

Commission ontarienne des droits de la personne

UNE VOIX FORTE

Rapport annuel | 2016 – 2017



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr

Table des matières

Message de la commissaire en chef Renu Mandhane	3
Placer les personnes au centre de nos préoccupations	8
Partir sur « de bonnes bases » : vers une relation de confiance avec les communautés autochtones	14
Faire respecter les droits de la personne dans le système de justice pénale : exiger la reddition de comptes par la police	22
Mettre un terme aux traitements cruels et inhumains dans les services correctionnels	33
Éduquer les enfants aux droits de la personne	40
Reconnaître que la pauvreté est une atteinte aux droits de la personne	45
Protéger les travailleuses et les travailleurs vulnérables contre la discrimination	49
Donner des conseils pratiques pour répondre aux besoins des personnes handicapées	52
Un leader du mouvement de protection des personnes à identités sexuelles variées contre la discrimination	57
Résumé financier	60
Commissaires de la CODP	61



Le 30 juin 2017

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

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 31.6 (2) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne (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 donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la CODP qui fait état de ses activités pour la période allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, intitulé « Une voix forte ».

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Renu Mandhane'.

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

Message de la commissaire en chef Renu Mandhane

Canada 150 : donner vie à nos aspirations



Cette année, le Canada et l'Ontario ont entamé les célébrations du 150^e anniversaire de la Confédération. Ces festivités renforcent l'image du

Canada, qui est celle d'un pays où les réfugiés sont les bienvenus, où la diversité est mise à l'honneur, où le multilatéralisme est encouragé, et où l'avenir s'annonce radieux. En bref, le Canada est devenu la référence à opposer aux dirigeants du monde entier qui prônent l'exclusion, l'isolement et la peur. Même le *New York Times*, conquis, classe le Canada en tête des pays à visiter et des destinations « tendance ».

Comme vous, je veux croire que l'Ontario est un lieu de diversité où chacun peut participer à la société sans discrimination. Dans cette optique, la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a lancé un nouveau plan stratégique axé sur la réconciliation avec les peuples (autochtones) des Premières Nations, métis et inuits, le respect des droits de la personne dans le système de justice pénale, la lutte contre la pauvreté sur le plan des droits de la personne, et l'éducation de la prochaine génération en ce qui concerne les droits et les

responsabilités. Nous nous sommes engagés à placer les personnes au centre de nos préoccupations, tout en proposant des solutions pratiques et fondées sur des données probantes pour lutter contre la discrimination à laquelle elles font face.

De fait, malgré la tendance à l'autosatisfaction, mes conversations avec les Ontariennes et Ontariens ont clairement rappelé que nos actions collectives doivent être à la hauteur de nos aspirations. À Kenora, nous avons appris que le conseil municipal avait rejeté une motion visant la modification d'un règlement de zonage qui aurait autorisé la prise en charge des Autochtones dans un refuge qui fait si cruellement défaut au centre-ville. Dans la prison de Thunder Bay, nous avons rencontré Adam Capay, un jeune homme de la Première Nation du lac Seul détenu en isolement cellulaire depuis plus de quatre ans, constatant ainsi les conséquences désastreuses de cette peine sur sa santé. À Toronto, les jeunes



Paul Champ @PaulChampLaw

Paul Champ a partagé le gazouillis de BC Civil Liberties

La Commission ontarienne des droits de la personne est plus pertinente que jamais. Elle ose poser des questions et s'exprimer avec franchise.

afro-caribéens nous ont fait part de leur vécu des mécanismes de regroupement selon les aptitudes. Nous avons entendu le témoignage de nouveaux arrivants francophones racialisés à propos de la discrimination unique face à l'emploi à laquelle ils sont confrontés dans des villes comme Hamilton. Et à Ottawa, la communauté musulmane nous a parlé de l'anxiété exacerbée qu'elle ressent depuis la fusillade de Québec, et du deuil qu'elle vit suite à la mort d'Abdirahim Abdi aux mains de la police.

Chacune de ces discussions met en avant la réalité vécue de la discrimination systémique, et la poursuite de la colonisation subie par les peuples autochtones, qui ne voient pour la plupart aucune raison de célébrer le cent cinquantième.

Sur chacune de ces questions et sur beaucoup d'autres, la CODP a parlé d'une voix forte pour défendre les droits de la personne des populations vulnérables et marginalisées. Nous nous sommes fait entendre dans des circonstances difficiles, voire importunes. Nous avons entamé le débat tendu au sujet de l'accommodement des prières du vendredi pour les élèves musulmans du palier secondaire dans la région de Peel. Nous nous sommes opposés à la détention arbitraire et illimitée des migrants dans les prisons de la province. Nous avons exhorté le tribunal disciplinaire des services policiers de Toronto à envisager la question du profilage racial lors de l'audience de deux policiers qui ont tenu sous la menace d'une arme et agressé quatre adolescents noirs se rendant à une séance de tutorat dans le quartier de Lawrence Heights (même après notre exclusion des débats).

Le silence n'est pas une option. Surtout lorsque des personnes ont le courage de nous raconter leur vécu et leurs expériences, en s'exposant souvent à de grands risques. Et surtout lorsque nous savons que les victoires en matière de droits de la personne se remportent rarement sans sortir des zones de confort.

Faire respecter les droits de la personne est un combat qui exige de la détermination... et des reins solides. L'an passé, la CODP a reçu une multitude d'appels, de courriels et de messages particulièrement haineux sur les médias sociaux. Si cette négativité ambiante peut être usante, elle n'en montre pas moins clairement que nous ne prêchons plus les convaincus. Nous mettons les gens mal à l'aise en les appelants à exercer le pouvoir différemment pour faire bouger les choses. Même si cela semble parfois difficile à croire, c'est à cela qu'on reconnaît le progrès.

Nos efforts collectifs sont en train de porter leurs fruits. Nous établissons de nouvelles relations, fondées sur la confiance et le respect mutuels, avec les Autochtones. Nous avons donné aux jeunes les moyens de lutter contre l'islamophobie en œuvrant avec la collectivité au lancement de la campagne « Changeons de comportement ». Nous avons salué la loi d'action contre le racisme,



Krista Pawley @KristaSP

Les droits de la personne sont apolitiques – ils ne sont ni de droite ni de gauche – ils sont universels @RenuMandhane @EquitasIntl #pif <https://pbs.twimg.com/media/Cy9EdDCXAAALUho.jpg>

qui répond aux appels de longue date en faveur de la collecte de données ordonnée par le gouvernement dans des secteurs clés comme l'éducation, le maintien de l'ordre et le bien-être de l'enfance. Et nous faisons preuve d'un optimisme prudent vis-à-vis de l'engagement pris par le gouvernement de réformer le système correctionnel suite à nos travaux sans précédent sur l'isolement cellulaire.

À 150 ans, un pays est encore relativement jeune. Aussi la jubilation qui accompagne tout anniversaire doit-elle donner lieu à une réflexion sur le travail à accomplir pour s'assurer que les prochaines célébrations seront plus inclusives et auront plus de sens pour l'ensemble des personnes qui vivent en Ontario.

La route est semée d'embûches. Nous devons forger des relations de nation à nation avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Nous devons reconnaître le droit au logement et

protéger la population contre la discrimination fondée sur le statut socio-économique. Nous devons rendre aux populations racialisées et autochtones la confiance dans les institutions publiques. Nous devons faire de la réussite de tous les élèves une priorité. En bref, nous devons lutter contre le racisme systémique sous toutes ses formes et instaurer une culture de responsabilité en matière de droits de la personne.

Lors de sa visite à Ottawa en juillet, le Président Obama encore en fonction a déclaré : « Le monde a besoin de plus de pays comme le Canada ». Nous avons encore beaucoup à faire avant de pouvoir nous poser de plein droit en modèle auprès d'autres nations. Il ne nous reste plus qu'à nous atteler à la tâche : ce n'est qu'en œuvrant tous ensemble que nous pourrons créer une société inclusive où le respect des droits de la personne est une réalité vécue par tout un chacun.

Renu Mandhane

CITATION

Nous savons que notre travail a le plus d'effet lorsque nous amplifions les voix des personnes les plus marginalisées et que le public fait écho à notre message de respect des droits de la personne en lançant un appel à l'action.

- Renu Mandhane, La commissaire en chef de la CODP

www.ohrc.on.ca/fr

Merci

Ce rapport annuel rend hommage au talent, à l'expertise et au dévouement des membres de notre personnel et de nos commissaires à temps partiel. Chacun d'eux met sa passion au service de notre action et l'éclaire de son point de vue.

Nous adressons tous nos remerciements aux commissaires à temps partiel Raja Khouri, Fernand Lalonde et Ruth Goba pour leurs nombreuses années de service. Et nous souhaitons la bienvenue aux commissaires nommés récemment : Karen Drake, Rabia Khedr, Kwame McKenzie, Bruce Porter, Maurice Switzer et Léonie Tchatat, qui feront valoir leurs analyses et leurs expériences diverses et singulières glanées aux quatre coins de la province. Comme toujours, nous sommes extrêmement reconnaissants envers les commissaires Julie Lee et Errol Mendes, dont les connaissances institutionnelles approfondies sont précieuses.

Nous remercions les membres de notre personnel qui contribuent par leurs connaissances et leur expertise à asseoir notre travail. Toutes nos équipes travaillent d'arrache-pied pour concrétiser notre vision de l'Ontario, quelle que soit leur spécialité : communication et gestion des problèmes, services juridiques et enquêtes, politique, sensibilisation, suivi et liaison ou encore services centralisés.

Enfin, nous n'oublions pas les autres piliers du système des droits de la personne de l'Ontario. Nous sommes impatients de poursuivre notre collaboration étroite avec le Centre ontarien d'assistance juridique en matière de droits de la personne (COAJDP) et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) pour réaliser la vision du *Code des droits de la personne* (le Code).



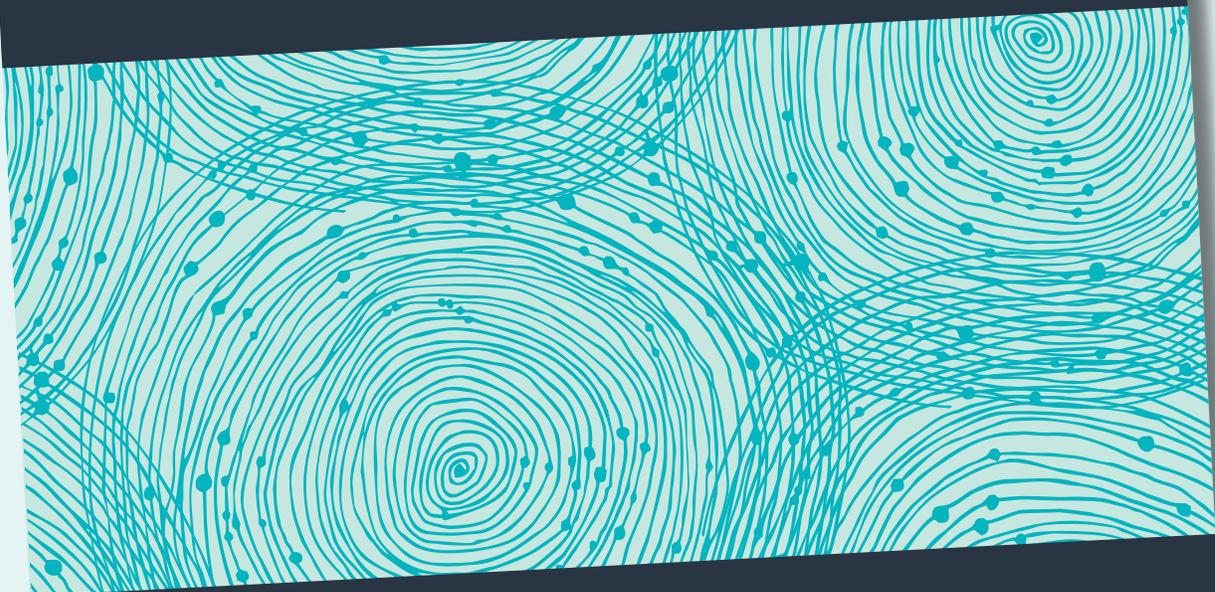
Les commissaires sortants Raja Khouri (à gauche) et Fernand Lalonde reçoivent des cadeaux de départ de Renu Mandhane

PLAN STRATÉGIQUE

PLACER LES PERSONNES ET LEURS DROITS AU CENTRE DE NOS PRÉOCCUPATIONS

Favoriser la responsabilisation en matière
de droits de la personne

2017 – 2022



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Placer les personnes au centre de nos préoccupations



Après avoir mené de nombreuses conversations avec près de 300 personnes, représentant plus de 80 organismes communautaires, la CODP a publié en décembre 2016 son Plan stratégique quinquennal intitulé *Placer les personnes et leurs droits au centre de nos préoccupations : Favoriser la responsabilisation en matière de droits de la personne*.

Ces intervenants nous ont demandé instamment d'exercer notre mandat unique afin de lutter contre le racisme envers les Noirs, l'islamophobie et la discrimination persistante en matière d'emploi et dans le système de justice pénale, ainsi que de promouvoir la réconciliation avec les Autochtones et les droits des enfants et des jeunes. Ils nous ont priés d'agir à la racine de bon nombre des inégalités actuelles : le risque omniprésent de pauvreté que courent les personnes handicapées, les personnes à identités sexuelles variées et bien d'autres personnes que le *Code* est censé protéger.



Janina @JFogels

J'adore cette vision : nouveaux engagements en matière de réconciliation, de système de justice pénale, d'éducation + de pauvreté @LaCODP <https://goo.gl/o3y7Km>

Alors que notre société continue de se diversifier, la réalité vécue par les personnes qui disposent des privilèges et du pouvoir contraste largement avec celle des personnes qui continuent de vivre en marge de la société. D'ores et déjà, des personnes autrefois silencieuses (ou forcées à l'être) ont fait davantage entendre leur voix pour demander une société plus juste – ni demain, ni dans un délai indéterminé, mais *dès aujourd'hui*.

Les trois piliers du système des droits de la personne

La CODP est l'un des trois organes qui travaillent de concert pour promouvoir, défendre et faire respecter les droits de la personne des Ontariennes et Ontariens. Les deux autres piliers du système des droits de la personne sont :

- Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)
- Le Centre ontarien d'assistance juridique en matière de droits de la personne (COAJDP).

Le Plan stratégique de la CODP a pour but de placer les personnes au cœur des décisions que nous prenons en tant que société. Il fournit un cadre de gestion des questions liées aux droits de la personne qui s'articule autour de quatre secteurs d'intervention stratégiques.

Nous nous engageons à :

- concrétiser les droits de la personne par le biais de la réconciliation
- faire respecter les droits de la personne dans le système de justice pénale
- faire progresser les droits de la personne en luttant contre la pauvreté
- promouvoir une culture des droits de la personne à travers l'éducation.



Native Law Centre @NativeLawCentre

La Commission ontarienne des droits de la personne compte mettre l'accent sur 4 secteurs, notamment la réconciliation avec les communautés autochtones <http://www.cbc.ca/1.3886819>

Une voix forte

Ce nouveau plan stratégique confère une voix forte à la CODP sur les nouveaux enjeux cruciaux relatifs aux droits de la personne et décrit son rôle en tant qu'organisme qui exercera ses fonctions et ses pouvoirs pour s'assurer que les personnes et leurs droits sont véritablement au cœur des décisions que nous prenons en tant que société.

