

Les droits de la personne à l'avant-scène : l'appartenance en Ontario



Table Contents

Message de la commissaire en chef	2
L'objectif de notre plan	4
L'élaboration du plan	5
La vision	7
La mission	7
Les valeurs et principes	7
Les secteurs d'intervention stratégiques	8
La réconciliation avec les Autochtones	9
La justice pénale	10
La santé et le bien-être	12
L'éducation	13
Une culture de droits de la personne	14
Notre priorité opérationnelle – Résultats organisationnels	15
Les indicateurs de rendement clés	16
Planifier sur une page	17

Message de la commissaire en chef

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) et le *Code* des droits de la personne (*Code*) de l'Ontario ont célébré leur anniversaire en mars 2021 et en juin 2022, respectivement. La CODP est un organisme gouvernemental indépendant créé dans le but de prévenir et d'éliminer la discrimination, et de promouvoir et de faire progresser les droits de la personne en Ontario. Elle constitue l'un des trois piliers du système des droits de la personne de l'Ontario. Les deux autres piliers du système sont 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).

Le mandat conféré à la CODP par la loi est vaste. La CODP s'acquitte de ce mandat de façon judicieuse, au moyen de plusieurs outils, notamment l'éducation, l'élaboration de politiques, la réalisation d'enquêtes publiques et l'intervention stratégique devant les tribunaux. Conformément à son mandat, la CODP a recours à la planification stratégique pour fixer ses buts et objectifs généraux, et établir ses priorités pour une période donnée. Aujourd'hui, la CODP entame un nouveau chapitre de ses travaux et est heureuse de rendre public son plan stratégique 2023-2025 intitulé *Les droits de la personne à l'avant-scène : un plan pour l'appartenance en Ontario*.

Ce plan revitalisé, qui fait fond sur le précédent plan stratégique de l'organisme, s'appuie sur de nombreux mois de consultation communautaire d'envergure et de réflexion. La CODP y renouvelle son engagement envers la réconciliation afin d'établir des partenariats avec les communautés autochtones et de faire progresser leurs priorités en matière de droits de la personne. Elle y réitère également son engagement envers l'élimination de la discrimination au sein des systèmes de justice pénale et d'éducation. La portée et l'évolution constante des crises mondiales et de leurs conséquences font en sorte que nous devons accorder une attention accrue à la santé et à ses déterminants, et composer avec la montée de la haine et les effets du recours à l'intelligence artificielle (IA) sur les droits de la personne -- toutes des questions touchant les personnes les plus marginalisées et vulnérables de l'Ontario. À cette fin, le nouveau plan s'articule autour d'une culture de droits de la personne fondée sur un dialogue véritable avec les détenteurs de droits et d'obligations, et de la santé et du bien-être, pour veiller à ce que la CODP continue de lutter contre la pauvreté et l'itinérance.

La CODP est déterminée à adopter des approches proactives, coopératives et intersectionnelles pour maximiser la portée et les résultats de son travail de création d'une culture de droits de la personne en Ontario. Ces approches s'harmonisent avec ses valeurs maîtresses, soit la responsabilisation, l'intégrité, les relations, la collaboration et la justice sociale.

Récemment, de nombreuses situations à l'échelle nationale et internationale ont attiré l'attention. Chez nous, durant la dernière année, la découverte de fosses communes à proximité de pensionnats autochtones partout au pays a confirmé l'importance cruciale de concentrer nos efforts collectifs sur la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis (peuples autochtones) afin de lutter contre le racisme envers les Autochtones. Aux échelles mondiale et locale, on a observé une hausse du racisme jumelée à une hausse exponentielle de la haine. La pandémie a accentué les inégalités sur le plan de la santé – et notamment de la santé mentale et de la toxicomanie – ainsi que le chômage, la précarité de logement et l'itinérance. Des enquêtes de la CODP ont aussi mis en lumière l'état critique du racisme systémique au sein des systèmes de justice pénale et d'éducation. Bien que la CODP soit particulièrement bien placée pour promouvoir et protéger les droits de la personne dans la province en cette période difficile, il faut du temps et des efforts pour déraciner une discrimination systémique profonde.

