



**Commission canadienne des droits de la
personne
Rapport ministériel sur le rendement**

2012-2013

L'honorable Peter MacKay, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message du président par intérim	1
Section I Survol de l'organisation	3
Raison d'être	3
Responsabilités	3
Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes	4
Priorités organisationnelles	5
Analyse des risques.....	7
Sommaire du rendement	8
Profil des dépenses.....	10
Budget des dépenses par crédit voté	10
Section II Analyse des programmes par résultat stratégique	11
Résultat stratégique.....	11
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	12
Programme de prévention de la discrimination	14
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	15
Services internes	17
Section III Renseignements supplémentaires	19
Points saillants des états financiers	19
États financiers.....	21
Tableaux de renseignements supplémentaires	21
Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations	21
Section IV Autres sujets d'intérêt	23
Coordonnées de l'organisation	23
Notes de fin de document	23

Message du président par intérim

Le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne* il y a plus de 35 ans pour promouvoir l'égalité des chances et protéger les personnes contre la discrimination. Avec le temps, la *Loi* a contribué à façonner une société plus inclusive qui respecte, valorise et traite chaque personne dignement.

Au cœur de cette vision se trouve un processus de traitement équitable et efficace des plaintes permettant aux personnes vivant au Canada de chercher une solution si elles s'estiment victimes de discrimination fondée sur un des motifs énoncés dans la *Loi*.

En 2011-2012 et au début de 2012-2013, la Commission a reçu une vague de nouvelles plaintes. Certaines provenaient de collectivités des Premières Nations et de groupes autochtones voulant obtenir accès à la justice. Il s'agissait d'une première depuis que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée en 2008 pour inclure des enjeux régis par la *Loi sur les Indiens*.

La Commission a relevé le défi sans hésiter. Des employés ont été réaffectés temporairement pour répondre à la demande. Malgré des plaintes en forte augmentation, la Commission a traité les plaintes à un rythme accéléré et a évité une accumulation des dossiers en attente.

Quoi qu'il en soit, nous n'avons pas perdu de vue nos objectifs prioritaires pour 2012-2013.

La Commission a continué de s'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne. Nous avons contribué à sensibiliser les personnes grâce à la mobilisation du public, à la recherche et à nos activités de prévention auprès des employeurs sous réglementation fédérale. Nous avons donné la priorité aux plaintes susceptibles d'avoir les plus grandes répercussions sur la population canadienne. La Commission a aussi représenté l'intérêt public dans les affaires entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

La Commission a aussi aidé les employeurs et les fournisseurs de services à régler à la source des problèmes liés aux droits de la personne dans le milieu de travail. Nous avons travaillé avec les employeurs dans le but d'éliminer des obstacles à l'équité en matière d'emploi. Nous avons continué de promouvoir le Modèle de maturité pour les droits de la personne, qui fournit aux organisations un cadre pour instaurer et maintenir des milieux de travail plus sains et plus productifs. Nous avons par ailleurs lancé une trousse d'outils complète pour les collectivités des Premières Nations qui souhaitent élaborer et mettre en œuvre leurs propres processus pour régler les plaintes de non-respect des droits de la personne.

L'année écoulée a apporté son lot de difficultés, mais je suis fier de dire que nos employés se sont montrés à la hauteur. Ensemble, nous continuerons à promouvoir l'égalité et à offrir un processus de traitement des plaintes qui est équitable et efficace.

David Langtry
Président par intérim





Survol de l'organisation

Raison d'être

La Commission canadienne des droits de la personne a été mise sur pied en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion financière*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

La Commission se charge de l'administration de la LCDP et veille à la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination, et la LEE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations du secteur privé sous réglementation fédérale.

Responsabilités

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et œuvre pour prévenir la discrimination au Canada. Ses services comprennent la prévention de la discrimination, le règlement des différends et l'amélioration des règlements, des politiques et des connaissances.

La Commission travaille étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux de défense des droits de la personne. Elle veut ainsi mieux faire comprendre la notion de droits de la personne et promouvoir le développement d'une culture des droits de la personne.

La Commission a aussi pour mandat de protéger les droits de la personne grâce à une gestion efficace des dossiers et des plaintes. Ce rôle l'amène à représenter l'intérêt public afin de faire progresser les droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

La Commission doit par ailleurs faire respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle procède donc à des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale pour veiller à ce qu'ils donnent des chances égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

Un résultat stratégique décrit les avantages à long terme pour la population canadienne que chaque organisation s'efforce d'atteindre. La Commission aligne ses programmes en vue de soutenir la priorité du gouvernement du Canada qui est de favoriser une société diversifiée, en particulier en ce qui a trait à la promotion de l'inclusion sociale. Le résultat stratégique prévoit que, pour atteindre cet avantage à long terme pour la population canadienne, la Commission favorisera l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination.

O	Commission canadienne des droits de la personne
RS	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.
P	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne
P	Prévention de la discrimination
P	Règlement des différends en matière de droits de la personne
P	Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique
S'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur les Canadiens.	Engagement déjà pris	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.
Sommaire des progrès		

En 2012-2013, la Commission a continué de lutter contre la discrimination systémique, c'est-à-dire ce qui se produit lorsque les politiques ou les pratiques créent ou perpétuent un désavantage pour des personnes ou des groupes de personnes couverts par l'un ou l'autre des 11 motifs de discrimination interdits par la LCDP. La Commission a cerné les problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui sont les plus importants et les plus pertinents pour la population canadienne et qui sont les plus susceptibles d'amorcer un changement durable et significatif pour les personnes les plus vulnérables.