En mettant l'accent sur la réconciliation, le système de justice pénale, la pauvreté et l'éducation, nous supprimerons les effets discriminatoires engendrés par des systèmes plus vastes comme le colonialisme, le pouvoir étatique, l'affectation des ressources et l'enculturation – qui conduisent la quasi-totalité des groupes protégés par le *Code*, en particulier lorsqu'il y a intersection des identités, à être marginalisés et confrontés à des désavantages exacerbés ou qui perdurent.

Au-delà de nos principaux secteurs d'intervention, nous tâcherons d'adopter une approche axée sur la transformation. Nous mettrons l'accent sur les personnes et sur la collectivité, nous élaborerons des stratégies fondées sur des données probantes et nous fournirons des conseils pratiques.

Nous continuerons de jouer un rôle de chef de file pour faire entendre notre voix sur l'ensemble des enjeux inscrits dans notre mandat et nous conserverons la capacité de gérer les nouveaux enjeux cruciaux concernant tous les motifs prévus au *Code* et les secteurs sociaux.

Ces atouts fondamentaux constituent le cœur de notre action – ils nous permettront de faire preuve de dynamisme, de tirer des enseignements ainsi que de réfléchir et de travailler à notre vision 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.

Quatre secteurs d'intervention stratégiques

Nous concentrerons nos efforts proactifs sur les quatre secteurs d'intervention stratégiques suivants :

- **Réconciliation** : nous concrétiserons les droits de la personne en nous engageant à maintenir des relations de confiance avec les communautés autochtones qui se fondent sur la dignité et le respect, ainsi qu'en nous efforçant de faire progresser la réconciliation et l'égalité matérielle.
- **Système de justice pénale** : nous ferons respecter les droits de la personne et nous réduirons la discrimination systémique en favorisant la responsabilisation dans le système de justice pénale.
- **Pauvreté** : nous ferons 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 luttant contre la pauvreté sur le plan des droits de la personne.
- **Éducation** : nous promouvrons et renforcerons 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.

Ce rapport annuel reflète le travail réalisé par la CODP dans le cadre de ce nouveau plan stratégique, ainsi que les résultats déjà obtenus.



Laura Track @lktrack

Ravie de voir « lutter contre la pauvreté en tant qu'enjeu relatif aux droits de la personne » parmi les priorités du nouveau plan strat. de @LaCODP

Interventions en personne

Pour nous faire l'écho de l'expérience vécue par la population, il est important de rencontrer et de discuter directement avec les communautés de l'Ontario. En 2016-2017, la commissaire en chef Mandhane a donné 40 présentations dans toute la province, des discours liminaires aux allocutions devant des comités, en passant par les apparitions en vidéo. Voici quelques exemples :

- Discours liminaire, Association des chefs de police de l'Ontario (contrôles de routine, 50 participants)
- Discours liminaire, Association of Native Child and Family Services Agencies of Ontario (bien-être de l'enfance autochtone, 300 participants)
- Expert, congrès de l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry, « Reclaiming Advocacy » (isolement cellulaire, 200 participants)
- Expert, L'Institut Canadien (maintien de l'ordre, contrôles de routine, 75 participants)
- Discours liminaire, Association des cliniques juridiques communautaires de l'Ontario (accès à la justice, rôle des partenaires communautaires, 150 participants)

Notre 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*, ainsi que notre expertise institutionnelle, afin de défaire les conditions et les dynamiques intersectionnelles complexes qui favorisent et perpétuent la discrimination systémique.

Notre mission :

Notre mission est de promouvoir et faire appliquer les droits de la personne, de nouer des relations fondées sur les principes de dignité et de respect, ainsi que 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 mettant au jour les structures et les systèmes de discrimination enracinés et généralisés pour tenter d'y mettre fin, par le biais de l'éducation, de l'élaboration de politiques, de la réalisation d'enquêtes publiques et de la prise en charge des litiges.

- Discours liminaire, Ontario Educators Conference (orientation sexuelle, identité sexuelle, 250 participants)
- Discours liminaire, Conférence sur les droits de la personne du SEFPO (nous sommes tous responsables sur le plan des droits de la personne, 80 participants).



*Repas partagé à l'occasion du
Mosaic Interfaith Annual Peace Meal*



Focalisation sur les enjeux auxquels les jeunes sont confrontés avec le Bureau de l'intervenant provincial en faveur des enfants et des jeunes et les jeunes Amplis

Présence sur les médias sociaux @OntHumanRights

La CODP conserve une influence sur les médias sociaux et la met au service de la collectivité. En 2015-2016, nous comptons plus de 10 500 abonnés anglophones et plus de 330 abonnés francophones sur Twitter, avec une moyenne de 167 000 impressions par mois. M^{me} Mandhane, la commissaire en chef de la CODP, est également active sur Twitter, où elle échange directement avec le public au quotidien.



Discussion sur les droits de la personne avec les participants au Programme de stages à l'Assemblée législative de l'Ontario



maskofbartman @alexhundert

SVP @RenuMandhane, veuillez à discuter avec les Anishinabes du racisme profond & dangereux des flics et du milieu hospitalier à #Kenora.



Kavita Dogra @KaveetsD

Pour la #JournéeDroitsHomme, je vous encourage à suivre @hrw_fr @HRWcanada @jhrnews @LaCODP et à soutenir le travail qu'ils accomplissent pour défendre les droits de la personne.



La CODP montre son soutien lors du défilé 2016 de la fierté gaie de Toronto

Le mouvement de protection des droits des personnes LGBTQ nous a appris que des marques d'amour en public sont des actes de courage et de force... Nous ne tiendrons pas pour acquis ce qui a été accompli et nous nous mobiliserons pour l'inclusion et l'élimination de la haine.

- Renu Mandhane, Commissaire en chef

Commission ontarienne des droits de la personne | www.ohrc.on.ca

Déclaration suite à la fusillade meurtrière au Pulse Nightclub d'Orlando, en Floride

Partir sur « de bonnes bases » : vers une relation de confiance avec les communautés autochtones



Notre action vise à renforcer les relations avec les communautés et les groupes autochtones, à reconnaître l'impact du colonialisme et à lutter contre le racisme, la discrimination et l'inégalité systémiques. Nous nous efforcerons d'obtenir les résultats suivants :

- Des relations de confiance durables avec les communautés métisses, inuites et des Premières Nations dans les zones urbaines et rurales à l'échelle de l'Ontario
- Une meilleure compréhension de l'impact du colonialisme sur les Autochtones
- Une vision des droits de la personne dans la province qui réconcilie le système des droits de la personne de l'Ontario avec les cadres, les concepts, les processus et les lois autochtones
- Une responsabilisation en matière de racisme et de discrimination systémiques à l'égard des Autochtones.

Notre orientation stratégique

La CODP concrétisera les droits de la personne en nouant et en maintenant des relations de confiance avec les communautés et les groupes métis, inuits et des Premières Nations. Ces relations seront fondées sur la dignité, le respect et la volonté de faire progresser la réconciliation et l'égalité matérielle. Nous contribuerons aux efforts nationaux visant à reconnaître l'impact persistant du colonialisme sur les Autochtones. Nous travaillerons en collaboration pour aider les communautés autochtones à définir et à faire progresser leurs propres objectifs et priorités en matière de droits de la personne.

« Nous avons compris que toute collaboration *valable* doit tenir compte des souhaits des peuples autochtones et reposer sur leurs idées et expériences, et non pas les nôtres. »

Chief Commissioner Renu Mandhane

www.ohrc.on.ca

Faire résonner la voix des enfants : analyse approfondie du système de bien-être de l'enfance

En décembre 2015, la CODP a pris plusieurs engagements en réponse aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, notamment celui de faire usage de son mandat pour examiner la surreprésentation des enfants et des jeunes autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario. En février 2016, nous avons ainsi demandé à toutes les sociétés d'aide à l'enfance (SAE) de l'Ontario de communiquer des données ventilées tenant compte des motifs du *Code*. La majeure partie des SAE a réagi positivement à notre demande.

Nous avons désormais terminé l'examen préliminaire des données sur les admissions, et nous avons mis au jour divers sujets de

préoccupation. Tout d'abord, nous avons appris que les SAE n'ont pas recueilli en priorité des données fondées sur la race, c'est pourquoi les renseignements existants manquent d'uniformité et s'avèrent incomplets ou non descriptifs. Par conséquent, l'Ontario ne dispose toujours pas de données solides sur l'origine ethnique ou l'ascendance autochtone des enfants pris en charge.

La CODP appelle depuis longtemps à la collecte de données fondées sur la race afin d'aider les organismes à surveiller plus efficacement toute discrimination éventuelle, à identifier et éliminer les obstacles systémiques, à rectifier les désavantages historiques et à promouvoir l'équité des programmes et de la prestation de services. Cette mesure permettrait aux SAE d'améliorer les mécanismes de soutien et la situation des enfants et des jeunes autochtones et racialisés pris en charge, ainsi que de leurs familles.



Le 10 mai 2016 était le jour de la mise en œuvre du principe de Jordan, soit le jour où le gouvernement devait mettre en place ce premier principe concernant les enfants qui demande au gouvernement constituant le premier point de contact de veiller à ce que les enfants des Premières Nations puissent accéder aux services publics, y compris aux soins de santé, dans les mêmes conditions que les autres enfants canadiens. Les organismes ont commémoré cette journée dans tout le Canada, et ont exhorté ce dernier à tenir ses engagements en prenant la pose avec des ours en peluche, qui comptaient parmi les objets favoris de Jordan

Malgré ces difficultés, notre analyse des meilleurs renseignements disponibles soulève des questions brûlantes : les enfants et les jeunes autochtones et afro-canadiens sont surreprésentés dans bon nombre de SAE de la province. Ces problèmes touchent l'ensemble de l'Ontario : la surreprésentation des enfants noirs n'est pas observée exclusivement dans la région de Toronto, et la surreprésentation des enfants autochtones ne concerne pas uniquement le Nord de l'Ontario ou les collectivités rurales.

La disproportion du nombre d'admissions est un indicateur de discrimination systémique, qui peut être le fruit de stéréotypes et/ou de disparité des services. Résultat : la situation est négative pour les enfants, les jeunes et leurs familles, ainsi que pour la société dans son ensemble. Dans le cas des enfants et des jeunes autochtones, les disparités prennent aussi leur ancrage dans le colonialisme, notamment dans le traumatisme intergénérationnel des pensionnats et la rafle des années 1960.

Dans notre mémoire concernant l'examen de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, nous avons donc exhorté le gouvernement de l'Ontario à enjoindre l'ensemble des SAE de recueillir des données désagrégées et d'en rendre compte publiquement de manière régulière. Nous avons également invité le gouvernement à travailler

en étroite collaboration avec les communautés autochtones et noires afin d'élaborer une directive sur la collecte de données.

Nous préparons actuellement un rapport plus détaillé sur les données que nous avons demandées aux SAE. Il sera publié dans le courant de l'année.

“

« [Vous] pouvez constater que les graines que nous plantons durant l'enfance ont des conséquences tout au long de la vie. Si nous semons les germes de la discrimination, nous entraînons une forte probabilité de vie adulte tragique et difficile. Mais si nous semons les germes de la justice et de l'égalité, et d'une culture qui favorise la confiance en soi, nous verrons ces mêmes expériences positives croître toute la vie durant.

Je ne veux surtout pas voir une nouvelle génération d'adultes des Premières Nations obligés de se remettre de leur enfance, comme ont dû le faire tant de rescapés des pensionnats, et comme doivent désormais le faire les nombreuses familles des femmes assassinées et disparues. »

Cindy Blackstock

Source : Human Rights Now, Amnesty Canada Blog, www.amnesty.ca (traduction libre)



Le 30 septembre 2016, le personnel de la CODP a commémoré la Journée du chandail orange pour reconnaître l'impact négatif durable des pensionnats

“

« Je suis sage-femme et j'exerce principalement auprès des femmes autochtones : j'ai été témoin de préjugés racistes et de mauvais traitements fondés sur la race un nombre incalculable de fois. Par exemple... le fait d'appeler les travailleurs sociaux ou les organismes de protection de l'enfance parce que les parents sont jeunes et d'origine autochtone – la sélection des intervenants est le fruit d'un profilage massif. Une fois le processus lancé, les femmes autochtones courent beaucoup plus de risques de se voir retirer leur enfant pour des raisons pour le moins douteuses. »

– Femme de race mixte (blanche et autochtone),
35 à 44 ans

En mars 2017, le gouvernement de l'Ontario a publié *Une meilleure façon d'avancer : Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*, qui répond à l'appel de longue date de la CODP en faveur de la collecte de données. Ce plan définit un cadre de collecte de données désagrégées sur la race et des lignes directrices connexes, qui visent à renforcer et à normaliser la collecte et l'analyse des données désagrégées sur la race, ainsi que l'élaboration de rapports publics, par le gouvernement et ses institutions.

↳ Obtenir des résultats

En septembre 2016, la ministre des Services à l'enfance et à la jeunesse a annoncé que le gouvernement exigerait de toutes les SAE de l'Ontario qu'elles recueillent des données fondées sur la race de manière uniforme et constructive.

Par ailleurs, le projet de loi 89 qui modifie la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* apporte une réponse à bon nombre de nos recommandations, notamment :

- Concevoir des services et des placements qui reflètent l'identité et les besoins de l'enfant au regard de la croyance, la race, l'origine ethnique, le handicap, l'identité sexuelle et d'autres motifs prévus au *Code*
- Contrôler l'application de la Loi, y compris en ce qui concerne la collecte de données
- Rendre compte de la mesure dans laquelle les services à l'enfance et à la famille séparent les enfants autochtones et racialisés de leur milieu familial ou ne répondent pas à leurs besoins d'une quelconque autre manière.



Comprendre l'impact de l'appropriation culturelle

Les questions relatives à l'appropriation culturelle ont été au cœur des débats cette année, que ce soit dans les écoles, les associations sportives communautaires ou même la ligue majeure de baseball.

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) a invité la CODP à intervenir dans l'affaire *Gallant v. Mississauga* portant sur l'utilisation de logos et de noms d'équipes d'origine autochtone dans le stade géré par la ville de Mississauga. De fait, le TDPO jugeait que cette affaire soulevait des questions « d'intérêt public majeur ».

Brad Gallant, père autochtone, s'est plaint auprès de la ville de Mississauga de l'utilisation et de la mise en avant, par cinq associations de hockey pour les jeunes, de logos et de noms d'équipes d'origine autochtone dans le stade municipal.

Les fournisseurs de services, à l'instar de la ville de Mississauga, sont tenus de maintenir un environnement de prestation inclusif, exempt de discrimination et de harcèlement à l'égard des Autochtones.

Nous avons mené une activité de liaison approfondie pour en savoir plus sur l'impact de l'utilisation de ces logos et surnoms sportifs, et nous avons recueilli différents points de vue de la part des Autochtones.