Le succès du présent plan stratégique exigera un engagement collectif. Par conséquent, la CODP continuera d'établir et d'entretenir des relations stratégiques avec ses groupes consultatifs et un vaste éventail de personnes, de groupes, d'organisations et d'institutions, y compris le CAJDP et le TDPO. Elle collaborera avec tous les paliers de gouvernement, les employeurs et les autres détenteurs d'obligations afin d'assurer un encadrement véritable qui facilitera le respect des obligations en matière de droits de la personne dans le but de promouvoir une culture de responsabilisation.

Ce plan revitalisé montre pourquoi il est nécessaire d'articuler toutes les approches relatives aux droits de la personne autour de l'appartenance et de l'intersectionnalité. Il simplifie les moyens complexes par lesquels les identités sociales et politiques s'entrecroisent pour exposer parfois les membres des groupes protégés par le *Code* à des situations de discrimination multiple. Le but ultime est de fournir le leadership et l'encadrement en matière de droits de la personne susceptible d'améliorer la qualité de vie de toute la population ontarienne.

Salutations distinguées. La commissaire en chef,

Patricia DeGuire
Commission ontarienne des droits de la personne

L'objectif de notre plan

La CODP tient un rôle de chef de file en matière d'identification des pratiques discriminatoires et de promotion de leur élimination dans l'intérêt public. Le *Code* prévoit 17 motifs de discrimination et de harcèlement interdits, touchant cinq domaines sociaux. Le renouvellement du plan stratégique avait pour but premier de veiller à ce que les activités de la CODP à court terme restent pertinentes, correspondent aux besoins actuels et émergents, comblent les attentes des parties prenantes de la CODP et permettent à l'organisation de remplir efficacement son mandat tout en favorisant sa croissance.

Tout au long de l'élaboration du plan, une place centrale a été accordée au vaste mandat de la CODP et aux questions critiques et émergentes nécessitant une approche intersectionnelle. Parmi ces questions figurent le racisme anti-Noirs, le racisme systémique dans les secteurs du maintien de l'ordre et de l'éducation, les tombes non marquées d'enfants des pensionnats autochtones, les répercussions de la pandémie sur l'économie, la santé et la santé mentale de divers groupes protégés, et la prévalence des activités haineuses.

Le plan *Les droits de la personne à l'avant-scène* dresse les priorités de la CODP pour les trois prochaines années. Il poursuit le travail relatif à la réconciliation, au système de justice pénale et au système d'éducation, toutes des priorités établies dans le dernier plan. Étant donné la portée et l'évolution constante des crises mondiales et de leurs conséquences, la hausse de la pauvreté et de l'itinérance, et la crise des opioïdes, le plan met intentionnellement l'accent sur la santé, la santé mentale et le bien-être. Il reflète également une compréhension profonde du fait que les systèmes oppressifs sont interreliés et qu'on ne peut les comprendre ou les transformer de façon isolée. Le plan est intentionnellement axé sur la capacité organisationnelle à remplir efficacement le mandat de l'organisme.

Ce plan respecte l'évolution amorcée par la CODP vers une action planifiée et une approche centrée sur les résultats. Il accordera une grande importance aux façons dont la CODP exerce ses fonctions et ses pouvoirs afin d'assurer leur pertinence maximale et leur plus grand effet possible sur la vie de l'ensemble des Ontariennes et Ontariens.

L'élaboration du plan

Comme le plan stratégique actuel se termine en 2022, la CODP a entrepris un exercice d'élaboration d'un plan revitalisé qui orientera les activités de l'organisme pour les trois prochaines années (2023 à 2025).

Pour atteindre les objectifs du plan stratégique, la CODP a évalué la pertinence des priorités actuelles à la lumière des questions de droits de la personne ressorties et des tendances observées depuis l'élaboration du dernier plan. La CODP a également analysé le milieu organisationnel et opérationnel actuel afin de cerner les capacités et ressources particulières dont elle aura besoin pour atteindre ses buts et objectifs à court et à long terme.

