Commission canadienne
des droits de la personne

2012-2013

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 des activités de programme ... 4
Priorités organisationnelles 5
Analyse des risques 6
Tableau de planification — Sommaire 8
Profil des dépenses 9
Budget des dépenses par crédit 11

SECTION II **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** 13

Résultat stratégique 13
Description de l'activité de programme
Programme de développement et de diffusion
des connaissances sur les droits de la personne 14
Description de l'activité de programme
Programme de prévention de la discrimination 16
Description de l'activité de programme
Programme de règlement des différends
en matière de droits de la personne..... 18
Description de l'activité de programme Services internes 20

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 23

Faits saillants 23
États financiers prospectifs..... 23
Liste des tableaux supplémentaires..... 24

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 25

Coordonnées de l'organisation 25

Message du président par intérim

Quand la Commission canadienne des droits de la personne a été créée il y a près de 35 ans, on ne connaissait pas vraiment la meilleure façon de promouvoir les droits de la personne dans les domaines de compétence fédérale. Depuis ce temps, la Commission a mené des travaux de recherche, plaidé des causes et travaillé avec les milliers de Canadiens qui lui ont soumis leurs problèmes. Aujourd'hui, la Commission utilise cette manne de connaissances et cette vaste expérience chaque fois qu'elle doit relever un nouveau défi.

L'an dernier, nous avons assisté à l'abrogation totale de l'article 67 de la *Loi sur les droits de la personne*. La Commission s'était donné comme priorité d'aider les Premières nations à se doter de la capacité de régler les problèmes de non-respect des droits de la personne au sein de leurs propres communautés. Notre deuxième objectif prioritaire pour la dernière année était d'aider les organisations sous réglementation fédérale à instaurer une culture durable des droits de la personne. Ces objectifs prioritaires ont depuis été intégrés au cœur même de nos activités en tant que volets permanents de nos travaux.

Cette année, la Commission concentrera ses interventions sur des priorités distinctes, mais interreliées. Dans un premier temps, elle s'attaquera aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions dans la vie des Canadiens. Dans un deuxième temps, elle voudra aider les employeurs et les fournisseurs de services à résoudre à la source les problèmes de non-respect des droits de la personne.

On parle de discrimination systémique lorsque des personnes sont traitées différemment et de façon négative en raison d'une politique ou d'une pratique établie. Nous porterons une attention particulière aux problèmes systémiques liés à la déficience et aux difficultés vécues par les Autochtones. La Commission canalisera les compétences et le savoir-faire de ses divisions pour aborder ces questions sous l'angle de la collaboration. Par ailleurs, nous continuerons de représenter l'intérêt public dans certaines causes renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les cours fédérales. En outre, nous profiterons de toutes les occasions possibles pour discuter des questions de droits de la personne devant un public élargi sur d'autres tribunes.

Notre deuxième objectif prioritaire pour l'année à venir sera d'aider les organisations à prévenir la discrimination à la base. Nous continuons de soutenir les efforts des employeurs pour intégrer les principes d'égalité, de dignité et de respect dans leur culture d'entreprise. Nous continuerons de faire connaître le Modèle de maturité pour les droits de la personne – récemment rendu public–, cette feuille de route que les organisations peuvent suivre pour accroître leur capacité à respecter les droits de la personne. Nous demeurons déterminés à promouvoir la diversité en aidant les organisations à améliorer leur bilan quant à l'équité en matière d'emploi.

Il est presque certain que de nouvelles questions émergeront dans la prochaine année. Nous les aborderons en puisant dans nos expériences et connaissances cumulatives, aussi bien que dans le savoir-faire collectif de l'équipe de professionnels qui travaille à la Commission. Je suis privilégié de diriger ce groupe de personnes des plus dévouées.

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. 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.

