30 octobre 2015
au 29 octobre 2020



Karen Drake
Mandat : 22 juin 2016
au 21 juin 2019



Julie Lee
Mandat : 8 septembre
2009 au 7 mars 2018



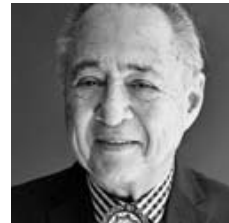
Bruce Porter
Mandat : 30 juin 2016
au 29 juin 2019



Mary Gusella
Mandat : 24 février 2016
au 25 novembre 2019



Errol Mendes
Mandat : 8 septembre
2009 au 7 septembre 2019



Maurice Switzer
Mandat : 22 juin 2016
au 21 juin 2018



Rabia Khedr
Mandat : 28 septembre
2016 au 27 septembre 2018



Kwame McKenzie
Mandat : 22 juin 2016
au 21 juin 2019



Léonie Tchatat
Mandat : 2 février 2017
au 1^{er} février 2019



Le 30 juin 2018

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

Madame la Présidente, 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 d'*Agir aujourd'hui, investir dans l'avenir*, le Rapport annuel des activités de la Commission pour la période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, 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 black ink, reading "Renu Mandhane".

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

AGIR AUJOURD'HUI, INVESTIR DANS L'AVENIR

TABLE DES MATIÈRES

08	La CODP – Quelques chiffres
10	Message de la commissaire en chef Renu Mandhane
13	Réconciliation
23	Justice pénale
35	Pauvreté
41	Éducation
45	Atouts fondamentaux
57	Résumé financier de 2017-2018
58	Investir dans l'avenir

Mission

Notre mission est de promouvoir et de faire appliquer les droits de la personne, de nouer des relations fondées sur les principes de dignité et de respect, et de créer une culture de conformité et de responsabilisation en matière de droits de la personne. Nous jouons un rôle de moteur du changement social en fondant notre action sur les principes de l'égalité matérielle.

Nous accomplissons notre mission en faisant la lumière sur les structures et les systèmes de discrimination enracinés et généralisés pour y mettre fin au moyen de l'éducation, de l'élaboration de politiques, de la réalisation d'enquêtes publiques et de la prise en charge des litiges.

Vision

Notre vision est celle d'une société inclusive où chaque citoyen s'efforce de promouvoir et de protéger les droits de la personne, où chaque personne est appréciée et traitée avec le même respect et la même dignité et où le respect des droits de la personne est une réalité vécue par tout un chacun.

Pour réaliser cette vision, nous estimons qu'il faut activer et exercer toute l'étendue des fonctions et des pouvoirs qui nous sont conférés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ainsi que notre expertise institutionnelle, afin de démanteler les conditions et les dynamiques intersectionnelles complexes qui favorisent et perpétuent la discrimination systémique.



La CODP

est particulièrement bien placée pour s'attaquer aux violations persistantes des droits de la personne qui portent atteinte aux communautés et à leurs membres, coûtent des milliards de dollars à notre économie et ne peuvent être complètement ou efficacement éliminées par le seul dépôt de requêtes individuelles auprès de tribunaux juridiques ou administratifs. **La CODP a un effet positif sur notre collectivité aujourd'hui même et constitue un investissement vital dans notre avenir collectif.**

RÔLE DE CHEF DE FILE

Nous continuerons de faire figure de proue relativement aux enjeux qui s'inscrivent dans notre mandat tout en nous donnant la capacité de composer avec les questions cruciales émergentes touchant l'ensemble des motifs et domaines sociaux visés par le *Code des droits de la personne*.

L'ajout de la situation sociale renforcerait de façon significative la protection des droits des Ontariennes et des Ontariens les plus marginalisés et vulnérables.
(p. 38)



Les droits de la personne des élèves du système d'éducation de l'Ontario constituent un investissement dans notre avenir commun en tant que société.
(p. 43)

Les répercussions du profilage racial sur les communautés noires sont dévastatrices. Il est temps d'identifier les problèmes et de s'y attaquer. Il ne peut y avoir de confiance sans vérité.
(p. 28)



NOS RELATIONS

Nous créons et maintenons des relations stratégiques axées principalement sur la mobilisation et la collaboration communautaires régulières avec un vaste éventail de personnes, de groupes et d'organisations.



La formation
d'un groupe consultatif
communautaire
a pour objectif
de recueillir des
commentaires sincères
d'intervenants
sur le terrain à propos
de notre travail
et d'établir des
relations durables.
(p. 48)

Nous collaborons
avec les peuples
autochtones pour
adopter une
vision des droits de
la personne qui
repousse les frontières
actuelles pour
refléter leurs propres
enjeux, perspectives
et aspirations.
(p. 14)



On ne pourra
réellement protéger,
appuyer et célébrer
tous les enfants
que lorsque notre
collectivité
reconnaîtra toutes
les formes de
discrimination et agira
pour les éliminer.
(p. 19)



APPROCHES FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES

Nous estimons que des approches fondées sur des données probantes sont nécessaires pour comprendre l'état des droits de la personne et de la discrimination systémique en Ontario, ainsi que pour évaluer notre propre action. Les récits et le vécu des gens font partie intégrante de cette responsabilisation.



Notre sondage
d'opinion publique
constitue notre
référence quant aux
attitudes qui
pourraient être
à l'origine des
inégalités et de la
discrimination
qui subsistent
au sein
de notre société.
(p. 50)



L'affaire Christina Jahn
a ouvert la voie
à la CODP, qui a pris
des mesures
considérables pour
assurer la
protection des droits
des détenus
des prisons de l'Ontario
aux prises avec
des troubles mentaux.
(p. 30)



Près de 1 650
personnes et organisations
nous ont parlé
de profilage racial en
Ontario. Notre
consultation a confirmé
le tort considérable
que le profilage
racial continue de
causer aux personnes
et familles, ainsi
qu'au tissu social de
la collectivité.
(p. 25)

LA CODP – QUELQUES CHIFFRES

Les efforts de la CODP en vue d'éliminer la discrimination systémique ont un effet profond sur la vie des personnes vulnérables de l'ensemble de l'Ontario. Il est difficile d'attribuer une valeur monétaire à cet important travail, mais nous devons rattacher une valeur notionnelle à un petit échantillon du travail que nous faisons afin de démontrer le bien-fondé d'investir dans les droits de la personne.

VALEUR COMMERCIALE TOTALE
DES MESSAGES COMMUNIQUÉS,
FORMATIONS OFFERTES ET
PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE
EN LIGNE :

7 800 852 \$



MESSAGES DE LA CODP

87 949 187

Personnes jointes au moyen
de médias imprimés, audiovisuels
et électroniques

2 928 685

Impressions sur Twitter
et Facebook

5 774

Mentions de @OntHumanRights
et @LaCODP sur Twitter

806 952 \$

VALEUR COMMERCIALE



VALEUR DES SÉANCES DE FORMATION

7 008

Participants

175

Heures d'animation de
formation et de présentations
par le personnel

67

Séances de formation

1 008 800 \$

VALEUR ESTIMÉE TOTALE
POUR LES ONTARIENNES ET
ONTARIENS



APPRENTISSAGE EN LIGNE

87 506

Utilisateurs des programmes
d'apprentissage

53 660

Participants aux formations
sur DVD *Travailler ensemble :
Le Code des droits de la personne
de l'Ontario et la LAPHO*

512

Demandes de DVD *Travailler
ensemble : Le Code des
droits de la personne de l'Ontario
et la LAPHO*

5 985 100 \$

VALEUR ESTIMÉE TOTALE
POUR LES ONTARIENNES ET
ONTARIENS

Note : Tous les chiffres sont approximatifs ; l'auditoire peut être plus grand que les estimations. Les estimations précédentes liées aux programmes d'apprentissage portaient uniquement sur le nombre de vues uniques. Les statistiques de cette année tiennent uniquement compte des utilisateurs qui sont allés au-delà de la première page du module d'apprentissage.

TRAVAILLER AVEC LES COMMUNAUTÉS ET LE GOUVERNEMENT DANS CHACUN DE NOS SECTEURS D'INTERVENTION

RÉCONCILIATION

1 569

Personnes mobilisées par l'entremise de séances d'éducation publique

489

Personnes mobilisées par l'entremise de rencontres avec des dirigeants et cercles autochtones, de dialogues et de consultations

JUSTICE PÉNALE

1 705

Personnes mobilisées par l'entremise de séances d'éducation publique

104

Rencontres et ateliers avec le gouvernement et des groupes communautaires

67 %

Adoption de 57 des 85 recommandations formulées par la CODP en matière de maintien de l'ordre et de services correctionnels

PAUVRETÉ

1 501

Personnes sondées à propos de leurs attitudes à l'égard des bénéficiaires de l'aide sociale

100 %

Adoption des 4 recommandations formulées par la CODP en matière de règlements sur le zonage d'inclusion

ÉDUCATION

1 198

Personnes mobilisées par l'entremise de 11 séances d'éducation publique

38

Rencontres et ateliers avec le gouvernement et des groupes communautaires

ATOUTS FONDAMENTAUX

64

Allocutions, énoncés et lettres d'opinion par la commissaire en chef

64 %

Adoption de 9 des 14 recommandations formulées par la CODP en matière de normes et de règlements de collecte de données en lien avec la *Loi contre le racisme*

51 %

Adoption de 94 des 183 recommandations formulées par la CODP par l'entremise du processus législatif relatif à nos quatre secteurs d'intervention stratégiques

MESSAGE DE
LA COMMISSAIRE EN CHEF
RENU MANDHANE

LES COÛTS TROP IMPORTANTS DE LA **Discrimination**

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) œuvre à la création d'une société inclusive où chaque personne est appréciée et traitée avec le même respect et la même dignité. Selon un sondage récent, une majorité de personnes en Ontario (89 %) s'accordent à dire que les élèves devraient en apprendre davantage sur les droits de la personne et les responsabilités civiques à l'école.

La discrimination est très coûteuse sur le plan individuel, organisationnel, économique et sociétal. Le président de la Banque mondiale, Jim Yong Kim, affirme que la discrimination, qu'elle soit fondée sur le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge ou la race, nuit à l'obtention d'une croissance économique équilibrée et inclusive. Le Forum économique mondial est d'accord que « la discrimination nuit aux affaires ».

Cela n'a rien d'étonnant. La discrimination a des effets néfastes sur la santé, la scolarisation et la productivité des gens. La discrimination systémique, c'est-à-dire les modèles de comportement, les politiques et les pratiques qui font partie des structures sociales et administratives d'un organisme et qui créent ou perpétuent une situation de désavantage relatif, nuit aussi à la croissance économique.

Certains exemples flagrants de discrimination à l'égard des femmes, des personnes autochtones et de la communauté noire ont eu des effets intergénérationnels qui ont perpétué la pauvreté de communautés entières. De nos jours, près du quart des ménages autochtones et noirs de l'Ontario ont un faible revenu. Selon le McKinsey Global Institute, les inégalités persistantes entre les sexes coûteront 150 milliards de dollars aux Canadiennes et aux Canadiens d'ici 2026.

Par conséquent, le fait d'investir dans les droits de la personne améliore des vies aujourd'hui même, et a un effet d'entraînement dont profiteront nos communautés et notre économie dans l'avenir. Le présent rapport brosse le tableau des progrès accomplis par la CODP pour créer une culture de responsabilisation en matière de droits de la personne. On y trouve des informations à jour sur les mesures prises pour atteindre les objectifs fixés dans notre Plan stratégique 2017-2022, [Placer les personnes et leurs droits au centre de nos préoccupations](#), qui s'articule autour de la réconciliation autochtone, du système de justice pénale, de la pauvreté et de l'éducation, autant de secteurs où le moindre changement au paysage peut avoir un impact exponentiel.

L'incapacité chronique à résoudre les questions de droits de la personne pressantes dans chacun de ces secteurs d'activités a engendré des coûts énormes sur les plans économique et social. En Ontario, la population autochtone a connu une croissance cinq fois plus rapide entre 2001 et 2016 que le reste de la population. Pourtant, en raison de traumatismes intergénérationnels et de l'héritage du colonialisme, les personnes autochtones ont, par comparaison, des taux de scolarisation et des revenus faibles, ainsi que des taux de chômage élevés. Il est essentiel de favoriser l'autonomisation des personnes et communautés autochtones de sorte qu'elles puissent quitter le mode survie et atteindre leur plein potentiel. Voilà pourquoi nos efforts pour faire en sorte que la ville de Timmins accélère ses initiatives de réconciliation ont été accueillis favorablement par le maire de la ville, qui reconnaît que la prospérité à long terme de sa collectivité dépend de l'inclusion des peuples autochtones.

Par ailleurs, bien que les taux de criminalité soient en baisse constante, les personnes aux prises avec des troubles mentaux, des déficiences intellectuelles ou des dépendances, et les personnes autochtones et noires, demeurent surreprésentées



La justice pénale coûte aux Canadiennes et aux Canadiens plus de 20 milliards de dollars par année. Il est clair que nous devons réorienter nos efforts afin d'offrir aux personnes un soutien au sein de leurs communautés.

au sein du système de justice pénale. Notre vaste consultation sur le profilage racial a permis de confirmer que le racisme systémique mine la confiance des communautés envers les grands organismes publics, ce qui réduit l'efficacité de ces organismes et nuit à la sécurité de tous. Notre enquête sur la discrimination raciale par le Service de police de Toronto (#TruthBeforeTrust) mènera à l'adoption de solutions ciblées qui accroîtront l'efficacité du maintien de l'ordre.

La justice pénale coûte aux Canadiennes et aux Canadiens plus de 20 milliards de dollars par année. Il est clair que nous devons réorienter nos efforts afin d'offrir aux personnes un soutien au sein de leurs communautés. Cette approche orientée vers l'amont réduira la victimisation de personnes innocentes et fera en sorte qu'on ne prive quelqu'un de sa liberté qu'en dernier recours. Nos travaux novateurs en vue d'améliorer le traitement des détenus aux prises avec des troubles mentaux, notamment en limitant le placement en isolement, favoriseront la réhabilitation et prépareront la réintégration communautaire.

Les efforts continus déployés par la CODP pour éliminer la discrimination systémique en éducation sont nécessaires en vue d'assurer le plein épanouissement des enfants et des jeunes. Les personnes handicapées sont moins susceptibles de posséder un diplôme universitaire ou de faire partie de la main-d'œuvre active, et plus susceptibles d'être sans emploi ou d'avoir un revenu faible. Ces obstacles se dressent à l'école mais ont, la vie durant, des répercussions qui s'accompagnent de coûts personnels et sociaux considérables, y compris une

Affront à la dignité humaine, la discrimination a des conséquences graves pour les personnes et les communautés. Les coûts sociaux et économiques de la discrimination systémique continue sont tout simplement trop élevés.

dépendance à long terme envers le filet social de l'État. C'est pourquoi nous avons dénoncé la discrimination à laquelle se heurtent les étudiants des niveaux postsecondaires ayant des troubles mentaux. Durant la prochaine année, nous poursuivrons nos efforts visant à nous assurer que tous les enfants bénéficient d'une éducation adéquate.

Cette année, nous avons mis en lumière les formes particulières de stigmatisation auxquelles se heurtent les personnes marginalisées sur le plan économique. Comme l'a révélé notre sondage, une majorité de Canadiennes et de Canadiens sondés avait une impression négative des bénéficiaires de l'aide sociale, ce qui nous a poussés à réclamer l'adoption de mesures de protection plus musclées des personnes marginalisées sur le plan économique. La *Loi sur la sécurité dans les rues* est un exemple de loi qui s'avère systématiquement discriminatoire envers des personnes sans-abri et nuit aux efforts déployés par ces personnes pour obtenir un logement et un emploi.

L'apport de changements systémiques est un élément central du mandat de la CODP. Nous offrons des orientations stratégiques, de l'éducation et des recommandations ciblées qui donnent aux titulaires de charge les outils requis pour composer de façon proactive avec les questions de droits de la personne avant qu'elles ne fassent l'objet de requêtes auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Cette approche dynamique réduit également la pression exercée sur le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

Affront à la dignité humaine, la discrimination a des conséquences graves pour les personnes et les communautés. Les coûts sociaux et économiques de la discrimination systémique continue sont tout simplement trop élevés.

La CODP est particulièrement bien placée pour s'attaquer aux violations persistantes des droits de la personne qui portent atteinte aux communautés et à leurs membres, coûtent des milliards de dollars à notre économie et ne peuvent être complètement ou efficacement éliminées par le seul dépôt de requêtes individuelles auprès de tribunaux juridiques ou administratifs.

La CODP a un effet positif sur notre collectivité aujourd'hui même et constitue un investissement vital dans notre avenir collectif.

