

Favoriser une culture fondée sur la dignité et le respect :

une responsabilité partagée



**Commission ontarienne des
droits de la personne
Rapport annuel 2024-2025**



**Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne**



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Favoriser une culture fondée sur la dignité et le respect : une responsabilité partagée

Commission ontarienne des droits de la personne

Juin 2025

Disponible en ligne: <https://www.ohrc.on.ca>

Available in English

ISBN :

978-1-4868-9079-8 (Print)

978-1-4868-9081-1 (HTML)

978-1-4868-9083-5 (PDF)



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Le 26 juin 2025

Présidente de l'Assemblée législative de l'Ontario

Pièce 180, Édifice de l'Assemblée législative

Queen's Park

Toronto (Ontario) M7A 1A2

Madame la Présidente,

Conformément au paragraphe 31.6 (2) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) 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 le plaisir de vous présenter le document ***Favoriser une culture fondée sur la dignité et le respect : une responsabilité partagée***, le rapport annuel de la CODP qui fait état de ses activités du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

Patricia DeGuire

Commissaire en chef

Commission ontarienne des droits de la personne

Vision de la CODP

Créer une société inclusive où le respect des droits de la personne est une réalité et où tous sont appréciés et traités avec dignité et respect, ont un sentiment d'appartenance et s'efforcent de promouvoir et de protéger les droits de la personne.

Mission de la CODP

Créer un climat fondé sur la compréhension et le respect mutuel pour la dignité de toutes les personnes en faisant la promotion des droits de la personne en Ontario et en les protégeant, ainsi qu'en s'attaquant à la discrimination systémique.

Reconnaissance du territoire

La CODP a ses bureaux dans la ville connue sous le nom de Toronto, où nous sommes des invités sur les terres visées par le traité et le territoire de la Première Nation des Mississaugas de la rivière Credit. La CODP reconnaît que ces terres font partie du territoire traditionnel de nombreuses Premières Nations, y compris celles des Mississaugas de la rivière Credit et des peuples haudenosaunee, chippewa et wendat. La CODP reconnaît également que Toronto accueille maintenant une variété de Premières Nations et de communautés inuites et métisses. Il est important de se rappeler que la ville de Toronto est assujettie au Traité 13, aux traités Williams et au traité « du bol à une cuillère ». La CODP est reconnaissante envers les peuples autochtones qui ont pris soin des terres de l'ensemble de l'île de la Tortue et continuent de le faire.

Table des matières

Message de la commissaire en chef	6
2024-2025 – Quelques chiffres	10
Réconciliation avec les Autochtones	12
Justice pénale	22
Santé et bien-être	26
Éducation	31
Culture des droits de la personne	45
Priorité opérationnelle de la CODP - Résultats organisationnels	60
Sommaire financier	74

Message de la commissaire en chef

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de 2024-2025 de la Commission ontarienne des droits de la personne (la « CODP » ou la « Commission »), qui souligne les efforts qu'elle déploie pour s'acquitter de son mandat envers le public.

L'Ontario compte plus de 16,1 millions d'habitants aux habiletés, identités et antécédents variés, qui vivent et travaillent ensemble. Il est donc primordial de respecter la dignité et la valeur de chaque Ontarien(ne). Le maintien de notre démocratie dépend de ce respect.

Les droits de la personne sont inaliénables. Chaque personne et chaque organisme, dont les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services, ont un rôle à jouer pour faire valoir ces droits. Tous doivent respecter la dignité des personnes en observant le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code »), qui rassemble les normes minimales à suivre pour s'acquitter de leurs obligations.

Le *Code* l'emporte sur toutes les autres lois de l'Ontario. Le préambule du *Code* est clair : « L'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination ». Il est donc important de rappeler à la population ontarienne cette valeur précieuse, surtout maintenant, en cette période où la démocratie est fragilisée, où les incidents motivés par la haine se multiplient et où le racisme systémique, la discrimination en emploi et la précarité du logement s'aggravent en Ontario et au Canada.

Le rôle de la CODP d'assurer le respect du *Code* est crucial; il consiste à créer un environnement valorisé, sûr et respectueux pour tous en défendant les droits de la personne dans l'ensemble des secteurs. Au cours de l'année écoulée, la Commission s'est attaquée à la discrimination systémique et a amplifié les voix de ses collaborateurs, mettant en relief nos responsabilités collectives. Nous avons déployé nos efforts dans différents domaines : réforme de l'éducation; hommage aux Ontarien(ne)s qui contribuent à créer une culture des droits de la personne en Ontario; lutte contre la discrimination envers les Autochtones dans le système de santé; collaborations visant à atténuer l'impact de la technologie sur les droits de la personne, entre autres.

En voici des exemples :

- Mise à jour pour veiller à ce que tous les élèves de l'Ontario aient accès aux soutiens dont ils ont besoin pour apprendre à lire dans la [Mise à jour du rapport sur le droit de lire à l'occasion de son deuxième anniversaire](#).
- Lancement du rapport [Rêves repoussés : faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario](#), un plan d'action qui appelle les détenteurs d'obligations à prendre des mesures immédiates et décisives pour s'attaquer à la discrimination que subissent les élèves et les éducateurs(trices) noir(e)s dans le système d'éducation publique.
- Collaboration avec la Commission du droit de l'Ontario pour lancer l'outil [Évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur les droits de la personne](#), qui aide les organismes à évaluer et à atténuer

l'impact des systèmes d'intelligence artificielle (IA) sur les droits de la personne.

- Hommage à des champions des droits de la personne lors de la deuxième édition biennale des [Prix Daniel G. Hill pour la promotion des droits de la personne](#).
- Lancement de la campagne [Le saviez-vous?](#) dans les médias sociaux pour présenter des faits sur les droits et les obligations de chaque personne en vertu du *Code*.
- Collaboration avec des communautés autochtones pour lutter contre la [discrimination envers les Autochtones dans le système de soins de santé de l'Ontario](#).
- Poursuite de la collaboration avec le Service de police de Toronto (SPT) et la Commission de services policiers de Toronto (CSPT) pour assurer la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport d'enquête de 2023 sur la discrimination envers les personnes noires par le SPT, [De l'impact à l'action](#).
- Élaboration d'une politique sur les déterminants de la santé, notamment le logement, l'itinérance et les droits de la personne, pour faire face à la crise du logement et de l'itinérance.

Ces réalisations et les efforts soutenus déployés par la CODP soulignent qu'il faut transformer la culture par souci d'inclusion et pour susciter chez chacun un fort sentiment d'appartenance. Les crises mondiales devraient renforcer notre engagement envers la démocratie et nous rappeler que le *Code* nous aide à lutter contre la discrimination dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du logement et de

l'emploi, déterminants socioéconomiques majeurs qui influent sur le quotidien des citoyens les plus marginalisés de l'Ontario.

La Commission reste déterminée à collaborer sans relâche avec les détenteurs de droits et les détenteurs d'obligations pour promouvoir le respect strict du *Code* par l'information, l'élaboration de politiques, la tenue d'enquêtes publiques et des actions en justice dans des cas stratégiques. Nous continuerons de favoriser une culture fondée sur la dignité et le respect dans nos collectivités, et nous vous invitons à unir vos efforts aux nôtres pour améliorer la qualité de vie de toute la population ontarienne.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia DeGuire', is shown within a light gray rectangular box.

La commissaire en chef,
Patricia DeGuire

2024-2025 – Quelques chiffres

Couverture médiatique

400

Nombre de personnes ayant regardé la diffusion continue en direct sur YouTube du lancement du plan d'action [Rêves repoussés : faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario](#) le 27 mars 2025. Couverture médiatique assurée par six organes de presse.

21 558

Nombre de fois où a été vue la [campagne dans les médias sociaux](#) sur le plan d'action Rêves repoussés.

3 518

Nombre de fois où a été vu l'outil [Évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur les droits de la personne](#) dans les médias sociaux.

Interactions avec le site Web en 2024

215 238

Nombre total de personnes ayant eu accès au [programme d'apprentissage](#) en ligne de la CODP.

171 307

Nombre de personnes ayant consulté [Travailler ensemble](#) par l'entremise du site Web de la CODP et de systèmes externes de gestion de l'apprentissage.

23 337

Nombre de personnes ayant consulté [Dénoncez-le : Racisme, discrimination raciale et droits de la personne](#) par l'entremise du site Web de la CODP et de systèmes externes de gestion de l'apprentissage.

13 232

Nombre de personnes ayant consulté [Droits de la personne 101](#) par l'entremise du site Web de la CODP et de systèmes externes de gestion de l'apprentissage.

Réconciliation avec les Autochtones



Groupe consultatif pour la réconciliation avec les Autochtones

La CODP s'est engagée à tirer des enseignements du Groupe consultatif pour la réconciliation avec les Autochtones (le « Groupe consultatif ») et à lui demander conseil. Les membres du groupe consultatif proviennent de différents organismes et communautés des Premières Nations, inuits, métis et autochtones en milieu urbain, qui sont conscients de la discrimination et des inégalités que les Autochtones continuent de subir en Ontario.