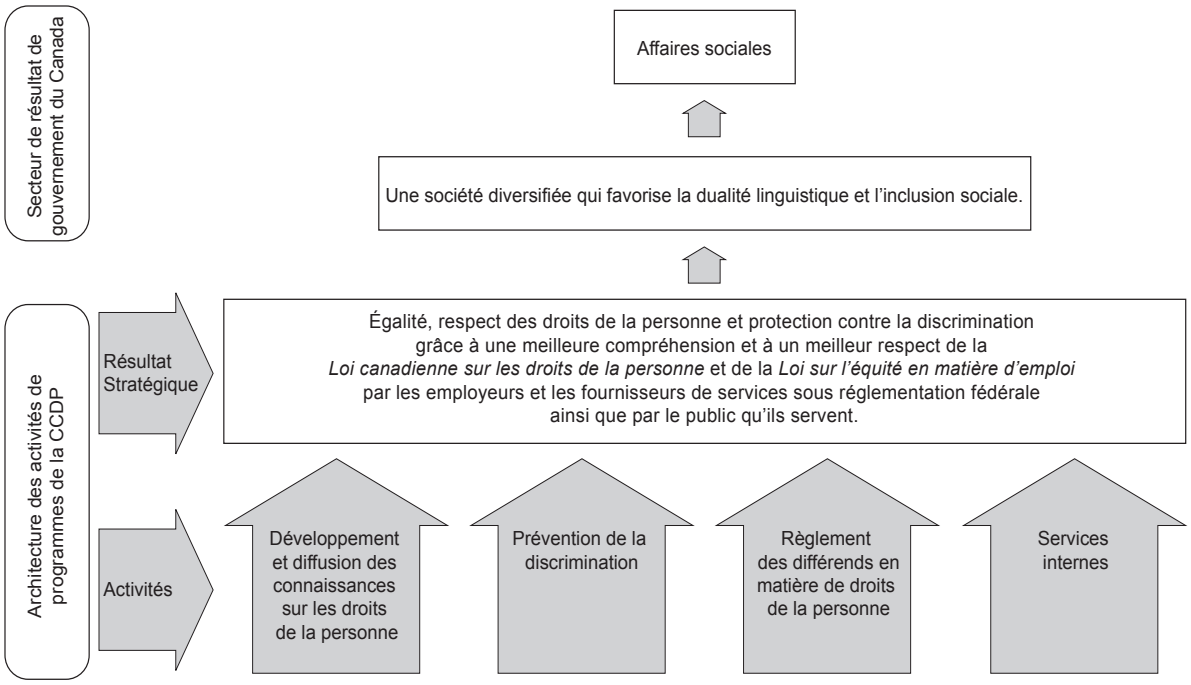
La Commission collabore étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux voués aux droits de la personne afin de faire mieux comprendre la notion de droits 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. À l'occasion, 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 *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. 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 des activités de programme

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 activités de programme 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.



Prioritiés Organisationnelles

Priorité 1	Type	Résultat stratégique
S'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne qui ont les plus grandes répercussions sur les Canadiens.	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.

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.
- La Commission adoptera une approche plus proactive, axée sur cette priorité, dans le but d'optimiser les résultats.

La Commission réalisera cette priorité en :

- renforçant ses structures, ses processus, ses outils et ses responsabilités en vue de favoriser une stratégie proactive axée sur la lutte contre la discrimination systémique;
- appliquant cette approche à un problème systémique important lié aux droits de la personne.

Priorité 2	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.

Description

Pourquoi est-ce une priorité?

- La résolution des problèmes liés aux droits de la personne à l'échelle de l'organisation offre aux employeurs et aux fournisseurs de services une façon efficace et rapide de rechercher des solutions adaptées à leurs circonstances particulières sans avoir recours à un processus officiel.
- L'augmentation du nombre d'organisations dotées à l'interne de processus efficaces de règlement des différends permettrait à la Commission de renvoyer les plaintes aux organisations d'où elles proviennent en sachant qu'elles seront traitées de façon appropriée.
- La Commission a mis au point un modèle de maturité qui fournit une feuille de route et un cadre de mesure du rendement à l'intention des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale qui désirent établir une culture viable de droits de la personne.
- Les processus internes de règlement des différends obligent les employeurs et les fournisseurs de services à comprendre la LCDP et à s'y conformer.
- Toutes les parties tirent profit de milieux de travail où les droits de la personne sont respectés et où les problèmes sont résolus à la source avant de dégénérer.

La Commission réalisera cette priorité en :

- recherchant des données liées aux plaintes en vue de cerner les tendances et les lacunes;
- identifiant les employeurs et les fournisseurs de services ayant les plus grands besoins et en collaborant avec eux;
- fournissant des outils et des conseils dans le but de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre de processus internes efficaces de règlement des différends.

Analyse des risques

La Commission a connu 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. En parallèle, l'abrogation de l'article 67 de la LCDP permet à la Commission de recevoir d'autres plaintes de discrimination à l'encontre du gouvernement du Canada et des gouvernements des Premières nations. Par conséquent, la Commission risque, à court terme, de ne pas être en mesure de répondre aux demandes de services et au volume croissant de plaintes.