Remerciements

Nous aimerions remercier nos commissaires à temps partiel, qui mettent chacun à contribution des savoirs et vécus variés et uniques, issus de l'ensemble de la province. Nous remercions particulièrement la commissaire Julie Lee, qui a prodigué tout au long de son mandat des conseils à la fois judicieux et inspirants.

Un remerciement particulier à notre personnel, dont les connaissances et l'expertise procurent à nos efforts leurs assises solides.

Enfin, nous remercions les autres piliers du système de droits de la personne de l'Ontario. C'est avec enthousiasme que nous continuerons de collaborer étroitement avec le CAJDP et le TDPO pour réaliser la vision mise de l'avant dans le *Code des droits de la personne*.



Renu Mandhane
La commissaire en chef



ORIENTATION STRATÉGIQUE

Concrétiser les droits de la personne en s'engageant à maintenir des relations de confiance avec les communautés autochtones qui se fondent sur la dignité et le respect, ainsi qu'en s'efforçant de faire progresser la réconciliation et l'égalité matérielle.

RÉCONCILIATION

RÉCONCILIATION

ABORDER LES DROITS DE LA PERSONNE SELON UNE PERSPECTIVE AUTOCHTONE

La CODP s'est engagée envers la réconciliation et a pris de nombreuses mesures à cet égard. L'une des plus importantes consistait à réunir une variété de personnes autochtones et de membres du secteur des droits de la personne pour discuter d'une vision des droits de la personne qui tient compte des perspectives autochtones, et des enjeux propres aux communautés autochtones.

Rita Samson, agente de liaison et de sensibilisation du public, nous livre son point de vue sur *Peuples autochtones et droits de la personne : un dialogue*.



La CODP doit contribuer à la création et au soutien d'une vision des droits de la personne en harmonie avec les visions du monde, lois et constitutions autochtones. En février 2018, nous avons fait un pas important dans cette direction en collaborant avec des aînés, gardiens du savoir, dirigeants, jeunes, universitaires et organisations politiques et communautaires autochtones pour engager et mener un dialogue de trois jours.

Les représentants de la CODP, du COAJDP, des Tribunaux de justice sociale de l'Ontario et de la Commission canadienne des droits de la personne ont également participé. Le dialogue, qui a eu lieu au Native Canadian Centre of Toronto, a donné l'occasion aux participants de parler des perspectives autochtones relatives aux droits de la personne, des engagements contenus dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (DNUDPA) et des façons d'adapter les systèmes de droits de la personne pour mieux répondre aux besoins des personnes autochtones.

James Anaya, le doyen de la faculté de droit de l'Université du Colorado et ancien rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, a donné une conférence à la faculté de droit de l'Université de Toronto.

Parmi les autres participants au dialogue figuraient :

- Paul L.A.H. Chartrand, professeur de droit (à la retraite), conseiller auprès de DDWest LLP, aîné michif



- Leonard Gorman et Steven A. Darden, Navajo Nation Human Rights Commission
- l'honorable Leonard S. (Tony) Mandamin, qui a été nommé juge à la Cour fédérale et membre d'office de la Cour d'appel fédérale.
- Sylvia Maracle, directrice générale de la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario (OFIFC)
- l'honorable Romeo Saganash, député d'Abitibi-Baie James-Nunavik-Eeyou, dont le projet de loi d'initiative parlementaire visant la mise en œuvre de la DNUDPA a récemment été adopté en deuxième lecture au Parlement.

Les participants ont également bénéficié des conseils, enseignements et réflexions de la gardienne du savoir Nancy Rowe (Première Nation des Mississaugas de New Credit) et des aînés Alex Jacobs (Première Nation de Whitefish Lake), Marlene Pierre (Première Nation de Fort William) et Pauline Shirt (réserve de Saddle Lake, Alberta, qui entretient des liens étroits avec la communauté autochtone de Toronto).

Les participants aux séances étaient encouragés à engager un dialogue franc en accord avec les coutumes et pratiques autochtones. Vera Pawis-Tabobondung a assuré l'animation des séances, tandis que Jeffery Hewitt et les commissaires de la CODP Karen Drake et Maurice Switzer ont agi à titre de modérateurs.

Plusieurs grands thèmes se sont dégagés des discussions. Par exemple, selon les participants, la DNUDPA constituait

En mai 2017, la CODP a été heureuse de cultiver davantage sa relation avec Nancy Rowe (Giidaakunadaad). M^{me} Rowe, une gardienne du savoir traditionnel, est citoyenne de la Première Nation des Mississaugas de New Credit. Elle nous a procuré une aide inestimable afin que nous puissions respecter les engagements pris dans notre Plan stratégique en matière de réconciliation en : aidant à orienter notre dialogue avec les peuples autochtones en assurant que toutes les discussions se tiennent dans le respect et selon les protocoles traditionnels ;

développant la capacité des commissaires et du personnel de la CODP de comprendre l'impact constant du colonialisme ; fournissant des conseils alors que nous élaborons des collaborations avec les communautés et groupes autochtones. Nous allons passer plus de temps avec Nancy durant la prochaine année!

« **Le concept des droits de la personne découle** d'une vision du monde occidental. Aux personnes autochtones, le système des droits de la personne semble souvent étranger et inaccessible. Le dialogue de la CODP nous a aidé à mieux comprendre les visions du monde et perspectives autochtones relatives aux droits de la personne, afin que nous puissions contribuer à l'établissement de relations respectueuses avec les peuples autochtones et occuper un rôle significatif dans le processus de réconciliation. »

Karen Drake, commissaire à la CODP



L'ART ÉMANCIPATEUR DE CHIEF LADY BIRD
Les œuvres présentées dans le cadre du dialogue ont été produites par Chief Lady Bird (@chiefladybird), une artiste Chippewa et Potawatomi issue des Premières nations Rama et de Moose Deer Point qui utilise les arts de la rue, les ateliers communautaires, l'illustration numérique et le multimédia pour remettre en question le regard que la société pose souvent sur les personnes autochtones. Comme elle le dit elle-même, son œuvre « subvertit la fétichisation fréquente de la culture autochtone par la culture dominante en jetant une lumière sur la variété des expériences qui nous habitent tous. »

un bon point de départ pour comprendre les droits de la personne selon une perspective autochtone. Les participants étaient aussi d'avis que les terres, les langues et l'éducation étaient des éléments critiques du progrès à long terme des peuples autochtones.

Le dialogue nous a aidé à établir et à cultiver des relations avec des personnes et groupes autochtones. Des idées en sont également ressorties sur les façons de collaborer avec les communautés autochtones pour favoriser la réconciliation et l'avancement des droits de la personne. Les participants ont parlé du rôle important que peut jouer la CODP lorsqu'il s'agit de mettre au jour les violations des droits de la personne. Ils ont apprécié le fait que nous ayons voulu et pu entamer des conversations respectueuses avec des tenants d'une variété de perspectives autochtones.

L'événement a plu aux participants. Son succès est en grande partie le résultat des efforts déployés et conseils offerts par le comité organisateur, dont Karen Drake, Jeffery Hewitt, Juliette Nicolet et Nicole Richmond. Nous aimerions aussi remercier nos partenaires qui ont offert leur soutien financier ou matériel, dont l'Osgoode Hall Law School, le bureau du recteur de l'Université York, la Fondation canadienne des relations raciales, la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario, les Chiefs of Ontario, la Nation métisse de l'Ontario, la faculté de droit de l'Université de Toronto et la Division de la justice pour les Autochtones du ministère du Procureur général.

Ce dialogue représente un important premier pas collectif vers l'avant. Nous serons heureux de poursuivre notre travail avec les peuples autochtones de façon à présenter une vision des droits de la personne qui repousse les frontières existantes pour véritablement refléter les questions d'intérêt, perspectives et aspirations des peuples autochtones de tout l'Ontario.

RÉCONCILIATION

Enfants autochtones
et noirs au sein du système
de bien-être de l'enfance :

ENFANCES INTERROMPUES

Le fait que les organismes de bien-être de l'enfance doivent placer certains enfants en foyer d'accueil demeure une triste réalité. Trop souvent malheureusement, pour les familles métisses, inuites, membres de Premières Nations, noires ou autrement racialisées, l'intervention du système de bien-être de l'enfance soulève toutes sortes de préoccupations liées à la capacité du système de combler leurs besoins ou ceux de leurs enfants et, en réalité, leur cause des torts.

L'analyste principale des politiques, Anya Kater, fait le point sur notre récente enquête sur le système de bien-être de l'enfance.



Photo : Zaikina, iStock

Depuis des décennies, les familles et communautés autochtones, noires et autrement racialisées sonnent l'alarme sur la surreprésentation de leurs enfants au sein du système de bien-être de l'enfance. Au Canada, le nombre d'enfants autochtones pris en charge est énorme et la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a qualifié la situation de « crise croissante ». Dans son article intitulé *First Nations Child and Family Services : Restoring Peace and Harmony in First Nations Communities*, Cindy Blackstock affirme que davantage d'enfants sont pris en charge de nos jours qu'ils ne l'étaient à l'époque des pensionnats autochtones, au plus fort de leur utilisation. Et bien que leur cheminement au sein du système de bien-être de l'enfance soit différent, les enfants noirs y sont également surreprésentés.

Les facteurs qui mènent à la surreprésentation des enfants autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance sont uniques, complexes et multidimensionnels. À titre d'exemple, le faible revenu — une séquelle intergénérationnelle du colonialisme, de l'esclavage et du racisme au sein de la société — constitue un important facteur d'intervention des services de bien-être de l'enfance dans la vie des enfants autochtones et noirs. Beaucoup de familles et de communautés autochtones, noires et autrement racialisées, de défenseurs de leurs droits et intérêts et d'autres personnes craignent également que la discrimination raciale systémique au sein du système du bien-être de l'enfance puisse y être pour beaucoup.

« **En Ontario, les coûts annuels estimés de l'appréhension d'enfants noirs par les services de bien-être de l'enfance varient entre 60 et 70 millions de dollars. »**

Jennifer Clarke, Gordon Pon, Doret Phillips, Idil Abdillahi et Akua Benjamin.
Racial Profiling in Child Welfare : The Need for a Black CAS, 2013.

« **Nous accueillons favorablement le rapport de la CODP, qui confirme les préoccupations de la communauté afro-canadienne à l'égard de la disproportionnalité et des disparités qui existent depuis des décennies au sein des services de bien-être de l'enfance. Par l'entremise de son projet *Une vision une voix*, l'AOSAE appuie le travail des SAE visant à améliorer la collecte et l'analyse de données afin que nous puissions brosser un tableau plus complet et transparent de la surreprésentation à l'échelle de la province. L'AOSAE a pour vision de faire en sorte que le système de bien-être de l'enfance de la province valorise et respecte les droits de la personne des enfants et familles d'ascendance africaine. »**

Kike Ojo, gestionnaire de projet,
Une vision une voix ; membre du Groupe consultatif communautaire.

Notre engagement envers les appels à l'action de la CVR

En réponse à ces préoccupations et aux appels à l'action de la CVR, nous avons entrepris en 2016 une enquête d'intérêt public pour examiner la situation des enfants et des jeunes autochtones et racialisés au sein du système de bien-être de l'enfance. Nous avons utilisé les pouvoirs que nous confère le Code pour réclamer aux sociétés d'aide à l'enfance de l'Ontario (SAE) des renseignements sur leurs pratiques de collecte de données relatives à la race et méthodes de suivi des enfants et familles à qui elles fournissent des services.

Notre enquête avait pour objectif de déterminer si les enfants autochtones et noirs sont surreprésentés dans les SAE, surtout en matière de prise en charge. Nos préoccupations venaient du fait que la disproportionnalité raciale (surreprésentation ou sous-représentation de certains groupes raciaux au sein d'un service par rapport à leurs proportions au sein de la population générale) et les disparités raciales (différences entre les groupes raciaux à différents moments décisionnels d'un service) peuvent constituer des indicateurs de discrimination raciale systémique.

Surreprésentation des enfants autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance

Dans bon nombre des SAE standards à l'échelle de la province, nous avons observé qu'un nombre démesurément élevé d'enfants autochtones et noirs avait été pris en charge de 2012 à 2015. Ces constatations n'offrent pas de preuve concluante de discrimination au sein des SAE, mais servent néanmoins de point de départ pour les SAE et le gouvernement en vue de l'exploration critique des inégalités raciales dans le secteur.

Compte tenu des préoccupations de longue date des membres de communautés autochtones et noires à propos du caractère discriminatoire des pratiques de bien-être de l'enfance, les disproportionnalités observées soulèvent de graves inquiétudes pour les SAE. Les SAE devraient donner suite à ces constatations en vérifiant que leurs structures, politiques, processus, pratiques décisionnelles et cultures organisationnelles ne portent pas atteinte aux droits de la personne.

« On ne pourra réellement protéger, appuyer ou célébrer tous les enfants que lorsque notre collectivité reconnaîtra toutes les formes de discrimination et agira pour les éliminer. En tant qu'avocate représentant à la fois des enfants et des parents, je ne peux que trop insister sur l'énorme pouvoir qu'exercent les organismes de bien-être de l'enfance. Cette autorité doit s'exercer dans un réel et profond respect envers les enfants et leurs familles et, plus important encore, de façon responsable. »

Julie Lee, commissaire de la CODP

Le gouvernement procède au lancement d'initiatives de collecte de données qui constitueront un important pas vers l'avant dans le secteur du bien-être de l'enfance. Or, pour être efficaces, ces initiatives devront être mises en œuvre. Nous avons recommandé d'exiger par voie législative que les SAE recueillent des données relatives aux droits de la personne, y compris des données relatives à la race.

La CODP exhorte les SAE dont les données indiquent des disproportionalités notables à prendre des mesures concrètes afin de :

- reconnaître ces disproportionalités et leur effet potentiel sur le vécu et la confiance des familles et communautés touchées
- déterminer si leurs structures, politiques, pratiques, processus décisionnels et cultures organisationnelles ont un effet préjudiciable sur les familles autochtones et noires, et contreviennent éventuellement au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Le fait d'identifier et d'éliminer la discrimination raciale systémique qui pourrait persister au sein du secteur du bien-être de l'enfance n'est qu'une partie de la solution. Le gouvernement, les SAE et la société civile doivent également s'attaquer aux enjeux sociaux et économiques plus vastes qui contribuent à la surreprésentation au sein du système de bien-être de l'enfance. Ces enjeux nécessitent une intervention multidimensionnelle permettant d'obtenir des résultats véritablement équitables pour les enfants et familles autochtones et racialisés. Qu'elle soit le résultat d'une discrimination systémique au sein du système de bien-être de l'enfance ou d'une exclusion sociale plus généralisée, la surreprésentation des enfants autochtones et noirs parmi les enfants pris en charge nous empêche de bâtir une province fondée sur la vision de société inclusive véhiculée par le *Code*.

CONCLUSIONS SPÉCIFIQUES :

- Les enfants autochtones étaient surreprésentés parmi la population infantile totale prise en charge dans 93 % des SAE incluses dans l'enquête (25 de 27), qui dans bien des cas affichaient des taux extrêmes de disproportionnalité. Ces chiffres constituent probablement une sous-estimation des proportions d'enfants autochtones pris en charge, en partie parce que notre échantillon incluait uniquement les SAE standards (non autochtones).
- Les enfants noirs étaient surreprésentés parmi la population infantile totale prise en charge dans 30 % des SAE (8 de 27).
- Un ensemble disparate de processus et de pratiques de collecte de données relatives à la race est utilisé dans le secteur.
- Plus de 40 % des SAE ne connaissaient pas l'ascendance raciale ou l'identité autochtone de plus d'un enfant sur cinq à qui elles offraient des services (enfants aiguillés vers elles, soumis à une enquête ou pris en charge).
- En matière de collecte de données, les lacunes et irrégularités observées dans la plupart des SAE font en sorte qu'il est difficile, sur le plan statistique, d'évaluer l'existence de disparités raciales dans les décisions en matière de services (comme la prise en charge), et donc de déterminer s'il y a ou non de la discrimination raciale systémique.

Vous trouverez les données sur la disproportionnalité sur Google Maps.

[Indicateur de disproportionnalité – enfants autochtones](#)

[Indicateur de disproportionnalité – enfants noirs](#)

[Indicateur de disproportionnalité – enfants blancs](#)



LA CODP EST DÉTERMINÉE À COLLABORER PLUS ÉTROITEMENT AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES URBAINES

En juillet 2017, la CODP et la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario (OFIFC) ont signé une entente dans le but d'éliminer la discrimination envers des personnes autochtones en Ontario. Cette entente prépare le terrain en vue de collaborations futures avec les communautés autochtones fondées sur la confiance, la dignité, le respect et un engagement commun envers la réconciliation et l'égalité matérielle.

L'OFIFC et la CODP collaboreront afin de renforcer la capacité et le savoir en matière de droits de la personne de l'OFIFC et du personnel des centres d'amitié, de mettre en commun l'information et les données, d'assurer la participation des communautés autochtones urbaines à l'élaboration des politiques publiques et de coordonner le travail provincial de défense des droits liés à des secteurs clés comme la santé, le bien-être de l'enfance et la justice pénale.

