

Plan d'activités

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

2017/18 – 2019/20



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Table des matières

Section 1 : Résumé.....	4
Section 2 : Mandat.....	6
Section 3 : Survol des programmes et activités	8
Cibles	8
Deux journées de formation organisées à North Bay et à Hamilton auxquelles 211 personnes au total ont participé	9
Lancement d'un module d'apprentissage en ligne sur les droits de la personne contradictoires	9
Deux webinaires organisés concernant les politiques relatives à la croyance et au dépistage des drogues et de l'alcool ayant réuni 937 participants	9
Présenter des mémoires assortis de recommandations au gouvernement et/ou d'autres formes de conseils et de commentaires publics, selon les besoins, concernant des dossiers liés aux priorités stratégiques de la CODP et/ou d'autres dossiers importants qui satisfont aux critères de sélection prioritaires de la CODP.....	9
Trois enquêtes d'intérêt public majeures menées chaque année concernant les priorités stratégiques de la CODP ou des dossiers urgents qui répondent aux critères de sélection prioritaires de la CODP.....	9
Section 4 : Analyse contextuelle et risques	11
Section 5 : Orientations stratégiques et plan de mise en œuvre.....	16
Domaines d'action stratégiques.....	16
Section 6 : Plan des ressources humaines – annexe	19
Section 7 : Initiatives impliquant des tiers	25
Section 8 : Plan de communication.....	27
Section 9 : Plan de diversité et d'inclusion.....	29
Section 10 : Plan d'accessibilité pluriannuel.....	30

Section 11 : Plan financier triennal..... 35

Section 12 : Mesures et objectifs de rendement..... 39

Section 1 : Résumé

La **Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)** est un organisme autonome qui relève du gouvernement de l'Ontario, créé aux termes du **Code des droits de la personne de l'Ontario**. La CODP a pour fonctions de protéger, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, ainsi que d'identifier les pratiques discriminatoires et d'en promouvoir l'élimination, et ce, dans l'intérêt public. La CODP travaille de différentes manières pour remplir ce mandat, notamment à travers l'éducation, l'élaboration de politiques, les enquêtes publiques et les litiges.

La CODP a récemment achevé un nouveau plan stratégique de cinq ans, qui a été rendu public en décembre 2016, et elle élabore actuellement son plan d'action et ses mesures de performance sur la base du nouveau plan stratégique. Nos priorités pour les cinq prochaines années auront un impact sur ce plan d'activités, et il sera actualisé lorsque le plan d'action aura été finalisé.

Principales réalisations en 2016 :

- Réalisation d'un exercice de planification stratégique, notamment de vastes consultations internes et externes.
- Publication d'un rapport sur les données fondées sur la race des contrôles routiers par le Service de police d'Ottawa.
- Publication et distribution de la *Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool* de la CODP mise à jour, qui offre des indications précieuses aux employeurs et employés de l'Ontario sur la protection des droits et les responsabilités liées au dépistage des drogues et de l'alcool, et sur les préoccupations qu'il pourrait entraîner sur le plan des droits de la personne.
- Publication et distribution de la *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap* de la CODP mise à jour, qui comprend de nombreuses évolutions de la jurisprudence, de nouvelles normes internationales relatives aux droits de la personne et des recherches innovantes en sciences sociales.
- Poursuite de l'application d'un règlement à l'amiable historique de 2015 sur l'identité sexuelle entre Hockey Canada, pour le compte de ses membres de l'Ontario, la CODP, et un garçon adolescent transsexuel qui joue au hockey.
- Recommandation au ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de ne pas poursuivre le recours abusif systémique à l'isolement dans les établissements correctionnels de l'Ontario, en fournissant des mémoires par écrit au ministère qui ont été approuvés par plusieurs groupes communautaires. Les données confirment un recours abusif systémique alarmant à l'isolement dans les établissements correctionnels de l'Ontario.
- Réalisation d'enquêtes sur la surreprésentation des enfants et des jeunes autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance, les mesures d'adaptation destinées aux étudiants aux prises avec des problèmes de santé mentale dans les établissements postsecondaires, et les codes vestimentaires sexualisés et discriminatoires dans l'industrie de la restauration.

- Dans une position de principe, appel à mettre fin aux codes vestimentaires sexualisés sur le lieu de travail qui constituent une discrimination envers les employés de sexe féminin et transsexuels.
- Implication dans plusieurs affaires devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et d'autres tribunaux.
- Dans une présentation en vertu de la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario du gouvernement, proposition d'une nouvelle approche globale pour le maintien de l'ordre en Ontario, qui répond aux préoccupations de longue date concernant la discrimination systémique dans le système de justice pénale.
- La CODP a proposé des mesures pour garantir que l'enquête annoncée sur le décès d'Andrew Loku mène à des recommandations qui permettront d'éviter des décès similaires à l'avenir.
- La CODP a fait part de ses préoccupations concernant la détention des personnes n'ayant pas la citoyenneté dans les prisons de l'Ontario en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (détenus de l'immigration).
- Les activités d'éducation publique en personne de la CODP ont été composées de 98 événements publics, qui ont touché un total de 9 175 personnes.
- La CODP a organisé deux événements de formation « Restons locaux » d'une journée, ouverts au public et organisés avec des partenaires locaux; l'événement à Hamilton a réuni 126 personnes en mai, tandis que l'événement à North Bay en a réuni 85 en novembre.
- La CODP a procédé à 35 examens législatifs concernant des projets de loi, des propositions de politiques, des rapports, etc. Les activités comprenaient l'analyse des questions, la diffusion de commentaires publics (19 commentaires publics ou externes, 11 du commissaire en chef et 8 du personnel), l'examen de 13 projets de loi ou propositions et trois autres activités de surveillance et législatives liées à l'examen.
- Lancement d'un module d'apprentissage en ligne sur les droits de la personne contradictoires.
- Présentation de deux webinaires concernant les politiques relatives à la croyance et au dépistage des drogues et de l'alcool, qui ont réuni 937 participants.
- Sur une période d'un an de novembre 2015 à octobre 2016, la CODP comptait environ 1 100 000 consultations uniques de ses modules d'apprentissage en ligne. Le module le plus consulté pendant cette période était *Travailler ensemble : Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la LAPHO*, qui comptait plus 823 436 consultations uniques. La version anglaise de Droits de la personne 101 comptait 161 014 consultations uniques, tandis que les versions dans d'autres langues en comptaient 71 855.

Section 2 : Mandat

La CODP a été créée en tant qu'organisme autonome qui relève du gouvernement en 1961, afin de prévenir la discrimination et de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne en Ontario. La CODP est un pilier du système des droits de la personne de l'Ontario avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJDP).

En vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*), la CODP a un large mandat législatif consistant à promouvoir, protéger et faire progresser le respect des droits de la personne, et à cerner les pratiques discriminatoires et à en promouvoir l'élimination. La CODP promeut et fait respecter les droits de la personne, afin de créer une culture de responsabilité en matière de droits de la personne. La CODP travaille de différentes manières pour remplir ce mandat, notamment à travers l'éducation, l'élaboration de politiques, les enquêtes publiques et les litiges.

L'article 29 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario précise que la Commission a pour fonctions de « promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et, en reconnaissant qu'il est dans l'intérêt public de ce faire et qu'il incombe à la Commission de protéger l'intérêt public, d'identifier les pratiques discriminatoires et d'en promouvoir l'élimination », et plus particulièrement de faire ce qui suit :

- a) favoriser la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;
- b) élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public aux fins suivantes :
 - (i) sensibiliser le public à la présente loi et promouvoir la compréhension, le respect et l'observation de celle-ci,
 - (ii) prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la partie I;
- c) entreprendre, diriger et encourager la recherche portant sur les pratiques discriminatoires et faire des recommandations en vue de leur prévention et de leur élimination;
- d) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en œuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi;

- e) procéder à des examens et à des enquêtes en ce qui concerne les situations de tension ou de conflit ou les conditions qui occasionnent ou peuvent occasionner de telles situations dans une collectivité, une institution, une branche d'activité ou un secteur de l'économie, ainsi que faire des recommandations et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de telles situations ou sources de tension ou de conflit;
- f) promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination;
- g) désigner des programmes comme programmes spéciaux conformément à l'article 14;
- h) approuver des politiques en vertu de l'article 30;
- i) présenter des requêtes au Tribunal en vertu de l'article 35;
- j) faire rapport à la population ontarienne sur la situation des droits de la personne en Ontario et sur ses affaires;
- k) s'acquitter des fonctions que lui attribue la présente loi ou une autre loi. 2006, chap. 30, art. 4.

Vision et mission de la CODP

Vision : Une société inclusive dans laquelle chacun assume ses responsabilités pour promouvoir et protéger les droits de la personne; dans laquelle chaque personne est valorisée et traitée avec la même dignité et le même respect; et dans laquelle les droits de la personne de chacun sont une réalité vécue.