Le groupe consultatif s'est réuni trois fois, en mai, octobre et janvier 2024-2025. Ses membres ont fourni de précieux conseils sur les initiatives de la CODP concernant la discrimination envers les Autochtones dans les soins de santé. En outre, le groupe consultatif a donné son avis sur une ébauche de guide et de fiches d'information concernant la discrimination envers les Autochtones dans les commerces de détail, ainsi que sur un énoncé de politique concernant les pratiques d'embauche appropriées sur le plan culturel pour pourvoir des postes spécifiques aux Autochtones. De plus, les membres ont échangé des renseignements sur des enjeux nouveaux et existants en matière de droits de la personne qui touchent leurs communautés. En donnant généreusement de leur temps et de leurs connaissances, les membres du groupe consultatif continuent d'aider la CODP à répondre aux priorités et aux besoins des membres des communautés des Premières Nations, inuites, métisses et autochtones en milieu urbain.

Membres

- Brian Eyolfson (président), membre de la Première Nation Couchiching et commissaire de la CODP
- Nancy Rowe (Giidaakunadaad), gardienne du savoir, Mississaugas de la Première Nation de Credit
- Tim Bucci, directeur, justice, Six Nations de la Rivière Grand
- Doug Cheechoo, agent des projets spéciaux, Mushkegowuk Council
- Emmanuel Dowuona, directeur des politiques et des relations avec le gouvernement, et Stan Williams, analyse des politiques, Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres
- Karen Drake, membre de la Wabigoon Lake Ojibway Nation, professeure agrégée, École de droit Osgoode Hall, Université York, et ancienne commissaire de la CODP
- Lyndia Jones, directrice de la santé, Independent First Nations
- Coralee Mcguire-Cyrette, directrice générale, Ontario Native Women's Association
- Jennifer St. Germain, stratège en chef, Nation métisse de l'Ontario
- Maurice Switzer, citoyen de la Première nation des Mississaugas d'Alderville, directeur, Nimkii Communications, et ancien commissaire de la CODP

Observateurs

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

Division de la justice pour les Autochtones, ministère du Procureur général

Lutter contre la discrimination envers les Autochtones dans les soins de santé

En avril 2024, la CODP a annoncé qu'elle comptait collaborer avec ses partenaires autochtones à l'élaboration d'une politique en matière de droits de la personne consacrée à la lutte contre la discrimination envers les Autochtones, qui est bien ancrée et répandue dans le système de soins de santé de l'Ontario.

Les partenaires autochtones ont appelé la CODP à prendre des mesures urgentes pour s'attaquer à ce problème grave.

La CODP reconnaît que, depuis des années, les organismes et les communautés autochtones dénoncent les multiples formes de discrimination envers les Autochtones dans la prestation des soins de santé. La CODP est reconnaissante de tout le travail inestimable qui a déjà été accompli à ce sujet. De concert avec ses partenaires autochtones, la CODP veut y donner suite en appliquant une optique fondée sur les droits de la personne.

Les fournisseurs de soins de santé de l'Ontario ont l'obligation de prévenir et de combattre la discrimination, y compris envers les Autochtones. La CODP élabore une ligne directrice qui donnera aux fournisseurs de soins de santé des conseils pratiques sur ce qu'ils

devraient faire pour s'acquitter des obligations que leur impose la loi. Cette ligne directrice aidera aussi les Premières Nations, les Inuit(e)s, les Métis(ses) et les Autochtones en milieu urbain à comprendre les protections que leur confère le *Code* lorsqu'ils cherchent à obtenir des soins de santé. Par ailleurs, elle servira d'outil que les organismes et communautés autochtones pourront invoquer pour responsabiliser les fournisseurs de soins de santé.

À cette fin, pendant l'exercice 2024-2025, la CODP a organisé des groupes de discussion et des entrevues avec des professionnels de la santé et des membres d'organismes et de communautés des Premières Nations, métis, inuits et autochtones en milieu urbain à l'échelle de la province. Cet exercice visait à mieux comprendre les défis systémiques, les solutions possibles et les pratiques judicieuses qui permettraient de créer un milieu de soins de santé approprié sur le plan culturel et non discriminatoire. La CODP a également tenu un sondage en ligne pour recueillir des renseignements sur les expériences vécues de discrimination. Au cours de l'année qui vient, la CODP rendra public un rapport résumant ce qui a été recueilli et entendu au cours de ces consultations.

Discrimination envers les Autochtones dans les commerces de détail

La CODP collabore avec l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres (OFIFC), des étudiant(e)s en droit autochtone de l'Université de Toronto et le personnel d'Étudiant(e)s pro bono du Canada (EPBC) à l'élaboration d'un guide contenant des renseignements sur les droits de la personne en lien avec la discrimination envers les Autochtones dans

les commerces de détail. Ce travail s'inscrit dans le Programme des droits de la personne des peuples autochtones, une initiative conjointe de l'OFIFC et d'EPBC.

De nombreux Autochtones subissent de la discrimination quand ils font des achats. Ce guide fournira des renseignements sur les protections prévues dans le *Code* concernant la discrimination et le harcèlement que les Autochtones peuvent subir dans les commerces de détail. Il est destiné aux Autochtones en tant que détenteurs de droits pour les aider à exercer leur droit à la non-discrimination. Ce guide s'adresse également aux détenteurs d'obligations des commerces de détail, par exemple, les propriétaires d'entreprises, les employé(e)s et les fournisseurs externes, afin d'améliorer leur compréhension de l'obligation qu'ils (elles) détiennent de prévenir la discrimination et le harcèlement envers les client(e)s autochtones.

Ce guide donnera un aperçu des protections que prévoit le *Code* et définira des termes importants (p. ex., discrimination raciale, harcèlement, milieu empoisonné). Il traitera des expériences négatives que vivent les Autochtones dans les commerces de détail en soulignant différents faits vécus pouvant inclure des remarques désobligeantes, un ton désagréable, ou être ignoré, mais aussi des cas plus extrêmes de discrimination, tels que le profilage racial et la surveillance ciblée de la part du personnel ou du service de sécurité.

Ce guide traitera également de la discrimination et du harcèlement distincts que subissent les personnes des Premières Nations inscrites en vertu de la *Loi sur les Indiens* lorsqu'elles présentent leur carte de statut. Il peut s'agir par exemple de situations où elles la présentent comme carte d'identité ou demandent l'exemption fiscale à laquelle

elles ont droit en vertu de traités et d'ententes connexes. Plus spécifiquement, le guide précisera que si un(e) détaillant(e) n'est pas tenu(e) d'accorder l'exemption fiscale au point de vente, il (elle) doit respecter le *Code* lorsqu'un(e) client(e) des Premières Nations lui présente une carte de statut.

Le guide s'accompagnera de deux fiches d'information pratiques résumant les renseignements détaillés qui sont présentés :

L'une de ces ressources sera conçue pour aider les détenteurs de droits à déterminer s'ils ont subi de la discrimination en contravention du Code. Elle leur proposera aussi des mesures tangibles à prendre s'ils croient que l'on a enfreint leurs droits.

L'autre ressource sera adaptée aux besoins des détenteurs d'obligations pour les aider à comprendre ce qui peut constituer de la discrimination et du harcèlement envers les Autochtones dans leur entreprise. Elle propose également des mesures à prendre pour prévenir les violations des droits de la personne et y faire face.

Après la publication, la CODP continuera de collaborer avec l'OFIFC et l'EPBC pour assurer la diffusion à grande échelle du guide et des fiches d'information et en faire la promotion, particulièrement auprès des organismes et communautés autochtones. Nous trouverons également des occasions d'instruire le public par des initiatives diverses, par exemple, des séances d'information juridique dans les cliniques du Programme des droits de la personne des peuples autochtones à Thunder Bay et à Ottawa, des webinaires dans les centres d'amitié à l'échelle de l'Ontario, un épisode thématique dans le balado du Programme des droits de la personne des peuples autochtones et des

clips vidéo dans le cadre d'une campagne d'information sur les réseaux sociaux.

« L'OFIFC est ravie de collaborer avec la CODP pour sensibiliser le public au racisme envers les Autochtones, qui est répandu dans les activités de tous les jours, comme le magasinage. Nous espérons que ce travail fera mieux comprendre les droits de la personne dans la communauté autochtone, afin de donner à ses membres la confiance et les outils nécessaires pour faire valoir leurs droits, malgré le racisme et la discrimination. » [Traduction]

Sean Longboat, codirecteur général
Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres (OFIFC)

« EPBC est reconnaissant à la CODP pour son engagement de longue date envers le Programme des droits de la personne des peuples autochtones, y compris notre collaboration pour élaborer des ressources éducatives sur la discrimination que subissent les Autochtones dans les commerces de détail. Ces ressources seront précieuses pour les cliniques des droits de la personne du programme et, de façon générale, sensibiliseront à ces injustices qui sévissent encore trop fréquemment dans la province pour que nous puissions y faire face. » [Traduction]

Jason Goodman, ancien Directeur
Justice familiale, Étudiant(e)s Pro Bono du Canada

Embauche pour des postes spécifiques aux Autochtones

La CODP élabore actuellement un énoncé de politique sur les pratiques appropriées d'embauche pour les postes spécifiques aux Autochtones. Cette initiative fait suite à la demande du Groupe consultatif pour la réconciliation avec les Autochtones, avec lequel la CODP a travaillé en étroite collaboration pendant tout ce projet, de répondre aux allégations d'usurpation de l'identité autochtone par des personnes non autochtones.