Cette entente reflète l'engagement de la CODP à travailler avec les dirigeants et communautés autochtones en vue de régler des questions et des préoccupations communes. Elle assurera la liaison entre la CODP et près du deux tiers des personnes autochtones qui habitent en milieu urbain et bénéficient de protections contre la discrimination en matière de logement, d'emploi et de services aux termes du *Code*. Les centres d'amitié sont les principaux



Maurice Switzer, Renu Mandhane, Susan Barberstock et Sylvia Maracle officialisent le partenariat entre la CODP et l'OFIFC à London (Ontario).

agents de prestation de services aux personnes autochtones en quête de services adaptés et appropriés sur le plan culturel en milieu urbain.

La CODP a déjà mené un partenariat réussi avec l'OFIFC en vue d'organiser des groupes de discussion partout dans la province. Les centres d'amitié des quatre coins de l'Ontario ont fourni des informations clés sur des questions comme le profilage racial, la compréhension et l'accommodement de la croyance, ainsi que le bien-être de l'enfance. Et tout au long du processus, nous avons pu tirer profit des leçons et conseils inestimables de la directrice générale de l'OFIFC, Sylvia Maracle.

Nous avons offert au personnel de l'OFIFC des séances de formation sur les fondements des droits de la personne pour les peuples autochtones, et l'OFIFC a joué un rôle clé dans la planification et l'animation de notre Dialogue sur les peuples autochtones. Nous continuons également d'échanger de l'information avec l'OFIFC sur une variété d'initiatives gouvernementales comme la réforme des services policiers, et l'OFIFC nous a livré des commentaires critiques sur notre enquête sur le bien-être de l'enfance.

THUNDER BAY : LE LEADERSHIP, UNE ARME REDOUTABLE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Dans le cadre de ses efforts continus en vue d'établir des liens avec des personnes de l'ensemble de la province, la CODP a visité de nombreuses collectivités pour en apprendre sur les principaux enjeux auxquels elles se heurtent. À Thunder Bay, des gens ont fait part à la commissaire en chef Renu Mandhane, aux commissaires Maurice Switzer et Karen Drake, et à l'équipe de la CODP de préoccupations sur le maintien de l'ordre et le bien-être de l'enfance, le trafic des femmes et des filles autochtones, et le racisme au quotidien qui imprègne presque tous les aspects de la vie, dont l'emploi, le logement, la santé et le commerce au détail. Fait étonnant, des personnes ont dit s'être fait carrément lancer des ordures dans la rue, uniquement parce qu'elles étaient autochtones. Nous avons soulevé ces préoccupations durant des rencontres avec les dirigeants de la ville, y compris le maire et des représentants des services de police, et la commissaire en chef Renu Mandhane a réclamé la prise de mesures additionnelles dans une lettre d'opinion publiée en juillet 2017 dans le *Chronicle-Journal* de Thunder Bay. La commissaire y disait

« [M]alheureusement pour notre communauté, [la discrimination] est un phénomène normalisé. Des générations entières s'en tiennent à dire que "c'est comme ça que ça se passe ici", qu'il faut montrer son argent à la porte des restaurants avant de pouvoir y entrer. Les gens pensent tout simplement que c'est la façon de faire et donc, quand ils viennent dans des endroits comme ici, ils se demandent "comment est-ce que j'agis?", "qu'est-ce que je fais?" »

Sylvia Maracle, directrice générale de la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario. Regardez *Indigenous people and racial profiling* [en ligne](#).



craindre que la ville de Thunder Bay n'eût pas composé efficacement avec la réalité du racisme généralisé, et que la responsabilisation et l'apport de solutions devaient commencer aux échelons supérieurs. Elle y exhortait aussi les élus, chefs de police et citoyens éminents à transcender la mentalité du « statu quo » pour installer un climat de respect et de tolérance zéro à l'égard du racisme et de la discrimination. Elle y demandait aussi à tous les résidents de Thunder Bay d'exiger que leurs élus s'attaquent de front à la question du racisme.

Dans un article d'opinion publié en juillet 2017 en réponse à la lettre de la commissaire en chef, le maire par intérim a reconnu l'importance d'accroître et de démontrer l'engagement de la ville envers la lutte contre le racisme et la discrimination.

Un peu plus d'un mois plus tard, la ville de Thunder Bay, la Première Nation de Fort William et la Nation nishnawbe-aski (NNA) ont émis une déclaration commune d'engagement envers les jeunes et les familles autochtones. Les signataires ont reconnu le « besoin urgent d'améliorer les relations » avec la population autochtone afin de combattre activement le racisme et de l'éliminer. Par exemple, pour atteindre ces objectifs, les parties se sont engagées à élaborer des campagnes de lutte contre le racisme, ainsi qu'un plan de sécurité à l'intention des élèves qui se rendent à Thunder Bay pour étudier. La commissaire en chef Renu Mandhane a fait part à la ville et à la NNA de notre soutien envers ces initiatives et de notre volonté de continuer à offrir notre assistance.

La CODP surveille activement les examens continus du Service de police de Thunder Bay et de la Commission de services policiers de Thunder Bay menés respectivement par le directeur indépendant de l'examen de la police de l'Ontario et la Commission civile de l'Ontario sur la police.

TIMMINS : COMPRENDRE LE RACISME EXIGE DE QUITTER SA ZONE DE CONFORT

En février 2018, Joey Knapaysweet et Agnes Sutherland, deux membres de la Première Nation de Fort Albany, sont décédés au cours d'incidents impliquant le Service de police de Timmins.

Dans la foulée de ces incidents tragiques, le grand chef de la Nation nishnawbe-aski Alvin Fiddler, le grand chef du Conseil Mushkegowuk Jonathan Solomon, et le chef de la Première Nation de Fort Albany, Andrew Solomon, ont émis une déclaration dans laquelle ils se disaient bouleversés et se demandaient si le « racisme systémique » avait pu jouer un rôle dans ces affaires. Les trois chefs déploraient le fait que leurs membres « doivent continuellement laisser leurs familles et communautés pour se rendre dans les villes afin d'obtenir des services qui ne sont pas offerts dans leurs communautés respectives ».

Un mois plus tard, la commissaire en chef Renu Mandhane et le commissaire Maurice Switzer ont dirigé une délégation envoyée à Timmins et dans ses environs dans le cadre de notre engagement envers la réconciliation. Bien que cette visite ait été planifiée avant les décès, nous savions que la situation ferait intervenir notre pouvoir légal de faire enquête sur des incidents de tension ou de conflit. Nous nous sommes entretenus avec des communautés et organisations autochtones, ainsi que des résidents de Moosonee et Moose Factory. Parmi les exemples de discrimination systémique actuelle soulevés par les personnes sondées figurait le manque de soins de santé physique et mentale, de possibilités d'éducation, de services d'administration de la justice et de services de bien-être de l'enfance locaux, adéquats et appropriés sur le plan culturel.

On nous a parlé de mesures excessives d'application de règlements municipaux relatifs à la santé qui rendaient impossible l'offre de nourriture traditionnelle lors de rassemblements. On nous a dit que l'hôpital local offrait uniquement des services de traduction en langue cri aux personnes hospitalisées provenant de l'extérieur de la ville. Nous avons aussi appris que certains enfants autochtones pris en charge étaient envoyés à Sarnia (à près de 1 000 kilomètres de distance) en raison d'un manque de foyers d'accueil locaux approuvés, dû au fait que tous les enfants logés en foyers d'accueil devaient avoir leur propre chambre.

« Il y a **réconciliation** quand des personnes autochtones voient un organisme non autochtone, comme la Commission ontarienne des droits de la personne, prendre en compte leurs préoccupations et les appuyer. »

Commissaire de la CODP Maurice Switzer

Lorsqu'on leur a demandé si le racisme était un phénomène quotidien, de nombreuses personnes ont répondu « bien sûr » et « ça fait partie du fait de vivre en ville ». À leur avis, des personnes qualifiées d'autochtones en raison de stéréotypes relatifs à leur apparence, leurs vêtements ou leur nom étaient souvent prises à partie et soumises à un traitement préjudiciable. On nous a dit que la discrimination était répandue dans le secteur du logement. On nous a également fait part de récits de profilage racial dans des centres commerciaux et des magasins, dont des cas de personnes suivies par des gardes de sécurité ou importunées parce qu'elles souhaitaient utiliser leur carte de statut d'indien.

Des personnes nous ont exprimé leur méfiance à l'égard de la police. Lorsque nous leur demandions pourquoi cette méfiance, elles mettaient en cause l'héritage des pensionnats autochtones, des incidents très médiatisés impliquant le Service de police de Thunder Bay et la perception selon laquelle les jeunes autochtones sont ciblés de façon disproportionnée par les services de police.

Notre délégation a également rencontré des dirigeants des secteurs de l'éducation, du bien-être de l'enfance, de la santé, du maintien de l'ordre et des services sociaux. Si certaines organisations ont mentionné avoir pris des engagements envers la « diversité » dans leur plan stratégique ou avoir formé un comité se réunissant de façon peu fréquente, peu d'entre elles pouvaient donner d'exemple d'actions concrètes. À l'exception notable de la directrice du conseil scolaire public local, personne ne semblait épris d'un besoin urgent de faire enquête sur les situations qui survenaient, de comprendre les préoccupations soulevées et d'agir.

Nous avons exhorté le maire et le conseil de la ville à en faire plus, et leur réaction a été positive. Le 27 mars 2018, le conseil de la ville de Timmins a adopté une motion déposée par le maire Black qui engageait la ville à créer un comité consultatif autochtone, à organiser des séances de sensibilisation aux réalités culturelles, à la vérité et à la réconciliation, ainsi qu'à appuyer la création d'un forum sur le leadership faisant en sorte que les dirigeants

municipaux et autochtones locaux se réunissent à intervalles réguliers. La motion engageait aussi la ville à hisser trois drapeaux à l'hôtel de ville durant la Journée nationale des Autochtones, y compris les drapeaux de la Première Nation de Mattagami (territoire traditionnel de Timmins), de la Nation nishnawbe-aski et de la Nation métisse de l'Ontario.

Quant à la CODP, nous retournerons à Timmins pour offrir de la formation et aider la ville à aller de l'avant.

Source : Lettre d'opinion de la commissaire en chef Renu Mandhane et du commissaire Maurice Switzer, publiée par [TVO](#) et offerte sur le [site Web de la CODP](#).



Rencontre de la CODP avec les Keewatinok Native Legal Services, à Moosonee. De gauche à droite : Shaheen Azmi, Renu Mandhane, Maurice Switzer, Logan Jeffries, Elizabeth Kamalatisit, Janina Fogels, Dawn Scott, Anita Nickoshie. Photo : Paul Lantz.



ORIENTATION STRATÉGIQUE

Faire respecter les droits de la personne et réduire la discrimination systémique en favorisant la responsabilisation dans le système de justice pénale.

JUSTICE PÉNALE

JUSTICE PÉNALE

LE PROFILAGE RACIAL : **INSIDIEUX ET NÉFASTE**

« La TTC suspend un contrôleur pour avoir cloué un jeune homme noir au sol dans un tramway. » « Un conseiller municipal noir dit avoir été “fiché” par la police de Hamilton. » « Un juge déclare qu’un homme a probablement fait l’objet de profilage racial et annule les accusations portées contre lui à la suite d’un contrôle routier. » « Pharmaprix tenue de payer 8 000 \$ dans une affaire de profilage racial en Ontario. »

L’analyste principale des politiques, Anya Kater, fait le point sur les efforts déployés par la CODP en vue d’éliminer le problème systémique continu du profilage racial.



Le profilage racial est un type de discrimination raciale insidieux et particulièrement néfaste associé à des notions de sûreté et de sécurité. Trop souvent, chez les personnes racialisées et autochtones, le fait d’être injustement prises à partie et soumises à de la surveillance, à des contrôles, à des enquêtes ou à des traitements excessivement durs mine la confiance envers les forces policières, les organismes de bien-être de l’enfance et le système d’éducation.

En 2016, nous avons mené une consultation publique sur le profilage racial d’une durée d’un an. Le document [Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario](#) présente les conclusions de cette consultation.

Notre but est de fournir des informations à jour aux membres des secteurs du maintien de l’ordre, du bien-être de l’enfance et autres afin qu’ils puissent comprendre, cerner et éliminer le profilage racial.

Nous avons fait appel à des personnes et à des organisations de divers horizons, y compris des membres concernés de communautés autochtones, racialisées et musulmanes, des chercheurs des milieux juridiques et universitaires, des éducateurs, des intervenants des droits de la personne et des agents de police. Nous avons mené un sondage en ligne, analysé des requêtes soumises au TDPO, organisé un dialogue stratégique, formé des groupes de réflexion composés de personnes autochtones et obtenu des mémoires écrits. Près de 1 650 personnes et organisations nous ont fait



Le profilage racial prend à partie les Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine pour le seul fait d'être noirs.

part de leur interprétation du profilage racial en Ontario, ou de leur vécu à ce chapitre.

Le profilage racial existe et cause des torts

Durant la consultation, on nous a fait part de préoccupations considérables à l'égard du profilage racial effectué par des personnes en position d'autorité, mais aussi à l'égard de politiques, de pratiques, d'outils d'évaluation et de processus décisionnels organisationnels qui pourraient favoriser le profilage racial. On nous a aussi parlé de solutions possibles. Parmi ces solutions figurent l'offre de séances de sensibilisation, la collaboration avec les communautés touchées et la mise en oeuvre de mécanismes de responsabilisation comme l'adoption de procédures de traitement des plaintes et de mesures disciplinaires, ainsi que la collecte, l'analyse et la transmission de données.

La nature généralisée des incidents de profilage racial, jumelée au volume croissant de décisions jurisprudentielles et de recherches des milieux des sciences sociales et du droit, atteste non seulement de l'existence de profilage racial, mais également de la source de préoccupation qu'il représente pour un grand nombre d'Ontariennes et d'Ontariens.

Notre consultation a confirmé le tort considérable que continue de causer le profilage racial aux personnes et familles, ainsi qu'au tissu social de la collectivité. Le profilage racial porte atteinte à la dignité et est associé à des effets négatifs,



« Le profilage racial prend à partie les Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine pour le seul fait d'être noirs. Il nous prive de nos identités. Il attribue à la peau noire une culpabilité innée. Il justifie que l'on considère la peau noire comme un symbole de danger ou une menace. Il fait de la peau noire un crime. »

Anthony Morgan, avocat plaidant, Falconers LLP.
Regardez [*It Must Stop*](#) en ligne.

« **Les efforts déployés par la Commission** dans des secteurs comme l'élimination du profilage racial au sein des services de police et du système de justice pénale, et la recherche de façons multiples d'utiliser son mandat pour promouvoir la réconciliation avec les peuples autochtones attestent de la détermination de celles et ceux qui oeuvrent à faire de l'égalité et de la diversité deux de nos atouts les plus précieux en Ontario. »

Errol Mendes, commissaire de la CODP



Les intervenants de la conférence de presse inclus (de gauche à droite) : Sylvia Maracle, Anthony Morgan, Renu Mandhane, Amira Elghawaby, Dianne Carter.

y compris des effets sur la santé mentale et physique. Il contribue aussi à créer des obstacles à l'égalité des chances des personnes autochtones et racialisées. Enfin, il affaiblit la confiance envers les organismes publics, ce qui peut limiter l'efficacité et l'autorité de ces organismes.

Le profilage racial n'est pas limité au secteur du maintien de l'ordre

Le profilage racial demeure un problème grave dans le secteur du maintien de l'ordre, mais on nous a expliqué qu'il se fait aussi ressentir dans d'autres secteurs. Des gens ont rapporté avoir fait l'objet de profilage racial dans les secteurs de l'éducation, du commerce de détail, du bien-être de l'enfance, du transport, de la sécurité privée, de la sécurité nationale et autres.

Notre consultation nous a également aidée à mieux comprendre que le profilage racial n'est pas simplement dû au fait que des personnes en situation d'autorité choisissent d'agir selon leurs préjugés conscients ou inconscients. Le profilage racial est parfois très subtil, et peut vite faire partie de la façon « normale » de procéder au sein d'une organisation. Nous avons entendu que le profilage racial pouvait être systémique en raison des politiques, des procédures, des pratiques décisionnelles ou de la culture de l'organisation.

Que faire?

Dans son rapport, la CODP s'est engagée à :

- élaborer des orientations stratégiques en matière de maintien de l'ordre et d'application de la loi, de bien-être de l'enfance, de tribunaux et de services correctionnels
- collaborer avec des communautés autochtones dans le but de mieux comprendre leurs perspectives et de mettre au point des ressources sur les droits de la personne des peuples autochtones.