Mission : Promouvoir et faire respecter les droits de la personne, nouer des relations fondées sur les principes de dignité et de respect, et 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 à 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.

Section 3 : Survol des programmes et activités

La CODP travaille de différentes manières pour remplir son mandat en vertu du *Code*, notamment à travers l'éducation, l'élaboration de politiques, les enquêtes publiques et les litiges. Vous trouverez ci-dessous certaines initiatives avec les mesures prises par la CODP en 2016 pour remplir son mandat.

Fonctions de la CODP	Mesures de rendement	Cibles
<p>Mener, diriger et encourager la recherche; entreprendre une consultation publique et rendre publiquement compte de ses conclusions, notamment formuler des recommandations et ou des plans</p> <p>Concevoir des politiques pour interpréter le <i>Code des droits de la personne</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trois nouvelles politiques ou mises à jour pendant la phase de recherche, de consultation ou de développement, pour chaque exercice financier, et la publication d'une de ces politiques ou mises à jour lors de chaque exercice financier • Chaque année, élaboration et diffusion de quatre nouveaux documents de soutien en matière de politiques conviviaux et/ou de « mises à jour » mineures des politiques, y compris la conduite des recherches et consultations connexes. 	<p>Deux mises à jour majeures des politiques publiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap</i> • <i>Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool</i> <p>Recherches et consultations menées sur l'élaboration de politiques et de directives sur le profilage racial, y compris l'organisation d'un dialogue stratégique de trois jours à l'Université York réunissant plusieurs intervenants, et un sondage en ligne qui a récolté plus de 1 500 réponses.</p> <p>Six nouvelles brochures conviviales concernant les nouvelles mises à jour des politiques élaborées et publiées</p> <p>Publication de la position de principe de la CODP concernant les codes vestimentaires sexualisés et selon le sexe</p>

<p>Élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public, ainsi que des programmes de renforcement des capacités et de changement institutionnel, les favoriser et prêter une aide en la matière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, élaboration et livraison de deux programmes d'éducation majeurs fondés sur les politiques, tels que des modules d'apprentissage en ligne, des webinaires et des programmes de formation communautaire de jour, qui présentent les effets de la discrimination et comment elle peut être atténuée en appliquant les politiques de la CODP. • Programmes d'éducation et de formation dispensés au sein des communautés identifiées dans le cadre des priorités stratégiques de la CODP et au moyen des critères de sélection des priorités de la CODP. 	<p>Deux journées de formation organisées à North Bay et à Hamilton auxquelles 211 personnes au total ont participé</p> <p>Lancement d'un module d'apprentissage en ligne sur les droits de la personne contradictoires</p> <p>Deux webinaires organisés concernant les politiques relatives à la croyance et au dépistage des drogues et de l'alcool ayant réuni 937 participants</p>
<p>Contrôler les droits de la personne, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les mesures législatives, les politiques et les programmes du gouvernement • les autres évolutions, tendances, tensions, conflits • les instances et décisions des tribunaux 	<p>Présenter des mémoires assortis de recommandations au gouvernement et/ou d'autres formes de conseils et de commentaires publics, selon les besoins, concernant des dossiers liés aux priorités stratégiques de la CODP et/ou d'autres dossiers importants qui satisfont aux critères de sélection prioritaires de la CODP.</p>	<p>32 activités de contrôle et d'examen législatif (projets de loi, propositions de politiques, rapports, questions analysées, commentaires publics publiés, initiatives en cours).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 19 commentaires publics ou externes (11 du commissaire en chef et 8 du personnel) • 13 projets de loi/propositions/questions analysés sans commentaire externe
<p>Mener des enquêtes publiques et formuler des recommandations</p>	<p>Trois enquêtes d'intérêt public majeures menées chaque année concernant les priorités stratégiques de la CODP ou des dossiers urgents qui répondent aux critères de sélection prioritaires de la CODP.</p> <p>Fournir des réponses préliminaires à la majorité des demandes d'intervention ou de renseignements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête menée au sujet de la surreprésentation des enfants et des jeunes autochtones et noirs au sein du système de bien-être de l'enfance de l'Ontario en cherchant et en obtenant des renseignements de chacun des 47 organismes de bien-être de

	<p>auxquelles une réponse est apportée dans les 30 jours suivant la réception</p>	<p>l'enfance de l'Ontario. Nous sommes en cours de finalisation d'un rapport sur nos conclusions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquête menée au sujet de l'accommodement des étudiants aux prises avec des problèmes de santé mentale dans les établissements postsecondaires (20 universités publiques et 24 collèges publics). Nous sommes en cours de finalisation d'un rapport sur la conformité • Enquête menée au sujet des codes vestimentaires sexualisés et discriminatoires dans l'industrie de la restauration (14 entreprises contactées). Nous sommes en cours de finalisation d'un rapport sur la conformité
<p>Intervenir ou initier des requêtes auprès du TDPO ou intervenir dans d'autres tribunaux</p>	<p>Requêtes auprès du TDPO examinées et identifiées comme importantes pour une intervention selon les priorités stratégiques de la CODP ou des dossiers qui satisfont aux critères de sélection prioritaires de la CODP</p> <p>Interventions juridiques ciblées adoptées pour clarifier la loi et encourager la conformité avec le <i>Code des droits de la personne</i></p> <p>Les décisions ou les règlements à l'amiable reflètent les réparations d'intérêt public recherchées</p> <p>Les médias et les autres publications d'intervenants traitent des questions d'intérêt public soulevées lors</p>	<p>Implication initiée ou poursuivie dans le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et d'autres tribunaux concernant les questions liées à la discrimination systémique chez les humains, qui implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la discrimination raciale/le profilage racial au sein des services policiers (par exemple discipline policière à Neptune 4, Talos v. Grand River District School Board, Gallant, v. City of Mississauga, Roberts v. Toronto Police. Aganeh v. Mental Health Care Penetanguishene) • l'identité sexuelle et l'expression de

	des interventions	<p>l'identité sexuelle dans le système de justice pénale</p> <ul style="list-style-type: none"> • les problèmes de santé mentale au sein des services policiers • les problèmes de santé mentale au sein de l'éducation postsecondaire • les noms et logos des équipes autochtones • la contestation du <i>Code</i> en vertu de la <i>Charte</i> et de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i>, qui permettent une réduction ou une suppression des avantages sociaux à l'âge de 65 ans
Faire rapport à la population ontarienne sur la situation des droits de la personne et sur les affaires de la CODP	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et soumettre un rapport annuel sur les initiatives et les activités de la CODP, conformément aux exigences du <i>Code</i> pendant la période donnée • Élaborer et remettre un sondage qui passe en revue la situation de l'appui public des principaux éléments du <i>Code</i> 	<p>Rapport annuel publié et promu publiquement</p> <p>Offre pour le fournisseur attitré pour le sondage effectué, ainsi que le contrat et le questionnaire élaborés</p>

Section 4 : Analyse contextuelle et risques

En 2008, l'Ontario est passé à un système d'accès direct pour les décisions relatives aux droits de la personne, et la CODP a reçu un nouveau mandat pour se concentrer sur la discrimination systémique. Sa réorganisation désormais achevée, avec l'adoption de son nouveau plan stratégique et un changement de l'équipe dirigeante, la CODP est à présent positionnée pour faire des progrès et apporter de réels changements systémiques, qui font des droits de la personne une réalité et qui créent une solide culture de responsabilité en matière de droits de la personne.

Priorités des activités

Le nouveau plan stratégique récemment adopté définit quatre principaux secteurs d'activités qui constitueront les priorités de la Commission : **la réconciliation** avec les communautés autochtones, la discrimination systémique au sein du **systeme de justice pénale, la lutte contre la pauvreté dans le cadre des droits de la personne, et l'éducation**. Chaque secteur d'activité présente des opportunités et des défis particuliers (voir la section 5 pour les activités principales).

Dans ce contexte, à l'échelle mondiale et, dans une moindre mesure, à l'échelle du pays, nous observons également une montée du racisme, du sexisme, de la violence et de la xénophobie ouverts. Les sociétés deviennent de plus en plus polarisées et fragmentées. Dans de nombreuses démocraties occidentales, nous observons une hausse du soutien envers l'opportunisme politique, qui a été une réussite en partie grâce à la remise en question ouverte de la vision traditionnelle de l'égalité matérielle pour de nombreux groupes. Si les communautés vulnérables cherchent encore à s'affirmer, les événements internationaux, les tensions et les incidents locaux sont également utilisés pour entretenir l'idée selon laquelle ces communautés constituent une menace.

