



**COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE**

2013-2014

**Rapport sur les plans
et les priorités**

L'honorable Rob Nicholson, C.P., c.r., 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.....	4
Analyse des risques.....	6
Sommaire de la planification	7
Profil des dépenses.....	8
Budget des dépenses par crédit voté	9
SECTION II Analyse des activités de programme par résultat stratégique.....	11
Résultat stratégique.....	11
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	11
Programme de prévention de la discrimination	13
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	14
Services internes	16
SECTION III Renseignements supplémentaires	19
Principales données financières	19
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires	20
Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations	20
SECTION IV Autres sujets d'intérêt.....	21
Coordonnées de l'organisation	21

Message du président par intérim

Les Canadiens continuent d'avoir recours à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour combattre la discrimination dans l'espoir d'améliorer leur vie quotidienne.

Une proportion appréciable des plaintes de discrimination adressées à la Commission sont déposées par des Autochtones et des organismes des Premières Nations bénéficiant désormais de la pleine protection des droits de la personne en vertu de la Loi. Ils peuvent désormais tenir leurs propres gouvernements ou le gouvernement fédéral responsables de la discrimination dans leurs collectivités et milieux de travail ou dans les services qu'ils reçoivent.

Les priorités de la Commission pour l'exercice 2013-2014 consistent à s'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur les Canadiens et à améliorer l'accès des membres des Premières Nations et des autres Autochtones à la protection des droits de la personne.

La priorité absolue pour l'exercice à venir sera de combattre la discrimination systémique exercée lorsque les politiques ou les pratiques créent ou perpétuent un désavantage pour des personnes ou des groupes de personnes. En privilégiant cet enjeu, la Commission aide à opérer un changement global et à élargir la protection des droits de la personne à la grandeur du Canada.

La deuxième priorité de la Commission pour 2013-2014 consiste à promouvoir l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour les membres des Premières Nations et les autres Autochtones. En 2008, lorsque le Parlement a modifié pour la première fois la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour assurer à tous les Canadiens un accès égal à la protection des droits de la personne, les modifications législatives ne constituaient que la première étape d'un engagement plus vaste. Il reste beaucoup de travail à faire afin que les Autochtones aient accès à une protection des droits de la personne égale à celle dont bénéficient tous les autres Canadiens et que les Premières Nations soient en mesure de prévenir, de gérer et de régler eux-mêmes les différends portant sur les droits de la personne au sein de leurs collectivités.

La Commission utilise les fonds publics de façon plus efficiente, prudente et responsable pour offrir de meilleurs résultats aux Canadiens. Nous collaborons avec d'autres petits organismes gouvernementaux pour mettre en commun l'expertise et les services administratifs. La Commission diminue ainsi le coût global des services et concentre ses ressources sur le travail qui est en lien avec les grandes priorités.

Je suis fier de diriger une équipe de professionnels dévoués. Les efforts qu'ils déploient pour promouvoir l'égalité, la dignité et le respect de tous les Canadiens sont pour moi une source d'inspiration.

David Langtry
Président par intérim

Survol de l'organisation

Raison d'être

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et veille au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée ou la déficience. La LEE fait la promotion de l'équité en milieu de travail pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois régissent l'application des principes d'égalité des chances et de non-discrimination au sein des ministères et organismes du gouvernement fédéral, des sociétés d'état et des organisations du secteur privé sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires sont dotés de lois semblables à la LCDP qui traitent de la discrimination.

Responsabilités

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et œuvre à prévenir la discrimination au Canada. C'est pourquoi ses services sont axés sur la prévention de la discrimination, le règlement des différends, l'élaboration de règlements et politiques ainsi que l'enrichissement des connaissances.