HAIRSTORY
@BEYONDURHAIR
« Le profilage racial existe vraiment » – @OntHumanRights
@RenuMandhane voir leur rapport
#UnderSuspicion
<http://ow.ly/EVJr30bzIX4>

**NATIONAL COUNCIL
OF CANADIAN MUSLIMS**
@NCCM
Contribution très importante à notre compréhension du profilage racial en Ontario #UnderSuspicion
@OntHumanRights #onpoli
@coteau @RenuMandhane

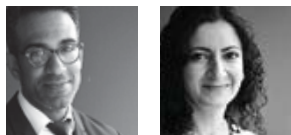
**MEDICAL HUMAN RIGHTS
NETWORK @IFHHRO**
Les soins de santé parmi les 3 secteurs où les Autochtones disent faire l'objet de profilage racial selon @OntHumanRights.
@TheOFIFC commente.
<http://www.cbc.ca/news/canada/thunder-bay/racial-profiling-report-1.4097377>

JUSTICE PÉNALE

« IL NE PEUT Y AVOIR DE CONFIANCE SANS VÉRITÉ. »

Les gens méritent de ne pas être interpellés, questionnés, blessés ou arrêtés et accusés par des agents de police en raison de la couleur de leur peau. Pourtant cela continue d'être ce que vivent les membres de la communauté noire de Toronto.

Les avocats Sunil Gurmukh et Reema Khawja font le point sur l'enquête de la CODP sur le profilage racial et la discrimination raciale au sein du Service de police de Toronto (SPT).



Enquête sur la discrimination raciale et le profilage racial à l'égard des personnes noires au sein du Service de police de Toronto.

Le profilage racial a causé des torts considérables à la communauté noire de Toronto. Par exemple :

- des personnes noires se sont fait « fiché » en plus grand nombre par rapport à leur représentation dans la population
- les personnes noires font davantage l'objet d'accusations de possession de marijuana, malgré des études révélant peu de différence entre les personnes noires et blanches en ce qui a trait à la consommation de marijuana
- des tribunaux juridiques et le TDPO ont conclu que les agents de police du SPT effectuaient de la discrimination raciale
- selon la CBC, 36,5 % des personnes décédées entre 2002 et 2017 lors d'altercations avec des membres du SPT étaient noires, alors que la communauté noire ne représentait que 8,3 % de la population durant la même période.

Nous avons également assisté à l'arrestation à main armée de quatre adolescents, connus sous le nom de « Neptune 4 », alors qu'ils se dirigeaient vers une séance de tutorat à Lawrence Heights. Selon le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police, les jeunes « ne se conduisaient absolument pas mal » au moment de leur arrestation.

Mutaz Elmardy, un homme noir, s'est fait interpellé, battu et fouillé, même s'il n'y avait aucune raison de le soupçonner de conduite criminelle. La Cour supérieure de justice de l'Ontario a déterminé qu'il avait fait l'objet de profilage racial.

Le profilage racial a des répercussions dévastatrices sur les communautés noires.



Ont pris la parole durant la conférence de presse (de gauche à droite) : Jamil Jivani, Alok Mukherjee, la commissaire en chef Renu Mandhane, des membres du Comité consultatif de la jeunesse Histoire-de-cheveux du Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes et Charlene Tardiel.

Et nous avons entendu les journalistes noirs et primés Marci Ien et Desmond Cole nous parler, respectivement, du traitement réservé aux conducteurs noirs et du fait d'avoir été interrogé par la police à plus de 50 reprises.

Le profilage racial a des répercussions dévastatrices sur les communautés noires. Il contribue à leur surreprésentation au sein du système de justice pénale et à leur méfiance à l'égard des services de police. Comme l'affirmait la commissaire en chef Renu Mandhane, « il est temps d'identifier les problèmes et de s'y attaquer. Finalement, il ne peut y avoir de confiance sans vérité. »

À la CODP, notre but est de trouver cette vérité et de préparer le terrain en vue de reconstruire la confiance. C'est pourquoi nous avons annoncé en novembre 2017 le lancement d'une enquête d'intérêt public sur le profilage racial des personnes noires et la discrimination raciale à leur rencontre au sein du SPT. Nous avons utilisé les pouvoirs d'enquête que nous confère le Code pour obtenir auprès du SPT, de la Commission de services policiers de Toronto (CSPT) et de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) une grande variété de données et de documents que nous examinerons et analyserons. Nous nous sommes aussi engagés à consulter directement la communauté noire à propos de ses interactions avec la police et ses préoccupations.

Notre enquête s'est penchée sur certaines activités menées et pratiques adoptées par le SPT entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2017, dans le but d'en déterminer les répercussions sur la communauté noire. Parmi nos domaines d'intérêt figuraient les pratiques d'interpellation et de contrôle, les cas de recours à la force, les décès impliquant la police, les arrestations, les dépôts d'accusation et les formes et conditions de remise en liberté afférentes à différentes catégories d'infractions.



**BLACK LIVES MATTER TO
@BLM_TO**
Gros merci @OntHumanRights
pour avoir fait ce que peu
d'organismes provinciaux sont
prêts à faire...agir
<http://fb.me/Bj7sb5Vx>

**TOMEE SOJOURNER-CAMPBELL
@TOMEESOJOURNER**
@OntHumanRights @HRlegalhelp
L'annonce d'aujourd'hui aura un
effet d'entraînement dans plusieurs
secteurs autres que le maintien
de l'ordre. @preventcrp, nous
réclamons une enquête provinciale
similaire sur le profilage racial
systémique dans le secteur de
la consommation. #Ontario fait
figure de proue.

**OUR #TRUTHBEFORETRUST
INQUIRY A TRENDSETTER!**
Le 20 novembre, le jour de notre
conférence de presse annonçant
l'enquête, l'histoire s'est répandue
sur Twitter, à Toronto et ailleurs
au Canada.

« **Si nous ne le maîtrisons pas**, nous savons que le profilage racial continuera d'ébranler la confiance, si essentielle, et d'affaiblir la légitimité du maintien de l'ordre au sein des communautés noires et racialisées. Nous croyons également que le profilage racial ne cadre pas avec notre vision de la prestation de services policiers justes, équitables et sûrs, qui respectent les droits de la personne. »

Charlene Tardiel, au nom de l'Association of Black Law Enforcers, présente à la conférence de presse de la CODP annonçant l'enquête.

JE SUIS JUSTE FATIGUÉ

Je suis juste fatigué. On m'a interpellé parce que je conduisais la voiture de ma mère. Elle a une Kia rouge, et un agent de police m'a demandé si c'était ma voiture. Il m'a demandé d'ouvrir la valise et de lui montrer mon permis et mes immatriculations, en me demandant continuellement s'il s'agissait de ma voiture.

Ça me fatigue aussi qu'ils présument que nous sommes tous pareils, tous des criminels. Vous trouvez que j'ai l'air d'un criminel? Non?

J'entame une carrière d'acteur et de mannequin, et je ne veux pas qu'on me voit comme un criminel. Je saisis toutes les occasions qui passent, je participe à toutes les émissions de télévision possibles par l'entremise de mon agence. Je fais tout ce que je peux pour m'améliorer. Et je veux que tous les autres jeunes noirs réalisent leurs rêves sans se faire malmené par la police.

Je suis juste fatigué. Je sais que beaucoup de gens sont fatigués. Lui, il est fatigué. Lui aussi. Tout le monde est fatigué. Toi aussi, tu es fatigué, et je veux que ça cesse. Nous sommes des êtres humains. Nous ne sommes pas des animaux, nous ne sommes pas que des personnes qui répondent à une description. Non.

Membre du Comité consultatif de la jeunesse Histoire-de-cheveux, Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes, présent à la conférence de presse de la CODP annonçant l'enquête.



Nous examinerons également la culture, les activités de formation, les politiques, les procédures et les mécanismes de responsabilisation du SPT et de la CSPT ayant trait au profilage racial et à la discrimination raciale. Et nous ferons rapport au public de notre processus d'enquête et de ses conclusions et recommandations. Notre but est de situer avec précision les disparités raciales existantes et de prendre des mesures ciblées qui aideront à éliminer définitivement le profilage racial.

Nous avons entrepris l'animation de groupes de discussion à l'intention des communautés et jeunes noirs, et des organismes de défense de leurs droits et intérêts, et avons rencontré des membres du SPT afin de mieux comprendre leurs systèmes de collecte de données.

La CODP continuera de participer au renouvellement de la conversation nationale sur l'injustice raciale. Il n'y a jamais eu de meilleure occasion de changer les choses.



« **JE VOULAIS SIMPLEMENT** vous dire un gros merci du fond du cœur pour avoir invité des jeunes à la conférence de presse. Je les ai rencontrés ce matin avant qu'ils ne partent et ils étaient très nerveux et anxieux. Ils sont revenus victorieux, comme s'ils venaient de battre Goliath. Ils étaient si fiers d'eux-mêmes et de l'importance d'avoir eu voix au chapitre. Merci d'avoir cru en eux et de leur avoir donné cette chance de participer à des conversations qui leur tiennent à cœur. »

Laura Arndt, intervenante en faveur des enfants et des jeunes, Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes.

JUSTICE PÉNALE

Accorder LA PRIORITÉ

À LA SANTÉ MENTALE DANS LES ÉTABLISSEMENTS CORRECTIONNELS

En 2012, après avoir passé plus de 200 jours en isolement, **Christina Jahn** a allégué que le gouvernement de l'Ontario avait contrevenu à ses droits. L'affaire *Jahn* a ouvert la voie à d'importants efforts de la part de la CODP en vue de protéger les droits des détenus des prisons de l'Ontario aux prises avec des troubles mentaux.

Les avocats Insiya Essajee, Matthew Horner et Nika Farahani font le point sur les changements systémiques qui s'opèrent partout en Ontario grâce à l'affaire *Jahn*.



Il y a cinq ans, le gouvernement de l'Ontario a pris un engagement par voie législative envers un groupe de personnes vulnérables, les détenus ayant des troubles mentaux. L'Ontario a reconnu de façon explicite que le placement en isolement nuisait à ce groupe de personnes et a accepté d'interdire le recours à l'isolement pour les personnes ayant des troubles mentaux, sauf en cas de dernier recours.

En septembre 2017, après que deux examens indépendants ont révélé que l'Ontario n'avait pas respecté cet engagement, nous avons déposé une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) afin de tenir le gouvernement responsable de ce manquement.

Les personnes placées en isolement sont enfermées dans une petite cellule pendant 22 heures ou plus par jour, où ils ont très peu de contacts humains. Le Bureau de l'enquêteur correctionnel a qualifié le placement en isolement de « forme d'incarcération la plus grave » administrée au Canada et de « source de privation extrême ».

Il y a plus de cinq ans, Christina Jahn a déposé une requête en droits de la personne

En 2012, Christina Jahn a déposé une requête en droits de la personne contre le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) de l'Ontario. Durant son incarcération au Centre de détention d'Ottawa-Carleton en 2011 et 2012, M^{me} Jahn était aux prises avec des troubles

« **Christina Jahn m'a ouvert les yeux** quand elle est entrée dans nos bureaux à l'automne 2012 et nous a raconté son histoire. Nous étions horrifiés : plus de 200 jours en isolement à lutter contre la maladie mentale et le cancer, l'annulation de ses visites familiales, l'interdiction de recevoir des coups de fil, le retrait de ses couvertures et même de son matelas et l'eau qu'on lui a coupée, tout ça pendant que son état mental fragile se détériorait. »

Paul Champ, avocat, Champ & Associates et membre du Groupe consultatif communautaire de la CODP. Regardez *Christina Jahn's story was horrifying* [en ligne](#).



mentaux, des dépendances et le cancer. Elle a allégué avoir été placée en isolement pendant toute son incarcération (environ 210 jours) et avoir subi un traitement brutal et humiliant en raison de son sexe et de ses troubles mentaux.

Lorsque nous avons entendu son histoire, nous craignons que son expérience soit le reflet d'un problème beaucoup plus vaste. La CODP est intervenue dans l'affaire pour s'attaquer aux questions systémiques liées au placement en isolement et au traitement que le système carcéral de l'Ontario réserve aux personnes ayant des troubles mentaux.

En 2013, nous avons conclu une entente importante prévoyant toute une série de réparations d'intérêt public visant à réduire le recours à l'isolement et à améliorer le traitement des détenus, en particulier les femmes, ayant des troubles mentaux. Dans le cadre de l'entente *Jahn*, l'Ontario a promis d'interdire le recours au placement en isolement pour tous les détenus ayant des troubles mentaux, sauf en dernier recours.

Les changements sur le terrain se font attendre

Durant les années qui ont suivi, nous nous sommes mis à craindre que les engagements pris dans l'affaire *Jahn* ne se traduisent pas par des changements sur le terrain. L'an dernier, motivés par le traitement horrible réservé à Adam Capay, [l'Ombudsman de l'Ontario et le conseiller indépendant pour la réforme des services correctionnels de l'Ontario](#) ont tous les deux publié des rapports confirmant nos préoccupations. Les deux rapports faisaient état d'un recours excessif systémique et alarmant au placement en isolement, et affirmaient que le gouvernement ne respectait pas ses obligations légales. Le conseiller indépendant Howard Sapers a révélé que le placement en isolement est une mesure utilisée par défaut, et non de façon exceptionnelle, auprès des détenus vulnérables, comme les personnes aux prises avec des troubles mentaux.

En septembre 2017, [nous avons déposé une requête](#) auprès du TDPO dans laquelle nous alléguions que l'Ontario n'avait pas respecté ses obligations légales aux termes de l'affaire *Jahn*. Nous affirmions que l'Ontario avait manqué à ses engagements d'interdire le placement en isolement des personnes ayant des troubles mentaux, d'assurer le dépistage des troubles mentaux et la prestation de services connexes, de documenter et d'examiner fidèlement les cas de recours à l'isolement, et de faire rapport de la situation. Parmi les personnes invitées à se prononcer durant notre conférence de presse annonçant la requête figuraient l'honorable Kim Pate, sénatrice indépendante de l'Ontario, Sénat du Canada ; Paul Champ, avocat, Champ & Associates, un membre du Groupe consultatif communautaire ; Yusuf Faqiri, frère de feu Soleiman Faqiri ; et la commissaire en chef Renu Mandhane.

2018 : Le TDPO ordonne au gouvernement de respecter les droits des détenus ayant des troubles mentaux

En janvier 2018, à la suite de notre intervention, le TDPO a émis une [ordonnance sur consentement](#) obligeant le gouvernement de l'Ontario à prendre des mesures spécifiques, accompagnées d'échéanciers détaillés, en vue d'assurer le respect de l'interdiction de placer en isolement les personnes ayant des troubles mentaux.

L'ordonnance du tribunal oblige l'Ontario à créer un système d'identification des détenus ayant des troubles mentaux, à effectuer un suivi précis du recours au placement en isolement et à surveiller la santé de toute personne placée en isolement.

En janvier 2018, conformément à l'ordonnance, le gouvernement a nommé l'honorable juge David Cole au poste d'examineur indépendant de l'Ontario et la professeure Kelly Hannah-Moffat au poste d'experte indépendante des droits de la personne et services correctionnels. La professeure Hannah-Moffat fournira des



CHRIS ECCLESTONE
@CECCLESTONE42

Le système de justice pénale est un système de soins de santé mentale horrible, tout comme un bloc de ciment le serait sur le plan nutritionnel. Le but n'est pas la mise en œuvre de programmes sociaux.

AIDAN JOHNSON
@AIDAN_JOHNSON

#EndSegregation #BellLetsTalk
#justice @OntHumanRights
#celebration Un vrai gain législatif pour les personnes criminalisées de l'Ontario ayant des troubles mentaux.

PAUL CHAMP
@PAULCHAMPLAW

Selon les données 60 % des personnes placées en isolement à un moment donné ont un trouble mental. Au moins nous connaissons leur nombre maintenant.

LA SANTÉ MENTALE ET L'INCARCÉRATION — QUELQUES CHIFFRES

Selon Statistique Canada, il en coûtait en moyenne 215 \$ par jour (78 475 \$ par année) en 2015-2016 pour loger un détenu adulte dans un établissement correctionnel en Ontario. L'Association canadienne pour la santé mentale de l'Ontario rapporte qu'au même moment, il en coûtait en moyenne 72 \$ par jour (26 280 \$ par année) pour garder une personne au sein de la communauté en lui offrant des services.

conseils impartiaux sur le projet de la province d'effectuer le suivi des détenus placés en « détention restrictive » et en « isolement », et sur la façon dont les données publiques sont rendues publiques. La professeure Hannah-Moffat est aussi membre du Groupe consultatif communautaire de la CODP. L'honorable juge David Cole produira un rapport d'étape à l'automne 2018 sur le respect de l'entente *Jahn* par le gouvernement, ainsi qu'un rapport final en septembre 2019 sur le respect global de cette entente. Le rapport final sera rendu public.