Si nous devons rester attentifs à un possible éloignement du consensus de l'objectif de l'égalité au Canada, les sondages suggèrent qu'il existe toujours un soutien important ou modéré en faveur de la promotion des droits de la personne. En effet, il sera essentiel pour la Commission et la communauté en quête d'égalité de comprendre et de surveiller ces changements et ces perceptions au sein de l'opinion publique grâce à un sondage de grande envergure auprès du public, afin d'orienter et de rendre compte de leur travail.

Un récent sondage Ipsos pour Global News ¹(septembre 2016) a par exemple révélé qu'une Canadienne ou un Canadien sur trois (36 %) affirme que l'impact de l'immigration sur le pays a été globalement positif (« très » pour 9 % / « plutôt » pour 26 %). Ces résultats sont conformes à ceux obtenus en 2015 (baisse de 1 point). À l'inverse, une Canadienne ou un Canadien sur trois (36 %) estime que l'immigration a eu un impact globalement négatif (« très » pour 14 % / « plutôt » pour 22 %). **Ces résultats sont toutefois en hausse de 4 points par rapport à l'année dernière.** Une Canadienne ou un Canadien sur quatre (26 %) déclare que l'impact n'est ni positif ni négatif, ce qui pourrait conduire à des remises en question de l'interprétation traditionnelle du multiculturalisme à l'échelle locale et à une possible hausse de l'intolérance. Le même sondage a révélé que quatre Canadiennes ou Canadiens sur dix (38 %) conviennent (tout à fait pour 16 % / quelque peu pour 22 %) que « la plupart des étrangers qui veulent entrer dans mon pays en tant que réfugiés ne sont pas véritablement des réfugiés. Ils souhaitent simplement venir ici pour des raisons économiques, ou pour profiter de nos services de bien-être. »

¹ <http://www.ipsos-na.com/news-polls/pressrelease.aspx?id=7339>

D'autre part, un autre sondage récent par Nanos Research² publié en octobre 2016 a révélé que, lorsqu'on leur a demandé ce qui les rend fiers d'être Canadienne ou Canadien, près d'un quart des Canadiennes et Canadiens ont cité l'égalité, l'équité et la justice sociale (25 %), suivies de la réputation de gardiens de la paix (19 %), puis du multiculturalisme, de la diversité et du bilinguisme (12 %). Les autres motifs de fierté des Canadiennes et des Canadiens comprennent les valeurs sociales, telles que l'éducation et la santé (6 %), la famille (5 %), les droits et les libertés (4 %), la sécurité et le contrôle des armes à feu (4 %), ainsi que l'amour de la nature, du plein air et de l'environnement (2 %). Dans le même sondage, lorsqu'on leur a demandé de décrire les trois valeurs canadiennes les plus importantes pour une personne qui n'est pas canadienne, 16 % des réponses concernaient des droits et des libertés, 12 % portaient sur le respect d'autrui, et 11 % étaient liées à la bienveillance et la compassion. Parmi les autres valeurs citées figuraient le multiculturalisme, la diversité et le bilinguisme, ainsi que les valeurs sociales, telles que l'éducation et la santé, avec 9 % chacune. L'égalité, l'équité et la justice sociale, et la tolérance et l'acceptation ont récolté 8 % des voix.

Une scène médiatique en évolution

Le déclin continu des médias traditionnels, en formats imprimés et électroniques, nécessitera l'élaboration de méthodes alternatives pour transmettre les messages de la CODP au public. Dans le même temps, si l'avènement des médias sociaux offre un moyen de communication direct, il permet aussi de remettre en question un consensus supposé, offre une plateforme pour les discours publics qui sont en contradiction avec une culture des droits de la personne, et pourrait entraîner une impression de fragmentation du soutien public en faveur de la promotion des droits de la personne. De petits groupes d'activistes peuvent facilement s'organiser et faire la promotion de leurs idées sans obstacle. Dans ce contexte, il est essentiel de renforcer les capacités afin de contrôler les médias sociaux et de mettre en œuvre des stratégies de communication concertées qui interagissent avec les utilisateurs des médias sociaux.

² <http://www.nanosresearch.com/sites/default/files/POLNAT-S15-T705.pdf>

Plan stratégique de la CODP

Principales conclusions de la consultation sur le plan stratégique

Dans le cadre de son processus de planification stratégique, la CODP a mené un vaste exercice de consultation interne et externe auprès d'environ 300 personnes, réunissant plus de 130 organismes communautaires.

Le processus de consultation demandait aux intervenants de faire part de leurs considérations stratégiques concernant les droits de la personne qui devraient orienter le travail de la CODP à l'avenir.

Principales conclusions :

- S'il existe des discriminations fondées sur de nombreux motifs du *Code*, trois domaines suscitent actuellement des inquiétudes particulières : le racisme envers les Noirs, le racisme envers les Autochtones et l'islamophobie
- Développement de la capacité interne de la CODP à travailler efficacement avec les peuples autochtones et à répondre aux questions auxquelles sont confrontées les personnes autochtones
- Même s'il ne s'agit pas d'un motif protégé par le *Code*, la pauvreté est très proche d'autres motifs protégés par le *Code*. Elle est à la fois un produit de la discrimination systémique et un facteur qui exacerbe la vulnérabilité, l'exclusion et la discrimination
- Les systèmes (c'est-à-dire les systèmes économique, gouvernemental et social) ont tendance à protéger et à servir les intérêts des personnes favorisées sur le plan économique et à perpétuer la discrimination envers les personnes protégées par le *Code*.
- Dans certains secteurs, la discrimination existe pour des motifs multiples et qui se recoupent, tels que le maintien de l'ordre, les services correctionnels, le bien-être de l'enfance, l'immigration et l'éducation. La lutte contre la discrimination dans ces secteurs peut avoir des effets significatifs pour les personnes les plus marginalisées, en particulier les enfants et les jeunes.

Autres domaines de travail de la CODP que les personnes consultées ont jugé nécessaire de renforcer

Rôle de la CODP dans le contrôle et la transmission de rapports sur les droits de la personne

- Élaborer le sondage/rapport « la situation des droits de la personne en Ontario »; indice des droits de la personne
- Renforcer les capacités pour collecter et analyser les données – en interne et grâce à des relations avec des chercheurs en milieu universitaire
- Développer des structures pour mesurer et rendre compte des modifications du système et de l'impact des initiatives de la CODP

Soutien pour renforcer la CODP grâce :

- à l'engagement collectif – travailler de manière solidaire avec la communauté; créer un point d'accès pour le public; collaborer avec le CAJDP
- à l'utilisation des médias, des médias sociaux et de la communication – élaborer une stratégie; faire connaître les décisions du TDPO; raconter des histoires intéressantes; communiquer de manière concise au sujet des positions de principe
- aux pouvoirs d'exécution – mener des enquêtes publiques dans des zones particulières et accroître l'utilisation des fonctions d'enquête publique et des poursuites stratégiques

Fonctionnement interne de la CODP qui a bénéficié d'un soutien important et qui devrait être examiné

- Mise en œuvre de changements dans la manière de penser/culture
- Faire preuve de plus d'audace en craignant moins les risques
- Intégration des principes autochtones dans la prise de décision et les actions

Alignement du travail de l'organisme avec ses priorités.

- Renforcement de la capacité de gestion de l'information et de communication stratégique
- Définition de priorités pour les litiges et les pouvoirs d'enquête publique, et utilisation de manière stratégique
- Promotion du travail en équipe et des initiatives et des méthodes de travail interdisciplinaires et pluridisciplinaires

Renforcement de la gestion de l'information

- Utilisation des renseignements et des données afin d'étayer la prise de décision
- Focalisation sur les résultats, et tentative de suivi et de mesure des résultats
- Poursuite et création de partenariats afin de renforcer l'accès aux renseignements et la prise de décision fondée sur des données probantes

Renforcement de la planification et de la prise de décision

- Mise en œuvre de processus de prise de décision et de communication transparents
- Établissement et annonce de la vision et des objectifs
- Intégration de la prise de décision et de l'évaluation fondées sur des données probantes dans le travail de la CODP
- Simplification de la prise de décision pour promouvoir l'efficacité organisationnelle, la réactivité et l'agilité

Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie d'engagement collectif

- Portée et visibilité à l'échelle de la province
- Création de points d'accès réels et virtuels (par exemple une réception, une ligne téléphonique, une adresse électronique)
- Entretien de relations avec divers groupes d'intervenants, tels que les porteurs d'obligations, le CAJDP, les organismes qui travaillent avec des groupes vulnérables, les médias, les employeurs, etc.