Le plan stratégique triennal revitalisé reflète les consultations d'envergure menées auprès de plus de 200 personnes représentant diverses communautés, organisations et institutions de l'Ontario. Ces consultations ont pris la forme d'entrevues avec des intervenants clés, de groupes de discussion et de questionnaires. L'examen des perspectives des participants aux consultations menées lors du précédent exercice de planification stratégique a aussi donné des indications utiles sur les lacunes et validé l'orientation et les priorités que devait conserver la CODP. Une variété d'occasions et de défis importants, interreliés et contradictoires ont aussi été identifiés, à des fins de prise en compte par la CODP. Afin de cerner les secteurs d'intervention et les stratégies qui lui permettront d'avoir le plus grand effet possible, la CODP s'est posé les questions ci-dessous :

- Quelles sont certaines des questions à caractère intersectionnel qui touchent à la fois de nombreuses communautés faisant l'objet de discrimination systémique fondée sur des motifs du *Code*?
- Où se situe l'expertise de la CODP et où peut-elle avoir une valeur particulière?
- Où la CODP est-elle la mieux placée pour fournir un leadership?
- Où la CODP peut-elle avoir le plus d'effet sur les détenteurs de droits et d'obligations?
- Où la CODP se fait-elle le mieux l'écho des voix et du travail d'autrui?
- Comment la CODP doit-elle utiliser ses ressources limitées pour assurer sa pertinence maximale? C'est-à-dire, quelles activités doit-elle mener pour faire mieux connaître les droits de la personne et changer les comportements discriminatoires?
- Comment la CODP peut-elle utiliser l'information, les ressources et les outils d'éducation à sa disposition pour offrir l'assistance concrète qui assurera la mise en pratique des politiques relatives aux droits de la personne chez les détenteurs de droits et détenteurs d'obligations?
- Que doit faire la CODP en tant qu'institution pour être pertinente, efficace et durable?

Tout le monde est **détenteur de droits**, y compris les membres des groupes protégés par le *Code* des droits de la personne de l'Ontario, c'est-à-dire les personnes pouvant faire l'objet de discrimination en raison d'un des motifs suivants : âge, ascendance, citoyenneté, couleur, croyance, handicap, origine ethnique, état familial, identité sexuelle, expression de l'identité sexuelle, état matrimonial, lieu d'origine, race, l'état d'assisté social (logement seulement), casier judiciaire (emploi seulement), sexe et orientation sexuelle. Les personnes et les groupes marginalisés qui ne sont pas protégés par le *Code* ont également des droits.

Détenteurs d'obligations : Toutes les personnes ont la responsabilité de respecter les droits de la personne. Les détenteurs d'obligations sont des acteurs étatiques ou non étatiques qui ont l'obligation de respecter, de protéger et de promouvoir les droits de la personne des détenteurs de droits, et d'en assurer l'exercice. Les détenteurs d'obligations sont tenus de mettre en place des mécanismes de recours efficaces et de s'acquitter de leurs obligations juridiques et autres en lien avec les droits de la personne. Les termes « détenteurs de droits » et « titulaires de droits » peuvent être utilisés de façon interchangeable.

La CODP a le mandat de dénoncer et de lutter contre les inégalités persistantes au sein de la société en s'attaquant tout particulièrement à la discrimination systémique résultant de modèles de comportement, de politiques et (ou) de pratiques qui font partie de la structure sociale ou administrative d'une organisation et placent ou maintiennent les personnes protégées par le *Code* dans un état de désavantage relatif. Dans *Les droits de la personne à l'avant-scène*, la CODP établit cinq priorités. Qu'ils soient des détenteurs d'obligations ou de droits, les Ontariennes et les Ontariens se reconnaîtront non pas dans une seule, mais dans plusieurs de ces priorités. Bien que des buts particuliers aient été attribués à chaque secteur d'intervention prioritaire, nombre des buts fixés touchent l'ensemble des secteurs et, ensemble, renforcent la capacité de la CODP à changer les choses.

La vision

Une société inclusive dans laquelle les droits de la personne sont une réalité vécue et les personnes sont appréciées et traitées avec dignité et respect, ressentent un sentiment d'appartenance et assument la responsabilité de promouvoir et de protéger les droits de la personne.