En réponse à ce risque, la Commission s'emploie à favoriser la résolution à la source des problèmes liés aux droits de la personne chez les employeurs et les fournisseurs de services. La Commission aide les employeurs et les fournisseurs de services[1] à développer des compétences et des pratiques internes visant à résoudre les problèmes liés aux droits de la personne dans leurs lieux de travail. À son tour, cette démarche diminuera le recours à la résolution externe offert par le processus de plainte de la Commission. Qui plus est, ces mêmes employeurs et fournisseurs de services soutiendront la promotion de notre résultat stratégique. En favorisant l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination, on réduira le recours au processus judiciaire relativement à la résolution de problèmes liés aux droits de la personne en milieu de travail.

À long terme, le risque posé par nos charges de travail croissantes pourra se transformer en fonction de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne. Le profil de la population active a changé. Il ne cesse de se diversifier en raison des tendances en matière d'immigration, de l'augmentation de la population autochtone et du nouveau défi posé par la présence de quatre générations dans la population active.

Les politiques et les pratiques des employeurs établies depuis longtemps peuvent, par inadvertance, créer des inégalités qui font obstacle à la réalisation du plein potentiel des Canadiens en matière d'emploi, d'avantages sociaux, de services et d'environnement physique. Ces inégalités et ces obstacles peuvent nuire à tout un groupe de personnes. C'est ce qu'on appelle de la discrimination systémique.

Afin d'atténuer ce risque à plus long terme, la Commission poursuivra la résolution de problèmes systémiques qui aura la plus grande incidence positive sur la société canadienne, ainsi que sur les systèmes et les programmes qui font obstacle à l'égalité[2]. On maintiendra et surveillera cette approche proactive de gestion des augmentations de charge de travail par le truchement d'un « Cadre de documentation des droits à l'égalité ». Ce cadre, lancé en 2011, permet à la Commission de s'attaquer aux priorités systémiques

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 des activités de programme, dans la section II.

[1] Ces efforts sont décrits plus amplement dans le présent document, sous la priorité 2.
[2] Ces efforts sont décrits plus amplement dans le présent document, sous la priorité 1.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
23 086	22 244	21 652

Ressources humaines (en équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
209	203	199

Le nombre indiqué d'équivalents temps plein (ETP) est supérieur aux niveaux prévus déclarés antérieurement. Cette hausse s'explique par l'article 29.1(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, entré en vigueur le 26 juin 2011. La Commission inclut maintenant tous les revenus disponibles et les dépenses reliées à la prestation de services de soutien internes à d'autres agences du gouvernement fédéral.

L'impact du changement à la LGFP est une augmentation de l'ordre de 12 ETP pour l'ensemble de la Commission, spécifiquement au niveau des Services internes. Les services de soutien internes sont offerts par suite d'un protocole d'entente et incluent les services relatifs aux finances, aux technologies de l'information, à l'approvisionnement, à la rémunération et autres services administratifs. En 2012-2013, la Commission offrira les services de soutien internes à cinq petites agences.

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	Cible
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 2013

La Commission soulève, examine et discute des questions liées à la prévention de la discrimination dans les lieux de travail et dans les services; elle intervient également sur ces questions. La Commission est en mesure de rejoindre un large public en raison de la diversité de ses instances consultatives et des membres de ses comités. Elle offre à divers secteurs industriels des pratiques exemplaires, des outils et des ressources liés à la prévention. En outre, les travaux de recherche sont diffusés et servent à informer et à éduquer. Dans certains cas, les résultats de la recherche servent de point de départ à un débat public sur les questions sociétales d'actualité, comme la retraite obligatoire ou la sensibilité à des facteurs environnementaux. Au cours de l'exercice 2012-2013, la Commission devrait distribuer de la documentation à 1,2 million de Canadiens.

Tableau de planification — Sommaire

Le sommaire du tableau de planification inclut chaque activité de programme de même que les ressources financières qui y sont affectées.