Utilisation stratégique de la communication

- Approche très stratégique et sophistiquée de l'utilisation des médias, des médias sociaux et de la communication afin de promouvoir les droits de la personne
- Contrôle/réponse en temps réel aux questions et aux événements en matière de droits de la personne par le biais des médias/médias sociaux
- Clarification de nos principaux messages en interne et en externe

Section 5 : Orientations stratégiques et plan de mise en œuvre

Le nouveau plan stratégique identifie quatre priorités et propose des domaines de travail clés sur lesquels se concentrer pour sa mise en œuvre

Domaines d'action stratégiques

- **Réconciliation** : Représenter les droits de la personne en nouant des relations de confiance durables avec les communautés autochtones, qui sont fondées sur la dignité et le respect, et en œuvrant pour faire progresser la réconciliation et l'égalité matérielle.
- **Système de justice pénale** : Faire respecter les droits de la personne et réduire la discrimination systémique en établissant les responsabilités dans le système de justice pénale.
- **Pauvreté** : Faire progresser la loi en matière de droits de la personne, en clarifiant la manière dont la discrimination systémique provoque et entretient la pauvreté, et en luttant contre la pauvreté dans le cadre des droits de la personne.
- **Éducation** : Promouvoir et renforcer la culture des droits de la personne en Ontario, qui englobe les droits et les responsabilités, avec une attention spéciale accordée à l'éducation des enfants et des jeunes et à la lutte contre la discrimination systémique dans notre système éducatif.

Priorité stratégique	Plan de mise en œuvre
Réconciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Développer notre capacité interne afin d'être un interlocuteur crédible, digne de confiance et averti pour faire progresser la réconciliation et l'égalité. • Reconnaître et présenter les conséquences historiques et durables du colonialisme pour les peuples et les communautés autochtones, et continuer à façonner nos institutions et nos systèmes • Améliorer nos connaissances et notre compréhension des questions et des besoins actuels des peuples et des communautés autochtones • Impliquer nos commissaires et nos cadres supérieurs dans un dialogue avec les dirigeants et les communautés autochtones, afin de nouer des relations de confiance durables avec les communautés des Premières Nations, les Métis et les Inuits dans les zones urbaines et rurales à travers l'Ontario, tout en reconnaissant leur statut en tant que nations • Approfondir notre analyse et notre compréhension des droits de la personne par le biais de la réconciliation avec les cultures et les lois autochtones, les concepts de droits et de responsabilités communautaires collectifs, les traités, et la <i>Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i> • Collaborer avec les communautés et les groupes autochtones afin de réagir et de lutter contre le racisme, la discrimination et l'inégalité systémiques • Tirer profit des opportunités offertes par l'engagement du gouvernement en faveur de la réconciliation
Système de justice pénale	<ul style="list-style-type: none"> • Tirer profit des initiatives gouvernementales actuelles en lien avec le système de justice pénale, afin de garantir que la discrimination systémique est reconnue et combattue. • S'engager de manière stratégique avec des efforts actuellement consentis pour lutter contre le profilage racial dans le maintien de l'ordre • Utiliser nos fonctions de promotion et d'éducation pour garantir que la profession juridique et la

	<p>magistrature peuvent identifier et lutter contre la discrimination systémique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser nos fonctions d'enquête publique de manière stratégique pour mettre en valeur l'expérience vécue par les personnes qui entrent en contact avec ces systèmes • Utiliser nos pouvoirs pour intervenir et initier des requêtes auprès du TDPO et des autres tribunaux, afin d'améliorer la transparence et la responsabilisation • Contrôler et faire respecter la conformité avec les obligations et les politiques en matière de droits de la personne dans ces systèmes, et en rendre compte
Pauvreté	<ul style="list-style-type: none"> • Révéler la réalité que vivent les personnes en situation de pauvreté, sans abri ou qui manquent de nourriture, et encourager un débat public qui s'intéresse aux liens entre la pauvreté et la discrimination systémique. Montrer au public et aux « porteurs d'obligations » dans le domaine des droits de la personne comment la pauvreté accentue la marginalisation et la vulnérabilité • S'appuyer sur notre expertise en recherche et en élaboration de politiques afin d'approfondir l'analyse de la politique et de la loi, et comprendre les droits de la personne en établissant des connexions entre le cadre des droits de la personne en Ontario, les conventions et les traités internationaux sur les droits de la personne, y compris le <i>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels</i> • S'appuyer sur notre expertise en recherche et en élaboration de politiques afin d'approfondir l'analyse et la compréhension des manières dont des secteurs neutres en apparence se recourent pour créer, amplifier et accélérer les dynamiques de la discrimination systémique, de la marginalisation économique et de l'exclusion sociale • Examiner les stratégies gouvernementales et communautaires de lutte contre la pauvreté, le sans-abrisme et la faim à travers le prisme des droits de la personne
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour faire des droits de la personne un aspect essentiel du système éducatif de l'Ontario • Assurer une éducation publique ciblée auprès des enfants et des jeunes concernant les droits et les responsabilités de la personne, et le système de droits de la personne • Offrir aux enfants et aux jeunes l'occasion d'exercer un rôle de leader en matière de droits de la personne

	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la communication sur les médias sociaux de manière stratégique et en tirer profit • Identifier et lutter contre la discrimination systémique que subissent les enfants et les jeunes dans le secteur de l'éducation.
--	--

Section 6 : Plan des ressources humaines – annexe

Plan des ressources humaines :

La main-d'œuvre de la CODP est stable en raison du roulement de personnel relativement faible. Aucun changement majeur concernant les activités ou la main-d'œuvre n'est prévu. La CODP respecte toutes les directives et les lignes directrices de la fonction publique de l'Ontario (FPO) en lien avec les pratiques de gestion des ressources humaines, et continue à travailler avec le ministère du Procureur général pour s'assurer qu'il respecte toutes les normes administratives applicables.

Commissaires

Membres de la Commission à temps partiel	Durée des fonctions	
	Du	Au
Porter, Bruce	31 juin 2016	29 juin 2019
Drake, Karen	22 juin 2016	21 juin 2019
McKenzie, Kwame	22 juin 2016	21 juin 2019
Khedr, Rabia	28 sept. 2016	27 sept 2018
Switzer, Maurice	22 juin 2016	21 juin 2018

Lee, Julie	08 sept. 2009	07 mars 2018
Mendes, Errol	08 sept. 2009	07 mars 2018
Goba, Ruth	05 sept. 2006	31 déc. 2017
Gusella, Mary	24 févr. 2016	23 nov. 2017
Khoury, Raja	20 sept. 2016	31 déc. 2016
Lalonde, Fernand	18 mai 2005	31 déc. 2016

Suite au départ à la retraite de la commissaire en chef Barbara Hall en février 2015, la Commission était dirigée par la commissaire en chef intérimaire Ruth Goba, qui avait initialement été nommée pour un mandat de trois mois, reconduit par la suite jusqu'en octobre 2015.

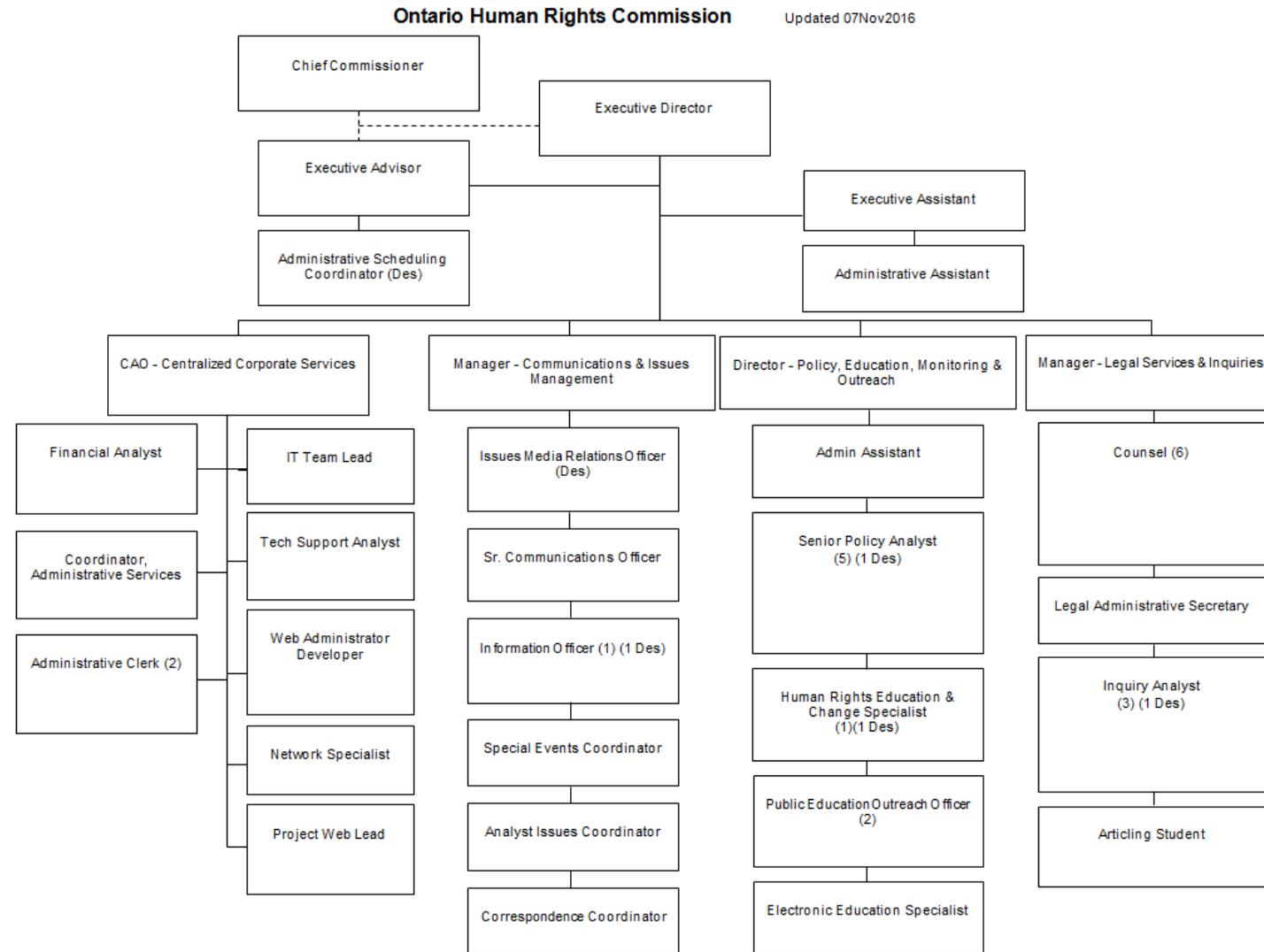
En novembre 2015, Renu Mandhane a été désignée comme notre nouvelle commissaire en chef pour un mandat de deux ans. La commissaire en chef est la seule personne nommée à temps plein, et les 11 autres personnes (à partir du 31 décembre 2016) sont désignées comme commissaires à temps partiel.