Pour les personnes ayant des troubles mentaux, le placement en isolement est une question de vie ou de mort. C'est pourquoi il est essentiel de continuer de réclamer des changements le plus tôt possible. Cette ordonnance est une partie de la solution, une façon de faire en sorte que l'héritage que nous laisse l'affaire *Christina Jahn* soit celui d'un changement positif partout en Ontario.

LES LOIS RÉGISSANT LES PRISONS DEVRAIENT PROTÉGER LES DROITS DE LA PERSONNE ET FAVORISER LA RÉHABILITATION

Au printemps 2018, l'Ontario a adopté la *Loi sur les services correctionnels et la réinsertion sociale*. Elle remplace nos lois actuelles régissant les services correctionnels et favorisera une meilleure réhabilitation et une plus grande insertion communautaire. Nous avons beaucoup consulté l'Ontario à propos du nouveau projet de loi et réclamé l'ajout d'importantes mesures relatives aux droits de la personne, qui ont été incluses au projet de loi. Parmi ces mesures figuraient :

- une meilleure identification et l'interdiction du recours à l'isolement des détenus vulnérables, y compris les personnes qui pratiquent l'automutilation de façon chronique, sont suicidaires, ont des troubles mentaux, nécessitent des appareils fonctionnels, sont enceintes ou ont récemment accouché
- l'imposition de durées d'isolement d'au plus 15 jours consécutifs et 60 jours cumulatifs dans une année
- la surveillance et le contrôle indépendants de toutes les décisions sur le placement en isolement prises dans tous les établissements correctionnels
- l'offre d'information pertinente sur l'isolement et de possibilités de contester un placement en isolement à tous les détenus et à leur représentant légal ; les recours offerts ne doivent pas nuire à la capacité d'en appeler de décisions de placement au moyen de requêtes en *habeas corpus* auprès des tribunaux juridiques
- l'obligation pour le gouvernement de fournir des rapports annuels faisant état de ses progrès sur le plan de la mise en œuvre de la loi
- la définition du placement en isolement selon les conditions d'isolement et l'obligation de fournir une protection légale pour tous les placements comparables.

« Une personne ayant besoin de protection a été tuée dans un établissement gouvernemental. Mon frère avait besoin d'un lit et d'un médecin. Au lieu de cela, on lui a passé les menottes et on l'a battu. Mon frère n'aurait pas dû mourir comme il l'a fait. Personne ne devrait mourir de cette façon. »

Yusuf Faqiri, frère de feu Soleiman Faqiri. Regardez *My brother needed a bed, a doctor, and instead got handcuffs*, [fists en ligne](#).



Même dans les milieux les plus exigeants, les personnes ont le droit d'être traitées avec respect et dignité.

UN IMPORTANT PAS VERS L'AVANT POUR LE RESPECT DES DROITS DES PATIENTS D'HORIZONS VARIÉS

Même dans les milieux les plus exigeants, les personnes ont le droit d'être traitées avec respect et dignité, d'obtenir l'accommodement de leurs croyances religieuses et de vivre à l'abri de la discrimination. C'est pourquoi la CODP est intervenue devant le TDPO dans l'affaire *Estate of Kulmiye Aganeh v. Mental Health Centre Penetanguishene*. Nous voulions nous prononcer sur les questions de l'accommodement de patients de confessions diverses et du lien entre la race, la santé mentale et l'usage disproportionné de moyens de contention. En juin 2017, nous avons conclu une entente de règlement avec le Centre de soins de santé mentale Waypoint (anciennement connu sous le nom de Centre de santé mentale de Penetanguishene).

Kulmiye Aganeh, un homme musulman noir, a été détenu dans une unité psychiatrique fermée du Centre Waypoint de décembre 2007 à mars 2009. Il est décédé soudainement en mars 2009 d'un arrêt cardiaque dû à une intoxication mortelle à un médicament antipsychotique, à la suite d'un incident impliquant le recours à la contention.

Dans le cadre du règlement, le Centre Waypoint s'est engagé à consulter des experts indépendants, les D^{res} Sanaz Riahi et Saleha Khan, pour traiter des questions suivantes :

- le respect de ses obligations relatives à la contention (isolement, contention chimique, physique et médicale) des patients racialisés et des patients ayant des troubles mentaux aux termes du *Code des droits de la personne*
- la collecte de données relatives aux droits de la personne et à la contention, et présentation à la CODP de rapports annuels qui font l'analyse de ces données pendant trois ans
- l'offre de formation à tous les employés, y compris une formation axée sur la discrimination raciale et religieuse et l'obligation d'accommodement
- l'élaboration et mise en œuvre d'une politique sur le droit des patients de vivre à l'abri de la discrimination fondée sur la croyance, y compris l'obligation d'accommodement jusqu'au point de préjudice injustifié.

Ces mesures ont pour but d'améliorer les résultats obtenus par certaines des personnes les plus vulnérables de l'Ontario.

LA LOI POUR PLUS DE SÉCURITÉ EN ONTARIO REFLÈTE LES CONSEILS PRODIGUÉS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

La CODP a accueilli favorablement l'adoption par le gouvernement du projet de loi 175, la *Loi pour plus de sécurité en Ontario*. Cette loi reflète une vision moderne du maintien de l'ordre qui tient compte de nombreuses questions soulevées par la CODP au cours des dernières années. Nous avons collaboré avec des coalitions communautaires, des services de police, le ministère du Procureur général, le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, ainsi que de nombreuses personnes et organisations en vue de réclamer des services policiers qui reflètent et appuient les communautés visées par la loi. Nous avons aussi déposé plusieurs mémoires, dont un mémoire à l'honorable juge Michael Tulloch dans le cadre de son Examen indépendant des organismes de surveillance de la police.

Une variété de parties prenantes, dont des groupes de défense des droits de la personne, l'Ombudsman, les chefs de police, les commissions de services policiers, ainsi que la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario, ont exprimé leur soutien envers la réforme du maintien de l'ordre en Ontario.

La confiance envers les forces policières est particulièrement ébranlée chez les groupes protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, qui sont les premiers à faire les frais des conséquences négatives du système de justice pénale. La population carcérale offre un portrait de la situation : les personnes autochtones et noires y sont nettement surreprésentées, et le nombre de détenus aux prises avec des dépendances et des troubles mentaux ou déficiences intellectuelles a augmenté de façon draconienne ces dernières années. Ces effets se font ressentir à l'échelle individuelle, familiale et communautaire, et peuvent avoir des répercussions intergénérationnelles sur le bien-être.

Nous exhortons depuis longtemps le gouvernement à prendre des mesures courageuses pour promouvoir la responsabilisation au sein des forces policières et de leurs organismes de surveillance, et gagner la confiance des communautés historiquement marginalisées. Bien que ce projet de loi ne redresse pas les injustices du passé, il représente un pas vers l'avant considérable pour la sécurité de nos collectivités.

La *Loi pour plus de sécurité en Ontario* offre l'occasion de bâtir la confiance parce qu'elle reconnaît et établit que la *Charte* et le *Code des droits de la personne* sont des éléments essentiels d'un maintien de l'ordre adéquat et efficace. Elle expose aussi clairement les responsabilités des services de police, commissions de services policiers et organismes de surveillance. Enfin, elle accroît la responsabilisation des parties en créant des entités de surveillance fortes.

La loi reflète aussi les recommandations formulées par le juge Michael Tulloch à la suite de son examen, et les leçons tirées d'incidents récents hautement médiatisés ayant causé des blessures graves ou la mort. Par exemple, elle établit des règles claires quant aux incidents qui sont de la compétence de l'UES et à ceux qui doivent être déclarés, et accroît la transparence sur le plan des données transmises par les organismes de surveillance. La loi exige aussi de soumettre toute plainte d'inconduite policière à une enquête indépendante, et permet à un tribunal indépendant de surveiller la situation et d'imposer des mesures disciplinaires significatives.

La loi ouvre aussi la voie à un changement culturel viable en prévoyant des formations obligatoires, la représentation démographique au sein des commissions et la création de plans de sécurité et de bien-être communautaires qui luttent contre la discrimination systémique.

Le maintien de l'ordre doit prendre en compte et contribuer à résoudre les enjeux uniques des communautés. Pour ce faire, nous devons posséder le plus d'information possible sur ce qui se passe sur le terrain. Bien que la loi offre de nombreuses avenues pour la collecte de données qualitatives et l'intervention connexe, aucun changement significatif ne sera possible sans l'obtention de données quantitatives. Pour cette raison, la Commission exhorte le gouvernement à obliger tous les services de police et organismes de surveillance à recueillir des données relatives aux droits de la personne.

La *Loi pour plus de sécurité en Ontario* est une occasion unique, qui n'arrive qu'une fois par génération, de modifier fondamentalement la culture policière et d'accroître la confiance de la collectivité envers les forces de l'ordre. Nous continuerons de suivre ses progrès et sa mise en oeuvre.

ÉLIMINER LA STIGMATISATION DES AGENTS DE POLICE DÉCÉDÉS DES SUITES DE TRAUMATISMES PSYCHIQUES

À la suite d'une entente juridique intervenue en avril 2017 entre la CODP, le Service de police de Toronto et la Commission de services policiers de Toronto, les agents décédés des suites de traumatismes psychiques, et non seulement de traumatismes physiques, dans le cadre de leurs fonctions auront les mêmes chances que leurs collègues de voir leur nom figurer au monument commémoratif du Service de police de Toronto.

Le maintien de l'ordre est une profession difficile et parfois traumatisante. Malgré cela, les agents de police qui subissent des traumatismes psychiques en raison de leur travail continuent de faire l'objet d'une stigmatisation considérable. En plus de veiller à ce que tous les agents qui perdent la vie dans le cadre de leurs fonctions bénéficient de la même reconnaissance et du même respect que leurs collègues, cette entente devrait signaler aux agents actuels qu'ils peuvent demander de l'aide pour des questions de santé mentale sans craindre de se voir qualifier de personnes faibles ou inaptes au métier d'agent de police.

UN NUMÉRO SPÉCIAL DE DIVERSITÉ CANADIENNE PORTE SUR LE PROFILAGE RACIAL ET LES DROITS DE LA PERSONNE

Le numéro de 2017 de *Diversité canadienne*, intitulé *Profilage racial et droits de la personne*, est paru en septembre 2017. *Diversité canadienne* est une publication trimestrielle de l'Association d'études canadiennes (AEC).

Les articles présentés dans ce numéro spécial sont le fruit d'un dialogue stratégique sur le profilage racial, mené en février 2016 par la CODP en partenariat avec le Centre des droits de la personne, l'école de politique et d'administration publiques, et l'institut de recherche sociale de l'Université York.

Tous les collaborateurs ont participé au dialogue stratégique et ont offert des informations importantes sur la nature et les conséquences du profilage racial. Leurs articles fournissent des indications sur la façon de faire progresser la discussion sur l'orientation stratégique à donner aux efforts d'élimination du profilage racial sous toutes ses formes, en Ontario et ailleurs au Canada.

3

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Faire progresser la législation sur les droits de la personne en clarifiant la manière dont la discrimination systémique engendre et perpétue la pauvreté, ainsi qu'en adoptant un cadre d'actions axé sur les droits de la personne pour lutter contre la pauvreté.

PAUVRETÉ

PAUVRETÉ

PROTÉGER LES GENS CONTRE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA SITUATION SOCIALE

Au cours de la dernière année, les appels visant à inclure la situation sociale au nombre des motifs protégés par le Code se sont intensifiés. D'ailleurs, la pauvreté et son rapport avec les droits de la personne constituent un des secteurs d'intervention stratégique de la CODP pour les prochaines années. Mais qu'est-ce que cela signifie au juste?

L'analyste principal des politiques, Jeff Poirier, fait le point.



Depuis l'adoption de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* en 1948, le droit à un niveau de vie suffisant, notamment pour l'alimentation, l'habillement et le logement, est reconnu comme un droit de la personne fondamentale. Dans la mesure où le Code interdit spécifiquement la discrimination fondée sur l'« état d'assisté social » en matière de logement, il est important de cerner et de comprendre la nature des liens entre la pauvreté et la discrimination systémique dans tous les secteurs sociaux couverts par le Code.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario interdit la discrimination à l'encontre d'une grande variété de personnes et de groupes désignés selon leurs origine ethnique, race, sexe, handicap, état familial, orientation sexuelle ou autres caractéristiques. Outre quelques protections étroites consenties en matière de logement, le Code fait largement abstraction des personnes vivant dans la pauvreté, quelles que soient leurs autres identités.

Attitudes négatives envers les personnes pauvres et traitement inéquitable leur étant réservé selon les sondages et Statistique Canada

Les personnes en situation de pauvreté se heurtent à une variété d'attitudes négatives et d'un traitement inéquitable au sein de la société. Selon le sondage d'opinion publique effectué par la CODP dans le cadre de [Prendre le pouls](#) et publié en décembre dernier, une minorité seulement



de personnes (39 % des répondants) disait avoir des sentiments positifs à l'égard des bénéficiaires de l'aide sociale. Une majorité (62 %) des répondants avait l'opinion négative selon laquelle il est compréhensible qu'un propriétaire ou gestionnaire de logements s'inquiète de louer un appartement à un bénéficiaire de l'aide sociale.

Le recensement de 2016 de Statistique Canada révèle encore davantage d'iniquité. Si 14,1 % des résidentes et résidents de l'Ontario ont un revenu faible (soit la moitié ou moins du revenu médian rajusté après impôt des ménages), les groupes typiquement vulnérables à la discrimination affichent des taux de pauvreté encore plus élevés. C'est le cas des personnes handicapées (23,5 %), des personnes autochtones (23,7 %), des personnes noires (24,1 %), des familles dirigées par une femme (29,8 %), des immigrants arrivés entre 2001 et 2016 (35,6 %) et des personnes arabes (40,6 %).

Le manque d'équité ne se limite pas à cela

D'autres recherches ont démontré que les groupes vulnérables à la discrimination sont plus susceptibles d'afficher de faibles taux de scolarisation, de vivre dans des logements inadéquats et inabordables ou d'être sans-abri, de peu participer à la main-d'œuvre active, d'occuper des emplois instables ou d'être sans emploi. Tous ces facteurs contribuent à la pauvreté et la CODP craint que la discrimination en soit la cause.

Outre quelques protections étroites consenties en matière de logement, le *Code* fait largement abstraction des personnes vivant dans la pauvreté, quelles que soient leurs autres identités.

« **Intimement liée à la discrimination** systémique fondée sur des motifs protégés par le *Code*, la pauvreté entraîne à son tour de la stigmatisation et de la discrimination. Le fait de reconnaître que la pauvreté est une question de droits de la personne et de s'attaquer à ses effets dévastateurs sur des groupes précis est une priorité stratégique et un engagement ferme qui orientent l'ensemble des travaux de la Commission. »

Bruce Porter, commissaire de la CODP

Si l'adoption du projet de loi 164 n'oblige pas nécessairement le gouvernement de l'Ontario à prendre des mesures positives pour composer avec la pauvreté et l'itinérance, elle attirera néanmoins l'attention des membres du public sur le fait que les personnes à faible revenu sont des êtres humains qui méritent qu'on les traite avec le même respect que le reste de la population. Elle pourrait même favoriser l'apport de changements aux politiques pour aider à éliminer la discrimination sociétale généralisée à l'endroit des personnes marginalisées.

Lettre d'opinion publiée dans le *Toronto Star* par : Avvy Go, membre du Groupe consultatif communautaire de la CODP, Chinese & Southeast Asian Legal Clinic ; Debbie Douglas, membre du Groupe consultatif communautaire de la CODP, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants ; Shalini Konanur, South Asian Legal Clinic of Ontario.

Appels à la modification du *Code* pour y accroître les protections des droits de la personne

Nous réclamons depuis longtemps l'ajout explicite de la situation sociale aux motifs du *Code*. Les Nations Unies le demandent aussi. Leur rapport de 2016 sur le respect par le Canada de ses obligations aux termes du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* indique que le gouvernement fédéral et tous les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient inclure la « situation sociale » à leurs lois relatives aux droits de la personne.

Déposé devant l'Assemblée législative de l'Ontario à l'automne dernier, le projet de loi 164 d'initiative parlementaire, la *Loi de 2017* modifiant le *Code des droits de la personne* ferait exactement cela, c'est-à-dire prévoir des mesures de protection fondées sur la situation sociale dans les secteurs de l'emploi, de l'adhésion à des associations professionnelles (comme des syndicats), du logement, des services et des contrats. Le projet de loi adopte une définition générale de la situation sociale, y englobant tout désavantage social ou économique découlant de la situation en matière d'emploi, de la source ou du niveau de revenu, de la situation en matière de logement, y compris le statut d'itinérant, du niveau d'éducation ou de tout autre facteur.