Tableau de planification — Sommaire (en milliers de dollars)

Activité de programme	Prévisions des dépenses 2011-2012	Dépenses prévues			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	4 452	3 583	3 331	3 168	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Programme de prévention de la discrimination	4 616	4 323	4 235	4 149	
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	8 828	8 838	8 534	8 249	
Total des dépenses prévues	**17 896**	**16 744**	**16 100**	**15 566**	

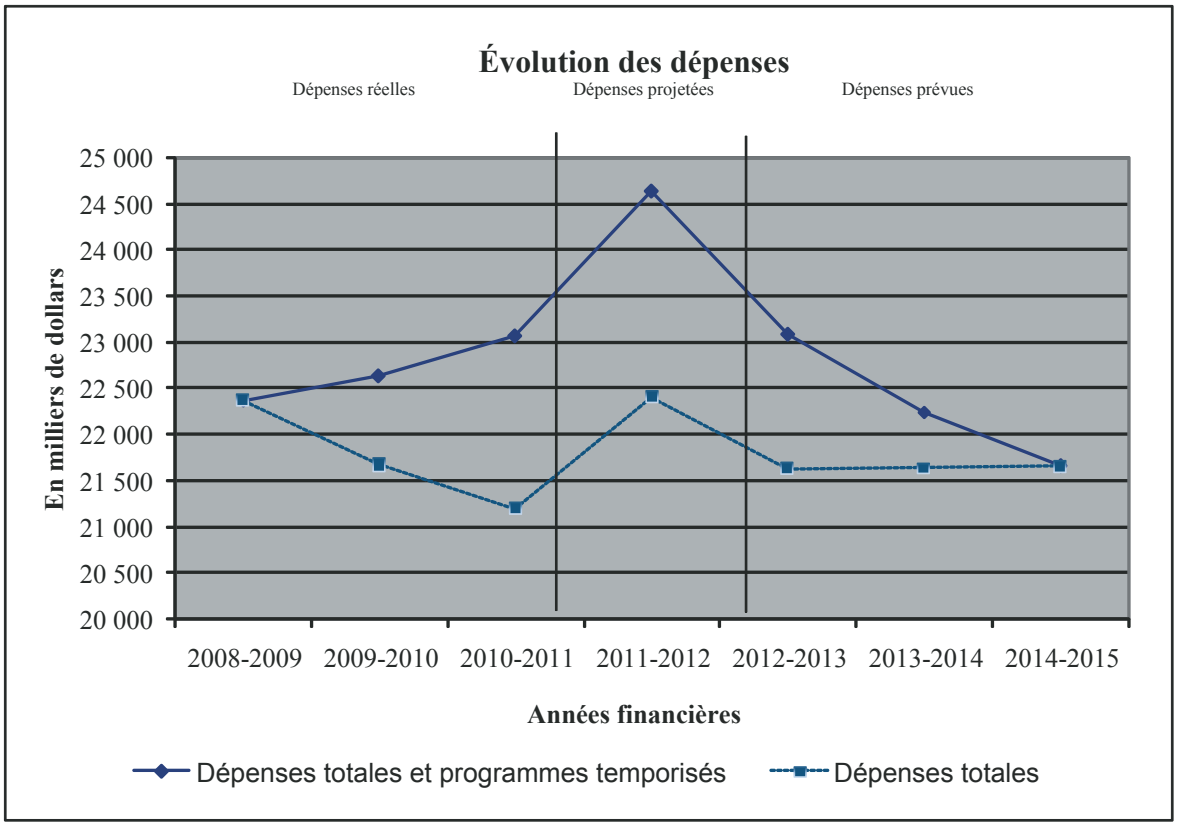
Tableau de planification — Sommaire (en milliers de dollars)

Activité de programme	Prévisions des dépenses 2011-2012	Dépenses prévues		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Services internes	6 736	6 342	6 144	6 086
Total des dépenses prévues	**6 736**	**6 342**	**6 144**	**6 086**

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 2008-2009 et 2014-2015.



En 2009-2010, la Commission a reçu des fonds supplémentaires au titre de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. Ce financement prendra fin en mars 2014, bien que les exigences liées à l'élargissement du mandat de la Commission soient permanentes. 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 1,5 million de dollars et de 0,6 million de dollars en 2013-2014.

En 2011-2012 la prévision des dépenses a augmenté de 1,3 million de dollars pour les paiements tenant lieu d'indemnités de départs versés aux employés admissibles.