Peu après la nomination de Renu Mandhane, cinq nouveaux commissaires ont été nommés pour remplacer les cinq qui avaient quitté la Commission progressivement au cours des huit dernières années. Il y a actuellement neuf personnes nommées par la CAO, y compris la commissaire en chef, après que la nomination de deux commissaires de longue date a expiré en décembre 2016. Un de ces commissaires était francophone, et la CODP demandera au gouvernement d'envisager la nomination d'un autre commissaire qui représente cette communauté.

Employées et employés

Catégorie de représentation	Postes d'ETP actuels		Postes d'ETP financés	
	Classifiés	Non classifiés	Classifiés	Non classifiés
AAC	5	2	6	1

AEEGAPCO	13	3	21	0
SRC	3	1	4	0
CAO	1	0	1	0
SEFPO	8	4	15	0
GCS	2	0	2	0
EFFECTIF TOTAL	32	10	49	1
TEMPORAIRE	1			



Perspective sur 3 ans : La CODP encourage la formation et le perfectionnement continu.

Initiatives :

Amélioration de la souplesse et de la mobilité de la main-d'œuvre

- Stratégie/plan de gestion des questions d'intérêt et de communication
- Capacité accrue en matière d'éducation publique et de sensibilisation
- Renforcement des capacités pour soutenir le plan d'action à l'aide de plusieurs initiatives, y compris la formation du personnel

Acquisition des compétences professionnelles et des compétences en matière de leadership et de gestion

- Soutien des possibilités de perfectionnement, de formation et d'avancement professionnel du personnel
- Création d'équipes du personnel interdisciplinaires pour travailler sur les projets/initiatives de la CODP
- Sondage sur la participation des employés
- Préparation de la relève pour répondre aux futurs besoins opérationnels
- Formation de base pour les nouveaux commissaires et formation continue pour le personnel et les commissaires dans les nouveaux domaines d'orientation stratégique

Employeur de choix

- Mise en place d'une main-d'œuvre stable, efficace et ciblée.
- Plans de diversité et d'inclusion
- Plan d'accessibilité
- Collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour intégrer un membre à temps partiel bénéficiant d'une allocation quotidienne dans le système WIN en raison de la décision de l'Agence du revenu du Canada.

Objectifs de capital humain :

Notre personnel et notre équipe dirigeante jouent un rôle essentiel dans la réussite de la CODP. Au cours des trois prochaines années, nous allons avant tout continuer à renforcer notre culture et notre environnement d'entreprise. Nous améliorerons le bien-être personnel et de l'organisation et l'interdépendance en :

- s'assurant que chaque personne est valorisée et reconnue

- continuant d'encourager, de valoriser et de reconnaître le travail d'équipe et la collaboration
- nous assurant que chaque personne est en mesure d'identifier un lien entre son rôle et la réalisation de notre vision
- adoptant une prise de décision efficace et transparente pour renforcer la responsabilisation
- renforçant la réalisation de nos priorités grâce à un leadership efficace et la responsabilisation de l'équipe dirigeante et du personnel
- organisant plus régulièrement des réunions avec le personnel et des repas-partage, en installant des boîtes à suggestions et en impliquant le personnel plus en amont dans la planification de projets spéciaux

La CODP valorise le développement personnel et le perfectionnement professionnel, la diversité et l'équilibre travail-vie. Voici certaines des initiatives que nous avons prises pour promouvoir ces valeurs :

Développement personnel et perfectionnement professionnel – Les chefs de service fournissent une orientation et une formation aux nouveaux membres du personnel. Le personnel est encouragé à suivre les cours proposés par la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement et, si le budget le permet, des cours externes en lien avec leurs plans de perfectionnement professionnel. Les membres du personnel ont la possibilité d'être détachés auprès de la FPO et du secteur parapublic, et l'équipe de direction leur fournit un encadrement et du mentorat.

Diversité – LA CODP dispose d'une main-d'œuvre variée. Nous avons légèrement plus de personnes qui s'identifient au sexe féminin qu'au sexe masculin, qui ont entre 25 et plus de 65 ans, et qui sont issues de différentes origines raciales et croyances et de différents pays d'origine. De nombreux membres de notre personnel ont travaillé dans différents domaines avant de rejoindre la CODP (par exemple travail social, organismes à but lucratif, organismes sans but lucratif). La diversité se traduit également dans le profil des personnes nommées par la CAO. Les commissaires sont issus de différentes communautés, parmi lesquelles les communautés autochtone et francophone, et les personnes handicapées, avec un large éventail de milieux et d'expertise professionnels : droit, milieu scolaire, organisme sans but lucratif, justice sociale, santé mentale et politique en matière de droits de la personne.

Équilibre travail-vie – La direction de la CODP s'attache à proposer des horaires de travail pratiques à chaque employé. Certaines dispositions sont disponibles, telles que les horaires de travail souples et les semaines de travail comprimées, conformément aux politiques en matière de RH de la CODP.

Enjeux liés au capital humain :

Pressions budgétaires – Compte tenu des pressions budgétaires anticipées, la CODP risque de ne pas être en mesure de recruter davantage d'agents de sensibilisation du public pour accroître ses efforts d'éducation publique et de sensibilisation. À l'avenir, la CODP devra être plus sélective dans ses activités d'éducation et de sensibilisation en ayant recours à des ressources pédagogiques, telles que les webinaires qui permettent une sensibilisation à l'échelle de la province.

Préoccupations du personnel concernant les directions travaillant en silos – Un sondage réalisé par la CODP auprès des employés a révélé que certains membres du personnel ressentent un manque de connectivité en raison de leur ignorance du travail d'autres directions et de leur absence d'implication avec ces directions.

Initiatives prises pour régler ce problème :

- Organisation régulière de réunions avec le personnel, au cours desquelles chaque direction fournit une mise à jour sur le travail réalisé et propose aux autres directions de collaborer sur de futurs projets
- Des initiatives de formation à l'intention de tout le personnel et des initiatives de promotion de l'esprit d'équipe sont prévues au cours de l'exercice à venir
- Des équipes interdisciplinaires sont créées pour que les membres du personnel des différentes directions puissent travailler ensemble sur de nouvelles priorités stratégiques
- Élaboration d'un processus de gestion des questions d'intérêt hebdomadaire et efficace, afin d'améliorer la réponse aux nouveaux enjeux relatifs aux droits de la personne.

Préoccupations du personnel et des commissaires concernant le rôle des commissaires - Élaboration de documents de gouvernance pour clarifier le rôle des commissaires et documenter les processus décisionnels et d'approbation

Section 7 : Initiatives impliquant des tiers

La CODP tire avantage des fonctions qui lui ont été confiées, de ses ressources et de ses priorités stratégiques en échangeant des renseignements et en travaillant en coopération et parfois en partenariat avec d'autres organismes gouvernementaux, ministères, organismes non gouvernementaux et individus issus d'un large éventail de communautés en Ontario.