Le projet de loi comprend aussi de nouvelles protections relatives aux caractéristiques génétiques, aux dossiers de la police et au statut d'immigrant, qui peuvent tous être des facteurs de pauvreté.

En octobre 2017, la CODP a émis une déclaration exprimant son appui envers le projet de loi, à l'instar de nombreuses autres organisations communautaires comme la South Asian Legal Clinic of Ontario, la Chinese and Southeast Asian Legal Clinic et l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants.

L'ajout de la situation sociale renforcerait de façon significative la protection des droits des Ontariennes et des Ontariens les plus marginalisés et vulnérables. Cette modification est également en phase avec les mesures prises notamment par le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, les Territoires-du-Nord-Ouest et le Québec.

Cependant, le projet de loi 164 n'a pas été soumis à un vote final avant l'élection du printemps en Ontario, ce qui signifie que la modification des mesures législatives devra attendre. Entre-temps, notre Plan stratégique 2017-2022 nous engage à élaborer une politique relative à la pauvreté et les droits de la personne. Nous tendons la main à des personnes et à des groupes, et invitons toutes les Ontariennes et tous les Ontariens à nous faire part de leurs points de vue et récits d'expérience.

« **Avec un peu de chance**, le fait de mieux comprendre la pauvreté mènera à de nouveaux et meilleurs rapports, et sera l'occasion d'apprendre de l'expérience des personnes qui se heurtent à de la discrimination systémique. »

PAUVRETÉ : EN APPRENDRE SUR LE VÉRITABLE VÉCU DES PERSONNES PAUVRES

En mars 2018, le personnel et les commissaires de la CODP ont passé trois jours à en apprendre d'avantage sur le vécu de personnes pauvres venant d'horizons divers. Ces connaissances nous seront très utiles au cours des prochaines années, notamment pour accroître nos efforts afin de lutter contre la pauvreté, une question essentielle des droits de la personne. La formation reçue comprenait des présentations de groupes communautaires et de membres de la collectivité ayant connu la pauvreté, ainsi que des mises en situation menées par Centraide de Toronto et la région de York.

Parmi les commentaires du personnel et des commissionnaires de la CODP figuraient :

« Même le matériel que je connaissais m'a été utile parce qu'il a été abordé d'un angle nouveau (p. ex. vécu). »

« Avec un peu de chance, le fait de mieux comprendre la pauvreté mènera à de nouveaux et meilleurs rapports, et sera l'occasion d'apprendre de l'expérience des personnes qui se heurtent à de la discrimination systémique. »

LA COUR SUPRÊME DU CANADA APPUIE L'ADOPTION D'UN VASTE ÉVENTAIL DE MESURES DE PROTECTION DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI

Le 15 décembre 2017, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans *British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, une affaire dans laquelle la CODP était intervenue en mars 2017. Dans sa décision, la Cour suprême a confirmé que les travailleurs étaient protégés contre la discrimination et le harcèlement, qu'elle soit perpétrée par leurs supérieurs, mais également leurs collègues de travail ou subalternes.

La Cour a déterminé que le *Code des droits de la personne* de la Colombie-Britannique « interdit la discrimination envers les employés dès lors que cette dernière a un lien suffisant avec le contexte d'emploi ». La majorité des juges de la Cour a renversé une décision de la cour d'appel de la Colombie-Britannique après avoir déterminé qu'il n'était pas nécessaire que l'auteur de la conduite soit en position d'autorité ou puisse exercer un contrôle de nature économique sur la victime pour qu'il s'agisse de discrimination ou de harcèlement. Ce résultat positif abonde dans le sens des arguments présentés par la CODP dans son mémoire et son plaidoyer.

Cette décision est importante parce qu'elle fait ressortir plusieurs principes fondamentaux relatifs aux droits de la personne, tout en laissant la porte ouverte à une meilleure protection des droits dans une variété de situations ayant trait à l'emploi, au logement, à la prestation de services et autres. Vu la tendance à des relations d'emploi moins normatives et plus précaires (chez les personnes marginalisées en particulier), il est essentiel de nos jours d'assurer l'adoption de mesures visant à faire en sorte que les travailleurs ne se retrouvent pas sans protection.

«La loi n'est pas juste. Elle est mal avisée et devrait être abrogée.»

Gerry Williams, en parlant de son vécu en tant que personne pauvre. Regardez *Owing an unpayable debt*, [en ligne](#).



DES RUES PLUS SÛRES—OU UNE PAUVRETÉ À LAQUELLE ON NE PEUT PAS ÉCHAPPER?

Fondamentalement, le *Code des droits de la personne* fait la promotion de la dignité humaine, du respect, de l'inclusion sociale et de la capacité de réaliser son plein potentiel. De nombreuses mesures adoptées récemment par le gouvernement appuient l'objectif de réduction de la pauvreté et d'élimination de l'itinérance chronique. Malgré cela, certaines lois ontariennes, comme la *Loi sur la sécurité dans les rues*, ont l'effet opposé.

En juin 2017, la commissaire en chef Renu Mandhane a écrit une lettre au procureur général et a pris la parole durant une conférence de presse pour exhorter le gouvernement à abroger cette loi. Au lieu de promouvoir la sécurité publique, la *Loi sur la sécurité dans les rues* traite les gens en criminels parce qu'ils sont pauvres. Elle perpétue les stigmates infligés aux personnes de la rue ou sans abri en les faisant apparaître comme des criminels, comme un désagrément, ou comme des personnes craintes à juste titre par le restant de la population. Elle les assujettit à une surveillance plus étroite par la police, à des amendes et à des peines d'emprisonnement.

Nombre de personnes qui reçoivent des contraventions les accumulent sans être en mesure de les payer. Certaines risquent l'emprisonnement, ce qui, outre la perte de liberté et autres effets négatifs, les conduit à perdre leur aide sociale et, potentiellement, leur logement. Cette punition inutile crée des obstacles supplémentaires pour un groupe déjà défavorisé, d'autant qu'il existe d'autres lois régissant les comportements qui suscitent des inquiétudes légitimes en matière de sécurité publique.

La *Loi sur la sécurité dans les rues* fait également entrave aux personnes qui souhaitent quitter la rue étant donné que des amendes impayées considérables et (ou) des dossiers et relevés de condamnation peuvent constituer des obstacles au logement, à l'emploi ou au traitement de troubles mentaux et (ou) de dépendances.

La *Loi sur la sécurité dans les rues* a des conséquences disproportionnées pour les personnes de la rue ou sans abri qui sont visées par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le gouvernement de l'Ontario a reconnu le lien qui existe entre la pauvreté et l'appartenance à un groupe protégé par le *Code* dans sa *Loi sur la réduction de la pauvreté*.

Les communautés protégées par le *Code* sont surreprésentées parmi les personnes en situation de pauvreté. Dans la quasi-totalité des villes, la population des sans-abri compte un nombre disproportionné de membres des Premières Nations, de personnes métisses et/ou de personnes inuites, et de personnes aux prises avec des troubles mentaux ou des dépendances. Les femmes, les personnes âgées, les enfants et les jeunes, les personnes transgenres et les communautés racialisées font face à des dynamiques de marginalisation particulières. Souvent, ces motifs se recoupent pour produire des formes uniques et aggravées de discrimination, de marginalisation et de pauvreté.

La loi met l'accent sur les symptômes de l'itinérance plutôt que sur ses causes profondes, comme l'accès nécessaire des personnes aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances à un logement abordable, à un revenu approprié, à des possibilités d'éducation et d'emploi, et à des mesures de soutien indispensables.

En tant que société, nous devons réorienter nos efforts de la criminalisation des personnes sans abri au règlement des questions à l'origine de la pauvreté. C'est ce qu'exige toute approche à la pauvreté fondée sur les droits de la personne. Et nous continuerons d'exiger du gouvernement qu'il suive une telle approche en abrogeant la *Loi sur la sécurité dans les rues*.

4

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Promouvoir et renforcer une culture des droits de la personne en Ontario incluant à la fois des droits et des responsabilités, en mettant un accent particulier sur l'éducation des enfants et des jeunes et sur la lutte contre la discrimination systémique dans notre système d'éducation.

ÉDUCATION

ÉDUCATION

Handicap et éducation :
Permettre à tous les
enfants et les jeunes de
réaliser leur

PLEIN POTENTIEL

Bien que les personnes handicapées aient réalisé des gains considérables ces dernières années, d'importants obstacles à leur égalité perdurent au sein de la société. Il est donc essentiel que la CODP continue de faire progresser les droits des personnes handicapées dans nos écoles.

L'analyste principale des politiques Cherie Robertson fait le point sur nos travaux de cette dernière année.



Depuis de nombreuses années, le handicap constitue le motif de discrimination interdit par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario le plus souvent cité dans les requêtes déposées auprès du TDPO.

Le *Code* garantit le droit à un traitement égal en matière d'éducation sans discrimination fondée sur le handicap aux termes de la disposition portant sur le traitement égal en matière de services. Cette protection s'applique aux écoles élémentaires et secondaires de même qu'aux universités et collèges publics et privés. Mais ces protections produisent-elles l'effet voulu? Ont-elles une utilité pour les milliers d'enfants et de jeunes qui vont à l'école chaque jour?

Malgré l'existence d'un cadre éducatif complexe et très réglementé conçu pour répondre aux « besoins spéciaux », un nombre considérable d'élèves handicapés continue de se heurter à des obstacles en tentant de se scolariser en Ontario. Nous avons publié en 2003 *Une chance de réussir : Éliminer les obstacles à l'éducation pour les personnes handicapées*, puis, en 2004, les *Directives concernant l'éducation accessible*, un document stratégique complet offrant des conseils pratiques aux fournisseurs de services d'éducation ainsi qu'aux élèves sur les droits et obligations de chacun aux termes du *Code*.

« **Le fait d'assurer l'accès** au système d'éducation pour tous les élèves, sans égard à leurs besoins en matière de handicap, et le respect de leurs droits de la personne constitue bel et bien un investissement dans notre avenir commun en tant que société. »

Rabia Khedr, commissaire de la CODP

Éliminer les obstacles un à la fois

Les élèves handicapés rencontrent toujours des difficultés d'accès aux services à tous les paliers du système d'éducation. Parmi celles-ci figurent le manque de ressources et de soutien adéquats en salle de classe, les longues files d'attente relatives aux évaluations, les attitudes et stéréotypes négatifs, le manque d'accès physique, les demandes non appropriées d'information médicale, les processus inefficaces de résolution des différends et le refus total d'offrir des mesures d'adaptation liées au handicap.

En octobre 2017, nous avons publié un énoncé de politique sur l'obligation d'accommodement. Cet énoncé a été suivi par un article publié dans le Huffington Post par la commissaire en chef Renu Mandhane. L'article, intitulé *Don't confuse accommodating mental health with lowering standards* porte sur les idées fausses à propos de l'accommodement des étudiants ayant des troubles mentaux dans les collèges et universités.

Aux termes de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* de l'Ontario, les fournisseurs de services d'éducation sont tenus de respecter les normes d'accessibilité prévues dans la réglementation, à la fois en leur capacité d'employeurs et de fournisseurs de services. Le gouvernement de l'Ontario a davantage renforcé cette exigence en annonçant qu'il s'était engagé à élaborer de nouvelles normes d'accessibilité à l'éducation en Ontario. En 2017, nous nous sommes joints au Bureau de l'intervenant en faveur des enfants de l'Ontario et avons écrit au ministre de l'Éducation, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et ministre responsable de l'Accessibilité, pour offrir notre soutien à l'élaboration de ces normes afin de veiller à ce qu'elles tiennent compte des principes de droits de la personne et des responsabilités prévues au *Code*.

Directives mises à jour et transformées en politique

Les élèves handicapés qui tentent de se scolariser continuent de rencontrer des obstacles. C'est pourquoi nous avons décidé de mettre à jour nos *Directives concernant l'éducation accessible* de 2004. La version mise à jour, qui portera le nom de *Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapés*, tiendra compte des recherches en sciences sociales, décisions jurisprudentielles, obligations internationales relatives aux droits de la personne et lois pertinentes courantes.

La politique, dont la publication est prévue en 2018, reprendra les positions actuelles de la CODP relatives aux éléments clés de l'accommodement du handicap (par exemple, réaffirmation de la norme élevée de préjudice injustifié). Elle abordera également les questions nouvelles et émergentes relatives au handicap et à l'éducation (p. ex. l'obligation des fournisseurs de services d'éducation de se renseigner dans certaines circonstances sur les besoins en matière de handicap des élèves, et d'offrir de l'assistance et des mesures d'adaptation, même si l'élève n'a pas fait de demande d'accommodement spécifique). Elle offrira des informations détaillées aux élèves et fournisseurs de services d'éducation relativement à leurs droits et responsabilités aux termes du *Code*.

L'éducation est l'une de nos priorités stratégiques à la CODP, et le fait de nous assurer que les étudiants handicapés ont la chance de réussir continuera de constituer une partie importante de cette priorité. C'est pourquoi le rapport sera accompagné de recommandations aux parties responsables, dont le but est de faire en sorte que les élèves handicapés ont un accès équitable à l'éducation.

Une proportion plus élevée de personnes autochtones âgées de 25 à 34 ans (20 %) n'ont pas de certificat d'études, de diplôme ou de grade universitaire, comparativement aux personnes non autochtones (7.3 %).

RÉPONDRE AUX BESOINS UNIQUES DES ÉLÈVES HANDICAPÉS ISSUS DES PREMIÈRES NATIONS

En novembre 2017, notre commissaire en chef a écrit au ministre de l'Éducation pour lui souligner les besoins particuliers des élèves handicapés issus des Premières Nations, surtout en ce qui a trait au rôle de l'Ontario en matière d'éducation de l'enfance en difficulté dans les Premières Nations. Notre lettre faisait écho aux préoccupations soulevées et recommandations formulées dans l'*Ontario First Nations Special Education Review Report*, rendu public en mai 2017. Entre autres, ce rapport faisait état de sérieux doutes en matière de droits de la personne, soulevés par l'approche de l'Ontario vis-à-vis des enfants des Premières Nations qui ont des besoins particuliers et poursuivent leurs études dans des écoles provinciales, et vis-à-vis des élèves des Premières Nations qui vivent hors réserve et souhaitent poursuivre leurs études dans des écoles autochtones. Parmi les préoccupations soulevées figurait l'accès inéquitable au financement de l'éducation de l'enfance en difficulté qui touche directement les services offerts aux enfants des Premières Nations ayant des besoins particuliers.

ÉDUCATION POSTSECONDAIRE ET SANTÉ MENTALE — DANS UNE OPTIQUE D'APPRENTISSAGE

En 2016, nous avons demandé aux universités et collèges publics de l'Ontario de nous transmettre des informations sur les étapes qu'elles avaient entreprises pour réduire les obstacles systémiques auxquels se heurtent les élèves ayant des troubles mentaux. Cette enquête a mené à l'élaboration de notre rapport intitulé *Dans une optique d'apprentissage : Rapport d'enquête sur les obstacles systémiques rencontrés par les personnes présentant des troubles de santé mentale lors de la prise en compte de leurs besoins dans le cadre de leurs études postsecondaires*. Publié en avril 2017, le rapport décrit les obstacles systémiques révélés par la CODP, les modifications aux politiques et procédures des établissements postsecondaires réclamées par la CODP, et les progrès effectués par les établissements sur le plan de mise en œuvre de ces changements, selon ces propres établissements.

En janvier 2018, nous avons écrit à l'Université de Toronto pour faire part de nos préoccupations envers la possibilité que la politique sur les absences imposées par l'université puisse être discriminatoire envers les personnes aux prises avec des troubles mentaux. La politique offre la possibilité d'imposer

une période d'absence aux étudiants ayant des troubles mentaux, ce qui pourrait leur coûter l'accès à l'éducation, aux services aux étudiants et à un logement. La CODP craignait qu'en prenant de telles mesures, l'université puisse ne pas satisfaire à son obligation légale de tenir compte.

VITRINE SUR LE LEADERSHIP ÉTUDIANT

Pour une deuxième année, nous avons été heureux de décerner les prix des droits de la personne de la CODP à des élèves à l'occasion des Fêtes du patrimoine. L'Association des Fêtes du patrimoine de l'Ontario réunit des élèves de la 4^e à la 10^e année, qui apprennent l'histoire et le patrimoine de l'Ontario et du Canada, et préparent des projets de promotion de ces derniers.

LES DONNÉES MONTRENT DES TAUX DE RÉUSSITE PLUS FAIBLES CHEZ LES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACIALISÉES

Les données de recensement de 2016 révèlent des écarts préoccupants sur le plan des taux de réussite de la population, selon l'identité et la race. Une proportion plus élevée de personnes autochtones âgées de 25 à 34 ans (20 %) n'ont pas de certificat d'études, de diplôme ou de grade universitaire, comparativement aux personnes non autochtones (7.3 %). Seulement la moitié (53 %) des personnes autochtones de ce groupe d'âge ont un revenu d'emploi comparativement à 67,4 % des personnes non autochtones. Les personnes autochtones de ce groupe d'âge affichent aussi un revenu d'emploi médian inférieur (14 769 \$) à celui des personnes non autochtones (22 720 \$).