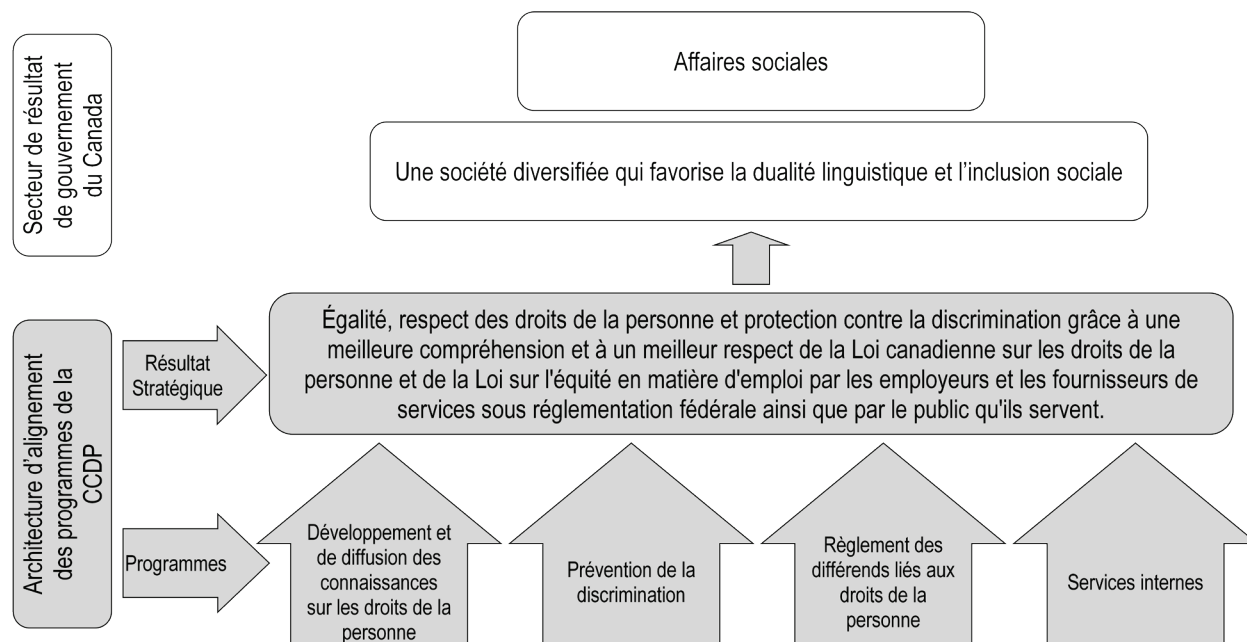
La Commission collabore étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux voués aux droits de la personne afin de faire mieux comprendre la notion de droits de la personne et d'instaurer une culture axée sur ces droits.

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 défendre l'intérêt public afin de faire progresser les droits de la personne au profit de tous les Canadiens.

La Commission est également chargée de faire respecter la LEE. Pour ce faire, elle procède à des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale afin de s'assurer qu'ils offrent l'égalité des chances aux quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) bénéficient de l'égalité des chances.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

Un résultat stratégique décrit les objectifs à long terme que chaque organisation a pour but de réaliser au profit des Canadiens. La Commission harmonise ses programmes en vue de soutenir la priorité du gouvernement du Canada de favoriser une société diversifiée, en particulier en ce qui a trait à la promotion de l'inclusion sociale. Le résultat stratégique prévoit que la Commission obtiendra cet avantage pour les Canadiens en faisant la promotion continue de l'égalité, du respect des droits de la personne et de la protection contre la discrimination.



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.	déjà établie	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.

Description

Pourquoi est-ce une priorité?

- On appelle discrimination systémique la création, le maintien ou le renforcement d'inégalités parmi des groupes défavorisés. Ces inégalités, généralement imputables à des lois, des politiques, des procédures, des pratiques ou des structures organisationnelles que l'on croit objectives, ont pour effet de créer des obstacles qui empêchent ces groupes de participer pleinement à la société. Ces obstacles peuvent bloquer l'accès à l'emploi, aux avantages sociaux, aux services et à l'environnement physique.
- La résolution des problèmes de discrimination systémique suscite de grands changements et un respect accru de la LCDP et, ce faisant, favorise la protection des droits de la personne et la

promotion de l'égalité pour un grand nombre de Canadiens.