Les principales collaborations actuelles dans des initiatives limitées impliquent des groupes tels que le Toronto West Local Immigration Partnership, le Toronto East Local Immigration Partnership, le Toronto South Local Immigration Partnership, le Toronto North Local Immigration Partnership, le National Council of Canadian Muslims, le centre culturel Noor, la Direction générale de l'action contre le racisme, le Bureau de la diversité de la fonction publique de l'Ontario, l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres, la Human Resources Professionals Association of Ontario (L'association des professionnels(elles) en ressources humaines de l'Ontario) et l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants.

Section 8 : Plan de communication

La CODP se concentrera sur une communication large, claire et opportune, afin d'assurer un leadership efficace qui fait progresser la réalisation des droits de la personne. La CODP s'exprimera sur le bilan humain et le coût de la discrimination, en particulier sur les questions en lien avec ses domaines d'action dans le plan stratégique. La CODP conservera sa capacité de répondre de manière stratégique aux nouveaux enjeux cruciaux liés à l'ensemble des motifs du *Code* et des domaines sociaux. Nous fournirons également des solutions et des indications en matière de droits de la personne en répondant à des questions de nature systémique liées à la mise en œuvre de nos politiques.

Objectifs principaux

- Communication claire, transparente et utilisation régulière d'un meilleur processus de gestion des questions d'intérêt hebdomadaire, afin de planifier des activités publiques et d'assurer une présence publique.
- Élaboration et intégration de stratégies de communication le plus tôt possible dans toutes les initiatives.
- Mise à profit de nos relations et de notre profil avec des personnes et des organismes clés, en particulier dans nos domaines d'orientation stratégique.
- Amélioration de notre profil dans les médias traditionnels et sociaux en les contrôlant activement et en élaborant un processus simplifié pour générer des messages clés proactifs et réactifs.
- Organisation et publication d'un sondage d'opinion publique sur la manière dont les Ontariennes et les Ontariens perçoivent et vivent les droits à l'égalité reconnus en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- Amélioration du suivi pour les demandes d'information du public afin de documenter les tendances et d'identifier les possibilités d'amélioration des renseignements relatifs aux politiques

Public cible

L'objectif de la CODP est d'orienter sa communication et son éducation en direction des employeurs et des fournisseurs de services, des groupes protégés par le *Code*, des principaux dirigeants communautaires, des groupes communautaires répondants éventuels, et des partenaires dans d'autres ministères, organismes et secrétariats.

Messages clés

La CODP est très bien placée pour jouer un rôle important dans le rassemblement des communautés, afin de protéger les droits de la personne

- **Réconciliation** : Le Commission nouera des relations de confiance durables avec les communautés autochtones, qui sont fondées sur la dignité et le respect, et œuvrera pour faire progresser la réconciliation et l'égalité matérielle.
- **Système de justice pénale** : La Commission fera respecter les droits de la personne et réduira la discrimination systémique en établissant les responsabilités dans le système de justice pénale.
- **Pauvreté** : La Commission fera progresser le droit en matière de droits de la personne en clarifiant la manière dont la discrimination systémique provoque et entretient la pauvreté, et s'attaquera à la pauvreté dans le cadre des droits de la personne.
- **Éducation** : La Commission fera la promotion et renforcera la culture des droits de la personne en Ontario, qui englobe les droits et les responsabilités, avec une attention spéciale accordée à l'éducation des enfants et des jeunes et à la lutte contre la discrimination systémique dans notre système éducatif.

Possibilités, dates et résultats principaux

Il faut se prévaloir des possibilités créées par la planification intégrée des activités publiques et les réactions au jour le jour aux questions émergentes grâce à un processus de gestion des questions d'intérêt efficace. Ce processus coordonnera la communication utilisée dans les activités publiques et les nouveaux messages, lorsque la situation le justifie. Les questions émergentes liées aux droits de la personne pourraient être identifiées par la surveillance des médias, les intervenants, les groupes consultatifs, les commissaires à temps partiel, les initiatives gouvernementales qui comprennent la loi et les règlements, et les affaires présentant un intérêt auprès du TDPO, du CAJDP ou des autres tribunaux. La présence publique pourrait comprendre des activités de relations avec les médias et de relations communautaires, la diffusion de déclarations publiques, des communiqués, des discours, des documents d'information, des feuilles de renseignements, des brochures ou d'autres documents distribués, des vidéos, des modules d'apprentissage en ligne, des consultations publiques, des lancements de rapports et de politiques, des enquêtes publiques et des interventions juridiques, ainsi que d'autres activités de sensibilisation du public et de rayonnement de la CODP. La CODP entretient également une présence active sur les médias sociaux populaires, tels que Facebook, YouTube et Twitter.

La CODP prépare aussi un rapport annuel sur ses activités qu'elle doit remettre au président de l'Assemblée législative de l'Ontario, au plus tard le 30 juin, chaque année, conformément aux exigences du *Code*.

Section 9 : Plan de diversité et d'inclusion

Le plan de diversité et d'inclusion de la CODP fixe quatre objectifs et décrit les actions que nous menons pour les atteindre.

Personnes : La CODP compte des commissaires, des cadres supérieurs et du personnel qui reflètent la diversité de l'Ontario, et surpasse généralement les données sur la diversité de la fonction publique de l'Ontario et de la population ontarienne. Nos concours de recrutement sont diffusés largement au-delà des médias traditionnels classiques. La CODP respecte les exigences de la *Loi de 1986 sur les services en français* et a nommé des membres du personnel français dans chaque domaine qui est en contact avec le public.

Processus : La CODP se conforme à toutes les politiques et lois applicables, y compris à la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail de la fonction publique de l'Ontario

Politiques : La politique opérationnelle d'adaptation des emplois et de retour au travail, la Politique opérationnelle d'égalité des chances, le Code de déontologie, et la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Services : La CODP informe les employés, les clients et le grand public de ses engagements en matière d'accommodement des besoins liés au handicap et à la croyance, et en matière de réponse aux autres besoins fondés sur un motif prévu par le *Code* lors des réunions et des événements, sur demande. La CODP choisit des lieux pour les réunions et les événements, et des rafraîchissements qui sont inclusifs et accessibles, et fournit des interprètes en langue des signes ou des sous-titres lors des événements grand public ou sur demande. Notre site Web respecte les normes en vigueur en matière d'accessibilité et nous continuerons de chercher des manières de l'améliorer.

Résultats : La CODP continuera de mettre tout en œuvre pour que son personnel reflète la diversité de la population ontarienne à tous les niveaux, y compris les personnes issues des communautés autochtones.

Section 10 : Plan d'accessibilité pluriannuel

La CODP a préparé un plan d'accessibilité pluriannuel conformément aux normes réglementées et à d'autres exigences prévues dans la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. La CODP interprète ces exigences conformément à l'obligation d'accommodement des besoins liés au handicap prévue dans le *Code des droits de la personne* et les politiques publiques liées au mandat de la CODP, tout en tenant compte du plan d'accessibilité pluriannuel de la fonction publique de l'Ontario et de la *Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées*.

Examen et élimination des obstacles, et planification de l'accessibilité

- En 2014, la CODP a procédé à un examen interne initial de l'accessibilité afin d'identifier les obstacles auxquels peuvent être confrontés les employés et les membres du public handicapés.
- Par conséquent, la CODP a :
 - modifié les signatures dans les courriels pour ajouter des renseignements sur la politique de la CODP concernant la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées.
 - modifié le scénario téléphonique afin d'améliorer l'accessibilité en réduisant, par exemple, le nombre d'options, ce qui permet de joindre directement le personnel plus simplement, et en supprimant les renseignements préenregistrés inutiles; elle a installé un téléphone public plus accessible à l'entrée de l'ascenseur qui mène à ses bureaux
 - créé une salle de recueillement accessible pour le personnel et les visiteurs qui suivent, par exemple, un traitement médicamenteux ou qui ont besoin de se reposer en raison de leur handicap, ainsi que les autres personnes qui ont des besoins liés à leur croyance ou à l'allaitement.
 - ajouté la possibilité de donner son avis à la fin des séances d'éducation et de formation, afin de savoir si les besoins d'adaptation des participants ont été satisfaits et comment améliorer l'accessibilité
 - entrepris de fournir des documents en format accessible à l'interne comme à l'externe
 - mené un examen de conception inclusif de ses bureaux pour s'assurer qu'ils sont accessibles aux visiteurs et aux employés handicapés, avec le soutien de la Direction des installations du ministère du Procureur général
 - rendu les éclairages plus accessibles dans ses salles de conférence
 - élaboré un modèle de document interne assorti de directives pour former le personnel sur les normes d'accessibilité et le formatage pour les publications et la correspondance de la CODP. Calendrier : 2016-2018