- La CODP a fait valoir l'opinion des jeunes autochtones (l'un des groupes les plus directement concernés par les enjeux inhérents à cette affaire) en déposant un témoignage par affidavit émanant du conseil

des jeunes autochtones de la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario (OFIFC). Nous avons également présenté le témoignage d'un expert qui étudie l'impact psychologique de l'utilisation de logos et de noms d'origine autochtone sur les jeunes.

L'affaire est toujours en cours d'examen par le TDPO.

« J'ai étudié des travaux de recherche empiriques pertinents dans la littérature scientifique au sujet de l'impact psychologique des mascottes, surnoms et logos d'origine autochtone dans le milieu sportif. Ce corpus naissant a mis au jour des résultats indiquant que cette pratique a un impact négatif sur le fonctionnement psychologique des Autochtones, de manière à la fois directe (p. ex., faible estime de soi, degrés supérieurs d'affect négatif, détresse psychologique accrue, réduction des identités possibles, moindre valeur communautaire) et indirecte (p. ex., activation et application de stéréotypes, création d'un milieu hostile fondé sur la race, déshumanisation de l'image des Autochtones). »

– Rapport d'expertise de
Jesse A. Steinfeldt, Ph.D., CC-AASP,
@IUSchoolofEd



Brad Gallant @BradGGallant

Je veux juste que mes enfants puissent se rendre à l'école, au centre commercial ou au stade, regarder la télé ou surfer sur le Web sans subir un racisme sanctionné par les institutions. #NotYourMascot

Renouer les relations en vue de la réconciliation

Au rang des priorités, la CODP s'est engagée à échanger régulièrement avec les communautés, organismes et dirigeants autochtones à travers l'Ontario, et à travailler de concert pour trouver des solutions aux enjeux relatifs aux droits de la personne qui concernent particulièrement les Autochtones.

La CODP a rencontré des chefs et des conseils de bande dans toute la province, des dirigeants de centres d'amitié autochtones représentant les Autochtones vivant en milieu urbain, ainsi que des jeunes autochtones.

En partenariat avec ces centres, la CODP a également organisé des cercles de parole pour mieux comprendre les préoccupations de diverses communautés en Ontario, notamment à Toronto, Thunder Bay, Sioux Lookout, Kenora, Fort Francis et Dryden.

*Visite au Centre de santé
Meno Ya Win de Sioux Lookout*



Stacy Laforme, chef des Mississaugas de New Credit, fait profiter le personnel de la CODP de sa sagesse

« Réfléchir jusqu'à ressentir »

La réconciliation passe par la volonté de tout un chacun de mieux comprendre l'histoire, la culture, les expériences, les difficultés et les aspirations des Autochtones à travers l'Ontario.

Dans cette optique, nous avons commencé par travailler avec les commissaires Maurice Switzer et Karen Drake pour planifier en mars 2017 une conférence de trois jours s'adressant à l'ensemble du personnel et des commissaires de la CODP.

Bon nombre d'Autochtones nous ont demandé de « réfléchir jusqu'à ressentir ». Cette conférence a mis en lumière des éléments à la fois pédagogiques et touchants.

Le coup d'envoi de la conférence a été donné par Nancy Rowe, aînée de la Première Nation des Mississaugas de New Credit, qui s'est tenue à notre disposition et nous a guidés pendant ces trois jours.

Au programme des séances : lois et vision du monde des Anishnaabe, rapports fondés sur les traités, et présentation des peuples et organismes autochtones de l'Ontario. Nous avons écouté les interventions du personnel des Chiefs of Ontario, de la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario et de la Métis Nation of Ontario.

Geronimo Henry, un rescapé des pensionnats, nous a également parlé de son expérience à l'Institut Mohawk, baptisé « The Mush Hole » par de nombreux pensionnaires, et de son long parcours devant les tribunaux pour obtenir justice. Il a également évoqué la promesse de la Commission de vérité et réconciliation, ainsi que diverses déceptions.



Fabrication de mocassins pour aider des personnes en situation de crise

Nous avons rendu visite à la Première Nation des Mississaugas de New Credit, où nous avons été accueillis par le chef Stacey Laforme. Les aînés Nancy Rowe et Peter Schuler nous ont fait part de leurs enseignements au Kinomaagaye Gamik Lodge, dans l'enceinte de la réserve.

Enfin, nous avons entendu le témoignage de Tasunke Sugar, un jeune travailleur du centre culturel autochtone Toronto Council Fire, au sujet des répercussions du traumatisme intergénérationnel chez les jeunes autochtones d'aujourd'hui, qui a lui-même puisé dans sa propre expérience de jeune père. Nous avons clôturé ces trois jours par la fabrication de mocassins qui seront envoyés aux mères autochtones dont les enfants ont été appréhendés à la naissance par un organisme de bien-être de l'enfance.



Le Moccasin Project a déjà un impact!

Le 27 mars, APTN a mis une importante annonce en relief. [Sa vidéo incluait] certains des mocassins pour bébé ayant été confectionnés dans le cadre du projet, de même que les plumes d'aigle qui ont été offertes. On voit également la première famille ayant reçu les mocassins, avec leur fille. Tout le monde se porte bien! Merci à toutes les personnes qui ont participé et qui contribuent au changement :-)

– Jodie Williams, The Moccasin Project

Avis des commissaires et membres du personnel sur les enseignements reçus...

« J'ai aimé le témoignage du rescapé des pensionnats. Son histoire est à la fois fascinante et extrêmement troublante. »

« C'était un honneur d'être invités chez eux. J'ai appris beaucoup de choses sur les systèmes autochtones, par exemple sur leur modèle en matière de bien-être de l'enfance, et je crois qu'il y a un grand nombre d'enseignements à tirer pour agir de façon respectueuse. »

« La présentation de Tasunke Sugar a été vraiment marquante. Jusque-là, je n'avais pas

vraiment compris le concept de traumatisme intergénérationnel. Voir autant d'espoir naître d'une situation aussi difficile est une réelle source d'inspiration. »

« Le récit des expériences vécues par ces personnes revêt une valeur inestimable. Nous sommes arrivés au sein de la communauté avec nos connaissances historiques et culturelles. Le vendredi après-midi, nous y avons associé des sentiments. »

Le rescapé des pensionnats, Geronimo Henry, et la gardienne du savoir traditionnel, Nancy Row, font part de leurs expériences



Rotonde traditionnelle, apprentissage traditionnel



Le commissaire de la CODP Maurice Switzer nous parle des traités

Faire respecter les droits de la personne dans le système de justice pénale : exiger la reddition de comptes par la police



Lutter contre la discrimination en matière de maintien de l'ordre pour améliorer la sécurité des Ontariennes et Ontariens

Depuis près de deux décennies, la CODP exprime des inquiétudes et appelle au changement concernant la discrimination systémique au sein des services policiers. Notre objectif est d'éliminer les pratiques qui font, beaucoup trop souvent, partie intégrante de la culture des services policiers de la province.

En mai 2016, nous avons demandé l'instauration d'une nouvelle approche en matière de maintien de l'ordre dans le cadre d'un mémoire présenté au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels au sujet de sa Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario et des modifications apportées à la *Loi sur les services policiers*.

Notre mémoire énumérait de graves atteintes aux droits de la personne qui minent la confiance du public envers les services policiers : profilage racial à l'endroit des Noirs et des Autochtones, recours discriminatoire à la force à l'égard de personnes ayant des troubles mentaux, inégalités en matière de financement des services de police des Premières Nations et discrimination présente lors des enquêtes sur les femmes autochtones disparues et assassinées.

Notre orientation stratégique

La CODP fera respecter les droits de la personne et réduira la discrimination et l'inégalité systémiques vécues par les personnes les plus marginalisées au sein de nos collectivités en favorisant la responsabilisation en matière de droits de la personne dans le système de justice pénale.

M^{me} Mandhane, la commissaire en chef de la CODP, a déclaré qu'il s'agissait d'un « moment rare, qui se présente une fois par génération, de fournir un avis et de rectifier le cap en matière de maintien de l'ordre en Ontario » (traduction libre).

Nous avons formulé 21 recommandations visant à mettre fin à la discrimination au sein des services policiers et à restaurer la confiance collective. Par exemple :

- Exiger que les services policiers établissent des systèmes de collecte et de conservation des données fondées sur les droits de la personne
- Adopter et mettre en œuvre toutes les normes, lignes directrices et politiques ainsi que des directives strictes pour traiter le problème du profilage racial, et y mettre un terme
- Demander un examen indépendant et axé sur les droits de la personne du modèle provincial de recours à la force, en rendre les résultats publics et s'engager à mettre en œuvre toutes les recommandations éventuelles

- S'engager de manière significative et travailler en étroite collaboration avec les communautés autochtones pour comprendre les préoccupations et les problèmes auxquels elles sont confrontées dans le contexte de l'application de la loi; et travailler avec le gouvernement fédéral pour élaborer un plan d'action clair, assorti de calendriers précis pour traiter ces problèmes
- S'assurer que tous les agents font l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, quand leur comportement s'apparente à du profilage racial ou à un recours discriminatoire à la force à l'égard de personnes ayant des troubles mentaux et/ou des dépendances.



QP Briefing @QPbriefing

Vu : la CODP dénonce les failles des nouvelles règles de fichage de la police

21 mars 2017

La Journée internationale pour l'élimination de la **DISCRIMINATION RACIALE**



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

Se faire l'écho des voix de la collectivité

Le mémoire de la CODP a été approuvé par un vaste éventail de groupes communautaires et de groupes de défense des intérêts, notamment :

- Aboriginal Legal Services
- African Canadian Legal Clinic (Clinique juridique africaine canadienne)
- ARCH Disability Law Centre
- Association canadienne des libertés civiles
- Association of Black Law Enforcers
- Black Action Defense Committee
- Campaign to Stop Police Carding
- Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
- Colour of Poverty – Colour of Change

- Commission canadienne des droits de la personne
- Empowerment Council
- Fédération canado-arabe
- Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario (OFIFC)
- Jamaican Canadian Association
- L'Association des avocats noirs du Canada
- Law Union of Ontario
- Metro Toronto Chinese & Southeast Asian Legal Clinic
- Peel Coalition Against Racialized Discrimination
- South Asian Bar Association
- South Asian Legal Clinic of Ontario
- Toronto Police Accountability Coalition.



Jean-Paul Boudreau

@Boudreau_Ideas

La Commission ontarienne des droits de la personne publie un « ambitieux plan » de réforme des services de police
<http://on.thestar.com/1RFYRop> #onpoli



Inspirit Foundation @InspiritFdn

La Commission ontarienne des droits de la personne appelle à opérer des changements dans les services de police. Les pratiques sur le terrain s'en trouveront-elles changées?



“

Une collectivité, une multitude de voix...

« En tant que personnes noires dépositaires de l'autorité publique, nous vivons et travaillons dans deux mondes qui nous ont permis d'acquérir un point de vue singulier. Nous soutenons pleinement *tous les aspects* du travail de la Commission et des organismes de notre communauté qui s'efforcent d'instaurer des services policiers transparents, justes, sûrs et équitables. »

– Kenton Chance, Association of Black Law Enforcers, @ABLE_org

« Il faut mener une initiative interministérielle pour assurer le respect des droits de la personne fondamentaux : dans bien des cas, cela évitera la survenue d'une crise conduisant à l'intervention de la police. Ces confrontations peuvent se solder par un séjour à l'hôpital ou en prison. Pourtant, en termes humains et économiques, cela coûte tellement moins cher de fournir un logement abordable et un revenu décent. »

– Jennifer Chambers, Empowerment Council, @EmpowermentCoun

« Le mémoire de la Commission ontarienne des droits de la personne présenté au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels au sujet de la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario aborde les questions importantes pour notre communauté en général, et mentionne spécifiquement le racisme envers les Noirs. Surtout, ses recommandations proposent une approche rationnelle, éclairée et exhaustive en faveur de services policiers communautaires, efficaces et pérennes. »

– Alton Brooks, Jamaican Canadian Association, @JCA_Ontario

« La Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario appuie ces recommandations qui, nous l'espérons, contribueront à faire évoluer les services policiers en Ontario. Le profilage racial et les pratiques communautaires discriminatoires en matière de maintien de l'ordre ont des répercussions négatives disproportionnées sur les Autochtones. La sécurité des communautés doit passer par un engagement collectif adapté et par l'instauration d'une relation de confiance avec les services policiers. »

Kelly Patrick, Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario, @TheOFIFC



Affaire Neptune 4 : mise en évidence de problèmes de surveillance de la police

La CODP a demandé à intervenir dans l'affaire Neptune 4 devant le tribunal disciplinaire des services policiers de Toronto (Toronto Police Service Disciplinary Tribunal). En 2011, quatre adolescents noirs ont été arrêtés sous la menace d'une arme par des policiers alors qu'ils se rendaient à une séance de tutorat. Une vidéo de sécurité montre un des adolescents frappé à coups de poing et projeté au sol. Les adolescents n'ont été reconnus coupables d'aucun délit. Le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) de l'Ontario a déclaré que les accusations d'inconduite par un agent de police étaient fondées. La CODP a fait valoir que l'affaire soulève la question du profilage racial.

En juin 2015, nous avons demandé l'autorisation d'intervenir à titre d'« ami de la cour » afin de présenter devant le tribunal un argumentaire écrit et oral sur le profilage racial. En juillet 2016, soit plus d'un an après, le tribunal a rejeté notre motion en raison de motifs juridictionnels.



Julius Haag @HaagJulius

La CODP s'est vu refuser le statut d'« intervenant » lors des audiences disciplinaires des officiers de police impliqués dans les arrestations « Neptune 4 »

Dans une annonce publique, nous avons déclaré que cette décision de rejeter notre motion « illustre le fait que l'on ne peut pas faire confiance au système de plainte des services policiers de l'Ontario pour résoudre la question du profilage racial et qu'il ne permet pas de restaurer la confiance du public », et que la CODP s'inquiète toujours du fait « qu'il n'existe pas de mécanisme efficace permettant de tenir la police responsable de la discrimination systémique ». Nous avons également exhorté le gouvernement à « exiger un contrôle indépendant, autonome et public des services policiers et des commissions des services policiers à l'égard de la discrimination systémique ».



TorontoStar @TorontoStar

Laissez la Commission ontarienne des droits de la personne participer au procès pour profilage de la police de Toronto : #Édito
<http://on.thestar.com/29L7qER>

Dans un éditorial évoquant notre demande d'intervention, le Toronto Star écrivait ce qui suit : « il faut changer les règles pour habiliter les agents chargés d'audition à octroyer le statut d'intervenant à des organismes dans des circonstances particulières, ou bien il faut que la commission puisse demander l'examen judiciaire d'une décision de l'agent chargé d'audition afin qu'une décision de justice soit rendue sur la question ».

Collecte de données par le Service de police d'Ottawa : des conclusions qui vont dans le sens du profilage racial

En octobre 2016, la commissaire en chef de la CODP Renu Mandhane a publié une délégation à la Commission de services policiers d'Ottawa, dans laquelle nous présentions notre rapport sur le Projet de collecte de données fondées sur la race aux contrôles routiers du Service de police d'Ottawa (SPO). Ce projet est le fruit d'une entente de règlement conclue en 2012 par la Commission de services policiers d'Ottawa et la CODP après que Chad Aiken, un jeune homme noir, a déposé une plainte relative aux droits de la personne pour profilage racial fondé sur le fait d'être un « conducteur noir ».