En fait, la Commission a centré ses efforts sur deux priorités en matière de discrimination systémique : 1) l'inégalité dans la prestation des services aux enfants des Premières Nations vivant dans les réserves; et 2) la discrimination dans la prestation des services aux personnes ayant des déficiences d'ordre mental qui sont incarcérées dans les établissements correctionnels fédéraux. Ces deux groupes de Canadiens ont droit à la protection prévue aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission considère que le bien-être de ces deux groupes est fortement diminué par la discrimination qu'ils subissent au moment de recevoir des services.

En 2012-2013, la Commission a comparu au nom de l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les cours de justice qui ont entendu des affaires sur ces deux priorités. Par exemple, la Commission a représenté l'intérêt public dans l'affaire concernant la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et l'Assemblée des Premières Nations. Dans leur plainte, ces organisations ont allégué que le financement fédéral versé aux services d'aide à l'enfance dans les réserves n'était pas équivalent à celui versé aux services provinciaux d'aide à l'enfance, et qu'il s'agissait donc de discrimination en fonction de la race.

La Commission a aussi renvoyé la plainte déposée par Renee Acoby au Tribunal canadien des droits de la personne en 2012. M^{me} Acoby a porté plainte estimant que le Service correctionnel du Canada lui a fait subir de la discrimination fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la déficience (plus précisément la maladie mentale), et la religion en rapport avec sa spiritualité en tant que membre d'une Première Nation. Elle allègue que son traitement en prison, y compris les années en isolement cellulaire, a contribué à la détérioration de sa santé mentale et l'a poussée à faire de mauvais choix et à commettre des crimes en prison.

La Commission a communiqué des énoncés de position sur ces dossiers et sur les enjeux qui en découlent dans son *Rapport annuel 2012* et dans certains rapports présentés à des organismes des Nations Unies créés en vertu d'un traité, qui, à leur tour, ont cité les positions de la

Commission dans des recommandations destinées au gouvernement du Canada. La Commission a par ailleurs mis à profit ses allocutions, ses commentaires publics dans les divers médias et ses ateliers avec des intervenants pour informer la population canadienne et les décideurs sur ces problèmes systémiques.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Aider les employeurs et les fournisseurs de services à résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne.	Nouveau	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.
Sommaire des progrès		

Les employeurs et fournisseurs de services disposent d'un moyen efficace de régler une plainte sans avoir besoin d'un processus plus formel : résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne. En ce qui concerne la promotion des droits de la personne et la prévention de la discrimination, la majeure partie des activités de la Commission visent à soutenir les employeurs et les fournisseurs de services qui veulent résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne.

En raison de la vague de nouvelles plaintes en 2012-2013, certaines initiatives de prévention de la discrimination visant à réaliser cette priorité ont été reportées pour satisfaire à la demande accrue de services de règlement de différends.

Pour aider les employeurs et fournisseurs de services qui en ont le plus besoin, la Commission a conçu et diffusé la *Trousse pour l'élaboration de processus communautaires de règlement des différends dans les communautés des Premières Nations*. Cette trousse vise à aider les dirigeants, les gestionnaires et les administrateurs des Premières Nations à mettre au point leurs propres processus destinés à régler les différends relatifs aux droits de la personne. Elle aborde une foule de sujets, comme la mobilisation de la communauté, l'élaboration de politiques, le financement et la mise en œuvre de processus. La Commission a collaboré avec des organisations des Premières Nations pour que la trousse d'outils réponde vraiment aux besoins et aux valeurs des collectivités des Premières Nations. Elle s'est servie de cas réels et des commentaires transmis directement par des intervenants pour évaluer la nécessité de rédiger des lignes directrices sur l'élaboration de systèmes de règlement de différends dans les collectivités autochtones.

La trousse d'outils encourage les collectivités des Premières Nations à se servir de leurs propres traditions et coutumes pour établir des processus communautaires de règlement des différends. Il s'agit de la troisième publication éducative sur la protection et la promotion des droits de la personne qui fait partie d'une série de documents préparés pour les membres des Premières Nations et d'autres Autochtones. La trousse a été présentée à des groupes d'experts lors de deux importantes conférences, a été citée au Parlement et dans certains comités parlementaires et a été bien reçue par les médias.

Analyse des risques

Risque	Stratégie d'intervention	Lien avec l'architecture d'alignement des programmes	Lien avec les priorités organisationnelles
Incapacité à répondre à l'accroissement du volume de plaintes.	Ce risque est énoncé dans le RPP 2012-2013. En réponse, la Commission : <ul style="list-style-type: none"> a réaffecté temporairement des ressources humaines au traitement des plaintes; a élaboré un processus de hiérarchisation des plaintes. 	Règlement des différends en matière de droits de la personne	Aider les employeurs et les fournisseurs de services à résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne.
Incapacité à répondre à la hausse des demandes de séances de sensibilisation, de consultation et de dialogue en matière de droits de la personne, d'équité en matière d'emploi et de services de règlement des différends.	Ce risque est énoncé dans le RPP 2012-2013. En réponse, la Commission : <ul style="list-style-type: none"> a étudié une stratégie d'apprentissage mixte; a élaboré des outils de formation en ligne. 	Prévention de la discrimination	Aider les employeurs et les fournisseurs de services à résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne.
À long terme, les politiques et les pratiques des employeurs établies par le passé pourraient créer par inadvertance des tendances à l'inégalité qui se transformeront en obstacles pour la population canadienne.	Ce risque est énoncé dans le RPP 2012-2013. En réponse, la Commission : <ul style="list-style-type: none"> a créé des guides et des modèles pour aider la rédaction de politiques sur les mesures d'adaptation, le harcèlement et la discrimination pour cause de grossesse, et les a diffusés en version électronique; a conçu et diffusé la <i>Trousse pour l'établissement de processus communautaires de règlement des différends dans les collectivités des Premières Nations</i>; a parrainé des recherches ciblées. 	Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne Prévention de la discrimination	S'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur la population canadienne.