Budget des dépenses par crédit

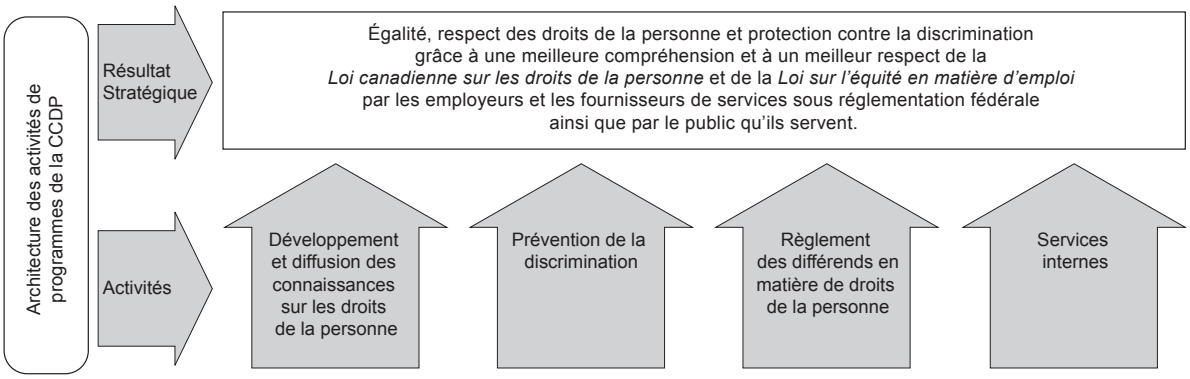
Pour plus amples renseignements sur les crédits organisationnels de la Commission, consulter le Budget principal des dépenses 2012-2013 à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20122013/me-bpd/info/info-fra.asp

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 *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. 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.



Description de l'activité de programme
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 *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. 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 milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
3 583	3 331	3 168

Ressources humaines (en équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
27	25	23

Résultats attendus des activités 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 2013
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

Points saillants de la planification

Par le truchement de la recherche et de l'élaboration de rapports et de politiques, le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne continuera de fournir des outils aux employeurs et aux fournisseurs de services, y compris aux gouvernements des Premières nations, afin de les aider à comprendre et à prévenir la discrimination. La Commission rédigera notamment deux guides à l'intention des employeurs en 2012-2013 : le premier leur donnera une orientation sur la façon de composer avec les responsabilités à l'égard des soins à la famille, le deuxième traitera des mesures d'adaptation en matière de pratiques religieuses.

Le programme comportera aussi un examen de la Politique relative à l'embauche préférentielle des Autochtones, afin de faire en sorte qu'elle demeure pertinente à la suite de l'abrogation de l'article 67.

Le programme produira aussi un rapport présentant un portrait national du droit à l'égalité des personnes handicapées. Il décrira le sort de ce groupe de Canadiens par rapport à sept dimensions de bien-être : le bien-être économique, l'éducation, l'emploi, le logement, la justice et la sécurité, ainsi que l'inclusion politique et sociale. Le rapport fournira des données probantes crédibles qui éclaireront les politiques et les programmes de la Commission. Il sera mis à la disposition des ministères fédéraux, d'autres gouvernements, des organisations non gouvernementales et des universités.

Afin de s'attaquer aux problèmes émergents liés aux droits de la personne, le programme mènera également une étude sur l'âgisme au travail. L'étude contribuera à l'élaboration d'une nouvelle politique ainsi qu'à la rédaction d'un guide sur l'âgisme au travail à l'intention des employeurs.

La santé mentale étant devenue un enjeu de plus en plus important dans la société, le programme poursuivra le travail de sensibilisation à l'importance de prendre des mesures d'adaptation en matière de maladie mentale. La Commission établira un partenariat avec la Commission de la santé mentale du Canada en vue de parrainer des séances dans le cadre d'une conférence portant sur la stigmatisation en juin 2012.

En conformité avec la première priorité de la Commission, le programme fournira des données probantes afin d'orienter la détection et la résolution des problèmes systémiques importants aux yeux des Canadiens. Le programme fera également en sorte qu'on adopte une stratégie proactive et collaborative pour régler ces problèmes.

Le programme contribuera à la deuxième priorité en fournissant des tendances et des données contextuelles afin d'identifier les employeurs qui ont besoin de soutien pour élaborer des processus internes de règlement de différends.

Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne prévoit également la rédaction de deux publications sur des principes directeurs et des mesures pratiques relatifs à la mise au point de mécanismes internes. L'une des publications visera plus particulièrement les groupes des Premières nations.