Dans le cadre de cette entente de règlement, le SPO a accepté que ses agents de police recueillent pendant deux ans, à compter de 2013, des données relatives à la race sur les contrôles routiers effectués. Le SPO a respecté pleinement et a même surpassé ses obligations aux termes de l'entente, ce qui a mené à l'exécution d'un projet exhaustif de collecte de données sur les services policiers.

Les chercheurs ont constaté que les personnes noires et d'origine moyen-orientale étaient soumises à un nombre démesurément élevé de contrôles routiers, comme l'alléguait M. Aiken dans sa requête en droits de la personne. Les jeunes conducteurs noirs de sexe masculin âgés de 16 à 24 ans étaient interpellés 8,3 fois plus souvent que l'on pourrait s'y attendre compte tenu de leur nombre sur les routes. Enfin, les

jeunes hommes conducteurs d'origine moyen-orientale étaient interpellés 12 fois plus souvent que l'on pourrait s'y attendre. Les résultats des contrôles routiers de conducteurs noirs, autochtones, moyen-orientaux et autrement racialisés étaient aussi source de préoccupations. Selon les chercheurs, « comparativement au groupe de Blancs, les membres de ces quatre groupes minoritaires racialisés étaient plus susceptibles d'être interpellés sans qu'il y ait de motif assez sérieux pour entraîner un avertissement ou une arrestation ».

Mais la collecte de données n'est qu'un aspect de la situation, lequel ne se compare en rien aux expériences personnelles dévastatrices de personnes comme Chad Aiken qui voient souvent leurs droits bafoués et se heurtent à des risques énormes sur le plan personnel en raison de la couleur de leur peau ou de leur religion.

Les conclusions du rapport sont alarmantes et pleinement compatibles avec le profilage racial, surtout lorsqu'on les combine aux récits d'expérience personnelle comme ceux qui ont mené à la collecte des données. Ces conclusions ne peuvent pas et ne devraient pas être prises à la légère. Voilà pourquoi la CODP – et les communautés racialisées – ont été si déçues de constater qu'aux yeux du SPO, ces données ne constituaient pas une « preuve » de profilage racial.

La CODP a exhorté le SPO à :

- Examiner les résultats à la lumière des relations historiques entre les forces de l'ordre et les communautés racialisées et autochtones à Ottawa et dans l'ensemble du Canada



Desmond Cole @DesmondCole

La communauté exige que la police admette le profilage racial à Ottawa.

- Reconnaître que les grandes disproportions qui sont ressorties de ces données constituent des preuves circonstanciées éloquentes de profilage racial
- Étudier toute stratégie de déploiement d'effectifs qui fait augmenter les contrôles routiers de personnes racialisées dans des zones « à forte criminalité », laquelle est elle-même susceptible de constituer une forme de profilage racial systémique
- Mettre en œuvre des mesures significatives et efficaces de prévention et d'élimination de toutes les formes de profilage racial.

Nous continuons de suivre les actions du SPO visant à éliminer le profilage racial sous toutes ses formes.

Obtenir des résultats : feuille de route du juge Tulloch en faveur d'une surveillance de la police plus efficace

Partout en Amérique du Nord, y compris en Ontario, les appels aux changements formulés par les populations marginalisées se font de plus en plus pressants, comme en témoignent les manifestations fréquentes et les demandes répétées en vue d'une refonte complète du système actuel.

En novembre 2016, la CODP a adressé des recommandations dans le cadre de l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police, dirigé par l'honorable juge Michael H. Tulloch.

Cet examen constituait un moment crucial pour améliorer la surveillance et renforcer la responsabilisation au sein des services policiers, et nous avons appelé le gouvernement à prendre des mesures audacieuses pour promouvoir une culture de responsabilisation en matière de droits de la personne et pour rétablir la confiance à l'égard des instances d'application de la loi.

Le manque de surveillance et d'enquêtes transparentes, indépendantes et proactives à l'égard des services policiers, ainsi que l'absence d'un mécanisme efficace de responsabilisation de la police en cas de discrimination systémique, expliquent l'apparition de mouvements comme Black Lives Matter et les campagnes visant à rendre justice aux femmes et aux filles autochtones disparues et assassinées. Le principe de responsabilisation sous-tend également les appels à l'action lancés par la CODP de vérité et réconciliation du Canada auprès de tous les paliers de gouvernement afin d'éliminer la surreprésentation des Autochtones en détention au cours de la prochaine décennie.

Début avril 2017, le juge Tulloch a publié son rapport qui reprend bon nombre des recommandations de la collectivité et de la CODP. Ensemble, ces recommandations fournissent un cadre stratégique qui permettrait de déboucher sur une meilleure surveillance et responsabilité en matière de lutte contre la discrimination systémique et de restaurer la confiance du public, grâce aux mesures suivantes :

- Collecte de données démographiques par des organismes de surveillance de la police
- Poursuites et arbitrage indépendants des plaintes du public avec des interventions de tierces parties

- Capacité du Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) de mener des enquêtes dans l'intérêt public, même si aucune plainte n'a été déposée
- Formation sociale et culturelle du personnel obligatoire, conçue et assurée en partenariat avec des organismes autochtones et d'autres organismes communautaires
- Recrutement pour veiller à ce que le personnel et la direction reflètent mieux les communautés qu'ils servent.

La mise en œuvre de ces recommandations est essentielle, mais la discrimination systémique ne peut être éliminée qu'à l'issue d'un changement de culture au sein des organismes de surveillance de la police eux-mêmes.

Nous continuerons de suivre la mise en œuvre des recommandations par le gouvernement et les organismes de surveillance, et nous commenterons la législation future une fois qu'elle sera présentée.

Réponse aux comptes rendus faisant état de discrimination systémique et de racisme par le Service de police de Thunder Bay

En octobre 2016, nous avons rencontré les dirigeants du Service de police de Thunder Bay (SPTB) pour parler des préoccupations dont nous avaient fait part les dirigeants et membres de la communauté autochtone en ce qui concerne des allégations de racisme et de discrimination systémique. Les dirigeants du SPTB se sont de

nouveau engagés publiquement à collaborer pleinement à l'enquête sur le racisme systémique au sein du SPTB menée par le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP).

À la suite de cette rencontre, nous avons précisé dans une lettre adressée au SPTB que le dépôt d'accusations de racisme et de discrimination systémique à son endroit exige, à notre avis, l'adoption de mesures proactives, immédiates et indépendantes afin de restaurer la confiance à l'égard du SPTB. Nous avons invité le SPTB et la Commission de services policiers de Thunder Bay à prendre des mesures proactives en vue de créer et de maintenir la capacité organisationnelle requise pour composer avec les questions de droits de la personne, ainsi qu'à s'engager publiquement à lancer un projet de changement organisationnel en matière de droits de la personne qui soit coordonné et doté d'échéanciers précis et de ressources adéquates.

Le Service de police de Thunder Bay s'est engagé publiquement à entreprendre une initiative majeure de changement organisationnel en matière de droits de la personne, selon les étapes figurant dans notre guide intitulé *Droits de la personne et services policiers : créer et maintenir un changement organisationnel*. La haute direction s'est rendue à Thunder Bay pour dispenser une formation afin d'aider le SPTB aux premières heures de son travail indépendant sur ce projet.

Nous continuons de suivre les questions en cours relativement au Service de police de Thunder Bay, et nous attendons avec impatience l'examen à venir par le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP).

« Sans fondement » – un enjeu en matière de droits de la personne

En février 2017, la commissaire en chef Renu Mandhane a écrit un éditorial dans le *Globe and Mail*, dans lequel elle a présenté l'enquête de Robyn Doolittle sur les nombreuses affaires d'agression sexuelle classées « sans fondement », comme un enjeu en matière de droits de la personne. Elle a écrit :

Comme c'est le cas de la majeure partie de la discrimination systémique au sein du système de justice pénale, l'absence d'enquête et de poursuites appropriées à l'égard d'infractions de nature sexuelle a probablement pour cause initiale le fait que, consciemment ou inconsciemment, on accorde une trop grande confiance aux stéréotypes. Ces stéréotypes ou « mythes du viol » sont nombreux et bien documentés : ce sont des stéréotypes concernant le type de femmes qui sont agressées, le comportement qui devrait être le leur durant l'agression, et le comportement qu'elles devraient adopter après l'agression.

Au cours des dernières années, les procès très médiatisés et les taux de condamnation faibles dans le cas d'agressions sexuelles ont suscité des débats à propos de ces mythes et du rôle qu'ils jouent dans les tribunaux. Les données qui sous-tendent la série du *Globe and Mail* apportent un nouvel éclairage sur ces débats. Elles expliquent comment ces mythes sévissent probablement au sein des services policiers de tout le pays, loin des regards du public jusqu'à présent. C'est le pouvoir des données : elles peuvent mettre les pleins feux sur un aspect d'un problème qui a été ignoré auparavant [...].

La police doit premièrement reconnaître la présence de discrimination systémique dans les services policiers. Les services de police devraient songer à retenir les services de spécialistes tiers pour effectuer une vérification de leurs opérations et recueillir des données visant à cerner les nombreuses situations propices à la présence de discrimination systémique. Ils doivent adopter des politiques et des procédures pour éliminer les décisions discrétionnaires qui sont souvent un terrain fertile pour la discrimination. Ils doivent s'assurer que tous les policiers et les dirigeants suivent une formation rigoureuse sur la discrimination systémique et les droits de la personne, en incluant, de façon idéale, les connaissances d'experts et l'expérience vécue des groupes les plus touchés. Ils doivent veiller à ce que leurs services reflètent la communauté qu'ils servent [...].

Enfin, la surveillance et la responsabilité indépendantes doivent être acceptées et devenir la norme. Ceci implique la collecte et l'analyse continues des données pour évaluer les préjugés systémiques dans les services policiers, et la prise de mesures disciplinaires à l'égard des policiers qui ont recours à des pratiques discriminatoires [...].

Ava Williams, étudiante de 18 ans fréquentant l'Université Western, a intenté une action en justice contre un agent de police de London et la Commission de services policiers de London a jugé que son allégation d'agression sexuelle était « sans fondement ». La requérante a soutenu que l'enquêteur chargé de l'affaire s'est appuyé sur des stéréotypes et mythes du viol relevant d'une discrimination fondée sur le sexe et contraire à la *Charte des droits et libertés*.

Les survivantes d'agression sexuelle doivent être prises au sérieux. Les communautés racialisées doivent pouvoir vivre tous les jours en paix. Les femmes et les jeunes filles autochtones doivent voir leurs vies valorisées. Les personnes aux prises avec des troubles de santé mentale doivent bénéficier d'une aide des services policiers lorsqu'elles traversent une crise. En tant que société, c'est ce qu'on attend de nous.



Ottawa Rape Crisis @ORCC8964

OUI! Dans le mille : la commissaire en chef de @LaCODP @RenuMandhane à propos des cas d'agression sexuelle #sansfondement et des #droitsdelapersonne

Protéger les droits des personnes trans en détention : *Waterman v. Toronto Police*

En juillet 2015, la CODP est intervenue devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario dans le cadre d'une requête déposée par Boyd Kodak, un homme trans qui alléguait avoir fait l'objet de discrimination fondée sur l'identité sexuelle et son expression de la part du Service de police de Toronto et du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC). L'homme a soutenu avoir été placé dans des cellules du service de police et des services correctionnels réservées aux femmes, s'être fait confisquer ses articles d'affirmation de l'identité sexuelle, avoir dû porter des vêtements féminins durant sa détention, devant le tribunal et à sa sortie, et avoir fait l'objet de harcèlement.

M. Kodak et la CODP ont cherché à obtenir des réparations systémiques qui obligeraient le

Service de police de Toronto et la Commission de services policiers de Toronto à passer en revue leurs pratiques et politiques afin de veiller à ce qu'elles respectent les droits et les besoins et circonstances spécifiques des personnes trans. La CODP n'a pas cherché à imposer des réparations d'intérêt public au MSCSC étant donné que le ministère a révisé ses politiques sur le traitement des détenus trans à la suite du dépôt de la requête, en collaboration étroite avec la communauté trans et la CODP.

En 2016, M. Kodak, la CODP et le Service de police de Toronto ont conclu une entente de règlement obligeant le Service de police de Toronto à prendre des mesures importantes pour améliorer le traitement des personnes trans en détention. Le Service de police de Toronto doit :

- Retenir les services d'un expert reconnu sur les questions d'identité sexuelle et de maintien de l'ordre. Mener une consultation auprès de la communauté trans
- Élaborer et afficher de l'information relative au respect des droits des personnes trans dans le cadre des interactions policières
- Protéger les personnes trans contre le harcèlement
- Élaborer un plan de surveillance, d'évaluation et d'examen continu de l'efficacité des nouvelles politiques, procédures et formations relatives aux personnes trans, qui pourrait inclure notamment la collecte de données relatives aux droits de la personne.



TOFemCo @tofemco

TOFemCo a partagé le gazouillis de CBC News

Félicitations, Boyd Kodak! Vous avez affronté la loi et elle a perdu. #ChangerlaDonne



Mettre un terme aux traitements cruels et inhumains dans les services correctionnels



Depuis 2013, la CODP exhorte le gouvernement de limiter fortement le placement en isolement cellulaire dans les établissements correctionnels. En effet, nous avons, à maintes reprises, exprimé nos préoccupations concernant le recours à l'isolement pour les détenus ayant des déficiences, les femmes et les prisonniers noirs et autochtones.

Nous sommes notamment intervenus dans l'affaire de Christina Jahn, une femme atteinte de troubles mentaux et d'un cancer qui a déposé plainte pour violation des droits de la personne, en alléguant avoir été placée en isolement pendant plus de 200 jours au Centre de détention d'Ottawa-Carleton en raison de sa déficience mentale et de son genre.

En 2013, la CODP a conclu une entente de règlement avec le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de l'Ontario (MSCSC) afin d'améliorer le traitement des détenus ayant des déficiences mentales dans les établissements correctionnels de la province. Nous continuons, cependant,

de nourrir de sérieuses inquiétudes quant au respect des conditions de l'entente et au recours excessif à l'isolement, en violation du droit des détenus d'être protégés de toute discrimination aux termes du *Code*.

C'est la raison pour laquelle nous nous sommes notamment fixés comme priorité de visiter des prisons à travers toute la province et de rencontrer des détenus ayant été placés en isolement cellulaire. En 2016 et 2017, nous nous sommes ainsi rendus dans les prisons suivantes, où nous avons rencontré la direction et discuté avec des détenus :

- Centre de détention d'Ottawa-Carleton
- Prison de Brockville
- Établissement de traitement et le Centre correctionnel de la vallée du Saint-Laurent (Brockville)
- Prison de Thunder Bay
- Centre correctionnel de Thunder Bay
- Prison de North Bay
- Prison de Kenora.

La CODP a, par ailleurs, organisé une réunion de suivi avec Smokey Thomas, le président du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO).