- Cette approche plus proactive et ciblée permettra à la Commission de maximiser les résultats.

La Commission réalisera cette priorité :

- en cernant les problèmes et les plaintes concernant les droits de la personne qui ont des répercussions systémiques et en s'assurant de la collaboration de tous les membres du personnel pour prendre les mesures appropriées;
- en améliorant les structures, les processus, les outils et les responsabilités de la Commission pour favoriser une approche proactive et ciblée au chapitre de la lutte contre la discrimination systémique;
- en appliquant cette approche à un problème systémique important lié aux droits de la personne et en énonçant la position de la Commission à cet égard;
- en suscitant une prise de conscience des problèmes systémiques grâce à une collaboration avec les principaux intervenants nationaux et internationaux pour faire connaître la position de la Commission.

Priorité	Type	Résultat stratégique
Améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour les membres des Premières Nations et les autres Autochtones.	nouvelle	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.
Description		

Pourquoi est-ce une priorité?

En modifiant la LCDP pour qu'elle s'applique à la *Loi sur les Indiens* et aux questions en découlant, le gouvernement fédéral s'est engagé à réaliser des progrès tangibles et durables au chapitre de la pleine protection des droits de la personne pour les membres des Premières Nations et les autres Autochtones. L'abrogation de l'article 67, qui soustrayait la *Loi sur les Indiens* à un examen minutieux, n'était qu'un premier pas dans la réalisation de cet engagement. Conformément à l'objectif visé par le Parlement, la Commission doit poursuivre ses efforts pour faire progresser les droits de la personne :

- en appuyant le traitement équitable des droits de la personne pour les membres des Premières Nations et les autres Autochtones du Canada;
- en renforçant la capacité des membres des Premières Nations à tenir leurs propres gouvernements et le gouvernement fédéral responsables des répercussions de leurs décisions sur les droits de la personne;
- en enrichissant les connaissances des membres des Premières Nations et des autres Autochtones sur les lois et les mécanismes de protection des droits de la personne et en renforçant leur confiance à l'égard de ces instruments;
- en renforçant la capacité de régler efficacement les problèmes de droits de la personne.

La Commission réalisera cette priorité :

- en menant des activités de développement et de diffusion des connaissances pour cerner et faire connaître les problèmes systémiques de discrimination qui touchent les Autochtones;
- en appuyant, au moyen d'outils et de conseils, l'élaboration de mécanismes de règlement des différends équitables et efficaces dans les collectivités des Premières Nations;
- en explorant des moyens de mieux comprendre et surmonter les obstacles qui empêchent l'accès aux mécanismes de protection des droits de la personne.

Analyse des risques

Les séances de sensibilisation, de consultation et de dialogue portant sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi de la Commission sont encore très en demande.

Par ailleurs, le nombre de plaintes reçues par la Commission au cours des cinq dernières années a augmenté de façon constante. Certains dossiers demeurent ouverts et continuent de drainer les ressources. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette augmentation, mais l'abrogation de l'article 67 de la LCDP a joué un rôle déterminant. Après l'abrogation totale de cet article, la Commission a commencé à recevoir des plaintes de discrimination supplémentaires contre les gouvernements des Premières Nations et le gouvernement du Canada.

On avait prévu un accroissement de la charge de travail de la Commission dans la foulée des modifications apportées à la LCDP. La Commission avait aussi prévu que la sensibilisation accrue à la LCDP entraînerait une multiplication du nombre de plaintes auparavant exclues en vertu de l'article 67. La hausse globale du nombre de plaintes a dépassé toutes les prévisions initiales, ce qui a eu une incidence notable sur les ressources d'un petit organisme comme la Commission.

Le financement reçu pour résoudre les problèmes découlant de l'abrogation de l'article 67 prendra fin au milieu de l'exercice 2013-2014. L'élargissement du mandat de la Commission continuera toutefois de stimuler la demande de services. Bon nombre des plaintes reçues à la suite de l'abrogation sont complexes et devront être interprétées par les tribunaux. En outre, il reste beaucoup de travail à faire pour préparer efficacement les Premières Nations à prévenir, à gérer et à régler les différends portant sur les droits de la personne et à élaborer des mécanismes internes (dans la collectivité) de règlement des différends.