La mission

Créer un climat fondé sur la compréhension et le respect mutuel pour la dignité de toutes et tous en promouvant et en protégeant les droits de la personne en Ontario et en affrontant la discrimination systémique.

Les valeurs et principes

La CODP croit que l'apport d'un changement systémique et durable nécessite l'adoption de mesures soutenues et courageuses fondées sur ses valeurs fondamentales. Voici les valeurs que la CODP s'engage à incarner dans tout son travail et ses façons de faire :

- **Justice sociale** : Faire preuve de courage, de créativité, de souplesse et de fermeté dans sa lutte contre les questions systémiques qui touchent les Ontariennes et Ontariens et perpétuent l'inégalité, la discrimination et l'injustice
- **Relations** : Établir et maintenir des relations constructives avec les détenteurs de droits et d'obligations qui sont fondées sur la confiance et le respect, dans le but de faire progresser les droits de la personne
- **Collaboration** : Collaborer et faire équipe avec des groupes, des organisations et des institutions, dont le système des droits de la personne, afin de maximiser nos résultats collectifs
- **Intégrité** : Travailler en toute indépendance à la promotion et à l'obtention de l'égalité matérielle, au moyen de mesures fondées sur des principes
- **Responsabilisation** : Se montrer transparent et redéuable envers les Ontariennes et Ontariens dans l'exécution de son mandat, et utiliser ses ressources de manière efficace et responsable

Les secteurs d'intervention stratégiques

L'élimination de systèmes de discrimination enracinés est une entreprise complexe qui nécessite une attention et des efforts soutenus. La CODP concentrera ses efforts et mesurera son incidence sur cinq secteurs prioritaires urgents.

- **La réconciliation :** Établir des relations de confiance soutenues et respectueuses avec les communautés autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits et Autochtones en milieu urbain) pour favoriser la réconciliation et l'égalité substantielle
- **La justice pénale :** Faire progresser les droits de la personne et réduire la discrimination systémique au sein du système de justice pénale en exigeant la responsabilisation et un changement organisationnel
- **La santé et le bien-être :** Lutter contre la discrimination en santé et en matière de logement et d'emploi, en faisant en sorte que les détenteurs d'obligations puissent s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de la personne
- **L'éducation :** Renforcer les bases des droits de la personne en Ontario en éliminant la discrimination au sein du système d'éducation.
- **La culture de droits de la personne :** Promouvoir l'engagement envers les droits de la personne en Ontario au moyen de la sensibilisation et du dialogue

La réconciliation avec les Autochtones

La CODP renouvelle son engagement envers la promotion de la réconciliation. Elle continue de travailler à améliorer sa relation avec les peuples autochtones dans le but de limiter les répercussions de la colonisation et de transformer les systèmes qui oppriment les peuples autochtones. Pour y arriver, elle établira des relations soutenues et de confiance, fondées sur la dignité et le respect, avec une variété de communautés et groupes de Premières Nations, métis et inuits.

La CODP reconnaît l'effet durable du colonialisme sur les peuples autochtones. Elle est d'avis qu'un engagement envers la réconciliation et les processus vitaux de la guérison, de l'autonomisation et de l'auto-gouvernance des peuples autochtones revêt une importance vitale et constitue une priorité pour notre avenir collectif. La CODP accepte et accueille favorablement l'important rôle qu'elle doit jouer sur le plan du règlement des questions vitales de droits de la personne touchant les communautés autochtones. Elle établira et renforcera ses relations avec les communautés et groupes autochtones, reconnaîtra le colonialisme et luttera contre le racisme systémique, la discrimination et les inégalités.

Buts :

1. Continuer d'approfondir les connaissances et la compréhension qu'à la CODP de la grande diversité des questions, besoins, connaissances et lois touchant les Autochtones, et d'accroître la capacité organisationnelle qui en fait un partenaire et un collaborateur informé et digne de confiance
2. Renforcer le dialogue, les relations et les travaux de la CODP avec les communautés autochtones de l'Ontario
3. Collaborer avec les communautés autochtones pour établir les priorités et les mesures à prendre en matière de droits de la personne, et assurer leur avancement

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

- En matière de réconciliation, la CODP est un allié de confiance des communautés autochtones.
- Le système des droits de la personne est plus accessible aux communautés autochtones.