La Commission s'attendait à un volume accru de plaintes en 2012-2013. Au départ, le nombre de plaintes a réellement augmenté. Pour atténuer ce risque à court terme et répondre à la demande accrue de services, la Commission a reporté certaines initiatives du Programme de prévention de la discrimination prévues pour le début de l'exercice financier. De plus, les programmes de prévention de la discrimination et des services internes ont réaffecté temporairement des ressources vers le Programme de règlement des différends. Comme stratégies d'atténuation à plus long terme, la Commission a notamment conçu et mis en œuvre un processus de hiérarchisation des plaintes, ce qui l'aidera à attribuer une cote de priorité aux plaintes selon les priorités de la Commission et l'intérêt public.

La Commission avait également prévu une hausse des demandes de séances de sensibilisation, de consultation et de dialogue en matière de droits de la personne, d'équité en matière d'emploi et de services de règlement des différends. Le nombre de ces demandes a réellement augmenté. La Commission a réagi en étudiant une stratégie d'apprentissage mixte qui utilise plusieurs méthodes de formation et qui optimise la portée des séances de formation. Elle a aussi conçu des outils de formation en ligne en collaboration avec d'autres organisations. Par exemple, elle a travaillé de concert avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour concevoir et mettre en œuvre un cours en ligne sur l'équité en emploi destiné à aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations concernant l'égalité au travail pour les quatre groupes désignés.

La Commission a déterminé qu'il existe à plus long terme un risque que les politiques et les pratiques des employeurs établies il y a longtemps créent par inadvertance des tendances à l'inégalité qui se transformeront en obstacles pour la population canadienne. La Commission a recueilli des renseignements sur deux questions précises, soit sur l'âgisme et la santé mentale en milieu de travail.

Sommaire du rendement

Les renseignements fournis dans cette sous-section sont concis, car la planification de la Commission est expliquée plus en détail pour chaque activité de programme, à la section II.

Ressources financières en 2012-2013 (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Total des autorisations 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart (dépenses prévues par rapport aux dépenses réelles)
23 086	23 086	25 660	24 383	(1 297)

Ressources humaines en 2012-2013 (équivalents temps plein – ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
209	202	7

Sommaire du rendement, sans les services internes

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011	
Développement et diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3 583	3 583	3 577	3 137	4 429	4 124	4 313	3 331	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Prévention de la discrimination	4 323	4 323	4 192	4 013	4 816	4 224	4 555	4 987	
Règlement des différends en matière de droits de la personne	8 838	8 838	9 229	8 739	9 531	9 242	8 829	8 660	
Total partiel	16 744	16 744	16 998	15 889	18 776	17 590	17 697	16 978	

Sommaire du rendement pour les services internes (en milliers de dollars)

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
Services internes	6 342	6 342	6 485	6 009	6 884	6 793	6 565	6 089
Total partiel	6 342	6 342	6 485	6 009	6 884	6 793	6 565	6 089

Total du sommaire du rendement (en milliers de dollars)

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-13	Dépenses prévues			Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
Total	23 086	23 086	23 483	21 898	25 660	24 383	24 262	23 067

En 2012-2013, le total des autorisations accordées à la Commission par le Parlement s'élevait à 25,7 millions de dollars (23 millions de dollars par l'entremise du Budget principal des dépenses et 2,7 millions de dollars par l'entremise du Budget supplémentaire des dépenses). Le Budget supplémentaire des dépenses comprenait 1,1 million de dollars pour le report à un exercice ultérieur du budget de fonctionnement antérieur, 1,3 million de dollars pour le remboursement des dépenses admissibles en matière de rémunération pour les indemnités de départ et de congé parental, ainsi que 0,3 million de dollars pour le rajustement du régime d'avantages sociaux des employés.

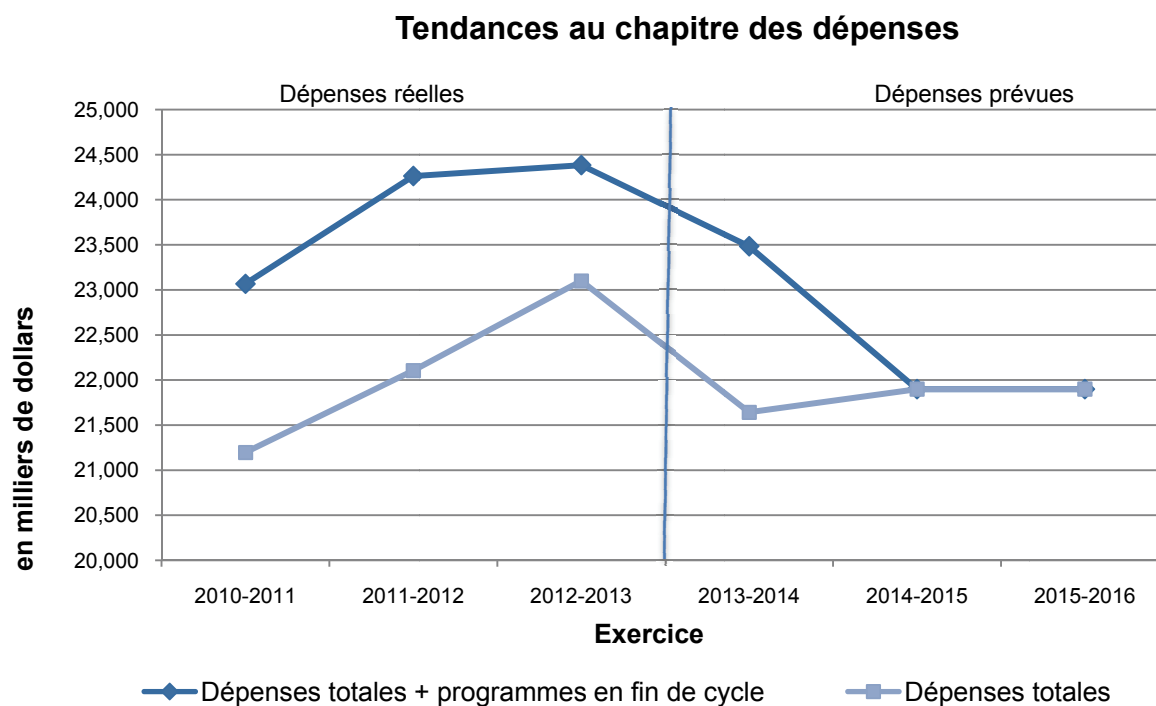
En 2012-2013, les dépenses réelles de la Commission s'élevaient à 24,4 millions de dollars (soit 1,3 million de dollars de moins que le total des autorisations). Ces économies sont attribuables au 0,6 million de dollars de moins versés en salaires en raison des délais d'exécution de la dotation et au 0,7 million de dollars de moins en dépenses opérationnelles. La majeure partie du 1,3 million de dollars inutilisés représente le report à l'exercice de 2013-2014.