Faute de ressources suffisantes, il est possible que la Commission ne puisse susciter des progrès tangibles et durables au chapitre de l'amélioration de la reddition des comptes à l'égard des problèmes de droits de la personne pour les gouvernements des Premières Nations et la pleine protection des droits de la personne pour les Autochtones comme le prévoit la loi.

Pour atténuer ce risque, la Commission aide les collectivités, les employeurs et les fournisseurs de services des Premières Nations à acquérir les compétences et à adopter des pratiques internes pour régler les problèmes de droits de la personne au sein de leurs collectivités et milieux de travail. Cette façon de procéder permet également, le cas échéant, de traiter les plaintes de façon rapide et efficace. De plus, la Commission prévoit le ciblage¹ des dossiers qui sont en lien avec les priorités de la Commission ou qui soulèvent de graves problèmes de droits de la personne ou d'accès à la justice et ce, d'une manière compatible avec la gestion prudente des ressources publiques.

¹ Le processus en vertu duquel certaines plaintes sont traitées de manière prioritaire afin d'atteindre les objectifs stratégiques de la Commission.

Sommaire de la planification

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

Ressources financières (dépenses prévues – en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
22,461	23,483	21,898	21,898

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
207	198	198

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	Cibles
Nombre de Canadiens qui sont informés sur la LCDP et la LEE et qui sont protégés par celles-ci	1,2 million d'ici le 31 mars 2014

Tableau récapitulatif de la planification – pour les programmes (en milliers de dollars)

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	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues			Cohérence avec les résultats du gouvernement du Canada
				2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	3,331	4,313	4,070	3,577	3,137	3,137	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Programme de prévention de la discrimination	4,987	4,555	4,256	4,192	4,103	4,013	
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	8,660	8,829	9,244	9,229	8,739	8,739	
Total partiel	16,978	17,697	17,570	16,998	15,889	15,889	

Tableau Sommaire de la planification - pour les Services internes (en milliers de dollars)

Programme	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Services internes	6,089	6,565	6,652	6,485	6,009	6,009
Total partiel	6,089	6,565	6,652	6,485	6,009	6,009

Total du sommaire de la planification (en milliers de dollars)

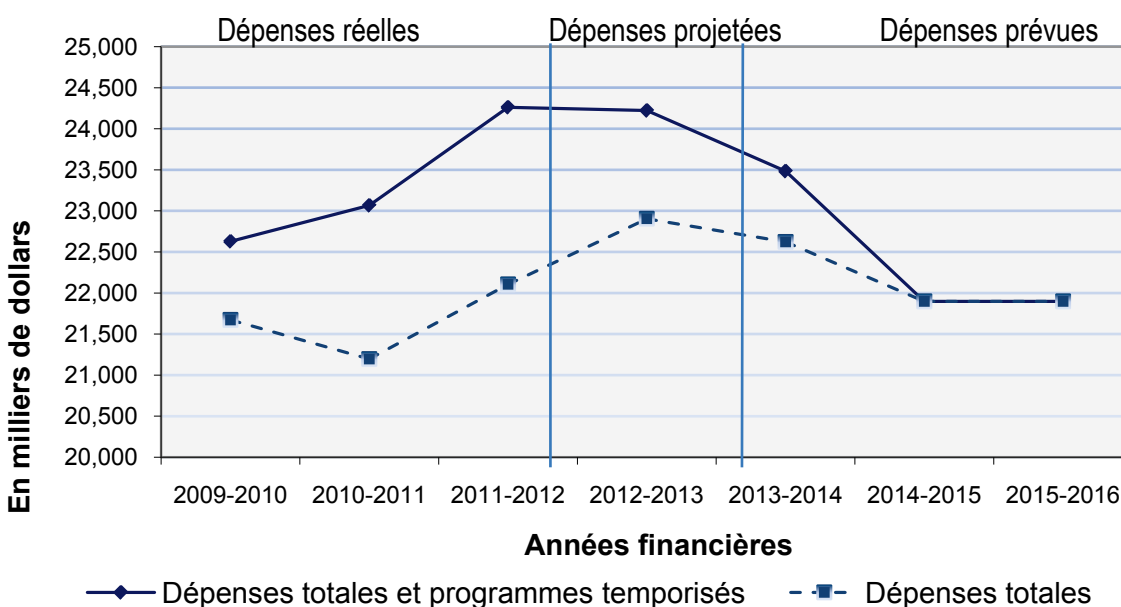
Programmes et services internes	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Total	23,067	24,262	24,222	23,483	21,898	21,898