La justice pénale

La CODP renouvelle son engagement envers l'avancement des droits de la personne et la réduction de la discrimination systémique au sein du système de justice pénale en hissant la responsabilisation et le changement organisationnel au rang de secteur d'intervention stratégique.

Cette priorité permet à la CODP de poursuivre et de renforcer ses activités relatives au système de justice pénale, et d'agir sur plusieurs questions intersectorielles de longue date, c'est-à-dire le nombre disproportionné d'Autochtones au sein du système, le racisme systémique et anti-Noirs, les torts disproportionnés causés aux personnes handicapées, plus particulièrement aux personnes ayant des troubles mentaux, et la discrimination à laquelle se heurtent les personnes ayant survécu à la violence, les membres des communautés à orientations sexuelles et identités sexuelles variées, les immigrants, les migrants, les réfugiés et d'autres personnes ayant un statut précaire au sein de ces systèmes.

De plus, cette priorité permettra à la CODP d'attirer l'attention sur les questions nouvelles, émergentes et critiques en matière de droits de la personne. La CODP se penchera sur les questions de discrimination qu'occasionnent le développement, l'utilisation et la réglementation de l'intelligence artificielle (IA), ainsi que l'utilisation de processus décisionnels automatisés et d'algorithmes au sein du système de justice pénale, y compris, mais sans s'y limiter la discrimination relative aux données et le profilage racial. La CODP collaborera également avec le système de justice pénale et d'autres institutions gouvernementales pour dénoncer et lutter contre la montée spectaculaire de la haine observée depuis le début de la pandémie.

Buts :

1. Réduire les pratiques discriminatoires et le profilage racial en contexte de maintien de l'ordre à l'échelle de l'Ontario
2. Réduire les pratiques discriminatoires des services correctionnels tels que le placement en isolement dans les établissements provinciaux
3. Sensibiliser davantage les institutions aux façons que se manifeste la haine et accroître leur capacité d'y réagir par l'entremise du système de droits de la personne
4. Sensibiliser les institutions aux risques sur le plan des droits de la personne résultant de l'augmentation rapide de l'IA au sein du système de justice pénale, et évaluer et renforcer leur capacité limiter ces risques

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

- Les services de police prennent des mesures pour éliminer les répercussions inéquitables et disproportionnées de la discrimination.
- Les établissements correctionnels provinciaux mettent en œuvre des pratiques non discriminatoires et réduisent le recours au placement en isolement chez les personnes ayant des troubles mentaux.
- Les institutions publiques connaissent mieux le système des droits de la personne et la façon d'y avoir recours pour réagir à la haine.
- Les institutions publiques connaissent mieux les risques sur le plan des droits de la personne de l'usage de l'IA au sein du système de justice pénale, et sont davantage capables d'y faire face.

La santé et le bien-être

La CODP luttera contre la discrimination en matière de santé, de logement et d'emploi en faisant en sorte que les détenteurs d'obligations aient la capacité de s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de la personne.

La pandémie a accentué considérablement les inégalités et la discrimination en matière de santé, de logement et d'emploi. Le fait de donner à la santé le statut de droit de la personne confère au gouvernement l'obligation légale d'assurer l'accès à des soins de santé acceptables et abordables en temps opportun, et d'améliorer les possibilités associées aux déterminants sous-jacents de la santé, comme le logement, le revenu et l'emploi.

Cette priorité permet à la CODP de miser délibérément et stratégiquement sur ses relations, en particulier avec les employeurs et les détenteurs d'obligations du gouvernement. Ce faisant, la CODP peut promouvoir un changement systémique et lutter contre la discrimination qui exacerbe les difficultés en lien avec la santé, la santé mentale et le bien-être de nombreuses personnes, dont les personnes handicapées, les Autochtones, les populations racialisées, les itinérants et les personnes ayant des dépendances.