Nous avons également rédigé et adressé des courriers au MSCSC afin de lui présenter nos observations, en particulier sur :

- La nécessité d'instaurer des services de santé mentale qui répondent aux besoins particuliers de divers groupes protégés aux termes du Code, comme les femmes et les détenus autochtones et racialisés
- L'obstacle quasi-insurmontable que représente l'infrastructure par rapport à l'objectif de limitation du recours à l'isolement
- Le problème majeur et persistant de la surpopulation carcérale et l'instabilité créée, en milieu pénitentiaire, par le basculement vers un système dominé par la détention provisoire et le recours croissant à des peines discontinues
- L'incapacité des ressources en matière de soins de santé, et notamment du traitement psychiatrique, du soutien thérapeutique et des programmes ciblés, à satisfaire les besoins complexes de la population carcérale
- Le manque de soutiens adaptés sur le plan culturel pour les détenus autochtones, en particulier dans les prisons où ils représentent l'essentiel de la population.

Nous continuerons à suivre les progrès réalisés à mesure que les changements s'opèrent au sein du système correctionnel de l'Ontario.

Les données confirment un recours excessif et alarmant à l'isolement cellulaire

Dans un rapport transmis, en 2016, au MSCSC sur l'examen de la politique provinciale en matière d'isolement, nous avons formulé un certain nombre de recommandations, notamment en vue :

- De mettre fin à l'isolement et de réduire les torts causés par cette pratique en adoptant des mesures provisoires, telles que l'imposition de durées maximales strictes et d'un contrôle externe
- De concevoir et mettre en œuvre de véritables solutions de rechange à l'isolement, qui visent des pratiques moins restrictives et tiennent compte de l'obligation d'accommodement du MSCSC à l'égard des détenus protégés par le Code, sous réserve du préjudice injustifié
- D'adapter les modèles de dotation, de recrutement, de présélection et de formation du personnel afin de s'assurer que le personnel embauché aura les attitudes et les compétences comportementales requises pour travailler avec la population vulnérable des prisons
- De mettre en œuvre un système de collecte et d'analyse des données ayant trait aux droits de la personne concernant le recours à l'isolement et ses effets sur les groupes protégés aux termes du Code.

À la suite de ce premier rapport, nous avons demandé au MSCSC de nous fournir des données désagrégées relatives aux droits de la personne concernant son recours à l'isolement. Nous avons ensuite exposé nos conclusions dans un second rapport, que nous avons transmis au MSCSC en octobre 2016.

Les statistiques recueillies ont révélé un recours excessif systémique et alarmant à l'isolement. Sur une période de trois mois, environ 19 p. 100 des détenus (soit 4 178 personnes) ont, au moins une fois, fait l'objet d'un placement en isolement. Parmi ces placements, environ 1 383 ont duré au moins 15 jours. Or, conformément aux normes établies par les Nations Unies, tout placement en isolement de plus de 15 jours peut être considéré comme « de la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants » et devrait donc être interdit.

La CODP demeure extrêmement préoccupée par le recours disproportionné à l'isolement pour les détenus ayant des déficiences mentales, par les torts causés par cette pratique et par le respect des obligations du MSCSC aux termes de l'*entente de règlement Jahn v. Ministry of Community Safety and Correctional Services*. Cette entente interdit, en effet, au MSCSC tout placement en isolement de détenus ayant des troubles mentaux, à moins d'un préjudice injustifié. Or, les statistiques indiquent que 38,2 p. 100 des détenus placés en isolement (soit 1 594 personnes) ont un dossier signalant un problème de santé mentale.



Paul Chislett @chislettshakeup

Le traitement inhumain infligé à #AdamCapay défie toute catégorisation. http://www.theglobeandmail.com/opinion/editorials/ontarios-sickening-mistreatment-of-adam-capay/article32498319/?click=sf_globofb ... @Kathleen_Wynne #torture

Rencontre avec Adam Capay

La situation de M. Capay a été rendue publique après qu'un gardien de prison en a averti Renu Mandhane, la commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne, à l'occasion d'une visite à la prison plus tôt ce mois-ci. M^{me} Mandhane a alors découvert M. Capay, seul, au fond d'un couloir d'un étage sans fenêtre. Elle a ensuite indiqué aux journalistes qu'après 1 500 jours d'isolement cellulaire, M. Capay souffrait de pertes de mémoire et de difficultés d'élocution et que la lumière constamment artificielle à laquelle il était exposé l'empêchait de discerner le jour et la nuit.

– @BrownBarrie, Patrick Brown, The Globe and Mail, 21 novembre 2016



« Le recours à l'isolement cellulaire peut avoir des effets négatifs sur la santé d'une personne et aggraver un trouble préexistant. L'isolement peut se révéler particulièrement préjudiciable pour les jeunes et les détenus ayant des déficiences mentales. »

– Ruth Martin, présidente du Comité de programme sur la médecine en milieu carcéral, Collège des médecins de famille du Canada



Oleh Gusev @olehgusev

@RenuMandhane, comment les gens peuvent-ils faire pression sur l'État pour que ce type sorte d'isolement cellulaire et soit jugé devant le tribunal?

↳ Obtenir des résultats...

Depuis que la CODP a publié des données sur l'isolement et a révélé au public la détention préventive en isolement cellulaire prolongé dont a fait l'objet Adam Capay, des changements mesurables et significatifs se sont opérés, parmi lesquels :

- Un financement supplémentaire de 55 millions de dollars en faveur du système de justice pénale
- La nomination de Howard Sapers comme conseiller indépendant sur le système correctionnel (dans le cadre d'un mandat consistant à assurer la conformité avec l'entente de règlement *Jahn*)
- Le recrutement de 239 personnes supplémentaires, en particulier d'agents correctionnels, de personnel infirmier, notamment en santé mentale, de travailleurs sociaux, de préposés aux activités récréatives, de psychologues et de chefs d'établissement, dans le but d'apporter un soutien aux détenus

- La prise d'engagements visant à réduire le nombre de personnes placées en isolement et la durée de cet isolement, comme la limitation de l'isolement disciplinaire à 15 jours consécutifs maximum
- La formation du personnel des centres de détention aux protocoles d'isolement et aux défis à relever en matière de santé mentale
- La mise en œuvre de programmes pilotes à Toronto et à Hamilton dans le but d'offrir, aux détenus atteints de troubles aigus, des lits psychiatriques dans des établissements spécialisés
- L'examen des pratiques actuelles en matière de collecte de données.



Andy Mannix @AndrewMannix

De grandes réformes ont lieu au Canada : la Commission ontarienne des droits de la personne déroule son plan pour lutter contre l'isolement cellulaire

« Certains groupes protégés par le Code, comme les prisonniers noirs et autochtones, les détenus ayant des troubles mentaux et les femmes, sont placés en isolement de façon disproportionnée et le placement en isolement a sur eux des effets particulièrement préjudiciables et néfastes. »

- La commissaire en chef Renu Mandhane



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

Une nouvelle structure offrant des services de santé mentale va ouvrir ses portes

En novembre 2016, le gouvernement de l'Ontario a annoncé la création de la première unité de santé mentale de l'Ontario réservée aux femmes détenues. Cette annonce fait suite aux engagements qu'il a pris avec la CODP, dans le cadre de l'entente de règlement *Jahn v. MSCSCS*, concernant le recours à l'isolement et le traitement des détenus, et notamment des femmes détenues ayant des déficiences mentales.

L'unité, qui devrait ouvrir ses portes début 2018, fera partie d'un nouveau centre de détention pour les femmes offrant 192 lits, qui sera construit sur le site du Centre de jeunes Roy McMurry à Brampton. Avec une capacité d'accueil de 32 détenues, l'unité répondra aux besoins particuliers, souvent complexes, des femmes détenues ayant des troubles mentaux.

Une sensibilisation accrue pour des droits renforcés

Selon le proverbe « loin des yeux, loin du cœur », il est rare que les problèmes de droits de la personne rencontrés par les prisonniers placés en isolement cellulaire soient portés à la connaissance du public et recueillent, par conséquent, son appui. Cependant, la vaste couverture médiatique du cas d'Adam Capay, et d'autres problèmes d'isolement, a contribué à accroître la sensibilisation et les critiques à l'égard de cette pratique.

La sensibilisation accrue à ces problèmes se traduit par une hausse du nombre de plaintes

La CODP réclame une réforme du système de détention en vertu de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

L'accent mis par la CODP sur le système correctionnel va au-delà de l'isolement cellulaire. En avril 2016, nous avons ainsi exprimé nos inquiétudes quant à la détention de citoyens étrangers dans les prisons de l'Ontario aux termes de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) du Canada (personnes détenues en vertu de la LIPR).

Nous savons que la détention de personnes en vertu de la LIPR est une pratique courante. Chaque année, des milliers de citoyens étrangers sont ainsi incarcérés dans les prisons de l'Ontario. Les personnes détenues en vertu de la LIPR forment un groupe particulièrement vulnérable pouvant être associé à des motifs croisés de

reçues par l'Ombudsman Ontario depuis que la CODP a rendu son premier rapport au MSCSC, en janvier 2016, concernant l'examen de la politique provinciale en matière d'isolement et a réclaté, pour la première fois, l'interdiction de l'isolement cellulaire. Le récent rapport de l'Ombudsman sur l'isolement, intitulé *Les oubliés de la surveillance*, indique à ce propos : « (...) Depuis, nous continuons de faire un suivi des plaintes sur l'isolement. Ayant constaté une hausse alarmante du nombre de ces plaintes, et après avoir examiné le cas d'Adam Capay, j'ai compris clairement que de graves problèmes systémiques persistaient. »

protection du *Code*, comme la race, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la citoyenneté. Ces personnes ont droit aux protections conférées par le *Code* et nous craignons que les services qu'elles reçoivent ne respectent pas les obligations du ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC) aux termes du *Code*.

En attendant que notre demande de réforme du système soit suivie d'effet, nous avons exprimé notre soutien en faveur d'une série de recommandations formulées dans un rapport de l'Université de Toronto, qui a également reçu l'appui de nombreux intervenants.

Ces recommandations prévoient notamment que le MSCSC :

- Veille à ce que les citoyens étrangers concernés soient détenus dans des conditions les moins restrictives possibles, conformément au mode de détention des personnes sans antécédents criminels et au mode de protection du public, du personnel et des autres détenus, y compris dans les centres de traitement en établissement, si nécessaire
- Assure aux personnes détenues un accès véritable et uniforme à des soins de santé (en particulier des soins de santé mentale), des services juridiques et des soutiens communautaires, spirituels et familiaux en personne adéquats
- Veille à ce que les personnes détenues en vertu de la LIPR aient pleinement accès aux programmes provinciaux d'aide juridique à toutes les étapes du processus, sans égard à la durée de leur détention, et que le financement octroyé soit suffisant pour assurer la conduite d'évaluations indépendantes de leur santé mentale.

↳ Obtenir des résultats

En août 2016, le ministre de la Sécurité publique du Canada, Ralph Goodale, s'est engagé à réformer le système de détention en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* de façon à ce que la détention soit uniquement choisie en dernier recours. La réforme gouvernementale vise notamment les objectifs suivants :

- Multiplier les solutions de rechange à la détention
- Limiter le recours aux prisons provinciales pour la détention de personnes en vertu de la LIPR
- Éviter autant que possible la détention de personnes mineures au sein des établissements pénitentiaires
- Améliorer les soins de santé mentale et physique pour les personnes détenues en vertu de la LIPR.

(Source : CBC, 15 août 2016)



John Howard Society

@ReducingCrime

« Quand le système de santé échoue à traiter la maladie mentale, le système de justice pénale en punit les symptômes » #UnlockingChange #BellCause

Le plan de changement organisationnel doit tenir compte des nouveaux enjeux

À la suite du règlement d'une plainte déposée par M. McKinnon contre le MSCSC, la CODP a engagé, avec ce ministère, un projet de changement organisationnel en matière de droits de la personne. Ce projet, mené à bien jusqu'à sa dernière année, a abouti à l'élaboration d'un plan contenant 23 initiatives en matière de droits de la personne. Le MSCSC compte poursuivre le travail entamé jusqu'en 2021, c.-à-d. au-delà du terme de l'engagement de la CODP fixé en août 2017.

Le MSCSC n'a, malheureusement, pas pris de mesures en réponse aux recommandations relatives à l'isolement cellulaire, qui constituent pourtant le nerf du projet. Or, comme le projet se poursuit au-delà de l'engagement de la CODP, il est important de traiter tous les problèmes liés aux droits de la personne, qu'ils portent sur les activités d'emploi ou les services correctionnels, dans le cadre du Plan en matière de droits de la personne. Il est également essentiel d'adopter une approche efficace en vue d'évaluer, de contrôler et de mesurer les effets du projet dans son ensemble.

Éduquer les enfants aux droits de la personne



Nous souhaitons créer un environnement dans lequel chaque enfant pourra réaliser son plein potentiel. Dans cette optique, nous nous emploierons à faire en sorte que les enfants et les jeunes reçoivent une éducation sur leurs droits et leurs responsabilités en matière de droits de la personne. Nous nous efforcerons également d'éliminer la discrimination systémique que subissent les enfants et les jeunes dans les systèmes d'éducation, afin que le respect des droits de la personne soit pour eux une réalité vécue.

Notre orientation stratégique

La CODP encouragera et renforcera une culture des droits de la personne en Ontario qui combine à la fois des droits et des responsabilités, tout en mettant l'accent sur l'éducation des enfants et des jeunes et la lutte contre la discrimination systémique dans le système d'éducation.



AfterTheAfterThought @YuhNuhZeen

Conséquences de la #tolérancezéro

La loi des #3Fautes cible & criminalise les élèves noirs/racialisés. Voie express entre l'école et la prison. @tdsb @LaCODP

Promouvoir des écoles inclusives

En avril 2016, nous avons écrit au ministère de l'Éducation au sujet de sa consultation sur les écoles provinciales et les écoles d'application pour les élèves ayant des déficiences, et notamment sur la possibilité de fermer les écoles d'application de l'Ontario.

Nous avons également évoqué d'autres problèmes systémiques plus généraux comme le manque de soutiens et de programmes spécialisés pour répondre aux besoins de tous les enfants, l'inefficacité des mécanismes existants pour résoudre les différends liés à l'accommodement et la nécessité d'adopter une norme en matière d'éducation accessible en vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

À propos des normes établies par la LAPHO

Les règlements pris en application de la LAPHO définissent des normes en matière d'accessibilité, qui constituent des exigences en la matière dans diverses sphères de notre société.

Ces normes couvrent notamment le service à la clientèle, l'information et la communication, l'emploi, le transport et la conception des espaces publics.

↳ Obtenir des résultats :

Le gouvernement a annoncé qu'il ne fermerait pas les écoles provinciales et qu'il instaurerait une nouvelle norme en matière d'éducation accessible en vertu de la LAPHO.

Encourager les jeunes à s'opposer à l'islamophobie

En janvier 2017, la CODP a rejoint une coalition d'organisations nationales et provinciales afin de lancer une campagne de sensibilisation qui encourage les Ontariennes et les Ontariens à s'opposer à l'islamophobie et au racisme. Cette campagne « Changeons de comportement » est le fruit d'une collaboration entre le Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants (OCASI), l'Institut canado-arabe (ICA), le Conseil national des canadiens musulmans (NCCM), la CODP et le studio médiatique Mass Minority.