- La CODP prend les mesures suivantes pour approfondir l'évaluation, le dépistage et l'élimination des obstacles potentiels :
 - examen d'accessibilité des obstacles et des pratiques exemplaires émergentes pour savoir comment elle met les renseignements à disposition du public, y compris un examen externe de son site Web. Calendrier : 2016-2017
 - évaluation permanente des logiciels et des systèmes de mise en mémoire de l'information pour cerner les obstacles liés aux consultations avec les employés handicapés et les éliminer. Calendrier : 2016-2019

Statut de la mise en œuvre des normes de la LAPHO

• Service à la clientèle

- La CODP adhère à ses politiques et ses procédures concernant la fourniture de biens et de services aux personnes handicapées, qui sont publiées sur son site Web
- La CODP fournit des numéros ATS locaux et sans frais afin de communiquer avec les personnes sourdes ou malentendantes
- La CODP utilise tout un éventail de méthodes de communication, telles que les courriers électroniques et les plateformes de médias sociaux, afin de communiquer avec les intervenants et les communautés
- Tous les événements publics organisés par la CODP ont lieu dans des lieux accessibles. La coordonnatrice ou le coordonnateur des activités spéciales de la CODP visite chaque lieu proposé pour les événements, afin de s'assurer qu'il est accessible
- La langue normalisée sur toutes les invitations demande aux personnes de communiquer avec la CODP concernant leurs éventuels besoins d'adaptation supplémentaires, avant les dates des événements
- Un processus de rétroaction est disponible sur le site Web de la CODP. Les personnes peuvent également donner leur avis par téléphone, ATS, courrier ou télécopie. La CODP examinera les avis et essaiera de résoudre les problèmes éventuels et de fournir une réponse dans les 14 jours ouvrables

• Approvisionnement

- La CODP continue de respecter les directives de la FPO : respect des obligations d'accessibilité relatives à l'approvisionnement et de la Directive en matière d'approvisionnement du Conseil de gestion du gouvernement, avril 2011, ainsi que des normes en matière d'approvisionnement réglementées de la LAPHO
- La CODP identifie les exigences d'accessibilité dans les mandats des projets, les demandes de propositions et les contrats avec des fournisseurs de services tiers

- Les développeurs de contenus Web et tous les autres fournisseurs externes sont sélectionnés en partie en fonction de leur expérience en matière de création de sites Web accessibles.

- **Information et communications**

- La CODP fournit des supports de communication qui comprennent une interprétation en langue des signes et des sous-titres lors des événements publics; et sur demande pour les autres réunions et événements.
- Le site Web de la CODP est conçu pour respecter les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau AA) du World Wide Web Consortium, et les outils et produits utilisés pour élaborer le site Web et d'autres documents en ligne sont assortis de caractéristiques d'accessibilité intégrées
- Les documents en ligne, tels que les modules d'apprentissage en ligne, sont testés régulièrement pendant la phase d'élaboration et par la suite par le personnel et les personnes-ressources externes qui sont handicapées
- Toutes les publications et les correspondances sont disponibles en format numérique accessible, y compris HTML, documents PDF accessibles pour toutes les nouvelles publications
- Les sous-titres et les transcriptions sont fournis pour toutes les vidéos.

- **Emploi**

- La CODP applique la Politique opérationnelle d'adaptation des emplois et de retour au travail de la FPO et les lignes directrices connexes lorsqu'elle élabore et consigne des plans d'adaptation individualisés, des plans de retour au travail et des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail pour les employés handicapés.
- Les chefs de service responsables de l'embauche informent les employés potentiels des moyens disponibles pour tester et évaluer les candidats, et leur expliquent que des mesures d'adaptation sont offertes tout au long du processus.
- La CODP offre un milieu de travail qui tient compte de la sensibilité aux parfums et a une politique sur son site Web qui permet que des mesures soient prises à l'égard des employés qui déclarent une sensibilité à divers produits chimiques ou parfumés.

- **Formation sur l'accessibilité**

- Tous les commissaires et les employés ont suivi une formation sur les politiques et procédures liées aux personnes handicapées, notamment la formation obligatoire prévue par la *LAPHO* sur la façon de fournir des services à la clientèle accessibles aux personnes handicapées, et sur le lien entre la *LAPHO* et le *Code* (la CODP a élaboré le module d'apprentissage en ligne Travailler ensemble pour la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario à cet effet)
- La CODP a un guide interne sur la rédaction en langage clair et s'en sert pour former son personnel

- Le personnel suit une formation spécialisée sur les technologies émergentes, l'élaboration de modules d'apprentissage en ligne accessibles, et d'autres sujets afin d'améliorer l'accessibilité des ressources en ligne de la CODP.

Section 11 : Plan financier triennal

La Commission est responsable de traiter des questions financières et administratives liées au respect des directives du Conseil Trésor/Conseil de gestion du gouvernement et du ministère des Finances et de son plan d'activités approuvé, et de façon plus générale de veiller à ce que sa conduite reflète et respecte la loi, et respecte le mandat qu'elle lui confère. Elle rend des comptes à l'Assemblée législative par l'entremise de rapports annuels et au procureur général par l'entremise de rapports sur les questions financières et administratives.

Dépenses réelles 2015-2016

Poste de dépenses	2015-2016 Budget	2015-2016 Chiffres réels	Explication de la variation
Fonctionnement			
Traitements et salaires	4 702,7	3 971,2	La CODP a géré les postes vacants afin de couvrir les coûts dans les autres domaines identifiés au début de l'année (par exemple les avantages sociaux, les services, les fournitures et l'équipement). Certains postes libérés par les employés ayant trouvé un autre emploi, les employés en congé et les employés en détachement ont été laissés vacants pendant une période prolongée en raison des longs processus de recrutement nécessaires pour leur trouver des remplaçants, de l'évolution des priorités organisationnelles et de l'amélioration de l'efficacité opérationnelle.
Avantages sociaux	356,2	450,2	L'allocation consacrée aux avantages sociaux est inférieure au montant requis pour soutenir des postes occupés.
Autres charges directes de fonctionnement (OCDF)			
Transports et	193,2	147,3	En 2015-2016, la CODP s'est concentrée sur des solutions pour réduire ses frais de

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

Poste de dépenses	2015-2016 Budget	2015-2016 Chiffres réels	Explication de la variation
communications			voyage à l'aide de ressources électroniques/en ligne, telles que l'apprentissage en ligne, les webinaires, les médias sociaux et les téléconférences, afin de faciliter la communication.
Services	296,2	574,7	<p>Pour exécuter son mandat d'éducation publique, la CODP engage de nombreux frais initiaux afin de s'assurer que ses documents sont disponibles dans différents formats et langues et qu'ils sont accessibles.</p> <p>Les commissaires de la CODP reçoivent des indemnités quotidiennes pour le travail qu'ils accomplissent pour le compte de la CODP. Ces indemnités quotidiennes sont versées par les services de la CODP.</p> <p>La CODP était impliquée dans des poursuites complexes qui nécessitaient l'utilisation de témoins spécialisés pour soutenir la position de la Commission contre la discrimination. Les témoins spécialisés doivent être rémunérés aux taux du marché.</p>
Fournitures et équipement	28,2	112,2	Cette variation a été causée par des services mal codés par les Services communs de l'Ontario pour les fournitures et l'équipement au moment de leur paiement par carte P-Card.
TOTAL fonctionnement	5 576,5	5 255,4	

Budget opérationnel pluriannuel

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

Poste de dépenses	2016-2017 Budget	2016-2017 Prévisions au T3	Explication de la variation	2017- 2018 Budget	2018- 2019 Budget	2019- 2020 Budget
FONCTIONNEMENT						
Traitements et salaires	4 761,2	4 009,9	La CODP gère les postes vacants afin de couvrir les coûts dans les autres domaines identifiés au début de l'année (par exemple les avantages sociaux, les services, les fournitures et l'équipement). Certains postes libérés n'ont pas été comblés/comblés par des remplaçants en raison de l'évolution des priorités organisationnelles, des améliorations de l'efficacité opérationnelle et de la perspective de contraintes budgétaires supplémentaires dans un avenir proche.	4 761,2	4 761,2	4 761,2
Avantages sociaux	362,2	422,6		362,2	362,2	362,2
Autres charges directes de fonctionnement (OCDF)						
Transports et communications	193,2	178,7	La CODP se concentre sur des solutions pour réduire ses frais de voyage à l'aide de ressources électroniques/en ligne, telles que l'apprentissage en ligne, les webinaires, les médias sociaux et les téléconférences, afin de communiquer avec ses publics. Toutefois, la CODP s'est engagée à accroître ses efforts de sensibilisation auprès des sociétés autochtones et à se rendre dans ces collectivités souvent situées dans	193,2	193,2	193,2