Cet énoncé de politique apportera aux employeurs des lignes directrices afin de pourvoir des postes spécifiques aux Autochtones dans le respect des obligations que leur impose le *Code*. Il précisera comment les employeurs peuvent collaborer avec des peuples et organismes autochtones locaux pour élaborer des processus qui sont appropriés sur le plan culturel et acceptables pour confirmer les revendications d'identité autochtone. L'énoncé de politique sera accompagné d'un guide contextuel qui contiendra des renseignements supplémentaires sur le contexte historique et moderne de ces enjeux.

Couverture médiatique

- The Sudbury Star, 24 décembre 2024, « [Indigenous family kicked off North Bay city bus, awarded compensation](#) ».
- Law Times News, 1^{er} mai 2024, « [Ontario Human Rights Commission addresses Indigenous-specific discrimination in healthcare](#) ».
- The Manitoulin Expositor, 19 mars 2025, « [Indigenous children in care face poorer health outcomes, a crisis StatsCan report highlights](#) ».

Justice pénale



De l'impact à l'action : le point sur les progrès

La CODP surveille de près les progrès du Service de police de Toronto et de la Commission de services policiers de Toronto en vue de mettre en œuvre les recommandations qu'elle a formulées dans son rapport [De l'impact à l'action](#) publié en 2023. Ce rapport comprend plus de 100 recommandations visant à faire face concrètement au racisme envers les personnes noires par le Service de police.

Pour rétablir la confiance des communautés noires, il est essentiel que ces recommandations soient mises en œuvre par des mesures précises, systémiques, concrètes et exécutoires, surveillées par un organisme indépendant. La CODP maintient son engagement à l'égard de ce processus et demeure résolue à éliminer le racisme systémique envers les personnes noires dans les services policiers.

Reconnaître la dignité des personnes vivant dans une pauvreté extrême

Les Autochtones, les personnes vivant avec une maladie mentale ou une dépendance, les bénéficiaires de l'aide sociale, les jeunes et les membres de la communauté 2ELGBTQI+ sont surreprésentés parmi les personnes en situation d'itinérance. Bon nombre de ces personnes ont recours à la mendicité pour survivre.

Le 2 avril 2024, dans l'affaire *Fair Change v. Ontario*, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a invalidé des dispositions de la *Loi sur la sécurité dans les rues* qui interdisent la mendicité dans certaines circonstances dans les lieux publics, notamment près des guichets automatiques, des

arrêts de transports en commun et des toilettes publiques, parce que ces dispositions enfreignent le droit à la liberté d'expression que confère l'alinéa 2 b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, (la « *Charte* »). La Cour a également conclu que les dispositions jugeant certains comportements « agressifs », comme faire de la sollicitation tout en étant sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, enfreignent la présomption d'innocence prévue à l'alinéa 11 d) de la *Charte*.

La CODP est intervenue dans cette contestation fondée sur la *Charte* et a fait valoir que la dignité humaine, qui est le fondement des droits à l'égalité prévus dans le *Code* et la *Charte*, devrait être au cœur de l'examen des infractions présumées des droits. La Cour n'a pas conclu en l'occurrence que les droits à l'égalité prévus à l'article 15 avaient été enfreints, mais elle était d'accord avec les arguments de la CODP voulant que le fait de demander de l'argent représente une forme essentielle d'interaction sociale et que la mendicité soit peut-être la seule forme d'expression à la disposition de nombreuses personnes qui demandent de l'aide.

Par suite de cette décision, les personnes qui mendient pour survivre n'accumuleront plus d'amendes qu'elles ne peuvent pas payer et ne risqueront plus d'être incarcérées lorsque leur conduite ne constitue pas une menace à la sécurité publique et ne nuit pas à l'utilisation de l'espace public. La décision de la Cour établit un précédent important concernant le respect de la dignité des personnes de la rue et de leur droit d'être vues et entendues.

Couverture médiatique

- CBC News, 26 avril 2024, « [Thunder Bay police board administrator 's 2-year term ends, report recommends that local control resume](#) ».
- CBC News, 7 juin 2024, « [Prisoners in Hamilton put in segregation at far greater rate than any other Ontario jail, data shows](#) ».
- *Toronto Star*, 7 mars 2025, « [Senior police officer accused of coverup](#) ».

Santé et bien-être



Politique sur le logement, l'itinérance et les droits de la personne

Étant donné l'intensification des problèmes liés au logement et à l'itinérance partout au Canada, y compris en Ontario, la CODP élabore une nouvelle politique pour expliquer aux détenteurs d'obligations en quoi leurs actes pourraient enfreindre les droits des personnes en situation ou à risque d'itinérance, y compris celles qui vivent dans des campements. De plus, cette politique fera mieux connaître les approches fondées sur les droits de la personne pour s'attaquer à la crise du logement et de l'itinérance d'une manière qui respecte la dignité et les droits des personnes.

Lettres à des municipalités concernant l'itinérance et les campements de sans-abri

Au printemps 2024, la CODP a écrit à deux municipalités concernant leur approche et leurs mesures pour faire face à la crise de l'itinérance sans abri dans leur communauté.

La CODP reconnaît les défis auxquels font face toutes les municipalités concernant les enjeux liés au logement et à l'itinérance, à la santé mentale, aux dépendances et à la pauvreté. Tous les ordres de gouvernement en partagent la responsabilité, mais les municipalités se trouvent souvent aux premières lignes de ces problèmes sociaux systémiques.

Le 24 mars 2024, la CODP a écrit une [lettre](#) à la ville de Cobourg pour lui faire part de ses préoccupations concernant le règlement sur les

établissements de soins d'urgence (Emergency Care Establishment By-law) qui risque d'imposer des restrictions inutiles aux habitations transitoires et aux refuges d'urgence et d'avoir des répercussions discriminatoires sur des personnes marginalisées qui sont protégées par le *Code*. Ces personnes comprennent les personnes handicapées, y compris celles qui ont des problèmes de santé mentale ou de dépendance, des personnes qui reçoivent l'aide sociale, des personnes autochtones et racialisées, des membres de la communauté 2ELGBTQI+, des jeunes et des femmes et enfants fuyant une situation de violence familiale.

Le 1^{er} mai 2024, la CODP a écrit une [lettre](#) à la ville de Kingston pour lui faire part de ses préoccupations concernant l'intention de la ville d'exiger que les personnes en situation d'itinérance sans abri à Belle Park démantèlent leurs abris et retirent leurs effets personnels pendant la journée. Cette lettre faisait état d'une décision judiciaire voulant que, là où il n'y a pas suffisamment de lits d'hébergement, l'État ne puisse pas interdire aux personnes en situation d'itinérance d'aménager leur propre abri sur des terres publiques. Une telle interdiction porte atteinte aux droits à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne prévus dans la *Charte*.

La CODP a encouragé les deux municipalités à collaborer avec les autres ordres de gouvernement, les détenteurs d'obligations et les parties prenantes concernées afin d'adopter une approche fondée sur les droits de la personne qui met l'accent sur les besoins des personnes en situation d'itinérance et les soutient dans leur transition permanente hors de l'itinérance.

Couverture médiatique

- Storeys, 20 juin 2024, « [StatCan Finds Link Between Heat-Related Deaths And Rental Units](#) ».
- Global News, 10 avril 2024, « [Ontario Human Rights Commission concerned with Cobourg emergency shelter bylaw](#) ».
- The Kingston Whig Standard, 13 mai 2024, « [Human rights commissioner cautions Kingston about encampment plan](#) ».

Éducation



Deuxième anniversaire du rapport sur l'enquête « Le droit de lire »

Le 5 septembre 2024, la CODP, de concert avec Dyslexie Canada, a publié une [mise à jour](#) sur les changements importants qui ont été apportés dans le système d'éducation depuis la publication du rapport sur l'enquête « [Le droit de lire](#) ».

Publié en février 2022, le rapport « Le droit de lire » était le premier rapport du genre au Canada, réclamant que soient apportés des changements cruciaux pour l'enseignement de la lecture précoce en Ontario. Ce rapport contient 157 recommandations à l'intention des détenteurs d'obligations du secteur de l'éducation pour réagir à des enjeux clés et défendre le droit de lire. Ce rapport a poussé d'autres territoires de compétence au Canada à revoir leur enseignement de la lecture et inspiré les commissions des droits de la personne du Manitoba et de la Saskatchewan à lancer des initiatives semblables.

Ces recommandations regroupées sous six thèmes jettent des bases pour faire en sorte que le million d'enfants de l'Ontario qui ont besoin d'un enseignement systématique et explicite chaque année reçoivent le soutien nécessaire pour apprendre à lire. Ces recommandations comprennent ce qui suit :

- 1. Curriculum et enseignement :** L'adoption d'un nouveau programme de maternelle et d'un programme de langue de la 1^{re} à la 8^e année qui comportent un enseignement direct et systématique des compétences fondamentales en lecture, et la formation du personnel enseignant actuel et futur aux approches fondées sur des données probantes pour enseigner la lecture aux

élèves.