L'écart entre les dépenses réelles de 2010-2011 et celles de 2011-2012 est principalement attribuable au paiement des indemnités de départ en 2011-2012 faisant suite aux nouvelles conventions collectives signées en juin 2011 avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

L'écart entre les dépenses prévues de 2013-2014 et celles de 2014-2015 est principalement attribuable à une diminution des dépenses d'opération concernant la phase de la mise en œuvre de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP.

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 ci-dessous montre l'évolution des dépenses de la Commission entre 2009-2010 et 2015-2016.

Évolution des dépenses

En 2009-2010, la Commission a reçu des fonds supplémentaires au titre de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Ce financement pendra fin en mars 2014. Des fonds provenant d'autres affectations de programme ont été réaffectés provisoirement afin de répondre à la demande de services relatifs à l'abrogation de l'article 67. La Commission continuera 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 a été de l'ordre de 1,0 million de dollars en 2009-2010, 1,9 million de dollars en 2010-2011 et de 2,2 millions de dollars en 2011-2012. En 2012-2013, la prévision des dépenses liées à l'abrogation de l'article 67 sera de 1,3 million de dollars et de 0,9 million de dollars en 2013-2014.

En 2011-12, les dépenses réelles ont augmenté de 1,2 million de dollars principalement pour le paiement des indemnités de départ faisant suite aux nouvelles conventions collectives signées en juin 2011 avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Budget des dépenses par crédit voté

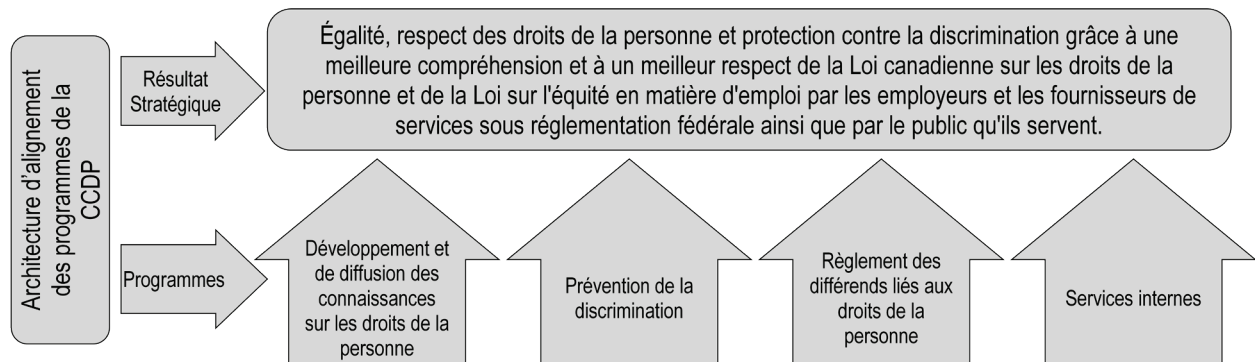
Pour obtenir plus amples renseignements sur les crédits organisationnels de la Commission, consulter le Budget principal des dépenses 2013-2014 à l'adresse : <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp>.

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

La Commission œuvre pour l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en favorisant une meilleure compréhension et un respect accru 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. Lorsque les organisations sont sensibles aux droits de la personne, tiennent compte des besoins spéciaux et règlent les différends avant qu'ils ne mènent à des plaintes de discrimination, c'est l'ensemble de la population canadienne qui en profite.