La campagne propose une variété de stratégies en matière d'éducation du public, parmi lesquelles des messages d'intérêt public et une campagne sur les médias sociaux. Dans un message d'intérêt public de 30 secondes axé sur les enfants d'âge

scolaire, un élève raconte, par exemple, des blagues racistes dans une salle de classe jusqu'à ce qu'un de ses camarades intervienne pour lui faire cesser ses propos offensants.

La campagne est également relayée sur un site Web (fr.breakthebehaviour.ca) qui encourage les visiteurs, y compris les enfants et les jeunes, à signer une promesse de refus de l'islamophobie et du racisme sous toutes ses formes et de lutte pour l'avènement d'un monde équitable qui profite à tous.

À ce jour, plus de 165 organes de presse ont publié les histoires de la campagne « Changeons de comportement » et les statistiques montrent qu'au moins la moitié d'entre eux ont diffusé les vidéos sur leur site Web.



Changeons de comportement

Steve Orsini @SteveOrsini

Message aux employés de la FPO : le racisme s'arrête lorsque nous changeons de comportement. [https://www.ontario.ca/fr/page/nouvelles-du-secretaire#2017-Fev-06 ...](https://www.ontario.ca/fr/page/nouvelles-du-secretaire#2017-Fev-06...)
<http://fr.breakthebehaviour.ca/> @OCASI_Policy



« Dans l'ensemble, les Canadiennes et les Canadiens se sont montrés extrêmement accueillants envers les réfugiés et les nouveaux arrivants syriens. Il existe, cependant, des preuves troublantes de sentiments anti-immigration et antimusulmans dans nos collectivités, qui rendent cette campagne à la fois opportune et nécessaire. »

– Amira Elghawaby, directrice des communications au NCCM.



La déclaration de principes affirme l'obligation d'accommodement des croyances diverses dans les écoles

En 2017, le Peel District School Board (conseil scolaire de district de Peel) a dû faire face à des critiques de plus en plus virulentes à l'encontre de la politique d'accommodement qu'il a, de longue date, instaurée afin de permettre aux élèves musulmans du secondaire de pratiquer la prière du vendredi. C'est la raison pour laquelle nous avons publié notre *Déclaration de principes concernant l'accommodement religieux dans les écoles* en mars 2017, en nous appuyant sur la loi et les orientations de la CODP, telles qu'elles sont présentées dans notre *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance*.

En vertu du *Code*, les fournisseurs de services éducatifs ont l'obligation de faire en sorte que les lieux où ils exercent restent exempts de toute discrimination et de tout harcèlement fondés sur la croyance. Il leur incombe également de prendre des mesures d'adaptation aux convictions sincères rattachées à la croyance, sous réserve du préjudice injustifié. Il peut s'agir d'aménager un lieu sur place afin que les élèves puissent s'y réunir pour célébrer collectivement leur culte pendant les heures de classe habituelles.

Même si l'accommodement est fourni de façon individuelle, il est possible d'envisager, à cette fin, un regroupement de personnes à condition que les besoins de chacun des membres du groupe restent satisfaits. Les mesures d'adaptation ne doivent pas interférer avec la pratique religieuse. Les personnes nécessitant un accommodement

ont le droit de pratiquer la prière conformément à leurs propres enseignements, et non de la manière prescrite par le fournisseur de mesures d'adaptation, en organisant par exemple des prières distinctes si un groupe de personnes estime qu'il s'agit de la meilleure façon d'observer leur culte.



Maria Relucio @marrelucio

Maria Relucio a partagé le gazouillis du CAJDP

C'est une bonne chose que les gens prennent conscience des droits de la personne et que vous soyez là pour aider @HRlegalhelp @LaCODP @RenuMandhane



Brian Woodland @brian_woodland

Renforcement de notre obligation d'accommodement à @PeelSchools, comme nous l'avons annoncé dès le départ Merci à @StarGTANews @LaCODP

Mettre en avant le leadership des élèves en matière de droits de la personne

En juin 2016, la CODP a eu l'honneur de présenter aux élèves ses tout premiers prix des droits de la personne à l'occasion des Fêtes régionales du patrimoine. Ces prix visent à récompenser les réalisations des élèves qui ont fait des recherches et élaboré un projet sur l'histoire des droits de la personne en Ontario.

La Fête provinciale du patrimoine de l'Ontario réunit des élèves de la 4^e à la 10^e année représentant diverses régions de l'Ontario. Dans le cadre de cette fête, un camp historique est organisé dans un environnement interactif et non-concurrentiel. Au terme de ce camp, les projets des élèves sont présentés au public en vue de promouvoir l'histoire et le patrimoine ontariens et canadiens.

À partir de sources primaires et secondaires, les élèves réalisent un projet de recherche dans le but de le partager avec leurs camarades de classe et leurs pairs au sein de l'école, puis de le présenter lors d'une fête régionale. À l'issue de chaque fête régionale, des élèves et des projets sont retenus pour la Fête provinciale du patrimoine, qui accorde une place particulière aux élèves autochtones, non-traditionnels et dont la langue maternelle est le français.



Grace Corby parle du mariage entre personnes du même sexe à la Fête du patrimoine régionale de Durham

Responsabiliser par l'éducation

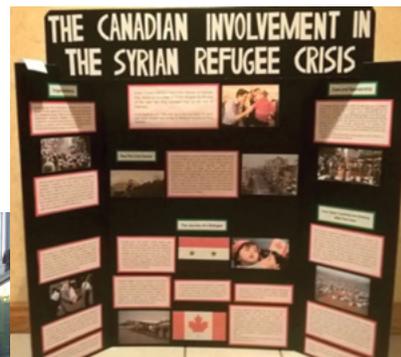
La CODP a joué un rôle de premier plan dans douze événements éducatifs majeurs qui ont attiré près de 2 350 participants. Ces événements comptent notamment :

- Des journées de formation régionales « Restons locaux » à North Bay, en partenariat avec l'Université de Nipissing et la ville de North Bay, et à Hamilton, en partenariat avec l'Université McMaster et la ville de Hamilton
- Une journée complète ou une demi-journée de formation sur les croyances et les droits de la personne lors de la Conférence éducative de la Canadian Multifaith Federation à Mississauga et à London; en partenariat avec l'Université de Nipissing à North Bay et en partenariat avec l'Association multiconfessionnelle de Thunder Bay et avec le Centre d'accueil indien de Thunder Bay dans la ville du même nom



Félicitations à tous les participants à la Fête du patrimoine provinciale de l'Ontario

Photo : Association des fêtes du patrimoine de l'Ontario



Natasha Adamus a abordé la crise des réfugiés syriens lors de la Fête du patrimoine régionale de Thames Valley

- Une journée complète de formation, dans le cadre de partenariats en matière d'immigration avec l'Ouest, le Sud, le Nord et l'Est de Toronto, sur l'obstacle que constitue « l'expérience canadienne » et la discrimination raciale en matière d'emploi.



Andrew Mills @andrewsquirks

Enchanté d'accueillir @RenuMandhane & @MayorAlMcDonald sur le campus de la @NipissingU en cette journée septentrionale enneigée, pour #Restonslocaux de @LaCODP!



Au nom de l'ACLC et du FCELC, je tiens à vous remercier une fois encore d'avoir modifié vos plans afin de pouvoir vous joindre à nous à l'occasion de notre 20e Conférence annuelle des libertés fondamentales.

Votre discours liminaire a ouvert les yeux des étudiants sur les défaillances de notre système juridique, tout particulièrement sur les conséquences réelles de ces manquements pour des personnes comme Adam Capay. De surcroît, vous avez donné aux étudiants des moyens d'action concrets en vue de combattre l'injustice et de promouvoir un climat propice aux droits de la personne en Ontario, ce qui est tout aussi important.

– April Julian, Le fidéicommissaire canadien d'éducation en libertés civiles

Formation – et réseaux – à travers l'Ontario

Nombre d'organismes de la province nous ont invités à nous exprimer sur des questions d'actualité relatives aux droits de la personne et sur les progrès réalisés dans certains domaines particuliers des droits de la personne. L'année dernière, nous avons fait soixante-quatre présentations, qui ont attiré plus de 3 150 personnes. Dans le cadre de ces présentations, nous avons organisé un atelier sur les croyances et les droits de la personne au Peel District School Board et un cours magistral, par conférencier invité, sur les droits de la personne et les perspectives éthiques du profilage racial à l'Université Ryerson. De plus, de nombreux événements ont pu être diffusés sur le Web ou enregistrés, nous permettant ainsi d'étendre la portée de notre action auprès des Ontariennes et des Ontariens.



Découverte des nouveautés dans le domaine des droits de la personne à l'occasion de Restons locaux à Hamilton

Reconnaître que la pauvreté est une atteinte aux droits de la personne



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 décrire et de comprendre la nature des liens entre la pauvreté et la discrimination systémique dans tous les domaines sociaux couverts par le *Code*.

La pauvreté occupe une place importante dans le *Code*. Le *Code* s'applique à toutes les personnes présentant le plus grand risque d'avoir un revenu faible, et dans les domaines de la vie sociale dans lesquels les causes – et les effets – de la pauvreté se font le plus ressentir. Celles-ci comprennent les personnes handicapées, les peuples autochtones, les groupes racialisés, les femmes, les soignants, les parents célibataires, les personnes âgées, les nouveaux arrivants et les personnes de genres divers.

Par ailleurs, la situation est souvent pire pour de nombreuses personnes ayant une identité croisée, telles que les femmes racialisées handicapées ou les jeunes autochtones bispirituels.

Au cours des prochaines années, notre objectif est de faire progresser la législation sur les droits de la personne en clarifiant la manière dont la

discrimination systémique engendre et perpétue la pauvreté et les « conditions sociales » telles que l'itinérance et la faim. Nous clarifierons également la manière dont la discrimination systémique affecte de manière disproportionnée les personnes en situation de pauvreté.

Nous nous attacherons à :

- Reconnaître le lien entre les droits de la personne en vertu du *Code* et les droits économiques et sociaux protégés par le droit international
- Ajouter au *Code* une protection explicite contre la discrimination à l'égard des personnes en situation de pauvreté, de faim et d'itinérance
- Veiller à ce que les propositions de stratégies de lutte contre la pauvreté tiennent compte des préoccupations en matière de droits de la personne.

Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un des domaines présentant les défis les plus grands qu'il nous reste à relever.

Notre orientation stratégique

Pauvreté : 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 luttant contre la pauvreté sur le plan des droits de la personne.

À un pas de l'itinérance

Permettez-moi de vous raconter une de mes récentes expériences dans une ville ontarienne. Lors d'une visite avec des membres de la collectivité au centre d'amitié autochtone local, on m'a expliqué la manière dont la pauvreté pouvait empêcher d'obtenir justice en cas de violations des droits de la personne.

Les membres de la collectivité m'ont expliqué qu'il n'y avait en ville qu'un seul immeuble d'habitation abordable pour les personnes qui touchent l'aide sociale. De nombreux locataires étaient des personnes âgées des Premières Nations ayant un handicap ambulateur. Certains d'entre eux utilisaient habituellement un déambulateur pour se déplacer. Mais un problème de taille s'est posé : le prix des appartements au rez-de-chaussée est devenu trop élevé pour eux et il n'y a aucun ascenseur.

Les locataires ont donc désormais le choix entre rester enfermés dans leur appartement ou trouver d'autres moyens de se rendre au rez-de-chaussée. On m'a appris que la solution la plus courante pour ces personnes consistait à jeter son déambulateur en bas des escaliers puis à descendre sur son postérieur. Elles comptent ensuite sur la gentillesse d'autrui

pour pouvoir remonter dans leur logement en sécurité. Le *Code* n'envisage clairement pas la dignité de cette manière.

Ils ne souhaitent pas déposer plainte auprès du Tribunal des droits de la personne et m'ont priée de ne pas présenter de demande en leur nom. Ils avaient peur de perdre leur domicile en dénonçant cette situation. Ils craignaient que la ou le propriétaire les force à quitter leur logement, rénove le bâtiment puis augmente les prix, qui deviendraient inabordables pour eux. Ils craignaient également d'être considérés comme des « fauteurs de trouble », ce qui aurait eu des répercussions sur d'autres aspects de leur vie, comme sur leur employeur ou leur fournisseur de soins de santé.

Il y a un préjudice inhérent à la dignité humaine lorsque ce que vous possédez est si précaire que vous ne souhaitez pas risquer de le perdre pour obtenir quelque chose de mieux. Même si ce « quelque chose de mieux » constitue un de vos droits légaux.

– La commissaire en chef Renu Mandhane, discours lors du sommet Vibrant Communities Canada, Cities Reducing Poverty: When Business is Engaged



Protéger les personnes en situation de pauvreté, de faim et d'itinérance contre la discrimination

En 2016, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU – qui surveille la conformité du Canada à ses obligations internationales – a recommandé, comme il l'a déjà fait par le passé, que le Canada inclue le motif de la condition sociale dans ses codes des droits de la personne provinciaux et fédéral.

Nous sommes conscients que les personnes en situation de pauvreté, de faim et d'itinérance sont victimes de stigmatisation et de discrimination sociales, distinctes d'autres formes de discrimination, et qu'il est urgent de les protéger.

Nous réitérons donc notre appel de longue date pour que cela puisse se réaliser en Ontario.



Jacquelin Pegg, l'analyste en matière d'enquêtes de la CODP, se prépare à tourner une vidéo sur les droits de la personne et le logement locatif au Landlord's Self-Help Centre

Obtenir des résultats en matière de logements abordables

Pour de nombreuses personnes concernées par les motifs du Code, un logement stable et abordable constitue un point de départ essentiel afin de surmonter les obstacles les empêchant de participer – et de contribuer – à la vie de l'Ontario. Malheureusement, le manque de logements peut constituer le plus grand des obstacles. Depuis de nombreuses années, la CODP travaille sur plusieurs fronts afin de faire progresser la situation, en prenant des mesures allant de l'utilisation de ses pouvoirs juridiques afin de supprimer des règlements de zonage municipaux les distances de séparation minimales, qui limitent le nombre de logements, à la demande de zonage d'inclusion pour des logements abordables.

Au cours de l'année écoulée, nous avons obtenu des résultats probants sur ces deux fronts. D'une part, le ministère du Logement conseille aux municipalités de s'assurer que les distances de séparation minimales mentionnées dans le zonage et les plans officiels ne sont pas discriminatoires.

D'autre part, le projet de loi 7 a reçu la sanction royale en décembre 2016, devenant la *Loi de 2016 sur la promotion du logement abordable*. Pour la première fois en Ontario, la législation exige des municipalités qu'elles ajoutent le zonage d'inclusion dans les plans officiels en :

- Autorisant l'inclusion de logements abordables au sein des immeubles ou des unités d'habitation
- Prévoyant le maintien permanent du statut de logements abordables des unités d'habitation.