Il existe également un écart sur le plan de la réussite entre les personnes racialisées âgées de 25 à 34 ans et leurs contreparties non racialisées, qu'il s'agisse du taux de personnes sans certificat d'études, diplôme ou grade universitaire (8,2 % contre 6,6 % chez les personnes non racialisées), du taux de personnes ayant un revenu d'emploi (63,9 % contre 67,2 %), et du revenu d'emploi médian (18 597 \$ contre 23 849 \$).



Au cours des prochaines années, la CODP s'efforcera principalement de renforcer et d'améliorer la capacité dans les secteurs suivants : rôle de chef de file ; notre personnel ; nos relations ; approches fondées sur des données probantes ; conseils pratiques et solutions.

ATOUTS
FONDAMENTAUX

Notre Personnel

CONVERSATION AVEC
LA DIRECTRICE GÉNÉRALE
ET AVOCATE EN CHEF
DIANNE CARTER

1

Selon la CODP, la vision de ses commissaires et l'expertise de son personnel constituent des atouts fondamentaux. Un des défis consiste à diriger le personnel et à le préparer à concrétiser cette vision. Quelles mesures la CODP prend-elle pour inspirer son personnel, et faire en sorte qu'il parvienne à concrétiser cette vision?

« Notre personnel » est l'un des atouts fondamentaux dont fait état notre plan stratégique. Pour mettre nos plans en œuvre, nous avons besoin d'un personnel dévoué et bien informé, qui possède les outils qui nous aideront à réussir. Nous ne pouvons pas atteindre nos objectifs sans son aide.

Notre équipe de direction s'est engagée à renforcer notre culture et notre environnement de travail afin d'accroître la cohésion et le bien-être personnel et organisationnel, et nous avons déjà fait des pas dans cette direction. Par exemple, nous avons mis en œuvre un plan de formation et de sensibilisation du personnel et des commissaires à l'échelle de la CODP, pour nous aider à accroître considérablement notre savoir collectif sur nos secteurs d'activités prioritaires. Pour encourager et valoriser le travail d'équipe, et en reconnaître l'importance, nous avons créé des équipes interdisciplinaires dans nos quatre secteurs prioritaires et permis ainsi à du personnel de l'ensemble de l'organisation de mettre en commun leurs connaissances et leur expertise, et de collaborer ensemble.

Il est également important d'avoir du plaisir en effectuant le travail critique de la CODP. C'est pourquoi nous avons une « équipe interne du divertissement » qui crée des occasions de se rencontrer dans le cadre d'activités à bâtons rompus comme des repas-partage, des classes de yoga à l'heure du midi et des dîners-conférences. Notre personnel a également participé avec enthousiasme aux activités de Centraide, allant de dîners de pizza à une escalade de la Tour du CN!

2

Selon vous, quel a été le plus grand succès de la CODP?

Notre plan stratégique établit quatre priorités stratégiques. La mise en œuvre réussie du plan et le maintien des priorités fixées nous ont permis de réaliser des gains importants en matière de droits de la personne dans les secteurs des services correctionnels et du maintien de l'ordre. Il arrive souvent que des plans stratégiques ne mènent pas à des mesures concrètes. Il existe une myriade de questions à résoudre au sujet des droits de la personne, mais nous nous sommes disciplinés afin de faire en sorte que notre plan opérationnel mène à des résultats dans nos secteurs d'activités prioritaires. En même temps, nous sommes restés attentifs aux questions émergentes liées aux droits de la personne.



3

Que fait la CODP pour répondre à la demande croissante des membres du public en contexte de budgets restreints et d'attentes croissantes en matière de responsabilisation?

Nous avons été en mesure d'accroître notre portée de plusieurs façons. Nous avons employé les médias traditionnels et sociaux pour cadrer des questions comme les droits de la personne entourant le placement en isolement. Notre commissaire en chef et notre personnel ont sillonné la province pour offrir des formations en droits de la personne, connaître les préoccupations de la collectivité et accroître notre rayonnement au-delà de nos bureaux de Toronto. Mais ce qui est probablement le plus important, c'est que nous avons établi des partenariats communautaires qui, nous l'espérons, auront longue vie. Ces partenariats nous ont permis de consulter la collectivité pour comprendre ses perspectives et collaborer avec ses membres à de nombreuses initiatives.

4

L'an dernier, vous avez reçu un prix Sheroes pour votre travail en droits de la personne en Ontario de l'organisme A Different Booklist Cultural Centre. Pouvez-vous nous parler de ce que cela représente pour vous?

J'apprécie l'occasion de faire un travail si utile en compagnie d'une équipe compétente et dévouée, sous la direction de nos commissaires et d'une commissaire en chef qui ne cesse de faire preuve de courage et de leadership. L'apport de changements systémiques pour éliminer le racisme, un problème qui perdure depuis des générations, est un travail à long terme qui ne donne pas de résultats du jour au lendemain. Le fait qu'on reconnaisse mes efforts en me décernant ce prix m'inspire à poursuivre ce travail.

« La mise en œuvre réussie du plan et le maintien des priorités fixées nous ont permis de réaliser des gains importants en matière de droits de la personne. »

« **Les nominations croisées** au palier de gouvernance s'avèrent un mécanisme efficace de coordination des efforts de la CODP et du CAJDP, deux organisations aux mandats uniques, mais complémentaires. »

Mary Gusella, commissaire de la CODP, nommée également au conseil d'administration du CAJDP (avec la commissaire de la CODP Karen Drake).

ENTENTE DE PARTENARIAT AVEC LE CENTRE D'ASSISTANCE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

En mars 2018, nous avons été heureux de mettre la touche finale à un protocole d'entente officiel entre nos précieux alliés du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP) et la CODP. Cette entente est un engagement envers la mise en commun et la coordination de nos efforts de promotion des droits de la personne en Ontario. Les dispositions de l'entente incluent ce qui suit : organiser des rencontres régulières à différents paliers, se conseiller mutuellement à propos de procédures judiciaires pertinentes, coordonner l'information relative aux différentes affaires pour faire en sorte que les politiques de la CODP reflètent le vécu des membres de la collectivité ; suivre un protocole de communication, explorer les occasions de rayonnement communes ; mettre en commun nos plans stratégiques, chercher les occasions d'offrir des formations communes et échanger des statistiques. Nous planifions des festivités qui rassembleront nos dirigeants et personnels autour d'une célébration de notre relation renouvelée et de nos succès communs, surtout alors que le CAJDP s'apprête à célébrer son 10^e anniversaire en 2018!

NOS RELATIONS : ÉCOUTER, COMPRENDRE, METTRE À PROFIT #OHRCOMMUNITY

Pour être efficace en tant qu'organisme des droits de la personne, la CODP doit s'inspirer du vécu et de l'expertise des nombreuses communautés qu'elle sert en Ontario. Mais comment y parvenir de façon significative et structurée? Janina Fogels, conseillère de direction auprès de la commissaire en chef, explique le plan du Groupe consultatif communautaire de la CODP.

Pendant deux jours en novembre dernier, 50 dirigeants communautaires ont envahi notre salle de conférence pour créer un cadre d'actions en vue d'identifier les questions actuelles de droits de la personne, à la fois urgentes et à combustion lente, d'en parler, et d'échanger d'autres informations. Des défenseurs des droits, directeurs, activistes, universitaires et analystes des politiques ont fait du réseautage dans le but d'accroître leur compréhension des facteurs environnementaux et de certaines questions critiques émergentes, d'intérêt pour les droits de la personne. Nous nous sommes tous engagés à travailler ensemble pour faire progresser les droits de la personne en Ontario.

La formation d'un groupe consultatif communautaire a pour objectif primordial de recueillir des commentaires sincères d'intervenants sur le terrain à propos de notre travail et d'établir des relations durables, à la fois ponctuelles et structurales, dont nous pourrions tirer parti l'année durant.

Ça commence par la confiance

La CODP est un organisme gouvernemental à caractère général cumulant plus de 50 années d'expérience. Nous savons que la confiance peut se gagner et se perdre. Nous avons (finalement) compris qu'on gagne la confiance en approfondissant sa compréhension de l'expérience de ceux et celles qui se heurtent à des questions de droits de la personne, ou qui interviennent en leur nom, en écoutant les nouvelles voix qui s'élèvent et en bénéficiant de la sagesse des personnes qui ont combattu l'injustice et les crises systémiques au fil du temps.

« La CODP est merveilleusement bien placée pour créer une culture de responsabilisation robuste en matière de droits de la personne et apporter des changements systémiques. »

Janina Fogels, conseillère de direction auprès de la commissaire en chef

Finalement, les partisans et défenseurs des droits de la personne ont absolument des idées divergentes sur les formes d'intervention les plus efficaces, et les moments les plus judicieux d'intervenir (ensemble, de façon individuelle, collaborer et renverser). Par contre, le fait d'identifier les personnes qui ont des objectifs qui se recoupent ou des projets similaires aide la CODP à utiliser son autorité de façon responsable et efficace. Les membres nous aident à assumer notre rôle de chef de file de façon claire, pertinente et audacieuse.

Bâtir une solide culture de responsabilisation

En tant que partie intégrante du modèle de respect des droits de la personne à accès direct de l'Ontario, la CODP est merveilleusement bien placée pour créer une culture de responsabilisation robuste en matière de droits de la personne et apporter des changements systémiques. Nos équipes chargées des politiques, des affaires légales, de l'éducation et des communications doivent rester à l'affût des questions émergentes de droits de la personne. Nous voulons poser un regard progressiste sur les tendances politiques. La meilleure façon d'y arriver est de rester attentifs aux membres des communautés de l'ensemble de l'Ontario qui composent au quotidien avec nos quatre secteurs d'activités prioritaires, et travaillent dans les secteurs de la réconciliation, de la justice pénale, de la pauvreté et de l'éducation.

Les membres du Groupe consultatif communautaire nous ont encouragés à nous assurer que leur participation a un impact. Selon eux, cette collaboration exige de prévoir des mécanismes transparents de reddition de comptes, la possibilité de fournir des commentaires pertinents, et une prise en considération sérieuse des commentaires reçus et recommandations formulées.

Nous avons pris des engagements

La CODP s'est engagée de plusieurs façons envers les membres de son Groupe communautaire consultatif à la suite de son sommet inaugural. Parmi ses engagements :

- rendre public un rapport sur le sommet
- tenir compte des rétroactions des membres dans le plan d'affaires, le rapport annuel et les autres documents de la CODP
- offrir aux membres des opportunités de proposer des idées pour considération, et créer de nouvelles occasions pour les membres de nous fournir leurs observations sur nos programmes et initiatives
- donner aux membres un préavis des communications publiques et leur offrir des séances d'information technique
- donner aux membres une formation de base aux droits de la personne, portant notamment sur le rôle, le mandat et la gouvernance de la CODP, en prévision du prochain sommet
- élaborer l'ordre du jour du prochain sommet en consultation avec les membres du GCC, en particulier avec les membres autochtones et ceux qui ont besoin de mesures d'adaptation.

Consultez *Des communautés pour le changement*, notre rapport sur le premier sommet annuel du Groupe consultatif communautaire et notre Stratégie en matière de participation communautaire, publié [en ligne](#).



JEEWAN CHANICKA
@JEEWANC
Journée tout à fait merveilleuse
en compagnie de nombreux
dirigeants communautaires
@OntHumanRights Community
Advisory Group **#OHRCommunity**

UPPALA CHANDRASEKERA
@UPPALAC
Fière de faire partie du Groupe
consultatif communautaire
de la Commission ontarienne des
droits de la personne! Merci
@OntHumanRights pour tous nous
inclure dans votre important
travail! **@CMHAOntario**
@MHCC_ #OHRCommunity

MOJDEH COX
@MOJDEHCOX
Heureuse de savoir que
@OntHumanRights s'est engagée
à surveiller l'état des droits de
la personne en Ontario au moyen
de données ET d'approches
fondées sur des données
probantes, et à en faire rapport.
#OHRCommunity

Un sondage d'opinion publique constitue une référence

quant aux attitudes qui pourraient être à l'origine des inégalités et de la discrimination qui subsistent au sein de notre société.

APPROCHES FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES : LA CODP EXAMINE L'ÉTAT DES DROITS DE LA PERSONNE EN ONTARIO

Pour bon nombre d'entre nous, le fait de vivre en Ontario signifie que l'on interagit tous les jours avec des personnes d'horizons divers. Vous êtes-vous déjà posé des questions sur la discrimination à laquelle pourraient se heurter vos voisins, vos collègues de travail, vos compagnons de classe ou le personnel des commerces et restaurants du quartier en raison de la couleur de leur peau ou de leur identité sexuelle, leur orientation sexuelle, leur handicap ou leurs vêtements religieux? Ou sur ce que les autres pensent de vous pour les mêmes raisons? L'analyste principal des politiques, Jeff Poirier, explique ce que nous avons entendu lorsque nous avons posé ces questions et d'autres encore...

Le mandat de la CODP consiste en partie à faire rapport de l'état des droits de la personne en Ontario. Durant la dernière année, nous avons adopté une nouvelle approche en commandant un sondage d'opinion publique. Notre rapport intitulé *Prendre le pouls* a été publié en décembre dernier pour marquer la Journée internationale des droits de la personne.

Nous voulions brosser un portrait de ce que les gens savent au sujet des droits de la personne, et connaître leurs attitudes positives et négatives à l'encontre des groupes protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Nous nous sommes également informés de l'expérience des gens en matière de discrimination. Le sondage nous a aussi permis de comprendre les points de vue de personnes que nous ne fréquentons pas dans le cadre de notre travail quotidien, ce qui est également très important.

Nous avons articulé nos conclusions autour des quatre champs d'activités du Plan stratégique 2017-2022 de la CODP : réconciliation, justice pénale, éducation et pauvreté. Certains thèmes ont émergé et nous aideront à mettre notre plan à exécution. Par exemple, les résultats ont montré que des stéréotypes négatifs demeurent envers certains groupes, comme les personnes autochtones, les personnes musulmanes ou arabes, les membres d'autres groupes racialisés et les bénéficiaires de l'aide sociale. Les personnes qui font l'objet de discrimination ne la rapportent souvent pas à l'organisation où elle s'est produite. Mais la grande majorité de ces personnes s'entendent à dire qu'il est essentiel d'enseigner les droits de la personne à l'école si on veut que les choses changent.

Un sondage d'opinion publique constitue une référence quant aux attitudes qui pourraient être à l'origine des inégalités et de la discrimination qui subsistent au sein de notre société. Nous espérons que notre sondage et notre rapport aideront le gouvernement, les chercheurs et les groupes communautaires à accroître la compréhension des droits de la personne au sein de la population. Vous trouverez le rapport, les tableaux et les données du sondage [en ligne](#).

Faits marquants du sondage

89 %

Une grande majorité des répondants s'accordait à dire que les étudiants devraient apprendre davantage sur les droits de la personne à l'école.

73 %

Une majorité appuyait le fait de permettre aux étudiants transgenres d'utiliser les salles de bains qui conviennent à leur identité vécue.

71 %

Une majorité appuyait le fait d'offrir un espace pour la prière aux étudiants qui en avaient besoin.

70 %

Une plus grande proportion de répondants autochtones (70 % par opposition à 49 % de l'ensemble des répondants) ont dit avoir fait l'objet d'une forme quelconque de discrimination dans les cinq années précédentes.

66 %

Les deux tiers des répondants au sondage pensaient que la discrimination était au moins en partie un problème en Ontario.

63 %

La majorité des répondants (63 %) était d'avis que la race ou la couleur est l'un des motifs de discrimination les plus courants en Ontario, suivie de l'orientation sexuelle (34 %), du handicap (25 %) et de la croyance ou religion (24 %).

48 %

Près de la moitié des répondants n'ont divulgué à personne leur expérience de discrimination ; seulement 14 % des répondants ont dit avoir porté plainte à un membre de l'organisation à l'origine de la discrimination.

45 %

45 % des répondants ayant fait l'objet de discrimination ou de harcèlement dans les cinq années précédentes ont dit que cela s'était passé au travail, 42 % dans des lieux publics (non régis par le *Code*), 16 % dans une boutique ou un restaurant, et 12 % à l'école.

35 %

Seulement environ 35 % des répondants étaient au moins quelque peu familiers avec les droits des personnes autochtones et les conséquences du colonialisme sur les peuples autochtones.

« L'existence du racisme n'est pas une idée dont on discute, mais bien une réalité de la vie. »

La commissaire en chef Renu Mandhane
à propos de la motion M-103 du gouvernement fédéral,
septembre 2017.