Cette section présente les résultats attendus des activités de programme qui contribuent à l'atteinte du résultat stratégique.



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 recherches, gouvernementales ou privées et des organisations internationales.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
3,441	3,577	3,137	3,137

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2013- 2014	2014-2015	2015-2016
28	25	25

Résultats attendus de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
On renseigne les organismes sous réglementation fédérale sur les questions touchant les droits de la personne.	Nombre d'organismes sous réglementation fédérale qui ont reçu des produits de la Commission	600 d'ici mars 2014
La Commission contribue à la détection et à la résolution des problèmes de discrimination systémique.	Nombre de problèmes systémiques visés	5 d'ici mars 2015

Faits saillants de la planification

Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne contribue à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission en assurant le développement et la diffusion des connaissances, ce qui favorise l'inclusion sociale et aide à comprendre les problèmes de droits de la personne ainsi qu'à prévenir et à combattre la discrimination.

Compte tenu des tendances et des besoins cernés, la Commission continuera de développer les connaissances sur les droits de la personne et de diffuser des produits au pays et à l'étranger pour :

- faire progresser la réflexion sur les droits de la personne grâce à la recherche et au dialogue avec les intervenants clés;
- promouvoir la prise en compte des problèmes de droits de la personne dans les discussions sur les politiques publiques et dans les conseils stratégiques donnés aux organisations;
- renforcer la capacité des organisations à cerner et à régler les problèmes de droits de la personne et prévenir par le fait même la discrimination.

Le programme continuera de préparer et de diffuser chaque année des rapports statistiques sur les droits à l'égalité qui mettent l'accent sur le bien-être socioéconomique des groupes vulnérables.

La Commission fera la promotion des guides élaborés au cours de l'exercice précédent sur des questions telles que les tests de dépistage des drogues et d'alcool et la prestation de soins au sein de la famille auprès des chercheurs, des employeurs, des fournisseurs de services et des syndicats. Au cours de l'année dernière, une trousse à outils, qui aide à élaborer des processus de règlement des différends dans les collectivités autochtones, a été rédigée et publiée. Sa distribution se poursuivra en 2013-2014.

Le programme traitera aussi des problèmes de discrimination et de santé mentale, du vieillissement de la main-d'œuvre ainsi que de l'incidence de la pauvreté et de la discrimination sur l'inclusion sociale des Canadiens les plus défavorisés.

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 de la personne. 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 incluent 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 milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
4 000	4 192	4,013	4,013

Ressources humaines (équivalents temps plein - ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
37	37	37

Résultats attendus de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Les organisations sous réglementation fédérale maintiennent une culture des droits de la personne.	Nombre d'organismes sous réglementation fédérale qui mettent en œuvre un modèle de maturité pour les droits de la personne	8 d'ici mars 2014
Chaque groupe désigné de l'équité en matière d'emploi a une juste représentation au sein de 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 aux termes de l'équité en emploi	5 % d'ici mars 2015

Faits saillants de la planification

Le Programme de prévention de la discrimination contribue à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission en aidant les employeurs sous réglementation fédérale à respecter leurs obligations à l'égard des droits de la personne et à mettre en œuvre des pratiques de gestion du personnel qui améliorent sans cesse la culture des droits de la personne au sein de leur organisation.

Tout en continuant de s'assurer que les employeurs remplissent les obligations qui leur incombent en vertu de la LEE, le programme améliorera le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi en 2013-2014 :

- en passant en revue les exigences en matière d'information pour éliminer les renseignements non essentiels;
- en élaborant et en publiant des normes mesurables;
- en affichant la liste des organisations qui feront l'objet d'une vérification;
- en mettant en œuvre un processus de rétroaction pour améliorer les services.

Ces mesures devraient aider à instaurer le climat de prévisibilité, de transparence et de responsabilité dont les organisations ont besoin pour parvenir à l'équité en matière d'emploi.