RAPPORT

PAS AU MENU

Rapport d'enquête sur les codes vestimentaires
sexualisés et fondés sur le sexe dans
les restaurants de l'Ontario



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Protéger les travailleuses et les travailleurs vulnérables contre la discrimination



À l'occasion de la Journée internationale de la femme de mars 2017, la CODP a publié un nouveau rapport qui explique les engagements pris par plusieurs chaînes de restaurants, qui comptent parmi les plus importantes et les plus connues de l'Ontario, pour éliminer les codes vestimentaires discriminatoires s'appliquant au personnel de leurs restaurants. *Pas au menu : Rapport d'enquête sur les codes vestimentaires sexualisés et fondés sur le sexe dans les restaurants de l'Ontario* expose les conclusions d'une enquête sur les codes vestimentaires dans certains restaurants dans la province.

Les personnes qui travaillent dans les restaurants peuvent être victimes de harcèlement sexuel et de discrimination à caractère sexuel en raison de la nature précaire de leur travail. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de prendre une mesure supplémentaire, à savoir celle de contacter les restaurants après avoir appris que les travailleuses et les travailleurs se sentaient souvent incapables de faire part de leurs préoccupations par peur de représailles.

Suite à la publication en mars 2016 du document « Position sur les codes vestimentaires sexualisés

et fondés sur le sexe », la CODP a écrit aux entreprises pour les informer de préoccupations concernant les codes vestimentaires et des obligations connexes en vertu du *Code*, et leur demander de s'engager à prendre des mesures pour s'y conformer.

Nous avons sélectionné des « leaders du secteur » afin d'avoir l'impact le plus grand possible – 14 entreprises représentant plus de 25 marques multisites et des centaines de restaurants. Certains sont présents uniquement à Toronto ou en Ontario, tandis que d'autres sont des entreprises plus importantes, présentes dans l'ensemble du pays.

Bien que l'enquête ait mis l'accent sur des entreprises précises, tous les restaurants et autres employeurs de l'Ontario ont l'obligation légale de veiller à ce que leurs codes vestimentaires respectent le *Code*.



Ron Wener @UofT_Ron

Ron Wener a partagé le gazouillis de La CODP

Espérons que ça soit appliqué dans toute la province @LaCODP #Halteauxuniformessexistes



JEEP GUY @jeepguycanada

@CBCharlsie @cbcmarketplace

@LaCODP jouent leur rôle. Ce que certains restaurants veulent faire porter au personnel féminin est révoltant.



« L'excellence sur le plan du service à la clientèle ne dépend pas de la taille du soutien-gorge. J'espère que les femmes feront appel à notre aide juridique si le décolleté est considéré comme une compétence essentielle sur leur lieu de travail. »

– Kathy Laird, ancienne directrice générale,
Centre d'assistance juridique en
matière de droits de la personne



Les hommes pensent que c'est normal de draguer [les serveuses] dans un restaurant et de faire des commentaires à caractère sexuel, et je pense vraiment que c'est la conséquence directe de la façon dont on nous met en scène [en suivant les exigences d'un code vestimentaire].



« Qu'il s'agisse de travailleuses et de travailleurs migrants, de personnes occupant un emploi tertiaire rémunéré au salaire minimum ou d'employés n'ayant pas de contrat permanent, ce qui devient la nouvelle norme, ils craignent souvent tous de faire valoir leurs droits ou de dénoncer une discrimination. Nombreux sont celles et ceux qui pensent qu'il vaut mieux composer avec la discrimination ou le harcèlement au travail plutôt que ne pas avoir d'emploi du tout. »

– La commissaire en chef Renu Mandhane,
discours lors du sommet Vibrant Communities
Canada, Cities Reducing Poverty:
When Business is Engaged



Voici certains des restaurants participants :

- Cactus Club Café
- Bier Markt
- East Side Mario's
- Kelsey's
- Milestones
- Montana's
- Fionn MacCool's
- Earl's Kitchen and Bar
- Firkin Group of Pubs
- Duke Pubs
- Bâton Rouge
- JOEY Restaurants
- The Keg Steakhouse and Bar
- Moxie's Restaurants
- Shoeless Joe's Sports Grill
- Canyon Creek
- Jack Astor's
- REDS
- Gabby's

Les retours de l'enquête

« Sur un marché compétitif, la valeur [d'un établissement] doit se baser sur l'expérience client – les plats, les boissons, l'ambiance et la qualité du service –, pas sur la sexualisation des travailleuses et des travailleurs. »

– Expert du secteur de l'accueil

« L'employeur est responsable du bien-être de ses employés. S'il est intelligent, il sait que leur roulement sera inférieur en les traitants bien. En effet, il gagne du temps et de l'argent en évitant de devoir sensibiliser et former de nouvelles personnes trop souvent. Il a ainsi de meilleurs résultats – des employés heureux assurent un meilleur service et sont plus fiables – s'il fait preuve de respect à leur égard. C'est une affaire de bon sens. »

– Expert du secteur de l'accueil

« Les hommes pensent que c'est normal de draguer [les serveuses] dans un restaurant et de faire des commentaires à caractère sexuel, et je pense vraiment que c'est la conséquence directe de la façon dont on nous met en scène [en suivant les exigences d'un code vestimentaire]. »

– Courriel adressé à la CODP

« Il existe toute une culture sexiste dans ce secteur, qui comprend des codes vestimentaires mais va également au-delà : la « promotion canapé », l'âgisme, le sexisme... De nombreuses serveuses sont harcelées par les cuisiniers dans l'arrière-boutique. Les serveurs sont aussi victimes de harcèlement, mais le service est assuré principalement par des femmes et l'arrière-boutique compte essentiellement des hommes. »

– Expert du secteur de l'accueil

↳ Obtenir des résultats...

La réponse des entreprises a été encourageante puisque toutes élaborent en ce moment de nouvelles politiques ou modifient celles existantes. En général, les entreprises ont mentionné qu'elles souhaitaient résoudre les problèmes liés aux codes vestimentaires, au harcèlement sexuel et à d'autres préoccupations en matière de droits de la personne sur leurs lieux de travail.

La CODP tient à remercier Restaurants Canada (@RestaurantsCA) et l'Ontario Restaurant, Hotel and Motel Association (@ORHMA) pour avoir accepté de partager ses ressources avec leurs membres et pour l'avoir aidée à cerner et à résoudre les problèmes.

Donner des conseils pratiques pour répondre aux besoins des personnes handicapées



Le handicap reste le motif de discrimination le plus cité dans les plaintes portées auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Alors que nous affinons notre compréhension du handicap, il devient plus important que jamais de donner des conseils pratiques aux employeurs, aux fournisseurs de logements et de services ainsi qu'aux personnes handicapées elles-mêmes. C'est la raison pour laquelle la CODP a déjà effectué un travail important au cours de l'année écoulée afin de mettre à jour et de clarifier les droits et les responsabilités en matière de handicap.



Katherine Grzejszcza @KGrzejszczak

Katherine Grzejszcza a partagé le gazouillis de La CODP lecture de chevet pour les délégués syndicaux



Paul Schabas @LSUCTreasurer

Paul Schabas a partagé le gazouillis de La CODP Nouvelle politique de la CODP sur le handicap et l'anticapacitisme — une ressource essentielle pour les avocats — lancée à l'AGA de l'@ARCH. Félicitations aux deux organismes

● Dénoncer le capacitisme : émergence de problèmes et mise à jour de la politique

En septembre 2016, la CODP a lancé sa nouvelle *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*. Celle-ci reflète 15 ans d'évolution de la jurisprudence, des normes internationales relatives aux droits de la personne et des recherches en sciences sociales. C'est un honneur pour nous de lancer cette politique à l'occasion de l'assemblée générale annuelle de l'ARCH Disability Law Centre, qui reste un partenaire important dans la promotion des droits des personnes handicapées.



Les points saillants de cette nouvelle politique comprennent la prise en compte de :

- La jurisprudence actuelle et des exemples de pratiques exemplaires des secteurs de l'emploi, du logement et des services
- L'évolution de la définition juridique du handicap afin de tenir compte des changements relatifs à ce que ce concept désigne – par exemple, certaines maladies qui ne constituaient pas des handicaps auparavant ont désormais ce statut, comme l'hypersensibilité chimique multiple et l'anaphylaxie alimentaire
- L'histoire de la discrimination fondée sur le handicap
- Une présentation du capacitisme comme découlant d'attitudes et de croyances sous-jacentes à la discrimination.

Cette politique aborde également la situation particulière des personnes handicapées qui se heurtent à une forme de discrimination fondée sur le handicap et sur d'autres motifs interdits en vertu du *Code*, comme l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la race ou un autre type de handicap, etc. Par ailleurs, elle donne des précisions quant aux renseignements médicaux qu'il est permis ou interdit de demander à une personne qui fait

une demande d'accommodement et rappelle l'obligation qu'ont les employeurs et les fournisseurs de logements et de services de se renseigner sur les besoins des personnes qui sembleraient nécessiter l'accommodement d'un handicap, même si ces personnes n'ont pas fait de demande d'accommodement spécifique.



Stephen Shore @SShore_Ogletree

Stephen Shore a partagé le gazouillis de La CODP

Employeurs : lorsque le médecin d'un employé rechigne à fournir une information médicale d'appui, rappelez-lui que @LaCODP est de votre côté.



Catherine Backman @cath_back

Catherine Backman a partagé le gazouillis de La CODP

Je n'ai pas encore lu le rapport intégral, mais le titre semble progressiste – possible que j'en fasse la critique en classe, en demandant aux élèves s'il s'agit ou non d'un pas en avant #OT365



Donner des conseils aux employeurs envisageant un dépistage des drogues et de l'alcool

En octobre 2016, la CODP a lancé une nouvelle *Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool*. Cette politique donne des conseils aux employeurs et aux employés de l'Ontario sur le dépistage des drogues et de l'alcool et sur les préoccupations qu'il pourrait entraîner sur le plan des droits de la personne.

Les politiques et les programmes de dépistage des drogues et de l'alcool ont des conséquences sur le plan des droits des personnes ayant des dépendances. La dépendance aux drogues et à l'alcool est qualifiée de « handicap » en vertu du *Code*. Les personnes ayant ou ayant eu une dépendance réelle ou perçue aux drogues ou

à l'alcool sont protégées contre la discrimination dans les domaines sociaux comme l'emploi, les services et le logement.

Ce document décrit les cas dans lesquels les politiques et les programmes relatifs au dépistage peuvent être discriminatoires et ceux dans lesquels ils peuvent être justifiés. Il donne des conseils sur la manière de les élaborer dans le respect des droits de la personne, lorsqu'un dépistage est nécessaire pour assurer la sécurité. Il tient compte de la jurisprudence et des recherches les plus à jour, et propose des exemples simples qui informent les personnes de leurs droits et aident les employeurs à prendre des décisions éclairées à propos du dépistage des drogues et de l'alcool.



« La version mise à jour de la politique de la CODP fournit des indications claires et concises sur la façon de concilier ce qui peut constituer, dans certaines circonstances, des besoins contradictoires, soit l'importance d'assurer un milieu de travail sûr pour tous et la nécessité de respecter les droits de la personne et la vie privée des employés. »

- Bill Greenhalgh, PDG de l'APRH

www.ohrc.on.ca/fr

Clarifier le rôle des professionnels de la santé dans le processus d'accommodement

En février 2017, la CODP a publié sa *Position relativement à la documentation à fournir pour accompagner une demande d'accommodement liée à un handicap*.

La déclaration offre un aperçu :

- De l'obligation légale d'accommodement des personnes ayant un handicap, notamment des troubles mentaux
- Du rôle des professionnels de la santé dans le processus d'accommodement
- De la nature et de la portée des renseignements médicaux nécessaires dans le cadre du processus d'accommodement.

En général, le fournisseur d'une mesure d'adaptation n'a pas le droit d'obtenir de renseignements médicaux confidentiels à propos d'une personne (par exemple la cause du handicap, son diagnostic, ses symptômes ou son traitement) à moins qu'il n'y ait un lien direct avec l'accommodement demandé ou que les besoins de cette personne soient complexes, difficiles à satisfaire ou peu clairs, et qu'ils justifient l'obtention de renseignements supplémentaires.

“

« L'intervention de la Commission ontarienne des droits de la personne dans le cadre de cette affaire et la volonté de changement de l'Université York ont créé un précédent historique qui va modifier la perception de l'accessibilité et de l'(in)capacité lorsqu'on bénéficie de mesures d'adaptation à l'université. Tous les étudiants suivent des études pour investir dans leur avenir et pour réussir, et je suis persuadée que ce changement va les aider à atteindre cet objectif au mieux de leurs capacités. »

– Navi Dhanota, requérante dans l'affaire *Dhanota c. l'Université York*

Obtenir des résultats : les étudiantes et les étudiants demandant des prêts gouvernementaux ne doivent pas révéler de renseignements personnels confidentiels

Nous avons écrit au ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) en avril 2016, lui demandant de modifier ses politiques afin qu'il soit uniquement demandé aux étudiantes et aux étudiants de présenter un certificat médical attestant de leur handicap, sans qu'il soit nécessaire

Fait:

En général, le fournisseur d'une mesure d'adaptation **n'a pas le droit** d'obtenir des renseignements médicaux confidentiels à propos d'une personne, comme la diagnostic.

de communiquer un diagnostic précis, lorsqu'ils demandent des bourses et des subventions accordées aux étudiantes et aux étudiants handicapés. Le MFCU a revu ses critères d'admissibilité relatifs aux handicaps mentionnés dans les lignes directrices et les formulaires du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) afin de supprimer l'obligation de divulgation du diagnostic de santé mentale.

Nous sommes sur le point de clore une enquête relative aux politiques mises en œuvre dans les universités et les collèges d'Ontario, qui vise à nous assurer que leurs exigences en matière de documents médicaux sont conformes au *Code*. Un rapport final sera publié avant la fin de l'année.

Renforcer l'indépendance des personnes nécessitant des soins à domicile *Cole v. Ontario (ministère de la Santé et des Soins de longue durée – MSSLD)*

Dans le cadre d'une coalition d'intervenants, la CODP est parvenue à un accord dans l'affaire Ian Cole du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO), concernant un homme d'âge moyen ayant une grave déficience intellectuelle et habitant dans la communauté. Pour vivre en autonomie, M. Cole a besoin de recevoir des services infirmiers, dont la principale source de financement provient de son centre d'accès aux soins communautaires (CASC) local. Le montant maximal du financement est énoncé dans un règlement et octroyé pour des services infirmiers assurés au cours de quatre visites quotidiennes au maximum.

En 2012, le médecin de M. Cole a jugé que ce dernier avait besoin de cinq visites quotidiennes, mais le CASC a refusé ce changement au motif qu'il dépassait le plafonnement du financement. M. Cole a déclaré qu'il s'agissait de discrimination à son égard et à celui d'autres personnes ayant des besoins complexes en raison d'un handicap parce qu'il les prive du niveau de services dont ils ont besoin pour vivre en dehors d'un établissement de soins.

En juin 2016, la CODP et d'autres intervenants sont parvenus à un accord avec le ministère. Ce dernier a accepté de publier une note de service à l'attention des CASC concernant les plafonds en matière de services prévus dans le règlement. La note de service enjoint aux CASC d'examiner l'éventail complet d'options de services en fonction des besoins du client et de fournir les aiguillages nécessaires vers des services de soutien communautaires supplémentaires ou des ressources interprofessionnelles en matière de pratiques de soins primaires pour les clients qui bénéficient de services ou qui atteignent les plafonds prévus, et ce, afin de les aider à continuer de vivre de façon autonome dans la communauté.