2. **Dépistage universel** : Le dépistage de chaque élève, au moins deux fois par an, de la maternelle à la 2^e année, afin d'identifier les élèves à risque de troubles de lecture, à l'aide d'outils de dépistage normalisés et fondés sur des données probantes.
3. **Mesures d'intervention en lecture** : La normalisation et la fourniture d'un financement stable pour les interventions en lecture fondées sur des données probantes et la facilitation de l'accès équitable aux interventions pour tous les élèves.
4. **Mesures d'adaptation** : L'offre et le soutien rapides de mesures d'adaptation efficaces.
5. **Évaluations professionnelles** : L'amélioration de l'accès aux évaluations professionnelles en veillant à assurer une plus grande cohérence et transparence dans le processus d'évaluation.
6. **Enjeux systémiques** : L'établissement de normes claires et cohérentes pour les conseils scolaires et la demande de collecte, d'analyse et de production de rapports de données de meilleure qualité; l'amélioration de la communication avec les élèves et les parents; la collaboration avec des spécialistes de la science de la lecture pour mettre en œuvre les recommandations de la CODP.

Dans la mise à jour après deux ans, la CODP a fait de ces thèmes des critères pour évaluer les progrès et l'incidence des recommandations du rapport « Le droit de lire ». Cette mise à jour fait état de la situation deux ans après le lancement de cette initiative marquante et traite de

changements essentiels qui ont été apportés et de nombreux autres qui sont en voie de l'être.

La mise à jour propose des modifications importantes au système d'éducation, à savoir :

- L'Ontario a révisé le curriculum d'anglais et de français de la 1^{re} à la 9^e année et les guides d'enseignement connexes en fonction des recommandations contenues dans le rapport « Le droit de lire ». Le nouveau curriculum a été conçu pour améliorer l'enseignement de la lecture au primaire et réduire la nécessité de recourir à des mesures d'intervention. Un programme révisé pour la maternelle et le jardin d'enfants entrera en vigueur en septembre 2025.
- L'Ontario a publié une note Politique/Programmes qui rend obligatoire le dépistage précoce des compétences en lecture de tous les élèves de la maternelle à la 2^e année depuis septembre 2024.
- Le ministère de l'Éducation élabore actuellement un programme d'intervention en lecture en langue française.

Bon nombre de conseils scolaires ont souscrit au rapport « Le droit de lire » et entrepris la mise à jour de leurs pratiques. Les éducateurs(trices) font preuve de créativité et veillent sans relâche à approfondir leur apprentissage et à appuyer leurs collègues pour faciliter la transition.

« L'incidence de nos initiatives précoces a été considérablement positive. Nous avons observé une hausse de la confiance et des aptitudes en lecture et écriture parmi les élèves, leur permettant d'atteindre leur plein potentiel et de réussir sur le plan scolaire. » [Traduction]

S. Krause
Near North School District

Les progrès ont été insuffisants dans le cas de certaines recommandations, à savoir :

- Formation du personnel enseignant et cours menant à une qualification additionnelle : À l'heure actuelle, de nombreux(ses) candidat(e)s à l'enseignement, qu'ils soient débutants ou expérimentés, ne sont pas préparés pour intégrer la science de la lecture dans leur pratique pédagogique et ne connaissent pas bien les recommandations issues de l'enquête « Le droit de lire ». La CODP a formulé des recommandations précises visant à mettre à jour les cours menant à une qualification additionnelle (QA) pour le personnel enseignant. Il y a encore beaucoup de travail à faire.
- Mesures d'adaptation : Il est nécessaire de fournir plus de données probantes montrant des changements systématiques dans la transparence et la responsabilité en ce qui concerne les mesures d'adaptation et les modifications.
- Évaluations professionnelles : Il ne devrait pas être nécessaire de faire l'objet d'une évaluation professionnelle pour obtenir des

mesures d'intervention ou d'adaptation, et tous les élèves en attente d'évaluation devraient recevoir un soutien efficace.

Il ne s'agit que du début d'un long processus qui aura une incidence sur nos enfants et sur les générations futures. La province, les conseils scolaires, les éducateurs(trices), les syndicats d'enseignant(e)s, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et les facultés d'éducation ont tous un rôle à jouer pour garantir le droit de lire.

La CODP compte s'assurer que les recommandations du rapport d'enquête « Le droit de lire » sont mises en œuvre. Elle appelle tous les détenteurs d'obligations du système d'éducation à accorder la priorité aux élèves. À cette fin, il faut éliminer les silos et collaborer à la création d'un plan complet, comprenant la collecte de données pragmatiques, pour apporter des changements systémiques et durables afin que chaque enfant puisse exercer son droit de lire.

« Les évolutions en cours en Ontario me remplissent de joie et d'optimisme. Je crois fermement en leur capacité à transformer significativement la vie des élèves, des familles et des collectivités. Nos enfants doivent pouvoir profiter de ces changements. »
[Traduction]

L. Mason, parent
Renfrew County District School Board

Rêves repoussés : Plan d'action pour faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario

La CODP est déterminée à faire face à la discrimination, au harcèlement et au racisme systémiques dans le système d'éducation publique de l'Ontario. Avec la publication du plan d'action intitulé [*Rêves repoussés : faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario*](#), la CODP a pris des mesures décisives pour s'assurer que tous les élèves et éducateurs(trices), en particulier les élèves et éducateurs(trices) noir(e)s, peuvent réussir et s'épanouir dans un milieu d'apprentissage favorable, exempt de discrimination et de harcèlement.

Rêves repoussés s'appuie sur le plaidoyer des communautés noires et va dans le sens de l'engagement de longue date de la CODP à lutter contre le racisme envers les Noirs et à promouvoir les droits de la personne en éducation. Guidé par les principes que sont la dignité, le respect et la responsabilité collective, le plan d'action a pour objectif de lutter contre les obstacles et la discrimination systémiques qui touchent de façon disproportionnée les élèves et les éducateurs(trices) noir(e)s. Il présente 29 mesures à prendre, soulignant l'importance de la responsabilité et de la transparence, de la surveillance et de l'évaluation ainsi que du bien-être des élèves pour apporter des changements systémiques.

Un plan directeur en faveur du changement

À la base, le plan d'action représente une feuille de route pour que les détenteurs d'obligations, notamment le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires, les administrateurs(trices) et les éducateurs(trices), les syndicats et les facultés d'éducation, s'acquittent de leurs obligations en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Il a pour but de démanteler les structures qui, depuis toujours, marginalisent les élèves et les éducateurs(trices) noir(e)s. Le plan comporte trois piliers :

1. Responsabilité et transparence

La responsabilité est essentielle pour assurer l'égalité et la non-discrimination en éducation. Le plan d'action favorise un changement fondamental : le passage d'approches fondées sur des processus à des approches qui mettent l'accent sur les résultats, plus précisément :

- la reconnaissance publique et officielle du racisme envers les Noirs en éducation et une stratégie claire pour y faire face;
- un cadre provincial en faveur des droits de la personne en éducation, afin que tous les détenteurs d'obligations accordent la priorité aux initiatives de lutte contre le racisme envers les Noirs;
- la collecte centralisée de données sur le rendement et le bien-être des élèves, désagrégées selon la race, afin de faire le suivi des progrès et de cerner les disparités.

2. Surveillance et évaluation

La surveillance continue est indispensable pour apporter des changements durables. Une surveillance et une évaluation efficaces permettent de prendre des décisions éclairées et d'adopter des stratégies objectives, fondées sur des données probantes. Le plan d'action met l'accent sur la nécessité d'établir des indicateurs de progrès et des mécanismes clairs pour responsabiliser les détenteurs d'obligations. Ainsi :

- tous les détenteurs d'obligations doivent établir et mettre en œuvre un cadre de mesure des droits de la personne assorti de valeurs de référence et d'indicateurs de réussite;
- les détenteurs d'obligations du secteur de l'éducation doivent passer en revue et mettre à jour leurs procédures de traitement des plaintes afin de recevoir, d'étudier et de trancher efficacement les plaintes pour discrimination et harcèlement;
- le ministère de l'Éducation doit collaborer avec les conseils scolaires pour élaborer et mettre en œuvre un système d'intervention précoce permettant de suivre et de prendre en charge les plaintes pour discrimination ou de harcèlement à caractère racial déposées au sein du conseil scolaire ou dans les écoles.

3. Bien-être des élèves

Dans un système d'éducation qui accorde la priorité au bien-être, tous les élèves se sentent valorisés, en sécurité et responsabilisés. Les élèves noirs devraient pouvoir apprendre dans un environnement exempt de discrimination raciale et de harcèlement. La CODP a proposé certaines mesures à prendre à cet égard :

- élargir le Programme des accompagnateurs des élèves noirs pour l'obtention du diplôme pour que soient offerts du mentorat et du soutien;
- accroître l'accès à des services d'orientation adaptés à la culture aux stades importants de transition scolaire;
- créer des espaces pédagogiques propices où les élèves noirs peuvent se reconnaître dans leur milieu d'apprentissage et avoir un sentiment d'appartenance.

Principaux résultats et attentes

Le plan d'action prévoit des échéances pour la mise en œuvre d'améliorations mesurables dans le système d'éducation de l'Ontario financé par les deniers publics :

- Amélioration du rendement des élèves noirs et des possibilités qui leur sont offertes : hausse des résultats aux tests de l'OQRE, taux d'obtention de diplôme accru et bien-être rehaussé;
- Amélioration des relations entre les éducateurs(trices), familles et élèves noirs : réduction du taux de suspension, de renvoi et d'exclusion, recours réduit au cloisonnement injustifié et réduction des interventions de la police et des organismes de bien-être de l'enfance;
- Chances égales pour les éducateurs(trices) noir(e)s : meilleure représentation; amélioration sur le plan de l'embauche, du maintien en poste et des occasions d'avancement professionnel pour les éducateurs(trices) et les administrateurs(trices) noir(e)s,

et mesures solides pour sanctionner la discrimination en milieu de travail.