Description de l'activité de programme
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 milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
4 323	4 235	4 149

Ressources humaines (en équivalents temps plein –ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
39	38	38

Résultats attendus des activités 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 2013
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

Points 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 mettre en œuvre des pratiques destinées à soutenir l'amélioration continue de la culture de leurs organisations en matière de droits de la personne, de façon à :

- privilégier une approche du recrutement, du maintien en poste et de la représentation qui rende compte de la diversité de la société canadienne;
- favoriser des milieux de travail efficaces, coopératifs et novateurs;
- donner aux employés et aux gestionnaires la possibilité et la capacité de changer les choses dans leur milieu de travail.

En 2012-2013, le Programme de prévention de la discrimination renforcera ses relations avec les partenaires extérieurs et offrira ses outils de prévention et ses initiatives afin d'aider les employeurs à prévenir la discrimination. Le programme a également défini six obstacles majeurs qui entravent la réalisation de l'équité en matière d'emploi par les employeurs. Le programme aidera les employeurs à surmonter ces obstacles :

- une stratégie de recrutement inappropriée;
- un manque de formation et de sensibilisation;
- un manque de surveillance et de responsabilisation;
- des difficultés géographiques et structurelles;
- l'auto-identification de membres des quatre groupes désignés;
- des obstacles physiques à l'emploi.

Toujours dans l'optique d'aider les employeurs sous réglementation fédérale à renforcer sans cesse la culture des droits de la personne dans leurs organisations, le Programme de prévention de la discrimination continuera de promouvoir et de soutenir l'adoption du Modèle de maturité pour les droits de la personne. Le modèle guide les employeurs à chacune des étapes d'un processus visant l'intégration des droits de la personne à tous les aspects de leur organisation et il fournit une feuille de route favorisant un milieu de travail et un effectif diversifiés et respectueux. Ce faisant, il favorise une culture viable des droits de la personne, les employeurs et les fournisseurs de services étant mieux en mesure de résoudre à la source les problèmes liés aux droits de la personne. La Commission fournira des documents de communication, offrira des séances d'orientation et des conseils sur l'utilisation du modèle et surveillera l'atteinte des résultats au moyen de l'indicateur de rendement de l'activité de programme.

Le Programme de prévention de la discrimination contribuera aussi à la priorité de s'attaquer aux problèmes systémiques liés aux droits de la personne au cours de l'exercice 2012-2013. Il dirigera un groupe de travail composé d'employeurs, de syndicats, d'associations médicales et de conseils d'assurance dans l'examen du processus d'évaluation médicale visant à établir l'aptitude à travailler. Les résultats seront diffusés dans la population canadienne en général.

Description de l'activité de programme
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)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
8 838	8 534	8 249

Ressources Humaines (en équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
74	72	70

Résultats attendus des activités 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

Points saillants de la planification

Ce programme favorise l'atteinte du résultat stratégique de la Commission en offrant des services de règlement des différends dans les affaires d'acte discriminatoire présumé par des employeurs sous réglementation fédérale, des syndicats et des fournisseurs de services.

Le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne continuera d'harmoniser ses systèmes et ses outils avec la stratégie élargie de la Commission relative à la résolution des problèmes systémiques. Les plaintes individuelles sont importantes et peuvent souvent avoir une incidence significative, mais la résolution de problèmes de nature systémique a généralement une plus grande incidence sur l'ensemble des Canadiens. Le programme renforcera sa capacité de détecter les problèmes systémiques dès la réception des plaintes et traitera les affaires en ordre de priorité, en fonction des priorités de la Commission et de l'intérêt public.

Dans la foulée de l'abrogation de l'article 67 de la LCDP, un grand nombre de graves problèmes liés aux droits de la personne ont été portés à l'attention de la Commission; la plupart de ces problèmes sont complexes et exigent une interprétation judiciaire. La résolution de ces problèmes pourrait avoir une incidence significative sur les droits des Autochtones au sein de la société canadienne. Dans cette optique, le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne continuera d'élargir son réseau de médiateurs qui connaissent bien les questions autochtones, en vue d'aider les collectivités des Premières nations à régler les différends en matière de droits de la personne au sein de leurs propres collectivités.

Description de l'activité de programme
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)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
6 342	6 144	6 086

Ressources humaines (en équivalents temps plein – ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
69	68	68

Le nombre indiqué d'équivalents temps plein (ETP) est supérieur aux niveaux prévus déclarés antérieurement. Cette hausse s'explique par l'article 29.1(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, entré en vigueur le 26 juin 2011. L'impact du changement à la LGFP est une augmentation de l'ordre de 12 ETP. Les services de soutien internes sont offerts par suite d'un protocole d'entente et incluent les services relatifs aux finances, aux technologies de l'information, à l'approvisionnement, à la rémunération et autres services administratifs. En 2012-2013, la Commission offrira des services de soutien internes à cinq petites agences.