Le nombre d'ETP prévus reflète la portion du total des autorisations que la Commission affecte aux ressources humaines. Les ETP réels représentent 97 % des ETP prévus. L'écart de sept ETP est principalement attribuable aux délais d'exécution de la dotation et non à la dotation des postes vacants.

Les dépenses réelles entre 2011-2012 et 2012-2013 pour le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne et le Programme de prévention de la discrimination ont diminué en partie à cause de la réaffectation temporaire des ressources vers le Programme de règlement des différends pour traiter la vague de nouvelles plaintes.

Profil des dépenses

Dans cette sous-section, on examine les fluctuations de l'ensemble des ressources financières et des dépenses au fil du temps, de même que les raisons de ces changements. Le graphique suivant illustre les tendances au chapitre des dépenses à la Commission de 2010-2011 à 2015-2016.



En 2009-2010, la Commission a reçu des fonds supplémentaires pour l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Ce financement prendra fin en mars 2014, bien que les exigences de l'élargissement du mandat de la Commission soient permanentes. Le financement provenant d'autres programmes a été temporairement réaffecté pour répondre à la demande de services suivant l'abrogation de l'article 67. La Commission continue de suivre de près la nécessité de ressources supplémentaires au-delà de l'enveloppe budgétaire temporaire.

Les dépenses liées à l'abrogation de l'article 67 de la LCDP s'élevaient à 1,0 million de dollars en 2009-2010, à 1,9 million de dollars en 2010-2011, à 2,2 millions de dollars en 2011-2012 et à 1,3 million de dollars en 2012-2013.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur les crédits organisationnels ou les dépenses législatives de la Commission, veuillez consulter les [Comptes publics du Canada 2013 \(Volume II\)](#). Une version électronique des Comptes publics 2013 est postée sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada¹.



Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateur de rendement	Objectif	Résultat réel
Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui sont protégés par la LCDP et la LEE, et qui les connaissent.	1,2 million	1,6 million

En 2012-2013, la Commission a informé un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens sur la LCDP et la LEE grâce à diverses activités de programme :

- La Commission a représenté l'intérêt public dans 38 affaires devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les cours de justice, y compris dans l'affaire concernant la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et l'Assemblée des Premières Nations. Une décision favorable dans des procédures judiciaires destinées à régler des problèmes systémiques a pour effet de protéger un grand nombre de Canadiennes et de Canadiens contre la discrimination.
- En 2012-2013, la Commission a reçu 18 113 appels et a géré plus de 2 450 plaintes. Le règlement des plaintes qui ont eu un effet sur les politiques a eu une incidence sur plus de 470 000 travailleurs sous réglementation fédérale.
- Grâce à ses vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi, la Commission a pu toucher possiblement un effectif de plus de 337 000 Canadiens travaillant dans des organisations sous réglementation fédérale.
- Par son Programme de prévention de la discrimination, la Commission a offert des séances de formation, des webinaires et webémissions à 475 participants provenant d'organisations de partout au Canada.
- Par l'intermédiaire de l'Initiative nationale autochtone, la Commission a participé à 36 activités de sensibilisation et de formation, ce qui lui a permis d'entrer en contact avec plus de 9 800 dirigeants et personnes d'influence des collectivités des Premières Nations.
- Le nombre d'employeurs utilisant le Modèle de maturité pour les droits de la personne est passé à 49, ce qui signifie que près d'un demi-million de travailleuses et de travailleurs du Canada pourraient en bénéficier.
- Les sites Web de la Commission ont attiré plus de 290 000 visiteurs uniques à la recherche de renseignements, de politiques et de lignes directrices.

En dehors de ses activités de programmes, les activités de communication ont donné lieu à des centaines de nouvelles, d'entrevues et d'éditoriaux dans les médias grand public, y compris les médias en ligne, imprimés et radiotélévisés, visant un public total prévu de plus de quatre millions de Canadiennes et de Canadiens.

Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ce programme contribue à favoriser aussi bien une meilleure compréhension qu'un meilleur respect de la LCDP et de la LEE. En outre, le développement des connaissances fait en sorte que les programmes, les interventions et les décisions s'appuient sur des données probantes et des pratiques exemplaires. Ce programme permet de produire notamment des recherches, des politiques, des instruments de réglementation et des rapports spéciaux. L'information et les conseils générés dans le cadre du programme sont transmis à la Commission, au Parlement, aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux organisations privées sous réglementation fédérale et au public. Pour optimiser ses activités de développement et de diffusion des connaissances sur des sujets d'intérêt commun, le programme prévoit l'établissement et le maintien de partenariats avec d'autres commissions des droits de la personne de même qu'avec des organisations de recherche gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Ressources financières en 2012-2013 (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
3 583	3 583	4 429	4 124	(541)

Ressources humaines en 2012-2013 (équivalents temps plein – ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
27	28	(1)

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale reçoivent de l'information sur les questions touchant les droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui ont reçu des produits de la Commission.	600 d'ici mars 2013	Plus de 600 ¹
La Commission contribue à la détection et à la résolution des problèmes de discrimination systémique.	Nombre de problèmes systémiques ciblés.	5 d'ici mars 2015	2 problèmes systémiques ciblés en 2012-2013 ² . D'autres problèmes seront cernés dans les années à venir.

1 En 2012-2013, la Commission a fourni des produits de connaissance à 710 personnes qui se sont présentées à des activités organisées pour des organisations sous réglementation fédérale. Elle a aussi distribué plus de 1 500 exemplaires de publications et produits au grand public.

2 Les problèmes systémiques ciblés étaient : 1) l'inégalité dans la prestation des services aux enfants des Premières Nations vivant dans les réserves; et 2) la discrimination dans la prestation des services aux personnes ayant des déficiences d'ordre mental qui sont incarcérées dans les établissements correctionnels fédéraux.

Analyse du rendement et leçons tirées

En 2012-2013, la Commission a mené des recherches, a échangé des connaissances avec les intervenants et a informé les organisations sous réglementation fédérale de plusieurs problèmes complexes et systémiques touchant les membres les plus vulnérables de la société.

En juin 2012, la Commission a participé, en partenariat avec la Commission de la santé mentale du Canada, à une conférence internationale pour accroître la sensibilisation au sujet des mesures d'adaptation à prendre en cas de maladie mentale. La conférence *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation : changer notre perception face à la santé mentale* a permis de réunir un auditoire international de plus de 600 décideurs en santé mentale. En plus d'organiser deux ateliers et une séance plénière, la Commission a participé à un groupe d'experts sur la santé mentale et les médias.

La Commission a produit le *Rapport sur les droits à l'égalité des personnes ayant une déficience*. Le Rapport décrit la façon dont ce groupe de personnes au Canada est représenté par rapport à sept dimensions du bien-être, soit le bien-être économique, l'éducation, l'emploi, la santé, le logement, la justice et la sécurité, ainsi que l'engagement politique et l'inclusion sociale. Le Rapport crée un point de référence pour mesurer les progrès à venir.

La Commission a réalisé une analyse des données sur les mesures d'adaptation aux pratiques religieuses au travail et dans les services. Elle a également tenu des discussions avec son Conseil consultatif des employeurs pour déterminer les prochaines étapes.

La Commission a passé en revue la documentation sur l'âgisme pour mieux cerner les facteurs systémiques qui contribuent à ce type de discrimination dans le milieu de travail. La recherche fournira des renseignements sur les types de politiques et les outils de prévention (p. ex., guides, formation) dont les employeurs pourraient avoir besoin pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge.

L'Initiative nationale autochtone (INA) de la Commission a été essentielle pour renseigner les organisations sous réglementation fédérale sur les enjeux liés aux droits de la personne. Plus de 600 organisations ont reçu des documents et de l'information de la Commission au moyen de 36 séances de formation et de dialogue offertes dans le cadre de l'INA et de la présence de kiosques lors de grands événements. L'INA a donc permis d'établir un contact avec 9 820 personnes en 2012-2013, soit près du double par rapport à l'année précédente.

La Commission a continué de solliciter la participation des principaux intervenants pour créer les produits les plus utiles et les plus pertinents en matière de discrimination systémique. En mars 2013, par exemple, 21 organisations concernées ont aidé à rédiger un guide sur les mesures d'adaptation pour les employés ayant des besoins particuliers en tant qu'aidant naturel. La Commission a continué d'agir à titre de source générale de connaissances et de conseils sur les droits de la personne au Canada. Les guides et modèles existants qui visent à aider les employeurs à élaborer des politiques pour éviter la discrimination systémique ont été téléchargés à partir du site Web de la Commission plus de 3 800 fois.

Programme de prévention de la discrimination

Ce programme contribue à favoriser et à maintenir une culture des droits de la personne au sein des organisations sous réglementation fédérale, et ce, en facilitant l'amélioration continue des compétences de l'organisation quant à la protection des droits humains. Les initiatives de prévention, les vérifications de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les programmes et activités d'apprentissage sont au nombre des outils utilisés dans le cadre du programme pour prévenir la discrimination et atteindre les objectifs du programme en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Les intervenants concernés comprennent des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État, des organisations privées, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations internationales, des syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Ressources financières en 2012-2013 (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
4 323	4 323	4 816	4 224	99

Ressources humaines en 2012-2013 (équivalents temps plein – ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
39	34	5

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les organisations sous réglementation fédérale maintiennent une culture des droits de la personne.	Nombre d'organisations sous réglementation fédérale qui adoptent un modèle de maturité pour les droits de la personne.	8 d'ici mars 2013	12 organisations
Chaque groupe désigné dans la LEE a une juste représentation dans l'effectif sous réglementation fédérale.	Réduction en pourcentage de l'écart entre le taux de représentation et le taux de disponibilité dans la population active des groupes désignés dans la LEE.	5 % d'ici mars 2015	En attente des résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (Statistique Canada)

Analyse du rendement et leçons tirées

En 2012-2013, la Commission a travaillé de concert avec des employeurs sous réglementation fédérale pour assurer leur conformité à la LEE. La Commission a réalisé 44 vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi auprès d'employeurs qui réussissaient moins bien à atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. La Commission a aussi publié 41 rapports de situation à l'intention des employeurs réussissant le mieux afin de les féliciter et de déterminer les secteurs à améliorer.