Une responsabilité collective

Créer un système d'éducation exempt de discrimination et de harcèlement n'incombe pas à un seul groupe. C'est une obligation que partagent les détenteurs d'obligations, les décideurs, les éducateurs(trices), les parents et les collectivités. *Rêves repoussés* représente à la fois un défi et une occasion pour tous les détenteurs d'obligations du système d'éducation publique de l'Ontario de prendre des mesures pertinentes pour démanteler le racisme systémique et s'assurer que tous les élèves, sans égard à leurs origines, peuvent réaliser leur plein potentiel.

Dans *Rêves repoussés*, la CODP réaffirme son engagement envers les droits de la personne en éducation tout en demandant à toutes les parties prenantes de collaborer pour bâtir un avenir où les élèves et éducateurs(trices) et noir(e)s sont traité(e)s avec dignité, respect et justice.

« J'appuie sans réserve le plan d'action de la Commission ontarienne des droits de la personne, et particulièrement son objectif de créer un environnement équitable et exempt de discrimination dans le système d'éducation publique de l'Ontario. Cette initiative est essentielle pour que les éducatrices et éducateurs ainsi que les administratrices et administrateurs noirs puissent travailler dans la dignité, sans obstacles systémiques, préjugés ni harcèlement.

J'ai consacré plus de 30 ans de ma vie au secteur de l'éducation de l'Ontario en tant qu'éducatrice noire, et j'ai été témoin à la fois des progrès réalisés et des défis persistants qui restent à relever. Malgré ces avancées, il reste que le racisme systémique envers les Noirs continue de se répercuter sur les élèves et les éducatrices et éducateurs noirs. Un système scolaire vraiment inclusif doit chercher à aplanir ces disparités, afin que tous les éducateurs et éducatrices et tous les élèves se sentent valorisés, soutenus et habilités.

Ce plan d'action représente un pas audacieux et nécessaire dans cette direction. Ensemble, encourageons sa mise en œuvre, sachant qu'apporter des changements concrets nécessite engagement collectif, responsabilisation et soutien inébranlable. »
[Traduction]

L'honorable Jean Augustine

« Je salue ce plan d'action complet pour faire face au racisme et à la discrimination envers les Noirs en éducation, une initiative nécessaire qui est assortie de mesures claires de reddition de comptes et de transparence. Il est essentiel que les conseils scolaires, les organismes de réglementation et le ministère adoptent et mettent en œuvre ce plan de toute urgence et avec détermination. Le changement systémique nécessite des mesures concrètes et soutenues, et non des gestes que l'on pose pour la forme. » [Traduction]

Natasha Shakespeare, présidente

Parents Against Racism Simcoe County

« Un taux de suspension anormalement élevé et un taux d'obtention du diplôme qui demeure faible sont des indicateurs évidents des iniquités systémiques auxquelles font face les élèves noirs dans le système d'éducation. De même, les éducatrices, éducateurs, administratrices et administrateurs noirs doivent composer avec des obstacles systémiques qui nuisent à leur accès à la profession et à leur avancement.

Le plan d'action de la Commission ontarienne des droits de la personne pour faire face au racisme et à la discrimination systémiques contre les Noirs dans le système d'éducation publique en Ontario est un pas dans la bonne direction pour lutter contre ces graves problèmes. Les mesures et pratiques connexes qu'il propose correspondent à la boussole (*Roadmap Compass*) de l'OCDSB visant à transformer les discours, l'accès, les opportunités et les résultats dans sa culture d'apprentissage et de travail afin de prendre conscience des préjugés et d'éliminer la discrimination, pour que les élèves et les employés noirs puissent exploiter tout leur potentiel. » [Traduction]

Jacqueline Lawrence, conseillère en équité
Ottawa Carleton District School Board

Perspectives d'avenir

La CODP continuera de plaider en faveur de la mise en œuvre complète et efficace des recommandations contenues dans le plan d'action. Au cours des mois qui viennent, elle travaillera en étroite collaboration

avec les parties prenantes du milieu de l'éducation pour traduire ces engagements en améliorations tangibles des expériences et des résultats des élèves et éducateurs(trices) noir(e)s et de l'ensemble des élèves. Notre objectif ultime consiste à éliminer les obstacles et à créer un système d'éducation où chaque élève peut s'épanouir sans que ses rêves soient repoussés.

Couverture médiatique

- CBC, 29 juin 2024, « [School's out for summer, but these courses are enticing teachers to hit the books](#) ».
- Globe and Mail, 27 décembre 2024, « [As demand for disability accommodations in universities grows, professors contend with how to handle students' requests](#) ».
- Toronto Star, 27 mars 2025, « [Ontario human rights watchdog calls for 'bold' action to combat anti-Black racism in schools](#) ».
- The Niagara Falls Review, 18 février 2025, « [Literacy screening targets reading gaps for Niagara's kids](#) ».

Culture des droits de la personne



Un nouvel outil permet d'évaluer et d'atténuer l'impact des systèmes d'intelligence artificielle sur les droits de la personne

L'intelligence artificielle (IA) n'est plus cantonnée dans la recherche-développement; on la retrouve maintenant aussi dans les applications concrètes qui ont un impact sur le quotidien des gens. À mesure que s'accroît notre dépendance à ces technologies, les organisations se doivent de veiller à ce qu'elles soient utilisées de façon sécuritaire dans le respect de principes juridiques de base. En Ontario, il faut s'assurer que l'IA est employée en conformité avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* du Canada et la *Charte*.

Les premières utilisations de l'IA ont démontré qu'il est difficile de prévenir ou d'atténuer son impact négatif sur les droits de la personne. Les organisations publiques et privées doivent évaluer rigoureusement leurs systèmes d'IA et leurs procédures internes pour adopter des stratégies d'atténuation solides. En vertu de bon nombre de règlements adoptés récemment à l'échelle internationale, les organisations doivent effectuer des évaluations de l'impact avant de déployer leurs systèmes d'IA. Dans ce contexte, la CODP et la Commission du droit de l'Ontario, avec l'apport de la Commission canadienne des droits de la personne, ont lancé l'Évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur les droits de la personne (EIDP) en novembre 2024.

L'EIDP comprend un cadre de gestion du risque pour aider les organisations à déterminer si leurs systèmes d'IA pourraient avoir un impact sur les droits de la personne. Au moyen d'une série de questions et d'explications, l'EIDP vise à :

- approfondir la connaissance et la compréhension des impacts sur les droits de la personne;
- fournir des conseils pratiques concernant certains impacts sur les droits de la personne, particulièrement en ce qui concerne la non-discrimination et l'égalité de traitement;
- établir des stratégies d'atténuation concrètes et des correctifs à adopter relativement aux biais et à la discrimination auxquels donnent lieu les systèmes d'IA.

L'EIDP se divise en deux parties. La partie A aide l'utilisateur à évaluer les incidences de son système d'IA sur les droits de la personne.

L'utilisateur doit répondre à des questions concernant le traitement de particuliers et de communautés par l'IA et attribuer au système un degré de risque. La partie B traite de l'atténuation. Elle guide l'utilisateur quant aux mesures qu'il peut prendre pour minimiser les problèmes liés aux droits de la personne qui ont été relevés. En effectuant l'EIDP, les organisations suivent un processus rigoureux afin de développer et d'utiliser les technologies de l'IA de manière valide et fiable, sûre, respectueuse de la vie privée, transparente, responsable et protectrice des droits de la personne. Ce faisant, elles rehaussent la confiance du public dans le fait qu'elles utilisent ces technologies en respectant les principes des droits de la personne.

Souvent, lors de l'élaboration de cadres de sécurité et d'éthique de l'IA, on se méprend sur les préoccupations liées aux droits de la personne ou on en fait abstraction. Pour les organisations qui ont déjà établi des cadres pour l'IA, l'EIDP sera un complément qui fournira une orientation essentielle aux décideurs. Cet outil favorise une approche fondée sur les droits de la personne pour l'encadrement de l'IA qui peut être intégrée à d'autres pratiques de gouvernance liées à des enjeux essentiels, notamment d'autres droits de la personne, comme le droit à la vie privée.

Depuis son lancement, la CODP a reçu des commentaires positifs d'organisations de l'Ontario, d'ailleurs au Canada et d'autres territoires de compétence qui ont intégré l'EIDP dans leurs activités de gouvernance de l'IA. La CODP encourage les développeurs, les administrateurs(trices), les responsables des politiques et d'autres détenteurs d'obligations à utiliser l'EIDP pour s'assurer que les possibilités, avantages et protections liés à l'utilisation de l'IA sont accessibles à tou(te)s les Ontarien(ne)s sans discrimination.

« L'IA présente de nombreux avantages, mais aussi des risques bien documentés. L'outil d'évaluation de l'impact de l'IA lancé aujourd'hui est un outil pratique, qui aidera les organisations à cerner et à gérer étape par étape les risques que l'IA fait peser sur les droits de la personne. La CODP et la CDO ont collaboré à l'élaboration du premier outil d'évaluation de l'impact sur les droits de la personne fondée sur la législation canadienne en matière de droits de la personne. » [Traduction]

Raj Anand, Président du Conseil des gouverneurs
de la Commission du droit de l'Ontario

Mémoire sur le projet de loi 194, Loi de 2024 visant à renforcer la cybersécurité et la confiance dans le secteur public

En 2024, la CODP a continué de réclamer des mécanismes de protection robustes et complets concernant le développement, l'acquisition, la mise en œuvre et l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle (IA).