En plus de répondre aux besoins des intervenants ciblés en offrant des produits et des services d'apprentissage, comme le Modèle de maturité pour les droits de la personne, le programme permettra :

- d'explorer des mécanismes de prestation des services grâce à des solutions technologiques améliorées, comme les webinaires, la webdiffusion et la formation en ligne;
- d'examiner les possibilités de recouvrement de coûts et d'établissement de partenariats avec diverses organisations.

En combinant le principe de l'équité en matière d'emploi avec d'autres initiatives relatives aux droits de la personne, la Commission encourage les employeurs à jouer un rôle proactif face aux défis à relever dans le domaine des droits de la personne.

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 avant de renvoyer 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 bénéficient d'un processus équitable, rapide et accessible en matière de droits de la personne et qu'elles acquièrent une meilleure

compréhension de la LCDP. Il est tout à l'avantage des Canadiens que les commissions en matière de droits de la personne et les tribunaux traitent et règlent les plaintes qui ont la plus forte incidence sur la société canadienne. Le programme fait valoir l'importance de rechercher d'abord des solutions par la voie du dialogue, principalement en privilégiant des modes de règlement à l'amiable.

En sensibilisant la population aux procédures de règlement des différends, le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne contribue ultimement à protéger les Canadiens contre la discrimination, en plus d'aider les employeurs canadiens à se conformer à la LCDP.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
8,997	9,229	8,739	8,739

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

201-2014	2014-2015	2015-2016
73	71	71

Résultats attendus de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
Un processus de règlement des différends est accessible aux Canadiens qui croient avoir été victimes d'une discrimination par un organisme sous réglementation fédérale.	Pourcentage de plaintes potentielles et acceptées qui ont été réglées par la Commission (sans comparution devant le Tribunal canadien des droits de la personne)	75%
Les différends en matière de droits de la personne sont réglés au sein de l'organisme 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%
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

Faits saillants de la planification

Le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne contribue à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission en offrant des services de règlement des différends dans les cas de discrimination présumée par des employeurs, des syndicats et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

Toutes les plaintes sont importantes et elles peuvent souvent avoir des répercussions considérables, mais la résolution des problèmes systémiques aide à créer un changement plus global au bénéfice de la population canadienne. Ainsi, le programme continuera de veiller à ce que ses systèmes et outils concordent avec la grande priorité de la Commission consistant à s'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne. Le programme renforcera sa capacité de cerner ces problèmes dès la réception des plaintes. À cette fin, la Commission ciblera les dossiers qui sont en lien avec les priorités de la Commission ou qui soulèvent de graves problèmes de droits de la personne ou d'accès à la justice et ce, d'une manière compatible avec la gestion prudente des ressources publiques.

Depuis que la protection de la LCDP a été étendue aux questions relevant de la *Loi sur les Indiens*, on observe une augmentation du nombre de graves problèmes de droits de la personne portés à l'attention de la Commission. Bon nombre de ces plaintes sont complexes et devront être interprétées par les tribunaux. La résolution de ces problèmes pourrait avoir une grande incidence sur les droits des Autochtones dans la société canadienne et sur la capacité des gouvernements des Premières Nations à régler les différends portant sur les droits de la personne dans leurs collectivités. Cette approche renforcerait également la capacité des membres des Premières Nations à tenir leurs propres gouvernements et le gouvernement fédéral responsables des répercussions sur les droits de la personne des décisions ou des mesures qui touchent leur vie quotidienne.

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 des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de 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 milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
6,023	6,485	6,009	6,009

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)*

2013–2014	2014–2015	2015–2016
69	65	65

* Y compris les Services partagés.

Faits saillants de la planification

Les Services internes aideront à améliorer l'efficacité et l'efficience des activités internes de la Commission :

- en donnant suite aux recommandations formulées dans l'étude sur l'efficience des activités internes de la Commission;
- en renouvelant son infrastructure de la technologie de l'information pour améliorer les communications et l'exécution des programmes s'adressant aux Canadiens grâce à des outils comme la vidéoconférence;
- en mettant en application d'ici mars 2015 la *Directive sur la gestion de l'information et la tenue de documents* pour préparer la Commission en vue de la fermeture des centres fédéraux de documents et du lancement de l'initiative pangouvernementale eOffice;
- en créant d'ici mars 2014 des outils, des services et des processus opérationnels normalisés pour la gestion des ressources humaines.