Le ministère a également accepté de consulter les représentants communautaires en vue de réfléchir à une réforme de l'ensemble du système de soins à domicile et de services communautaires pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Un leader du mouvement de protection des personnes à identités sexuelles variées contre la discrimination



Les collectivités ontariennes et les gouvernements provinciaux canadiens ne cessent de soutenir la position de la CODP sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle.



Between The Lines @btllaw21

Between The Lines a partagé le gazouillis de La CODP

Excellente initiative portée par @LaCODP visant à créer une société plus inclusive pour les personnes trans, non binaires et non conformistes sur le plan du sexe.



july @softpencey

Rappel aux personnes et étudiants trans vivant en Ontario : le Code des droits de la personne de l'Ontario protège votre droit d'utiliser les toilettes de votre choix

↳ Obtenir des résultats : modifications des documents d'identification

Au printemps 2016, le ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs a lancé une grande consultation au sujet de la conservation et du partage de renseignements relatifs au changement de nom et de désignation du sexe.

Dans notre mémoire de mai 2016, nous faisons part de nos préoccupations constantes quant au fait que le système actuellement utilisé par le ministère pour conserver des renseignements relatifs aux noms et aux désignations de sexe était discriminatoire à l'égard des personnes trans et enfreignait le *Code*.

Le gouvernement lance une nouvelle politique au printemps 2017.

Respecter l'identité sexuelle dans les vestiaires : *J.T. and Ontario Human Rights Commission v. Hockey Canada*

En septembre 2016, les divisions ontariennes de Hockey Canada ont affiché des politiques d'inclusion des personnes transgenres juste à temps pour la saison 2016-2017. Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'un règlement à l'amiable entre Hockey Canada, au nom de ses membres de l'Ontario, la CODP et Jesse Thompson, un adolescent trans joueur de hockey amateur qui a pris la décision courageuse de confronter le système.

En 2013, Jesse a porté plainte contre Hockey Canada auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, alléguant avoir fait l'objet de discrimination dans le domaine des services en raison de son identité sexuelle. En tant que joueur de hockey amateur, on lui avait refusé l'accès au vestiaire des garçons. Il a alors soutenu qu'en raison de cette interdiction son identité de transgenre a été révélée, ce qui l'a exposé à du harcèlement et à de l'intimidation. Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne l'a représenté et la CODP est intervenue dans cette affaire.

Les nouvelles politiques créent un environnement plus inclusif à l'égard des personnes trans en garantissant le respect des droits de la personne des joueurs transgenres et de diverses identités sexuelles. Les joueurs qui s'identifient comme trans ont le droit d'utiliser les vestiaires qui correspondent à leur identité sexuelle et celui d'être appelés par le nom qu'ils privilégient et les pronoms appropriés. Ils ont également droit au respect de leur vie privée et à la confidentialité de leur statut de transgenre.

Par ailleurs, les divisions ontariennes de Hockey Canada ont accepté d'offrir une formation sur ces politiques à plus de 30 000 de leurs entraîneurs et de leurs soigneurs.

« Le courage et la passion pour la justice de Jesse ont été pour nous tous une source d'inspiration. Sa détermination montre à quel point le combat d'une personne peut transformer des vies, maintenant et à l'avenir »

– Melissa Mark, avocate de Jesse, Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, @HRlegalhelp



Kat Ferguson @Kat_Fergie

Kat Ferguson a partagé le gazouillis de La CODP

@HockeyCanada @YouCanPlayTeam @OWHAhockey J'espère que ça concerne aussi les non-binaires sous THS. Mon ancienne équipe me manque!!



Mama Walks @RealJillWalker 21 h

Mama Walks a partagé le gazouillis de La CODP

Si FIÈRE de mon neveu @_mrthomps !!!!!



La CODP reconnue comme un leader du domaine

En juin 2016, l'organisme The 519 Church Street Community Centre de Toronto a lancé un guide de ressources concernant la *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle* de la CODP. Le document « Créer des milieux authentiques : Une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre pour aider à mettre en place des changements dans la société, les organisations et les institutions » comprend des renseignements et des ressources visant à rendre les espaces plus accueillants et plus favorables vis-à-vis des personnes de toute identité sexuelle.

En novembre 2016, la CODP a publié la page Questions et réponses sur l'identité sexuelle et les pronoms, en réponse à la désinformation répandue quant aux obligations connexes du *Code*. Selon elle, « les mots qu'utilisent les gens pour se définir et définir les autres sont très importants. L'utilisation de termes appropriés peut servir à affirmer l'identité et à contester les attitudes discriminatoires. L'utilisation de termes non appropriés peut miner les capacités, s'avérer dégradante et renforcer l'exclusion. »

En décembre 2016, Howard Sapers, alors enquêteur correctionnel du Canada, a appelé Service correctionnel Canada à revoir ses politiques en matière de placement en fonction de l'identité sexuelle et de l'inversion sexuelle chirurgicale. Il a décrit l'Ontario comme étant la première province à traiter ces problèmes et comme l'un des leaders de la défense des droits de la personne en matière d'identité sexuelle

dans ses prisons. Il a également exhorté le système fédéral à suivre l'exemple de l'Ontario et à loger les prisonnières et les prisonniers en fonction de leur identité sexuelle plutôt que leurs organes sexuels.

Enfin, en mars 2017, le gouvernement du Nunavut a voté à l'unanimité l'inclusion de l'identité sexuelle et de l'expression de l'identité sexuelle dans la *Loi sur les droits de la personne* du territoire. Au cours de discussions à l'Assemblée législative, le ministre de la Justice, Keith Peterson, a décrit l'Ontario comme l'une des premières provinces ou l'un des premiers territoires du Canada à prendre cette mesure.

Parler de l'identité sexuelle sur @Twitter :

AUJOURD'HUI : Nous rendons hommage à celles et ceux ayant perdu la vie à cause d'actes de violence anti-transgenres. #TDoR #TDoR2016 pic.twitter.com/yFTgbk1Rox

– 34 700 impressions en novembre 2016

Les nouvelles politiques des divisions ON de Hockey Canada incluent les transgenres. D'autres devraient suivre leur modèle.

#YouCanPlay pic.twitter.com/TmFH09XCSi

– 15 800 impressions en septembre 2016



Résumé financier



Résumé financier 2016-2017 (1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017)					
	Prévisions publiées 2016-2017 (en milliers de dollars)	Budget révisé au 31 mars 2017 (en milliers de dollars)	Dépenses réelles au 31 mars 2017 (en milliers de dollars)	Écart à la fin de l'exercice 2016-2017 par rapport au budget révisé (en milliers de dollars)	
				\$	%
Salaires et traitements	4 761,2	4 009,9	3 975,9	34,0	0,85 %
Avantages sociaux	362,2	422,6	441,0	-18,4	-4,36 %
Autres frais de fonctionnement directs	528,8	912,7	898,7	14,0	1,54 %
Total des dépenses	5 652,2	5 345,2	5 315,6	29,6	0,55 %

Commissaires de la CODP



Renu Mandhane
La commissaire
en chef

Ancienne directrice générale du programme de droits de la personne internationaux de la faculté de droit de l'Université de Toronto, Renu Mandhane possède une maîtrise en droits de la personne internationaux de l'Université de New York. Membre du comité canadien de Human Rights Watch, Renu a comparu devant la Cour suprême du Canada et les Nations Unies. Elle a également formé des juges canadiens et étrangers par l'entremise de l'Institut national de la magistrature du Canada. Renu a travaillé au sein de plusieurs organisations canadiennes et internationales pour faire progresser les droits de la personne des femmes, et représenté des survivantes de violence conjugale et sexuelle et des personnes purgeant des peines de ressort fédéral.

*Nomination : 30 octobre 2015 –
29 octobre 2017*



Karen Drake
Karen Drake est
professeure adjointe
à la faculté de droit

Bora Laskin de l'Université Lakehead et citoyen de la Métis Nation of Ontario. Dans son enseignement

et ses recherches, elle s'intéresse particulièrement aux conséquences du droit canadien sur les peuples autochtones, le droit Anishinaabe et le droit des Métis. Elle est corédactrice en chef du Lakehead Law Journal et commissaire de la Commission on Métis Rights and Self-Government de la Métis Nation of Ontario. Elle a été clerc à la Cour d'appel de l'Ontario et à la Cour fédérale du Canada. Actuellement, elle siège au conseil d'administration de l'Indigenous Bar Association. La commissaire Drake réside à Thunder Bay.

*Nomination : 22 juin 2016 –
21 juin 2019*



Ruth Goba
Ruth Goba est
avocate de
profession et a

travaillé au Canada et à l'étranger sur des questions liées aux droits économiques et sociaux, en se penchant tout particulièrement sur les droits des femmes. Avant de rejoindre la CODP, M^{me} Goba a travaillé au sein d'une ONG en Inde dans le domaine des droits des femmes au logement, à la terre, à la propriété et à la succession, ainsi qu'avec le rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à un logement adéquat. À son retour au Canada, elle a travaillé avec le Centre pour les droits à l'égalité au

logement (CERA), un organisme de défense des droits de la personne voué au droit au logement et à l'élimination de la pauvreté. De 2007 à 2009, elle a été directrice générale du CERA.

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

*Nomination : 5 octobre 2006 –
31 décembre 2017*

*Commissaire en chef intérimaire :
28 février – 30 octobre 2015*



Mary Gusella
Mary Gusella a
été commissaire
en chef de la

Commission canadienne des droits de la personne, présidente canadienne de la Commission mixte internationale du Canada et des États-Unis, membre de

la Commission de la fonction publique, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, ainsi que présidente-directrice générale de la Société d'expansion du Cap-Breton. Elle a en outre été membre et présidente du conseil de l'Institut d'administration publique du Canada et membre du comité consultatif du Musée canadien des droits de la personne. M^{me} Gusella est membre du Barreau du Haut-Canada et de la Commission internationale de juristes – section canadienne. Titulaire d'un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières, elle est bachelière des universités de Toronto et d'Ottawa. M^{me} Gusella est également membre du conseil d'administration du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

*Nomination : 24 février 2016 –
24 novembre 2017*



Rabia Khedr

Rabia Khedr participe à de nombreuses activités bénévoles pour diverses communautés, des femmes et des personnes handicapées. Consultante en droits de la personne pour diversityworX, elle est également fondatrice de la Canadian Association of Muslims with Disabilities (Association Canadienne de Musulmans(nes) avec Handicaps) et membre du comité consultatif de l'accessibilité de Mississauga, qu'elle a présidé pendant huit ans. La commissaire Khedr a aussi

siégé au conseil d'administration de l'Ontario Women's Health Network et au comité consultatif de l'accessibilité de la région de Peel.

*Nomination : 28 septembre 2016 –
27 septembre 2018*



Raja Khouri

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

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

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

*Nomination : 20 septembre 2006 –
31 décembre 2016*



Fernand Lalonde

Fernand Lalonde a quitté la fonction publique fédérale pour prendre sa retraite en 2001, après y avoir occupé de nombreux postes, notamment celui de secrétaire général du Conseil national mixte, de directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique du Canada et de directeur des ressources humaines à Parcs Canada. M. Lalonde a été président de l'Association canadienne de la gestion du personnel des services publics. Il offre actuellement des services de conseil en matière de relations syndicales-patronales, de règlement des différends et des conflits, d'évaluations du milieu de travail, de formation et de mentorat des cadres.

*Nomination : 18 mai 2005 –
31 décembre 2016*

**Julie Lee**

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

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

Nomination : 8 septembre 2009 – 7 mars 2018

**Kwame McKenzie**

Kwame McKenzie est directeur médical de l'équité en santé

au Centre de toxicomanie et de santé mentale de Toronto. Il est également professeur et codirecteur de l'Equity Gender and Population Division du département de psychiatrie de l'Université de Toronto. Le Dr McKenzie est directeur général du Wellesley Institute et membre du Conseil consultatif de santé mentale et de lutte contre les dépendances du ministre de la Santé de l'Ontario. Il siège aux conseils d'administration de

Centraide Toronto et de l'Ontario Hospitals Association.

Nomination : 22 juin 2016 – 21 juin 2019

**Errol Mendes**

Juriste, professeur et auteur de plusieurs ouvrages, Errol

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

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

Nomination : 8 septembre 2009 – 7 mars 2018

**Bruce Porter**

Bruce Porter est un éminent défenseur des droits des

personnes qui vivent dans la pauvreté et des sans abri. Il remplit actuellement les fonctions de directeur exécutif du Social Rights Advocacy Centre du Canada et de conseiller principal au Rapporteur spécial sur le logement convenable des Nations Unies. Le commissaire Porter a récemment codirigé un projet de recherche de dix ans sur les droits sociaux au Canada et a coédité deux livres sur les droits sociaux. Par ailleurs, il est l'auteur de nombreux articles sur le sujet. Le commissaire Porter vit et travaille dans les environs de Huntsville (Ontario).

Nomination : 30 juin 2016 – 29 juin 2019

**Maurice Switzer**

Maurice Switzer Bnesi est un citoyen appartenant à la

Première Nation mississauga d'Alderville. Il est le directeur de Nimkii Communications, un cabinet d'éducation du public spécialisé dans les rapports fondés sur les traités entre les Premières Nations et le gouvernement canadien. Il a officié en qualité de directeur des communications de l'Assemblée des Premières Nations et de l'Union of Ontario Indians. En outre, le commissaire Switzer est le premier autochtone à avoir tenu

la fonction d'éditeur de quotidien au Canada. Il vit actuellement à North Bay.

*Nomination : 22 juin 2016 –
21 juin 2018*



Léonie Tchatat

Léonie Tchatat, Canadienne d'origine camerounaise, s'est

distinguée par son leadership et ses efforts de liaison entre la société et les nouveaux arrivants francophones. Grâce à son expertise dans les questions d'inclusion, elle a contribué à l'élaboration d'initiatives comme Compétences Culturelles, un programme de formation professionnelle déclaré une pratique exemplaire par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et le gouvernement de l'Ontario. Elle est la force motrice derrière Ontario Business Platform 3.0, une plateforme d'entrepreneuriat holistique qui a aidé des dizaines de jeunes entrepreneurs francophones à lancer leurs projets commerciaux en Ontario. Elle a mis au point deux campagnes de sensibilisation, d'envergure provinciale, sous le titre « Immigrant veut dire » (« Francophone immigrant means: a stronger Ontarian francophonie! »).

M^{me} Tchatat a fondé le tout premier Francophone Workforce Development Council, qu'elle copréside actuellement. Elle siège au Comité directeur – Communautés francophones

en situation minoritaire d'IRCC.

En 2012, elle s'est jointe à la Table ronde d'experts sur l'immigration en Ontario et en 2014, elle a siégé au groupe d'assistance technique soutenant le travail de l'Ontario dans le cadre de la Stratégie de réduction de la pauvreté. Elle est actuellement membre du comité francophone de la ville de Toronto et siège au conseil de la planification de l'Ontario pour une université francophone. Mère de deux garçons, M^{me} Tchatat est une porte-parole bien connue.

*Nomination : 2 février 2017 –
1 février 2019*



Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
© 2017, Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0229-5210
Available in English

Suivez-nous!

 www.facebook.com/LaCODP

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