Le 13 mai 2024, l'Ontario a déposé à l'Assemblée législative le projet de loi 194, *Loi de 2024 visant à renforcer la cybersécurité et la confiance dans le secteur public*. Cette loi proposée vise notamment à réglementer l'utilisation de l'intelligence artificielle dans certaines parties du secteur public. Le gouvernement a invité le public à présenter des observations écrites à son sujet.

La CODP a déposé un mémoire concernant le projet de loi 194 dans le cadre du processus de consultation publique. Dans son mémoire, la CODP a demandé que soient intégrés des principes de protection des droits de la personne dans l'utilisation des technologies de l'IA par le secteur public et que la portée des règlements soit élargie à d'autres domaines du secteur public en plus de ceux prévus dans le projet de loi.

La commissaire en chef a également témoigné devant le Comité permanent de la justice et souligné l'importance d'intégrer les recommandations de la CODP dans la loi et dans ses règlements d'application.

Le projet de loi 194 a été adopté par l'Assemblée législative et a reçu la sanction royale le 25 novembre 2024. La CODP continue de communiquer avec le gouvernement concernant les prochaines étapes et les consultations éventuelles sur les projets de règlement à venir.

S'assurer que les tribunaux tiennent compte des droits à l'égalité des personnes en situation d'itinérance

En décembre 2024, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a entendu une requête déposée par 14 personnes sans abri qui alléguaient qu'en les expulsant des camps, la ville de Hamilton avait enfreint leurs droits prévus aux articles 7 et 15 de la *Charte*.

La CODP a demandé l'autorisation d'intervenir dans cette affaire pour protéger les droits des Ontarien(ne)s marginalisé(e)s et en situation d'itinérance. Avant cette affaire, des tribunaux de l'Ontario avaient conclu que l'interdiction des camps allait à l'encontre de l'article 7 de la *Charte* qui prévoit le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne lorsqu'il n'y a pas assez de places d'hébergement accessibles aux sans-abri dans la municipalité. Cependant, les tribunaux n'avaient pas analysé l'impact disproportionné des expulsions des camps sur les femmes, les personnes autochtones et les personnes handicapées. La CODP a cherché à faire progresser la jurisprudence en faisant en sorte que les droits de la personne soient pris en compte dans l'analyse de l'article 7 et en aidant le tribunal à déterminer en quoi l'expulsion des camps violait le droit de jouir d'un traitement sans discrimination

fondée sur le sexe, un handicap et la race ou l'autochtonité en vertu de l'article 15 de la *Charte*.

La Cour supérieure a rejeté la demande d'intervention de la CODP et la requête. Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel de l'Ontario. La CODP demandera l'autorisation d'intervenir dans cet appel pour continuer de défendre les droits à l'égalité des Ontarien(ne)s marginalisé(e)s.

Prix Daniel G. Hill pour la promotion des droits de la personne

Le 21 novembre 2024, la CODP a rendu hommage aux lauréats de 2024 des prix Daniel G. Hill pour la promotion des droits de la personne à la Chang School of Continuing Education de l'Université métropolitaine de Toronto (UMT). Plus de 40 invités se sont réunis pour souligner la contribution exceptionnelle de ces champions des droits de la personne en vue de favoriser une culture des droits de la personne dans la province.

« Ces trois lauréats ont fait preuve de détermination, de dévouement et de passion en favorisant une culture en Ontario qui reconnaît la dignité et la valeur de chaque personne, où les gens peuvent jouir de droits et de possibilités égaux sans discrimination ni harcèlement. » [Traduction]

Patricia DeGuire
Commissaire en chef
Commission ontarienne des droits de la personne

Héritage

Nommés en l'honneur de Daniel G. Hill, premier directeur et premier président noir de la CODP, ces prix commémorent l'héritage de pionniers de la CODP comme M. Hill.

Au cours de la cérémonie, des salutations ont été présentées au nom de la famille Hill, qui a fait part de ses réflexions sur l'un des tout premiers pionniers des droits de la personne.

« Daniel G. Hill croyait que l'éducation supérieure représentait pour les personnes racisées un moyen essentiel d'ouvrir des perspectives sociales et économiques, de se protéger contre le racisme et de contribuer à la société canadienne tout en poursuivant la lutte essentielle visant à défendre les droits de la personne pour tous. »

[Traduction]

Une présentation spéciale a rendu hommage à une autre militante, Ruth Malloy, et on a souligné le 70^e anniversaire de la *Fair Accommodations Practices Act* de l'Ontario, loi qui a précédé le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Lauréats

Stefan Enrique Joseph Kallikaden, coordonnateur du programme pour la jeunesse et l'accès à l'éducation au Centre de réfugiés FCJ à Toronto et diplômé du programme des travailleurs communautaires du Collège George Brown, a reçu le prix Jeunes Leaders pour son rôle de chef de file dans la défense de l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, des droits des jeunes et de l'accès à l'éducation. Stefan a accepté ce prix en réclamant un accès plus équitable aux services pour les nouveaux

arrivants et les populations vulnérables : « Le cheminement avec les LGBTQ2+ et les droits des jeunes et l'accès à l'éducation sont quelque chose de fondamental pour moi et qui me tient à cœur. Mon travail consiste à donner aux gens les outils nécessaires pour accéder au processus qui les aidera à façonner leur avenir. » [Traduction]

Lorin MacDonald, avocate spécialisée dans les droits de la personne et militante pour l'accessibilité, a reçu le prix Services exceptionnels pour son travail soutenu et remarquable en faveur des personnes handicapées en Ontario. Lorin a déclaré que c'était un honneur pour elle de recevoir le prix qui commémore l'héritage de M. Hill. « M. Hill, le premier commissaire des droits de la personne noir de notre province, mais pas le dernier, nous a montré que le courage d'une seule personne peut inspirer des milliers de personnes à s'unir. Ce prix appartient aux innombrables personnes qui travaillent sans relâche, souvent sans reconnaissance, pour faire progresser les droits de la personne et l'équité dans nos communautés. » [Traduction]

Rosemary Sadlier, experte-conseil, militante en justice sociale et autrice, a reçu le prix Ensemble des réalisations en reconnaissance de son engagement exceptionnel envers la justice sociale et sa sensibilisation à l'histoire des Noirs en Ontario et au Canada. Rosemary a déclaré : « Il est important de parler d'histoire parce que c'est ce que Daniel G. Hill a reconnu. Voir son exemple d'une personne noire identifiant, priorisant et privilégiant les personnes d'origine africaine dans ce pays a été très inspirant pour ce que j'ai continué à faire. J'espère que la remise de ce prix, portant le nom de Daniel G. Hill, inspirera d'autres personnes à laisser leur marque dans ce pays. L'histoire est un contexte qui s'applique aussi à la justice sociale, à l'éducation, au travail communautaire et à l'activisme. » [Traduction]

La CODP exprime sa gratitude sincère au comité des prix et au comité de sélection pour leur contribution à la réussite de cet événement.

Pour une culture des droits de la personne : *Le saviez-vous?*

Dans le cadre de son travail visant à créer une culture des droits de la personne en Ontario et à sensibiliser la population aux enjeux en matière d'emploi, de logement et de services, la CODP a lancé une campagne dans les médias sociaux intitulée « *Le saviez-vous* ». La CODP a publié des faits sur la protection que le *Code* confère aux travailleurs contre les représailles, et l'obligation des employeurs de faire face à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail, entre autres. Chaque publication comprenait un lien vers des ressources et des outils de la CODP dont la [Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap](#), le [Guide des programmes spéciaux et du Code des droits de la personne](#) et la [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur les troubles mentaux et les dépendances](#). La CODP continue de créer des contenus pour les médias sociaux afin de faire connaître les droits de la personne.

Prix des Fêtes du patrimoine de l'Ontario

La CODP a le plaisir d'être un des parrains du prix des droits de la personne de l'Ontario (Ontario Human Rights Award), décerné à des élèves pour leurs réalisations visant à faire connaître l'histoire et l'impact de la culture des droits de la personne en Ontario ainsi qu'à la promouvoir. Cette initiative de l'Association des Fêtes du patrimoine de

l'Ontario offre aux élèves de 14 conseils scolaires et de quatre Premières Nations, et par l'entremise de présentations indépendantes, la possibilité d'explorer leur patrimoine culturel et l'histoire du Canada par des activités et outils novateurs et éducatifs.

Les projets retenus cette année portaient sur la vérité et la réconciliation, l'égalité raciale et l'élimination de la discrimination raciale.

Félicitations aux 11 lauréats pour leurs réalisations!

Journée d'information à l'intention des nouveaux arrivants à Toronto

Le 23 mai 2024, la CODP était l'un des 142 exposants à la journée d'information des nouveaux arrivants à Toronto tenue au Nathan Phillips Square. Cet événement annuel vise à accueillir les nouveaux arrivants et à les renseigner sur l'accès aux services, y compris ceux liés aux droits de la personne. Cette activité favorise également le dialogue et permet aux participants de s'informer de leurs droits et responsabilités en vertu du *Code*.