Buts :

1. Améliorer la compréhension qu'ont les détenteurs d'obligations du secteur de la santé des principes de droits de la personne, ainsi que leur capacité à s'acquitter de leurs obligations relatives aux droits de la personne en matière de santé et de santé publique
2. Fournir aux détenteurs d'obligations des conseils et des cadres d'action accessibles, pertinents, pratiques et utilisables sur les droits de la personne qui amélioreront leur capacité à s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de la personne afin de réduire la discrimination en emploi

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

- Les établissements de santé reconnaissent et comprennent la discrimination systémique, et apportent des améliorations véritables en vue de l'éliminer
- Les détenteurs d'obligations possèdent et utilisent des outils de droits de la personne accessibles, pertinents et pratiques.

L'éducation

La CODP renouvelle son engagement envers l'élimination de la discrimination systémique au sein du système d'éducation et, ce faisant, renforcera les bases des droits de la personne en Ontario.

La CODP concentrera ses efforts sur la création d'un milieu où tous les enfants de l'Ontario pourront réaliser leur plein potentiel. La CODP s'appuiera sur les bases érigées par l'enquête « Le droit de lire » et sur ses recommandations pour collaborer avec le gouvernement, les conseils scolaires et les établissements d'enseignement à l'apport de changements qui élimineront la discrimination systémique dans tous les milieux éducatifs. Ce travail permettra à la CODP de veiller à ce que tous les enfants, les jeunes et les jeunes adultes qui font leur chemin dans le système d'éducation évoluent dans un milieu où on respecte les droits de la personne.

Buts :

1. Accroître la responsabilisation des détenteurs d'obligations du secteur de l'éducation et lutter contre la discrimination systémique à l'échelle du système d'éducation de l'Ontario
2. Améliorer la capacité des établissements postsecondaires à faire la collecte de données sur les droits de la personne, de même qu'à comprendre et à éliminer la discrimination

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

- Les détenteurs d'obligations du système d'éducation apportent des changements visant à éliminer la discrimination systémique.
- Les possibilités et les résultats des élèves de l'Ontario qui sont touchés de manière disproportionnée par la discrimination s'améliorent.

Une culture de droits de la personne

La CODP renouvelle son engagement envers le renforcement d'une culture des droits de la personne en Ontario par l'entremise de la sensibilisation et du dialogue.

Des événements récents au Canada et à l'étranger ont suscité de graves inquiétudes et craintes à l'égard de la hausse du racisme, de l'islamophobie, de l'homophobie et de la xénophobie en général. La CODP relèvera ces défis de front en faisant la promotion, à l'échelle provinciale, d'une culture articulée autour des droits de la personne.

En établissant cette priorité, la CODP fera preuve d'un leadership et d'un encadrement visibles. Elle sensibilisera les enfants, les jeunes et les adultes de l'Ontario à leurs droits de la personne et responsabilités connexes, notamment au moyen de la production d'information et de ressources éducatives utiles. Elle ira à la rencontre des personnes, souvent marginalisées, qui sont les plus touchées par la discrimination systémique, et écouterà leurs points de vue.

Buts :

1. Accroître la sensibilisation et l'accès des membres du public à l'information et à l'éducation sur les droits de la personne, aux possibilités de participer et aux conseils sur la mise en application des principes de droits de la personne
2. Donner à la population les outils nécessaires pour exercer ses droits et assurer la responsabilisation des détenteurs d'obligations
3. Sensibiliser davantage la population aux manifestations de haine et accroître sa capacité à y réagir par l'entremise du système des droits de la personne
4. Sensibiliser davantage la population aux risques sur le plan des droits de la personne de la croissance rapide de l'usage de l'IA

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

- La population en sait davantage sur les droits de la personne.
- Les personnes sont plus en mesure d'assurer le respect de leurs droits de la personne.
- La population comprend mieux la haine et les façons de réagir aux manifestations de haine par l'entremise du système des droits de la personne.
- La population comprend mieux l'intelligence artificielle (IA) et ses répercussions sur les droits de la personne.