Pour aider les employeurs qui ont de la difficulté à réaliser l'équité en matière d'emploi, la Commission a travaillé en partenariat avec le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada à l'élaboration d'un nouveau cours en ligne sur l'équité en emploi. Grâce à cet outil, les employeurs peuvent apprendre comment créer, mettre en œuvre et maintenir un programme d'équité en matière d'emploi dans leur organisation qui répond aux exigences de la LEE. La Commission a également collaboré avec le Programme du travail au lancement d'un nouveau module dans le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, système électronique sur le Web qui permet aux organisations de recueillir, de stocker et d'analyser leurs données sur l'équité en matière d'emploi.

En raison de la promotion active du Modèle de maturité pour les droits de la personne auprès de ses intervenants, y compris au moyen d'une webémission, la Commission a dépassé son objectif. Depuis le lancement en 2012 du Modèle de maturité, 12 des 49 milieux de travail canadiens qui s'y sont inscrits l'ont mis en œuvre pour améliorer la culture des droits de la personne dans leur organisation. Les employeurs et les fournisseurs de services qui ont instauré une culture durable des droits de la personne arrivent mieux à résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne.

La Commission a dirigé le Groupe de travail sur le processus d'évaluation médicale pour déterminer l'employabilité, formé d'employeurs, d'associations médicales, de syndicats et de commissions des assurances de partout au Canada. Le Groupe de travail a le mandat d'étudier les questions relatives au coût et à l'éducation, ainsi que le type d'outils nécessaires aux processus d'évaluation médicale de l'employabilité. Le Groupe a conçu une application mobile qui sera lancée en 2013-2014. Cette application servira de portail pour la mise en commun de connaissances et sera destinée aux personnes qui participent à un processus d'évaluation médicale en milieu de travail.

Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ce programme permet de combattre la discrimination en s'occupant des plaintes et des problèmes systémiques portés à la connaissance de la Commission par des personnes ou des groupes qui mettent en cause des employeurs ou des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour choisir le mécanisme qui convient le mieux pour régler le différend, soit l'enquête, la médiation ou la conciliation. La Commission agit également à titre d'organisme d'examen chargé de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête. De plus, elle participe à toute médiation tenue préalablement au renvoi d'une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne et représente l'intérêt public lors des audiences du Tribunal.

Le programme veille à ce que les parties à une plainte bénéficient d'un processus équitable, rapide et accessible en matière de droits de la personne et qu'elles comprennent davantage la LCDP. La population canadienne profite du fait que les commissions en matière de droits de la personne et les tribunaux traitent et règlent les plaintes qui ont les plus grandes répercussions sur la société canadienne. Le programme fait valoir l'importance de chercher d'abord des solutions par la voie du dialogue, principalement en privilégiant des modes de règlement à l'amiable.

En faisant connaître le processus de règlement des différends, le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne contribue en fin de compte à protéger la population canadienne contre la discrimination, en plus d'aider les employeurs canadiens à se conformer à la LCDP.

Ressources financières en 2012-2013 (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
8 838	8 838	9 531	9 242	(404)

Ressources humaines en 2012-2013 (équivalents temps plein – ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
74	75	(1)

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Un processus de règlement des différends est accessible aux Canadiennes et aux Canadiens qui s'estiment victimes de discrimination par une organisation sous réglementation fédérale.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été réglées par la Commission (sans les renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne)	75 %	95 %
Les différends en matière de droits de la personne sont réglés au sein de l'organisation sous réglementation fédérale où ils sont survenus.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été renvoyées au processus de règlement interne des différends de l'organisation d'où provient la plainte	20 %	24 %
La Commission contribue à la clarification et à l'évolution de la législation sur les droits de la personne.	Nombre de plaintes où la Commission a représenté l'intérêt public devant les tribunaux.	20	38

Analyse du rendement et leçons tirées

En 2012-2013, le Programme de règlement des différends a mis sur pied une équipe compétente et qualifiée pour traiter les plaintes, a favorisé le règlement à la source des plaintes et a placé en priorité les plaintes qui étaient le plus susceptibles d'avoir une incidence sur la population canadienne.

La Commission a réglé 95 % des plaintes sans les renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne. Grâce à l'efficacité de son processus anticipé de règlement des plaintes, elle n'a renvoyé que les cas les plus graves au Tribunal.

Elle a atteint ce résultat en réaffectant temporairement des ressources d'autres programmes en vue d'aider au traitement de la vague de plaintes reçues en 2011-2012 et au début de 2012-2013. En fait, la Commission a dépassé son objectif en ce qui touche le volume de plaintes reçues par rapport au volume de plaintes traitées. Ainsi, la Commission a réglé 1,4 plainte pour chaque nouvelle plainte reçue.

La Commission a encouragé les parties à utiliser des processus internes de règlement des différends, là où il y en avait, pour gérer les conflits le plus près de l'endroit d'où ils provenaient. Au total, 24 % des plaintes ont été renvoyées vers ces processus en 2012-2013. Cette approche a contribué à une meilleure utilisation des ressources limitées.