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

Poste de dépenses	2016-2017 Budget	2016-2017 Prévisions au T3	Explication de la variation	2017- 2018 Budget	2018- 2019 Budget	2019- 2020 Budget
			des régions éloignées, ce qui peut coûter cher.			
Services	307,4	630,4	<p>Pour exécuter son mandat d'éducation publique, la CODP engage de nombreux frais initiaux afin de créer et de produire de nouveaux documents de politique, lignes directrices et autres documents éducatifs dans différents formats et langues. Pour rendre sa documentation accessible au public, la CODP engage des frais importants pour l'impression, la traduction et l'adaptation de documents.</p> <p>Les commissaires de la CODP reçoivent des indemnités quotidiennes pour le travail qu'ils accomplissent pour le compte de la CODP. Ces indemnités quotidiennes sont versées par les services de la CODP.</p> <p>La CODP est impliquée dans des poursuites complexes qui soulèvent des questions liées à la discrimination systémique et qui nécessitent souvent le maintien de témoins experts.</p> <p>En 2016-2017, la CODP a maintenu les services de consultation en gestion afin d'élaborer un plan stratégique quinquennal.</p> <p>En 2016-2017, la CODP a passé des contrats avec des services de recherche et de sondage, afin de mener un</p>	307,4	307,4	307,4

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

Poste de dépenses	2016-2017 Budget	2016-2017 Prévisions au T3	Explication de la variation	2017- 2018 Budget	2018- 2019 Budget	2019- 2020 Budget
			<p>sondage d'opinion publique sur la manière dont les Ontariennes et les Ontariens perçoivent et vivent les droits à l'égalité reconnus en vertu du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario.</p> <p>La CODP a ses propres systèmes informatiques, notamment la gestion des domaines et des serveurs d'échange de fichiers. Quatre serveurs ont dépassé leur cycle de vie prévu et devaient être remplacés.</p>			
Fournitures et équipement	28,2	103,6	Pour exécuter son mandat d'éducation publique, la CODP engage de nombreux frais initiaux afin de créer et de produire de nouveaux documents de politique, lignes directrices et autres documents éducatifs dans différents formats et langues. Pour rendre sa documentation accessible au public, la CODP engage des frais importants pour l'impression, la traduction et l'adaptation de documents.	28,2	28,2	28,2
TOTAL FONCTIONNEMENT	5 652,2	5 345,2		5 652,2	5 652,2	5 652,2

Section 12 : Mesures et objectifs de rendement

1 – Réconciliation

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

IR	Objectifs stratégiques	Résultats (2017-2018)	Évaluations (2017-2018)
Connaissances solides et comportements concernant les protections des droits de la personne en vertu du <i>Code</i>	<ul style="list-style-type: none"> Développer la capacité interne afin de devenir une institution crédible, digne de confiance et avertie pour faire progresser la réconciliation et l'égalité avec les personnes autochtones. Améliorer nos connaissances et notre compréhension des enjeux actuels en matière de droits de la personne auxquels les peuples autochtones sont confrontés 	<ul style="list-style-type: none"> Le personnel et les commissaires ont une meilleure compréhension des enjeux autochtones La compréhension approfondie de la réconciliation et de l'égalité avec les Autochtones se reflète dans notre travail Discours public plus important au sujet des enjeux relatifs au <i>Code</i> auxquels les peuples autochtones sont confrontés 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage qualitatif auprès du personnel et des commissaires Sondage sur la situation des droits de la personne (qui servira également de repère pour les futurs sondages) Nombre d'événements de formation internes
Amélioration de la sensibilisation et de l'expérience à l'égard de la CODP	<ul style="list-style-type: none"> Impliquer nos commissaires et nos cadres supérieurs dans un dialogue avec les dirigeants et les communautés autochtones, afin de nouer des relations de confiance durables avec les communautés des Premières Nations, les Métis et les Inuits dans les zones urbaines et rurales à travers l'Ontario, tout en reconnaissant leur statut en tant que nations 	<ul style="list-style-type: none"> Identification, création et maintien de relations stratégiques avec les dirigeants et les communautés autochtones Plus grande présence/visibilité dans le dialogue sur la réconciliation au niveau des dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions avec et auprès des communautés autochtones en Ontario Nombre de discours et de séances d'éducation publique de la CODP pour et avec les communautés autochtones Nombre de références au travail de la CODP de la part de peuples autochtones Nombre de participants et nombre d'organismes sensibilisés
2 – Justice pénale			
IR	Objectifs stratégiques	Résultats (2017-2018)	Évaluations (2017-2018)
Systèmes de responsabilité en matière de droits de la personne efficaces et transparents au sein du système de justice pénale, qui dissent que les obligations en matière de droits de la personne sont à l'avant-plan des initiatives et	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser nos fonctions de promotion et d'éducation pour garantir que la profession juridique et la magistrature peuvent identifier la discrimination systémique et lutter contre elle Utiliser nos fonctions d'enquête publique de 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité accrue de la CODP en matière de collecte, d'analyse et d'interprétation des données quantitatives et qualitatives Amélioration de la collecte de données et de preuves concernant la discrimination systémique liée au profilage racial 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de requêtes et d'interventions initiées par la CODP en lien avec la justice pénale Nombre de mesures de redressement systémiques ordonnées Nombre d'occasions d'éducation et de formation

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

des pratiques	<p>manière stratégique pour mettre en valeur l'expérience vécue par les personnes qui entrent en contact avec ces systèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser nos pouvoirs pour intervenir ou initier des requêtes auprès du TDPO et des autres tribunaux, afin d'améliorer la transparence et la responsabilisation • Contrôler, faire respecter et établir des rapports sur la conformité avec les obligations et les politiques en matière de droits de la personne dans ces systèmes 		<p>publique en matière de droits de la personne élaborées et assurées pour les juristes, les corps policiers et les autorités correctionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'institutions impactées par les interventions de la CODP et les requêtes auprès du TDPO • Nombre de mentions dans les médias/d'enquêtes/d'interviews qui citent la CODP dans des questions de justice pénale
Protection renforcée des droits de la personne dans les lois et les politiques gouvernementales	<ul style="list-style-type: none"> • Tirer profit des initiatives gouvernementales actuelles en lien avec le système de justice pénale, afin de garantir que la discrimination systémique est reconnue et combattue. • S'engager de manière stratégique. Des efforts sont actuellement déployés pour lutter contre le profilage racial au sein des services policiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Les initiatives du gouvernement reflètent la perspective de défense des droits de la personne 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de recommandations de la CODP au gouvernement (déposées/adoptées) • Nombre d'institutions impactées par les lettres/propositions/soumissions/rapports contenant des recommandations

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

3 – Pauvreté			
IR	Objectifs stratégiques	Résultats (2017-2018)	Évaluations (2017-2018)
<p>1. Connaissances solides et comportements concernant les protections des droits de la personne en vertu du <i>Code</i></p> <p>2. Connaissances, comportements et responsabilisations solides vis-à-vis des obligations en matière de droits de la personne parmi les porteurs d'obligations dans le domaine des droits de la personne et au sein des systèmes/institutions</p>	<ul style="list-style-type: none"> S'appuyer sur notre expertise en recherche et en élaboration de politiques afin d'approfondir l'analyse et la compréhension des manières dont des secteurs neutres en apparence se recoupent pour créer, amplifier et accélérer les dynamiques de la discrimination systémique et de la marginalisation économique 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration des connaissances et de la compréhension parmi le personnel et les commissaires de la CODP Changement de discours établissant un lien entre les droits de la personne et la pauvreté Rapport interne sur le cadre analytique des initiatives gouvernementales et non gouvernementales actuelles liées à la pauvreté, qui aligne le système de droits de la personne de l'Ontario avec les obligations internationales en matière de droits de la personne du Canada concernant la pauvreté, la faim et le sans-abrisme. 	<ul style="list-style-type: none"> Sondage qualitatif auprès du personnel et des commissaires Nombre de travaux de recherche/de consultations/de politiques, nombre d'organismes et d'individus sensibilisés grâce à ces événements Rapport interne établi au sujet des initiatives gouvernementales et non gouvernementales actuelles liées à la pauvreté

4 – Éducation			
IR	Objectifs stratégiques	Résultats (2017-2018)	Évaluations (2017-2018)
<p>Connaissances solides et comportements concernant les protections en matière de droits de la personne en vertu du <i>Code</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Prendre des mesures pour faire des droits de la personne un aspect essentiel du système éducatif de l'Ontario 	<ul style="list-style-type: none"> Les droits de la personne font partie du programme d'enseignement Les compétences en matière de droits de la personne sont identifiées comme une exigence essentielle Responsabilisation accrue pour la discrimination systémique à laquelle sont confrontés les enfants et les jeunes au 	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de l'analyse contextuelle Élaboration et adoption d'un plan d'action Nombre d'événements d'éducation/de formation/de sensibilisation et nombre d'organismes et de personnes sensibilisés Nombre de consultations uniques des modules

Plan d'activités : 2017-2018 – 2019-2020

		sein du système éducatif	d'éducation sur les médias sociaux et le site Web
--	--	--------------------------	---