La CODP s'est fait un plaisir de rencontrer de nouveaux arrivants et des représentants d'organismes, et de leur fournir des outils pratiques pour favoriser les droits de la personne et en faire la promotion. La CODP poursuivra ses initiatives d'information et de dialogue avec le public pour le sensibiliser aux questions relatives aux droits de la personne dans ses domaines prioritaires.

Groupe consultatif communautaire

Le Groupe consultatif communautaire joue un rôle essentiel en permettant à la CODP de mieux comprendre les enjeux importants et émergents liés aux droits de la personne qui touchent les différentes communautés de la province. Ce groupe formule des conseils et des observations sur certaines initiatives de la CODP et contribue à établir et à resserrer des liens avec les communautés que la CODP sert.

Composé de 44 organismes détenteurs de droits de la province, le Groupe consultatif communautaire représente différents motifs et domaines sociaux protégés par le *Code*. Dix de ces organismes fournissent du soutien à des membres francophones dont les attributs personnels sont protégés par le *Code*.

En 2024-2025, le Groupe consultatif communautaire a tenu deux réunions virtuelles, en juin et en novembre. Les organismes membres ont fourni à la CODP de précieux conseils sur la diffusion efficace de son [Approche fondée sur les droits de la personne pour l'élaboration de programmes et de politiques](#). Ils ont également discuté de stratégies pour lutter contre l'itinérance et explorer les diverses répercussions de l'intelligence artificielle sur les droits des personnes protégées par le *Code*.

Organismes membres

- Action ontarienne contre la violence faite aux femmes
- Advocacy Centre for the Elderly
- ARCH Disability Law Centre
- Association canadienne des libertés civiles
- Association canadienne pour la santé mentale – Ontario
- Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
- Association pour l'intégration sociale d'Ottawa
- Barbra Schlifer Commemorative Clinic
- Bergers de l'espoir
- Black Health Alliance
- Black Legal Action Centre
- Bridges Community Health Centre
- Canadian Centre for Housing Rights
- Centraide – Nord-est de l'Ontario
- Centre de santé communautaire du Grand Sudbury
- Centre des services communautaires Vanier
- Centre for Independent Living in Toronto

- Centre for Israel and Jewish Affairs
- Centre francophone du Grand Toronto
- Centre ontarien de défense des droits des locataires
- Chinese & Southeast Asian Legal Clinic
- Couleur de la pauvreté – Couleur du changement
- Elizabeth Fry Society of Northwestern Ontario
- Fédération de la jeunesse franco-ontarienne
- Fédération des aînés et des retraités francophones de l'Ontario
- Fédération du travail de l'Ontario
- FrancoQueer
- John Howard Society of Ontario
- Justice for Children and Youth
- Justice for Migrant Workers
- Maytree
- MIAG Centre for Diverse Women and Families
- Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones
- Neighbourhood Legal Services (London et Middlesex)
- Ontario Association of Interval and Transition Houses
- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

- Solidarité des femmes immigrantes francophones du Niagara
- South Asian Legal Clinic of Ontario
- TG Inner selves
- The 519
- Urban Alliance on Race Relations
- Women's Enterprise Skills Training of Windsor
- Working for Change
- YWCA Toronto

Couverture médiatique

- CBC News, 12 décembre 2024, « [Toronto's handling of refugee crisis was anti-Black racism: ombudsman's report](#) »
- The Auroran, 20 mars 2025, « [Ontario Human Rights Commission weighs in on emergency housing issue](#) »
- CBC News, 7 janvier 2024, « [Ontario accessibility act needs updates and improved enforcement, says provincial advocacy group](#) »

Priorité opérationnelle de la CODP - Résultats organisationnels



Message du directeur général

Quand je repense à l'année écoulée, je me rappelle que chaque année de l'histoire de la CODP a été marquée par des moments forts et des réalisations importantes. Cette année n'a pas fait exception. En 2024-2025, la CODP a continué d'évoluer et de s'adapter afin de répondre aux besoins d'une organisation dynamique. Je suis fier du travail que nous avons accompli pour améliorer le fonctionnement interne de la CODP, en mettant davantage l'accent sur l'évaluation et le suivi des résultats de nos efforts collectifs visant à faire face aux enjeux liés aux droits de la personne.

Il est essentiel que la CODP établisse et entretienne des liens avec la population ontarienne pour s'acquitter de sa mission. La CODP a réaffirmé son engagement à améliorer les services, à fournir des ressources nécessaires et pertinentes ainsi qu'à renforcer la culture des droits de la personne en Ontario. Elle rehausse sa présence sur le Web pour rester en contact avec tou(te)s les Ontarien(ne)s.

La CODP est déterminée à assurer le perfectionnement de son personnel, à attirer les meilleurs talents et à disposer d'une main-d'œuvre performante, engagée, inclusive et résiliente. Le personnel de la CODP affiche la passion, l'intégrité et l'expertise qui lui permettent de relever des défis complexes et en évolution constante en matière de droits de la personne. Cette année, la CODP a amélioré ses processus et ses outils pour effectuer la gestion et le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre de son plan opérationnel pluriannuel. Ces améliorations aideront la CODP à devenir un organisme encore plus axé sur les données où les occasions et les risques émergents sont plus

visibles et dont les activités évoluent en fonction des besoins changeants de la population ontarienne.

La CODP continuera de favoriser une culture des droits de la personne en Ontario, et, du coup, remplira son mandat en vertu du *Code des droits de la personne*. Une CODP solide, autonome et dotée de ressources suffisantes peut réaliser des avancées considérables en matière de droits de la personne pour tous et toutes.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a horizontal line and a small flourish.

Michael Harris
Directeur général (par intérim)

Projet de transformation du site Web

En 2022, la CODP a lancé une initiative visant à transformer et à mettre à jour son site Web, qui datait de 10 ans. Cette initiative a abouti au lancement d'un nouveau site Web en octobre 2024.

L'ancien site Web ne permettait plus l'ajout de nouveaux contenus attrayants, et il était devenu plus difficile de satisfaire aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

La transformation du site Web a permis à la CODP de moderniser le design, de créer une nouvelle image de marque et d'améliorer l'expérience des utilisateurs. Le personnel de la CODP est parvenu à transférer une bonne partie du contenu sur une nouvelle plateforme, afin que le nouveau site Web satisfasse aux lignes directrices d'accessibilité de la LAPHO en se conformant à la norme d'accessibilité des sites Web WCAG 2.0 AA.

Deuxième année du plan stratégique – Le point sur le rendement

Au début de 2024, dans la foulée des objectifs du [plan stratégique de 2023-2025](#) et pour contribuer à l'évaluation de son rendement opérationnel continu, la CODP a lancé un nouveau cadre de mesure des progrès réalisés relativement aux objectifs stratégiques. La CODP a recueilli des mises à jour sur les résultats stratégiques et a planifié des activités trimestrielles. Ces renseignements font partie intégrante du

système de gestion du rendement de la CODP, qui vise à accroître sa capacité de prendre des décisions fondées sur des données probantes.

Les indicateurs de rendement clés présentés ci-après représentent l'issue prévue du travail de la CODP de 2023 à 2025. Ce sont particulièrement les détenteurs d'obligations et les organismes communautaires qui fournissent des services et plaident pour la justice qui constateront le mieux les principaux résultats. Bon nombre des indicateurs se fondent sur des renseignements obtenus des parties prenantes. Dans les cas où elle ne dispose pas de résultats, la CODP compte établir des bases de référence et recueillir des données en 2025.

Réconciliation

Enjeux : La CODP est une alliée digne de confiance des communautés autochtones au chapitre de la réconciliation

Mesures du rendement : Pourcentage de partenaires autochtones qui sont d'accord pour dire que la CODP entretient des relations pertinentes et efficaces

Base de référence : À déterminer*

Cibles : Hausse de 5 % du nombre de partenaires autochtones (d'ici la 3^e année) qui sont d'accord pour dire que la CODP entretient des relations pertinentes et efficaces selon les résultats du sondage biennal

Résultats: s.o.

Justice pénale et santé et bien-être

Enjeux : Les détenteurs d'obligations disposent d'outils accessibles, pertinents et pratiques concernant les droits de la personne, et les utilisent

Mesures du rendement : Pourcentage de détenteurs d'obligations qui ont déclaré avoir accédé à des outils pertinents et pratiques concernant les droits de la personne

Base de référence : À déterminer*

Cibles : Augmentation de 10 % du nombre de détenteurs d'obligations qui déclarent avoir accès à des outils pertinents et pratiques concernant les droits de la personne (d'ici la 3^e année)

Résultats: s.o.

Éducation

Enjeux : Les détenteurs d'obligations du système d'éducation mettent en œuvre des changements pour s'attaquer à la discrimination systémique

Mesures du rendement : Pourcentage de conseils scolaires qui ont un plan pour mettre en œuvre les recommandations de l'enquête « Le droit de lire »

Base de référence : 0 %

Cibles : Hausse cumulative de 100 % sur 2 ans (75 % la 1^{re} année et 100 % la 2^e année) du nombre de conseils scolaires qui ont un plan de mise

en œuvre des recommandations de l'enquête « Le droit de lire » (d'ici la 3^e année)

Résultats: s.o.