Par suite de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP, des enjeux importants et complexes de droits de la personne ont été soumis à la Commission pour qu'elle donne son interprétation judiciaire. Le fait de trouver une solution à ces enjeux pourrait avoir des répercussions considérables sur les droits des Autochtones au Canada. La Commission a établi une liste de médiateurs chevronnés qui peuvent aider les membres de Premières Nations à régler les différends en matière de droits de la personne dans leur propre collectivité.

En 2012-2013, l'équipe juridique de la Commission a représenté l'intérêt public dans 38 affaires devant les tribunaux. L'affaire concernant la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et l'Assemblée des Premières Nations³ est un des dossiers les plus importants.

La Commission a présenté des arguments convaincants à la Cour d'appel fédérale concernant la capacité des membres des Premières Nations à déposer des plaintes au sujet des services du gouvernement fédéral. Elle a également contribué à définir le sens de « services », dans le contexte où ceux-ci sont fournis par le gouvernement fédéral.

En outre, la Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada en soutenant que les mesures d'éducation spéciale demandées par certains élèves dans les écoles des réserves n'étaient pas des services séparés, mais plutôt des formes de mesures d'adaptation. La Cour suprême du Canada a confirmé cette interprétation.

Le Programme de règlement des différends de la Commission a veillé à ce que ses systèmes et outils s'harmonisent avec l'approche globale de la Commission en matière de règlement des problèmes systémiques. En 2012-2013, le Programme a mis en œuvre un processus de hiérarchisation des plaintes afin de déterminer les plaintes à traiter en priorité. Ainsi, la Commission pourra mieux aborder les problèmes systémiques, favoriser l'accès à la justice et garantir une gestion prudente des fonds publics.

Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de

³ Procureur général du Canada c. Commission canadienne des droits de la personne, Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et Assemblée des Premières Nations. 2013, CAF 75 (Cour d'appel fédérale).

gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières en 2012-2013 (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Total des autorisations (disponibles) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
6 342	6 342	6 884	6 793	(451)

Ressources humaines en 2012-2013 (équivalents temps plein – ETP)

Prévues 2012-2013	Réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
69	65	4

Analyse du rendement et leçons tirées

En 2012-2013, les services internes de la Commission ont continué de promouvoir davantage l'intégration des considérations relatives au risque dans les activités quotidiennes :

- en surveillant la mise en œuvre et l'utilité du Plan intégré des activités et des ressources humaines en ce qui touche la planification des activités, l'allocation des ressources, l'intégration des plans et la gestion du risque;
- en utilisant une approche fondée sur le risque pour établir un plan de vérification interne et d'évaluation;
- en examinant, en collaboration avec d'autres programmes, des moyens d'améliorer l'analyse conjoncturelle de la Commission.

La Commission a aussi mis au point un plan de sécurité ministériel en 2012-2013. Le plan offre un aperçu intégré des risques de sécurité de la Commission et de la façon dont les décisions sont prises pour gérer ces risques. Elle a par ailleurs mis à jour son évaluation des menaces et des risques, et a appliqué un plan d'action pour atténuer les risques identifiés.

La Commission a renforcé ses pratiques de gestion de l'information en mettant à jour la formation sur la gestion de l'information et l'a offerte à tous ses employés. Elle a aussi déterminé les ressources documentaires à valeur opérationnelle (RDVO) pour les programmes qui utilisent l'outil générique d'évaluation de Bibliothèques et Archives Canada. Les prochaines étapes seront de déterminer les RDVO pour les services internes et de mettre en œuvre l'initiative de gestion des courriels. Une fois que ces étapes seront terminées, la Commission sera conforme à la Directive sur la tenue des documents du Conseil du Trésor, et ce avant la date limite.



Renseignements supplémentaires

Points saillants des états financiers

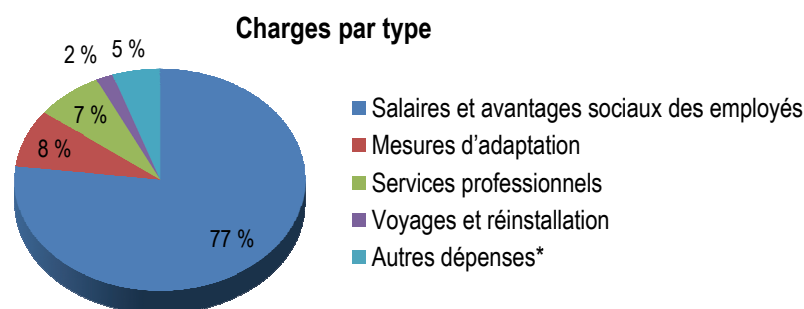
État condensé des résultats d'exploitation et de la situation financière nette de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne					
État condensé des résultats d'exploitation et de la situation financière nette ministérielle (non audité)					
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013 (en milliers de dollars)					
	Résultats prévus 2012-2013	Résultats réels 2012-2013	Résultats réels 2011-2012	Variation en dollars (résultats prévus contre résultats réels 2012-2013)	Variation en dollars (résultats réels 2012-2013 contre résultats réels 2011-2012)
Total des charges	29 564	28 494	27 366	1 070	1 128
Total des revenus	900	1 034	884	(134)	150
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	28 664	27 460	26 482	1 204	978
Situation financière nette de l'organisation	(2 553)	(1 064)	(1 776)	(1 489)	712

Les charges de la Commission ont augmenté principalement à cause de la hausse des salaires découlant des nouvelles conventions collectives.