Points saillants de la planification

La Direction générale de la gestion intégrée qui gère les services internes, continuera d'évaluer ses diverses pratiques de gestion et de se conformer à toutes les exigences de l'organisation en matière de rapports, qu'elles soient nouvelles ou révisées. En 2012-2013, la Direction générale de la gestion intégrée mettra en œuvre une méthodologie commune de gestion du risque dans l'ensemble de l'organisation et intégrera la prise en compte des facteurs de risque au processus décisionnel, à la planification des activités, à l'affectation des ressources, aux processus d'établissement des priorités et à la gestion opérationnelle.

En 2012-2013, la Direction générale mettra pleinement en œuvre son plan de sécurité organisationnel mis à jour. Le plan répondra aux besoins propres à l'environnement opérationnel de la Commission. Dans le cadre du processus de mise en œuvre, on effectuera une nouvelle évaluation des menaces et des risques en 2013 aux fins de réévaluer l'environnement actuel et de déterminer si de nouvelles menaces ou de nouveaux risques sont apparus après la mise en œuvre. La Direction générale continuera d'améliorer ses pratiques de gestion de l'information en menant à bien le plan pluriannuel visant à satisfaire à la directive du Conseil du Trésor sur la tenue de registres électroniques (qui entrera en vigueur en 2014).

Renseignements supplémentaires

Faits saillants

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 de la Commission peuvent êtres consultés à l'adresse : http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/rpp_rpp/fs_1213_ef-fra.aspx

État condensé des résultats prospectif

pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)	Variation en dollars	**État prospectif 2012-2013**	État prospectif 2011-2012
Total des dépenses	1 475	**29 564**	28 089
Total des revenues	263	**900**	637
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET	1 212	**28 664**	27 452

La Commission prévoit des dépenses de 28,7 millions de dollars en 2012-2013. La majorité des fonds, soit 10,5 millions de dollars ou 37 p. 100 seront dépensés dans le programme de règlement des différends en matière de droits de la personne. La balance sera consacrée au programme de prévention de la discrimination (5,5 millions de dollars ou 19 p. 100), au programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne (4,7 millions de dollars ou 16 p. 100) et aux services internes (8,0 millions de dollars ou 28 p. 100).

L'augmentation de 1,5 million de dollars entre le total des dépenses de 2011-2012 et celui de 2012-2013 est attribuable à des coûts supplémentaires de salaires générés par une diminution des postes vacants et par les conventions collectives.

L'augmentation de 0,3 million de dollars entre le total des revenus de 2011-2012 et celui de 2012-2013 est attribuable à l'adoption du nouveau paragraphe 29.1(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* le 26 juin 2011. Par conséquent, les revenus de 2011-2012 représentent neuf douzièmes de ceux de 2012-2013.

État condensé de la situation financière prospectif

au 31 mars

(en milliers de dollars)	Variation en dollars	**État prospectif 2012-2013**	État prospectif 2011-2012
TOTAL DES ACTIFS	(197)	**2 572**	2 769
Total des Passifs	230	**5 125**	4 895
Avoir du Canada	(427)	**(2 553)**	(2 126)
TOTAL DES PASSIFS ET DE L'AVOIR DU CANADA	(197)	**2 572**	2 769

Le total de l'actif anticipé est de 2,6 millions de dollars à la fin de 2012-2013. Voici la ventilation de l'actif : montant à recevoir du Trésor (1,6 million de dollars), débiteurs et avances (0,1 million de dollars) et immobilisations corporelles (0,9 million de dollars).

Le total du passif anticipé est de 5,1 millions de dollars en 2012-2013. Voici la ventilation du passif : créditeurs et charges à payer (1,6 million de dollars), indemnités de vacances et de congés compensatoires (1,0 million de dollars) et indemnités de départs (2,5 millions de dollars).

Tableaux supplémentaires

Tous les tableaux de renseignements supplémentaires en version électronique du Rapport sur les plans et priorités 2012-2013 sont disponibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2012-2013/info/info-fra.asp

- Achats écologiques
- Sources des revenus disponibles
- Évaluations à venir (trois prochains exercices)

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