Culture des droits de la personne

Enjeux : Le public est plus sensibilisé aux droits de la personne

Mesures du rendement : Satisfaction de la population envers les produits de la CODP

Base de référence : 80 % de satisfaction envers les produits de la CODP (d'ici la 3^e année)

Cibles : 80 % de satisfaction envers les produits de la CODP (d'ici la 3^e année)

Résultats: s.o.

Résultats organisationnels

Enjeux : Expérience améliorée des employés

Mesures du rendement : Augmentation en pourcentage des taux d'expérience des employés

Base de référence : 69,5 %

Cibles: Hausse de 2 % du taux global d'expérience des employés, selon le sondage biennal sur l'expérience des employés

Résultats: 73,4 %

Indicateurs clés du rendement opérationnel

Outre son plan opérationnel, la CODP a dressé un plan d'action visant à assurer le respect des principales pratiques et lois tout en favorisant un milieu de travail sain, inclusif et positif. Les thèmes tirés des plans d'action de 2023-2024 (à savoir, accessibilité, antiracisme, services en français, santé mentale et bien-être, et expérience des employés) ont été regroupés dans un cadre où les progrès réalisés relativement aux engagements sont étroitement surveillés.

Bien que bon nombre des engagements contenus dans le plan d'action de la CODP visent surtout l'expérience des employés, l'efficacité de l'organisation et le respect des lois et règlements, plusieurs ont trait également aux services et soutiens fournis aux Ontarien(ne)s. Les indicateurs clés du rendement opérationnel présentés ci-dessous montrent les progrès et le rendement de la CODP concernant des aspects essentiels où elle est en contact avec le public.

1. Plaintes du public concernant le personnel et les politiques/procédures opérationnelles liées aux services :

Indicateurs clés du rendement opérationnel: Plaintes du public concernant le personnel et les politiques/procédures opérationnelles liées aux services

Résultats: Le délai de réponse aux plaintes du public satisfait aux normes de service

Base: 100%

Date: 2024-25

Cible: 100 % des plaintes sont traitées dans un délai de 21 jours ouvrables

2. Plaintes du public concernant le personnel et les politiques/procédures opérationnelles liées aux services :

Indicateurs clés du rendement opérationnel: Pour mesurer les délais de réponse aux plaintes et aux demandes de renseignements du public (y compris celles qui portent sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation) concernant le personnel, les services et les politiques de la CODP, ainsi que les procédures opérationnelles (% des plaintes auxquelles on a répondu dans les délais prévus)

Résultats: Le délai de réponse aux demandes de renseignements du public satisfait aux normes de service

Base: 100%

Date: 2024-25

Cible: 100 % des demandes de renseignement sont traitées dans un délai de 14 jours ouvrables

3. Accès à l'information :

Indicateurs clés du rendement opérationnel: Pour mesurer les délais de réponse aux plaintes et aux demandes de renseignements du public (y compris celles qui portent sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation) concernant le personnel, les services et les politiques de la CODP, ainsi que les procédures opérationnelles (% des plaintes auxquelles on a répondu dans les délais prévus)

Résultats: Les membres du public ont accès aux documents pertinents, en tout ou en partie, sur demande

Base: 100%

Date: 2022

Cible: Taux d'observation de 100 %

4. Services en français:

Indicateurs clés du rendement opérationnel: Pour mesurer la disponibilité proactive de services en français (% des événements publics tenus ou offerts en français, s'il y a lieu)

Résultats: Des services en français sont offerts proactivement aux groupes communautaires et au public

Base: 66%

Date: 2022-2023

Cible: 100 % des événements publics sont offerts en français

5. Services en français:

Indicateurs clés du rendement opérationnel: Pour mesurer le nombre de postes désignés bilingues occupés par du personnel ayant le niveau approprié de maîtrise du français

Résultats: Les services en français sont tout aussi accessibles et de la même qualité que les services en anglais aux points de service de la CODP (c.-à-d. téléphone, poste, courriel)

Base: 50%

Date: 2022-2023

Cible: 100 % des postes désignés bilingues sont occupés par des personnes ayant le niveau approprié de maîtrise du français

Plan d'accessibilité pluriannuel

La CODP est déterminée à faire progresser les droits des personnes handicapées. Elle remplit ce mandat que lui confère le *Code* en prenant des mesures comme l'information du public, l'élaboration de politiques, la tenue d'enquêtes publiques et des actions en justice. La CODP montre également son engagement en s'assurant, en tant qu'organisation, qu'elle est entièrement accessible aux personnes handicapées.

Service à la clientèle

En vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et du règlement sur les normes d'accessibilité intégrées (RNAI), la CODP est tenue de s'assurer que toutes les personnes ont accès à ses services, biens et installations. La CODP a continué d'offrir du soutien à la communication lors d'événements publics qu'elle avait organisés, de s'assurer que les locaux et les espaces numériques étaient accessibles et de proposer de façon proactive des mesures d'adaptation.

Information et communications

La CODP tient à ce que ses systèmes et produits d'information et de communication soient accessibles aux personnes handicapées. Elle a poursuivi son examen de ses méthodes de communication numériques et autres afin d'améliorer l'accessibilité de ses services. La transformation du [site Web](#) de la CODP a permis de satisfaire aux

Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 du World Wide Web Consortium (W3C), niveau AA.

Tous les documents publics, y compris la correspondance et les publications, restent disponibles en format numérique accessible et dans d'autres formats sur demande. Nous continuons de rédiger en langage clair nos publications, nos autres documents, y compris nos documents de formation, et la correspondance.

Emploi

La CODP s'emploie à rendre son processus de recrutement accessible à tou(te)s les candidat(e)s. Elle continue à informer les candidat(e)s et les employé(e)s de leur droit à des mesures d'adaptation. Les recrues reçoivent des renseignements et une formation sur les droits et les responsabilités des employé(e)s en vertu du *Code*, de la LAPHO et des politiques de la fonction publique de l'Ontario afin de favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif.

La CODP continuera de respecter les politiques et les procédures d'adaptation des emplois de la FPO visant les employé(e)s handicapé(e)s actuellement et prochainement en fonction, ainsi que les normes énoncées dans le RNAI.

Formation sur l'accessibilité

La CODP s'engage à dispenser une formation continue à tout son personnel pour qu'il reste informé de ses droits et responsabilités en vertu du *Code*, de la LAPHO et du RNAI. La CODP continue d'administrer et de surveiller la formation obligatoire sur les politiques et les

procédures liées aux handicaps, y compris la LAPHO et les exigences des normes d'accessibilité du RNAI, ainsi que le *Code* en ce qui concerne les personnes handicapées.

Approvisionnement

La CODP s'engage à prendre en compte la conception axée sur l'accessibilité et les critères et options d'accessibilité lors de l'obtention ou de l'acquisition de biens, de services ou d'installations. La CODP continuera de respecter les dispositions du RNAI sur l'approvisionnement et les obligations relatives à l'accessibilité prévues par la directive sur l'approvisionnement pour la fonction publique de l'Ontario.

Sommaire financier



Sommaire financier 2024-2025

1 ^{er} avril 2024 – 31 mars 2025					
Catégories	Estimations imprimées 2024-2025 (en milliers de dollars)	Budget révisé – 31 mars 2025 (en milliers de dollars)	Dépenses réelles – 31 mars 2025 (en milliers de dollars)	Variation à la fin de l'exercice 2024-2025 par rapport au budget révisé (en milliers de dollars)	
				\$	%
Salaires et traitements	\$4 506,9	4 466,1	4 491,0	(24,9)	(0,6)
Avantages sociaux	\$427,8	551,8	630,6	(78,8)	(14,3)
Autres frais de fonctionnement direct	626,6	694,0	613,7	80,3	11,6
Total des dépenses	\$5 561,3	5 711,9	5 735,3	(23,4)	(0,4)

Rémunération des personnes nommées à la CODP en 2024-2025

Personne nommée (temps partiel)	Rémunération totale pour l'exercice 2024-2025	Salaire annuel
Patricia DeGuire, commissaire en chef	193 609,78 \$	186 621,00 \$

Personne nommée (temps partiel)	Rémunération totale pour l'exercice 2024-2025	Taux de l'indemnité quotidienne
Violetta Ignieski, commissaire	3 776,00 \$	472,00 \$
Randall Arsenault, commissaire	3 776,00 \$	472,00 \$
Jewel Amoah, commissaire	3 540,00 \$	472,00 \$
Brian Eyolfson, commissaire	4 720,00 \$	472,00 \$
Gary Pieters, commissaire	1 416,00 \$	472,00 \$
Sandra Bell, commissaire	2 832,00 \$	472,00 \$

Commissaires

Les commissaires de la CODP ont des connaissances et une expertise sur les droits de la personne et les enjeux auxquels font face les populations vulnérables, les politiques publiques, les valeurs sociales ainsi que les notions d'équité, de justice et de service public.

Patricia DeGuire, commissaire en chef

Mandat : 19 août 2023 – 18 août 2026

Brian Eyolfson

Mandat : 12 novembre 2022 – 11 novembre 2025

Gary Pieters

Mandat : 25 mars 2023 – 24 mars 2026

Sandi Bell

Mandat : 25 mars 2025 – 24 mars 2028



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne

Province de l'Ontario, Canada

© 2025, gouvernement de l'Ontario

Available in English

www.ohrc.on.ca/en | www.ohrc.on.ca/fr