Notre priorité opérationnelle – Résultats organisationnels

La qualité du travail de la CODP dépend de l'établissement d'une base organisationnelle solide. Au cours des trois prochaines années, la priorité opérationnelle de la CODP sera de créer une institution des droits de la personne qui a de l'impact sur la société ontarienne. La CODP misera sur ses valeurs pour promouvoir l'efficacité et la durabilité au sein de l'organisme, et pour réaliser son mandat.

Le plan stratégique de la CODP s'appuie sur deux éléments critiques qui, ensemble, en forment le cadre : les secteurs d'intervention stratégiques prioritaires et l'efficacité opérationnelle de la CODP. Ensemble, ces deux éléments interdépendants peuvent faire en sorte que la CODP réalise sa vision.

Buts :

1. Créer un milieu inclusif favorable à la santé et au bien-être, qui favorise l'apprentissage, la croissance et l'excellence parmi le personnel
2. Veiller à ce que les activités de planification, de suivi et de reddition de comptes de la CODP s'appuient sur des données et des éléments de preuve
3. Harmoniser et optimiser les ressources, systèmes et processus de la CODP de façon à réaliser son mandat et son plan stratégique

La CODP cherchera à obtenir les résultats suivants :

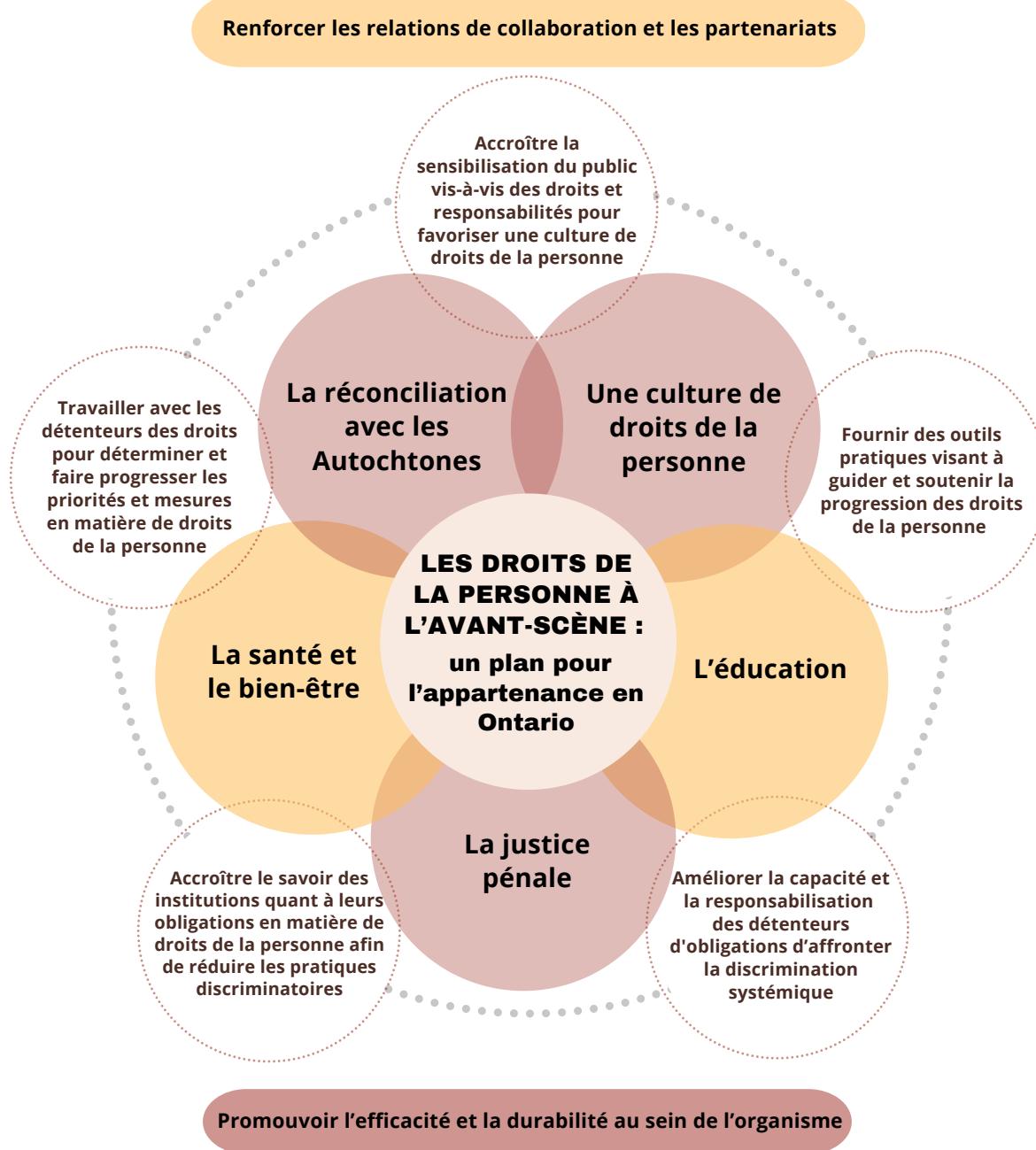
- L'expérience des employés est améliorée et leur sentiment d'appartenance est plus fort.
- La CODP fonctionne de façon optimale.