RÔLE DE CHEF DE FILE : CESSER DE DÉFINIR LE RACISME ET ENFIN L'ÉLIMINER

En septembre 2017, la commissaire en chef Renu Mandhane a prononcé un discours devant le Comité permanent du patrimoine canadien à propos de la motion M-103 du gouvernement fédéral relative au racisme systémique et à la discrimination religieuse. En voici quelques extraits :

Tous les jours, des gens me parlent de la discrimination qu'ils ont subie. Pour ces personnes, l'existence du racisme n'est pas une idée dont on discute, mais bien une réalité de la vie.

Depuis les événements du 11 septembre, nous avons observé une hausse de la discrimination à l'égard des personnes musulmanes ou perçues comme étant musulmanes. Certaines personnes se sont dites préoccupées du fait que le terme « islamophobie » est vague et qu'il pourrait être interprété dans un sens large englobant toute critique de la foi musulmane.

La définition de l'islamophobie adoptée dans notre Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance inclut « le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur et les actes d'hostilité dirigés contre des personnes musulmanes précises ou les adhérents à l'islam en général ». Nous utilisons cette définition depuis de nombreuses années sans n'avoir jamais suscité de controverse. Il s'agit d'une définition simple tout à fait en phase avec d'autres termes utilisés couramment dans les lois relatives aux droits de la personne, comme « racisme anti-noir », « antisémitisme » et « transphobie ».

Au-delà des gestes individuels d'intolérance qu'elle motive, l'islamophobie peut amener les gens à penser que les musulmans constituent une plus grande menace à la sécurité sur le plan institutionnel, systémique et sociétal, et à les traiter ainsi.

Les stéréotypes à l'égard de la menace que représentent les musulmans pour la sécurité et les valeurs canadiennes sont particulièrement prononcés et ont entraîné une forme hybride de profilage racial et religieux. Du point de vue de la CODP, nos dirigeants doivent à tout prix reconnaître les fondements idéologiques de la haine et de la discrimination et clairement les nommer. C'est pourquoi il importe de dénoncer l'islamophobie, le racisme anti-noir, l'antisémitisme et le racisme envers les Autochtones.

[L]e gouvernement peut et doit faire figure de proue — en dénonçant le racisme et en mettant en œuvre des politiques et des programmes qui enverront un message fort et cohérent selon lequel le racisme et l'islamophobie causent des torts aux personnes, aux communautés et, au final, à tous ceux et celles d'entre nous qui veulent vivre dans la paix et l'harmonie.

Premièrement, le gouvernement doit continuer de dénoncer catégoriquement l'islamophobie, l'antisémitisme, le racisme anti-noir et le racisme envers les Autochtones. Deuxièmement, il doit établir et financer adéquatement des programmes et initiatives de lutte contre la haine et le racisme. Troisièmement, le gouvernement doit prendre des mesures concrètes pour identifier et éliminer la discrimination systémique, y compris en rendant obligatoire la collecte de données relatives aux droits de la personne par l'ensemble des services gouvernementaux.

Depuis plus de 20 ans, le gouvernement exige que ses ministères mènent des analyses d'impact sexospécifiques. Par conséquent, notre recommandation finale est d'exiger des analyses d'impact fondées sur la race.

Donnons au monde un Canada auquel nous aspirons tous, un Canada où les droits de la personne sont une réalité de la vie pour toutes et tous. Et assurons-nous de ne pas laisser les personnes qui se préoccupent davantage de définir le racisme que de l'éliminer miner nos efforts.

« La lutte contre le racisme est au cœur de nos activités
depuis nos tout débuts, et nous réclamons depuis longtemps l'élargissement des efforts
du gouvernement et de ses organismes à ce chapitre. »

RENOUVELLEMENT DES MESURES DE LUTTE CONTRE LE RACISME DU GOUVERNEMENT

Dans un mémoire présenté en mai 2017 au Comité permanent des affaires gouvernementales, la CODP s'est dite heureuse d'accueillir le projet de loi 114, la *Loi prévoyant des mesures contre le racisme*, qui a plus tard dans l'année été adoptée sous le nom de *Loi de 2017 contre le racisme*. La lutte contre le racisme est au cœur de nos activités depuis nos tout débuts, il y a 56 ans, et nous réclamons depuis longtemps l'élargissement des efforts du gouvernement et de ses organismes à ce chapitre.

Nous sommes heureux d'apprendre le dépôt de mesures législatives qui exigent l'engagement soutenu du gouvernement envers la lutte contre le racisme et incluent plusieurs mesures clés de lutte contre le racisme. Parmi ces mesures figurent l'adoption d'une stratégie antiraciste mesurable, dotée de cibles et d'indicateurs, l'application d'une perspective antiraciste aux travaux d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques gouvernementales, ainsi que la collecte, l'analyse et la divulgation de données relatives à la race.

Nous sommes aussi heureux de constater que le Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme, intitulé *Une meilleure façon d'avancer*, reconnaît les aspects intersectionnels du racisme et de la discrimination, et contient des initiatives ciblant les formes systémiques de racisme ayant des répercussions sur de nombreux groupes racialisés. Le Plan stratégique aborde également la hausse inquiétante de l'antisémitisme et de l'islamophobie au sein de la société.

Bien que le cadre d'évaluation de l'impact de l'action contre le racisme mis en avant dans le projet de loi représente un pas positif pour l'avenir, la CODP recommande de prendre des mesures additionnelles pour faire en sorte que le cadre améliore la vie des personnes racialisées de l'ensemble de l'Ontario.

Nous continuons d'exhorter le gouvernement à rendre obligatoire la collecte de données désagrégées relatives à la race dès que possible. Nous l'engageons également à régler toute question soulevée par les données recueillies.

La *Loi de 2017 contre le racisme* offre un bon point de départ pour l'identification de la discrimination raciale systémique. Mais elle pourra uniquement produire un changement réel sur le terrain quand elle donnera lieu à des gestes concrets. Voilà le défi des prochaines années.

« **En Ontario vivent 611 000 francophones**, dont 10 % appartiennent à des minorités visibles. Je félicite la CODP de s'être engagée à comprendre la composition historique et sociodémographique des diverses communautés francophones. Bien que des progrès importants aient été faits pour respecter les deux langues officielles, le besoin d'éduquer et de sensibiliser davantage les Ontariennes et Ontariens se fait encore ressentir. »

Léonie Tchatat, commissaire de la CODP

PASSER DE LA COLLECTE FACULTATIVE À LA COLLECTE OBLIGATOIRE DE DONNÉES

En septembre 2017, nous avons écrit à l'honorable Michael Coteau, ministre délégué à l'Action contre le racisme à propos de l'importance de rendre obligatoires les activités de collecte de données prévues dans la *Loi contre le racisme*. Nous avons exhorté le gouvernement à adopter un règlement exigeant que les organismes du secteur public recueillent et analysent des données relatives à la race, et en fassent rapport. Plus particulièrement, lui demandons d'exiger par règlement que les organismes du secteur public, y compris les organismes des domaines de la santé, des services correctionnels, du maintien de l'ordre, de l'éducation et du bien-être de l'enfance, recueillent et analysent des données relatives à la race, et en fassent publiquement rapport. Le règlement adopté doit énoncer les données spécifiques devant être recueillies dans chaque domaine spécifique, ce qui exigera la tenue de consultations avec le ministère ou organisme du secteur public pertinent, des groupes communautaires et de défense des droits, le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario et la CODP.

Le règlement a été adopté en avril 2018, et nous l'examinons actuellement.

LIEN ENTRE LE CODE ET LES DROITS DE LA MINORITÉ FRANCOPHONE

En juin 2017, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié un énoncé de politique qui expose le lien entre le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la discrimination fondée sur la langue et les droits de la minorité francophone en vertu d'autres textes législatifs. Cet énoncé offre un aperçu des formes de discrimination fondée sur la langue, en relation avec les motifs protégés par le *Code*. Il fait également part de préoccupations relatives au traitement différentiel réservé aux groupes francophones, y compris les communautés francophones racialisées. Cet énoncé vise à promouvoir le respect envers la dignité inhérente des Franco-Ontariennes et des Franco-Ontariens, ainsi que leur pleine participation à la société sans discrimination fondée sur les motifs du *Code* liés à la langue.

« Un événement absolument merveilleux et nécessaire!

Nous avons besoin de ce genre de discussions plus souvent! »

Participant de l'événement Restons Locaux
à London, Ontario.

CONSEILS PRATIQUES : CRÉATION D'UNE CULTURE DE RESPONSABILISATION EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

L'éducation sur les droits de la personne constitue un investissement judicieux. Lorsque les gens connaissent leurs droits et responsabilités, bien des requêtes inutiles auprès du TDPO peuvent être évitées. En 2017-2018, la CODP a pris part, à titre de participante ou d'animatrice, à 67 séances de formation rassemblant plus de 7 000 personnes. Par exemple :

- Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité—table ronde sur la communauté LGBTQ, l'emploi et la loi
- Muslim Council of Peel—atelier de survol des droits de la personne et des tendances émergentes touchant la communauté musulmane
- Association ontarienne des commissions des services policiers—allocution sur les droits de la personne et les services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel
- Association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario—atelier sur l'accommodement des employés handicapés
- Ministère de la Santé et des Soins de longue durée—présentation sur les maladies et handicaps liés à l'environnement
- Conseil scolaire de district de la région de York—atelier sur le respect des droits de la personne
- Région de Durham—journée de formation sur une variété de questions actuelles relatives aux droits de la personne, allant des droits issus des traités aux handicaps, en passant par l'obligation d'accommodement
- Restons locaux London—formation d'une journée complète sur les questions actuelles relatives aux droits de la personne, allant de la discrimination systémique à la prévention du harcèlement sexuel et fondé sur le sexe.

La commissaire en chef Renu Mandhane a prononcé 41 allocutions (y compris deux par vidéoconférence) durant des séances offertes partout en Ontario et auxquelles plus de 5 200 personnes ont participé. Voici quelques faits marquants :

- Table ronde sur la pauvreté de Halton, Oakville, discours principal
- Conférence du Forum canadien des ombudsmans (FCO) et de l'Association of College and University Ombudspersons, Ottawa, présentation de groupe
- Ontario Principals' Council, Mississauga, discours principal
- Chiefs of Ontario, Première Nation de Lac Seul (par vidéoconférence).

Journée de formation réussie dans la région de Durham

Selon le Women's Multicultural Resource & Counselling Centre :

« La journée du jeudi 27 avril 2017 dans la région de Durham fut superbe, un événement historique. Deux cents invités de la région et d'ailleurs ont participé à la conférence. La journée de formation sur les droits de la personne "Restons locaux" de Durham a été organisée par le Women's Multicultural Resource and Counselling Centre of Durham (WMRCC). Fruit et d'un partenariat entre l'Université Trent et la municipalité régionale de Durham, la formation a eu lieu au campus d'Oshawa de l'Université Trent et a été dirigée par la commissaire en chef et le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). »

Ce que les gens ont dit de Restons Locaux London

« Un événement absolument merveilleux et nécessaire!
Nous avons besoin de ce genre de discussions plus souvent! »

« [Le commissaire de la CODP] Maurice Switzer était bien renseigné, stimulant et inspirant—je pourrais l'écouter toute la journée. »

« J'aimerais qu'on mette l'accent sur le maintien de l'ordre, les tribunaux et les services correctionnels. En tant qu'avocat plaidant au criminel, je vois des problèmes tous les jours et j'aimerais avoir l'information et la capacité requises pour prendre des mesures concrètes. »

« J'aimerais en apprendre davantage sur la façon d'être un allié approprié et efficace. »

« **Le nouveau programme d'apprentissage en ligne** de la Commission constitue une ressource fantastique pour ce qui est de cerner le racisme et de s'y attaquer. Les membres de la fonction publique de l'Ontario auront tous l'occasion de suivre cette formation dans le cadre de l'application de notre politique interne de lutte au racisme. En nous attaquant de front au problème du racisme systémique, nous pourrions atteindre l'objectif que nous nous sommes fixé d'aménager un milieu de travail des plus inclusifs, équitables et respectueux. »

Steve Orsini, chef de la fonction publique de l'Ontario

DÉNONCEZ-LE : NOUVEAU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE ÉLECTRONIQUE FAVORISANT L'ÉDUCATION ANTIRACISME ET L'INCLUSION EN ONTARIO

Le 21 mars 2018, nous avons célébré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination en lançant [*Dénoncez-le*](#). Ce nouveau programme interactif d'apprentissage en ligne a été conçu pour mieux sensibiliser le public à l'histoire et à l'effet du racisme et de la discrimination raciale, et promouvoir une culture des droits de la personne en Ontario.

Le document *Dénoncez-le* repose sur le document de la CODP intitulé *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, qui gravite autour d'exemples pratiques et encourage le dialogue sur l'exclusion, la discrimination et le harcèlement fondés sur la race. Le programme d'apprentissage en ligne est également un outil efficace en milieu de travail. Un projet est en cours en vue d'offrir cette formation à 60 000 employés de la fonction publique de l'Ontario.



SENSIBILISER LES NOUVEAUX ARRIVANTS AUX DROITS DE LA PERSONNE

En 2017, nous avons lancé une nouvelle série vidéo intitulée [*Les droits de la personne et les nouveaux arrivants*](#). Ces courtes vidéos ont été créées pour aider les réfugiés syriens en leur donnant un aperçu des droits de la personne en Ontario. Bien sûr, ces vidéos peuvent aussi servir à expliquer à tous les nouveaux arrivants, aux organismes de soutien et au grand public leurs droits et responsabilités aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Les courtes vidéos sont en anglais et en français, et en version sous-titrée en langue arabe :

- Le harcèlement racial
- Le logement est un droit de la personne
- La discrimination fondée sur la croyance
- La suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne. »



RÉSUMÉ FINANCIER DE 2017-2018

(du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018)

(en milliers de dollars)	Prévisions publiées 2017-2018	Budget révisé au 31 mars 2018	Dépenses réelles au 31 mars 2018	Écart à la fin de l'exercice 2017-2018 par rapport au budget révisé \$ %	
SALAIRES ET TRAITEMENTS	4 682,1	3 893,6	3 876,8	16,8	0,43 %
AVANTAGES SOCIAUX	362,2	481,4	488,0	-6,6	-1,38 %
AUTRES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DIRECTS	517,9	931,0	898,8	32,2	3,46 %
TOTAL DES DÉPENSES	5 562,2	5 306,0	5 263,6	42,4	0,80 %

INVESTIR dans l'avenir

Alors que s'amorce la deuxième année de notre plan stratégique quinquennal, nous œuvrons à l'atteinte des résultats suivants :

1

RÉCONCILIATION

- Engagement exécutoire envers la mise en œuvre efficace de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*
- Surveillance et mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR)

2

JUSTICE PÉNALE

- Responsabilité en matière de profilage racial et stratégies efficaces d'élimination du profilage racial
- Mise en œuvre en temps opportun de la *Loi sur la transformation des services correctionnels* dans tous les établissements correctionnels de la province

3

PAUVRETÉ

- Adoption d'une approche de réduction de la pauvreté et de l'itinérance fondée sur les droits de la personne
- Interdiction de la discrimination fondée sur la « situation sociale » aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario

4

ÉDUCATION

- Éducation inclusive et accessible pour les enfants handicapés
- Écoles offrant aux enfants une éducation sur les droits de la personne et responsabilités connexes

5

ATOUTS FONDAMENTAUX

- Collecte obligatoire de données relatives aux droits de la personne dans des secteurs clés, y compris le maintien de l'ordre, les services correctionnels, l'éducation, le bien-être et la santé des enfants
- Leadership sur le plan des questions de droits de la personne émergentes et critiques

**AGIR AUJOURD'HUI,
INVESTIR DANS L'AVENIR**

Publié par la Commission
ontarienne des droits
de la personne

© 2018,
Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0702-0358

Available in English

RÉDACTRICE EN CHEF
Rosemary Bennett

**AUTEURS
COLLABORATEURS**
Dianne Carter
Insiya Essajee
Nika Farahani
Janina Fogels
Sunil Gurmukh
Matthew Horner
Anya Kater
Reema Khawja
Renu Mandhane
Jeff Poirier
Cherie Robertson
Rita Samson

**DIRECTRICE
DE PRODUCTION**
Vanessa Tamburro

**CONCEPTION ET
DESIGN**
HM&E Design
Communications

PHOTOGRAPHIE
Rosemary Bennett
Rafaela Biazzi (couverture)
Michelle-Andrea Girouard
Paul Lantz
Vanessa Tamburro

ÉDITEUR VIDÉO
Richard Fouchaux

DISTRIBUTION
Alicia Carr

COLLABORATEURS
Lyndsey Fonger
Alicia A. Pereira

Personnel de la CODP
représenté à la première
section

Publié par la Commission ontarienne
des droits de la personne
Toronto, Ontario, Canada

© 2018, Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0702-0358

Available in English

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