De plus, la Commission fournit des services de soutien internes à d'autres ministères et organismes gouvernementaux dans les domaines des finances, de la gestion des ressources humaines, de la rémunération, de l'approvisionnement, de l'administration et des technologies de l'information. Depuis que l'alinéa 29.1(2)a) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a reçu la sanction royale le 26 juin 2011, les ententes relatives aux services de soutien internes sont considérées comme des revenus. Par conséquent, l'augmentation des revenus de la Commission est également attribuable au fait qu'elle a commencé à fournir des services de ressources humaines et de rémunération à un nouveau client en 2012-2013.

Le graphique suivant illustre les charges totales de la Commission par type de dépense :



* Les autres charges comprennent : l'amortissement (1 %), l'équipement (1 %), les locations (1 %), les services d'information (1 %), et les services publics et l'entretien (1 %).

État condensé de la situation financière

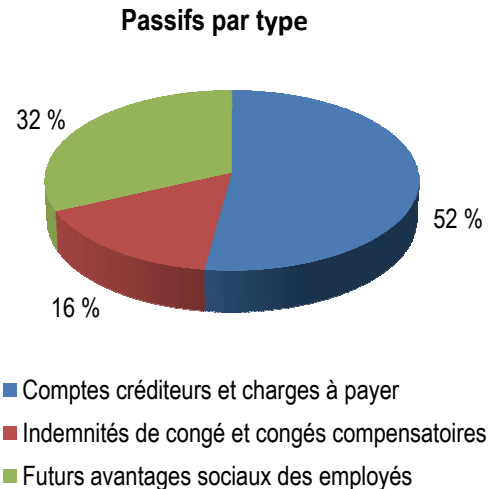
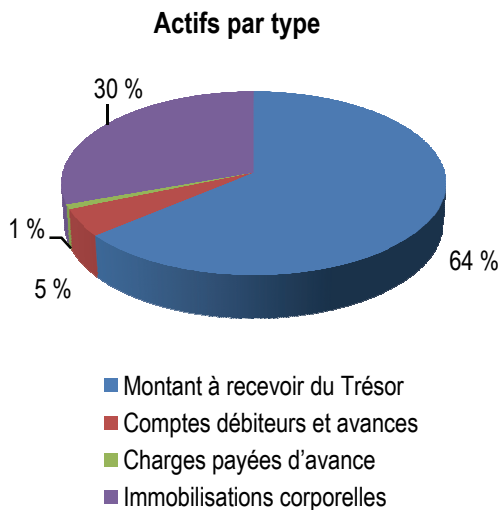
Commission canadienne des droits de la personne État condensé de la situation financière (non audité) Au 31 mars 2013 (en milliers de dollars)			
	2012-2013	2011-2012	Variation en dollars
Total des passifs nets	4 783	4 456	327
Total des actifs financiers nets	2 543	1 741	802
Dette ministérielle nette	2 240	2 715	(475)
Total des actifs non financiers	1 176	939	237
Situation financière nette de l'organisation	(1 064)	(1 776)	712

La hausse de 0,3 million de dollars des passifs nets est principalement attribuable à l'accroissement de 0,8 million de dollars des comptes créditeurs et des charges à payer, ainsi qu'à la baisse de 0,5 million de dollars pour les indemnités de congé et de départ de même que pour les futurs avantages sociaux des employés (en raison des versements découlant de la nouvelle disposition sur les indemnités de départ dans certaines conventions collectives).

L'augmentation de 0,8 million de dollars des actifs financiers nets est attribuable à une hausse du « Montant à recevoir du Trésor » (en raison de la hausse des passifs).

L'accroissement des actifs non financiers découle de l'augmentation de la valeur nette des immobilisations corporelles, qui est principalement attribuable à l'achat d'un nouveau système de vidéoconférence, dont le coût a excédé la charge d'amortissement.

Les graphiques suivants illustrent la distribution des actifs et des passifs selon leur type.



États financiers

[Les états financiers](#) de la Commission pour la période visée par le présent rapport peuvent être consultés sur le site Web de la Commissionⁱⁱ.

Tableaux de renseignements supplémentaires

- [Écologisation des opérations gouvernementales](#)ⁱⁱⁱ
- [Sources de revenus disponibles](#)^{iv}

Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations

Le système fiscal peut être utilisé pour atteindre les objectifs des politiques gouvernementales par l'application de mesures spéciales comme un faible taux d'imposition, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances du Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans la publication intitulée [Dépenses fiscales et évaluations](#)^v. Les mesures fiscales présentées dans cette publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.



Autres sujets d'intérêt

Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8^e étage,
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
<http://www.chrc-ccdp.gc.ca>

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Notes de fin de document

ⁱ Comptes publics du Canada 2012 : <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html>

ⁱⁱ Les états financiers : <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/rapport-sur-le-rendement-2012-2013>

ⁱⁱⁱ Écologisation des opérations gouvernementales : <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/achats-écologiques-2012-2013>

^{iv} Sources de revenus disponibles : <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/sources-des-revenus-disponibles-2012-2013>

^v Dépenses fiscales et évaluations : <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>

Filename: OTTAWAITI7-#988267-v6-
RAPPORT_SUR_LE_RENDEMENT_2012_FR.DOCX
Directory: C:\Documents and Settings\fb3\My Documents
Template: C:\Documents and Settings\fb3\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Title:
Subject:
Author:
Keywords:
Comments:
Creation Date: 9/4/2013 8:28:00 AM
Change Number: 1
Last Saved On: 10/9/2013 10:49:00 AM
Last Saved By:
Total Editing Time: 0 Minutes
Last Printed On:
As of Last Complete Printing
Number of Pages: 27
Number of Words: 8,195 (approx.)
Number of Characters: 46,714 (approx.)