Comme c'est le cas pour de nombreux autres ministères et organismes, l'obligation permanente d'absorber l'inflation des coûts de prestation des services et les responsabilités supplémentaires en matière d'établissement de rapports exercent une pression croissante sur les services internes de la Commission. La collaboration entre les organisations constitue une solution efficace et pratique.

En partageant des services avec d'autres organismes, la Commission réduit le coût global des services et concentre ses ressources sur le travail qui est en lien avec ses grandes priorités.

La Commission continuera donc à collaborer avec les autres petits ministères et organismes gouvernementaux pour harmoniser et rationaliser les services partagés, y compris la modernisation des systèmes normalisés. Les services fournis par la Commission à d'autres organismes fédéraux sont officiellement documentés et inscrits à titre de revenu disponible.

Renseignements supplémentaires

Principales données financières

Les données financières prospectives présentées dans le présent rapport sur les plans et les priorités visent à donner une vue d'ensemble de la situation et des opérations financières de la Commission. Ces prévisions sont préparées selon la comptabilité d'exercice pour accroître la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière. Les états financiers prospectifs peuvent être consultés sur le site de la Commission.¹

État condensé prospectif des résultats et de la situation financière nette

pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)	Écart (\$)	Résultats prévus 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
Total des dépenses	(332)	28,263	28,595
Total des revenus	168	1,218	1,050
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement	(500)	27,045	27,545
Situation financière nette	308	(929)	(1,237)

La diminution de 0,3 million de dollars entre le total des dépenses de 2012-2013 et celui de 2013-2014 est principalement attribuable à une diminution des dépenses d'opération concernant la phase de la mise en œuvre de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP.

L'augmentation de 0,2 million de dollars entre le total des revenus de 2012-2013 et celui de 2013-2014 est attribuable à des services de soutien internes additionnels offerts à nombre de petites agences.

État condensé prospectif de la situation financière

au 31 mars

(en milliers de dollars)	Écart (\$)	Résultats prévus 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
Total des passifs	(516)	3,520	4,036
Total des actifs financiers nets	22	1,672	1,650
Dette nette	(538)	1,848	2,386
Total des actifs non financiers	(230)	919	1,149
Situation financière nette	308	(929)	(1,237)

La diminution de 0,5 million de dollars des passifs à la fin de l'exercice est attribuable à la diminution de la valeur des indemnités de départ en raison des paiements faits pour couvrir les nouvelles dispositions en matière d'indemnité de départ dans certaines conventions collectives.

Les actifs financiers nets à la fin de l'exercice ne changeront pas de façon significative.

La diminution de 0,2 million de dollars du total des actifs non financiers à la fin de l'exercice est principalement attribuable à la diminution de la valeur nette des immobilisations corporelles étant donné que les charges d'amortissement dépasseront le montant des nouvelles acquisitions.

La situation financière nette indique un solde négatif de 1,2 million de dollars en 2012-2013 et de 0,9 million de dollars en 2013-2014. Ces sommes représentent le passif prévu tel que les primes de départ des employés et les congés annuels accumulés, qui devront être payées à une date ultérieure à même le Trésor.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

- Écologisation des opérations gouvernementales
- Sources des revenus disponibles

Tous les tableaux électroniques de renseignements supplémentaires figurant dans le Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014 peuvent être consultés sur le site de la Commission.ⁱⁱ

Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans son rapport intitulé [Dépenses fiscales et évaluations](#).ⁱⁱⁱ Les mesures fiscales présentées dans le rapport *Dépenses fiscales et évaluations* 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, 8e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1, Canada
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
<http://www.ccdp-chrc.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 Les états financiers prospectifs de la Commission, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/rpp_rpp/fs_1314_ef-fra.aspx

ⁱⁱ Commission canadienne des droits de la personne, <http://www.ccdp-chrc.gc.ca>

ⁱⁱⁱ Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>