Les indicateurs de rendement clés

Les questions de droits de la personne dont traite ce plan stratégique de la CODP sont complexes. Les stratégies utilisées par la CODP pour apporter des changements systémiques s'étendent sur le long terme et exigent la participation de beaucoup de parties prenantes, partenaires et collaborateurs. Par conséquent, il est difficile de mesurer le travail effectué en matière de droits de la personne. Pour surveiller efficacement son rendement et les résultats obtenus sur le plan de ses priorités stratégiques, la CODP a établi des indicateurs mesurables qui montrent qu'elle atteint ses buts et qu'elle est en voie d'obtenir les résultats escomptés.

	Mesures du rendement	Cible
La réconciliation avec les Autochtones	<ul style="list-style-type: none">Pourcentage de partenaires autochtones qui conviennent que la CODP entretient des relations pertinentes et efficaces	<ul style="list-style-type: none">Hausse de 5 % du nombre de partenaires autochtones qui conviennent que la CODP entretient des relations pertinentes et efficaces, selon l'enquête bisannuelle
Justice pénale et santé et bien-être	<ul style="list-style-type: none">Pourcentage de détenteurs d'obligations qui déclarent avoir eu accès à des outils de droits de la personne pertinents et pratiques	<ul style="list-style-type: none">Hausse de 10 % du nombre de détenteurs d'obligations qui déclarent avoir eu accès à des outils de droits de la personne pertinents et pratiques
L'éducation	<ul style="list-style-type: none">Pourcentage de conseils scolaires qui ont un plan de mise en œuvre des recommandations de l'enquête « <i>Le droit de lire</i> »	<ul style="list-style-type: none">Hausse cumulative de 100 % sur deux ans (75 % la première année et 100 % la deuxième année) des conseils scolaires qui ont un plan de mise en œuvre des recommandations de l'enquête « <i>Le droit de lire</i> »
Sensibilisation de la population	<ul style="list-style-type: none">Satisfaction de la population envers les produits de la CODP	<ul style="list-style-type: none">Satisfaction de 80 % envers les produits de la CODP
Résultats organisationnels	<ul style="list-style-type: none">Hausse en pourcentage du taux d'expérience des employés	<ul style="list-style-type: none">Hausse de 2 % du taux global d'expérience des employés, selon l'enquête bisannuelle sur l'expérience des employés

Planifier sur une page



La vision

Une société inclusive dans laquelle les droits de la personne sont une réalité vécue et les personnes sont appréciées et traitées avec dignité et respect, ressentent un sentiment d'appartenance et assument la responsabilité de promouvoir et de protéger les droits de la personne

Les valeurs

- La justice sociale
- Les relations
- La collaboration
- L'intégrité
- La responsabilisation

La mission

Créer un climat fondé sur la compréhension et le respect mutuel de la dignité de toutes et tous en promouvant et en protégeant les droits de la personne en Ontario et en affrontant la discrimination systémique