



# Commission canadienne des droits de la personne



Pour la période  
se terminant  
le 31 mars 1997



Présentation améliorée des rapports  
au Parlement – Document pilote

Canada

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 1997

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/25-1997

ISBN 0-660-60311-X



## Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une proposition afin de répartir le document antérieurement désigné comme la *Partie III du Budget des dépenses principal* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* et le *Rapport ministériel sur le rendement*. Elle a également ordonné aux 78 ministères et organismes de présenter ces rapports dans le cadre d'un projet pilote.

Cette décision découle des travaux entrepris par le Secrétariat du Conseil du Trésor et 16 ministères pilotes pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses et de moderniser la préparation de cette information. Ces démarches visant à mieux cibler les résultats et à rendre plus transparente l'information fournie au Parlement s'insère dans une initiative plus vaste intitulée " Repenser le rôle de l'État ".

Ce *Rapport ministériel sur le rendement* répond aux engagements du gouvernement et tient compte des objectifs fixés par le Parlement d'accroître la responsabilisation touchant les résultats. Il couvre la période se terminant le 31 mars 1997 et compare le rendement aux plans présentés par le ministère dans sa *Partie III du Budget des dépenses principal* de 1996-1997.

Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessiteront un travail soutenu dans toute l'administration fédérale. S'acquitter des diverses exigences que comporte la gestion axée sur les résultats – préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et faire rapport sur les réalisations – constitue une composante de base. Les programmes du gouvernement fonctionnent dans des environnements en évolution constante. Étant donné la vogue des partenariats, la prestation de services confiée à des tiers et d'autres alliances, il faudra relever les défis de savoir à qui imputer les responsabilités dans les rapports sur les résultats. Les rapports de rendement et leur préparation doivent faire l'objet de surveillance afin de garantir qu'ils demeurent crédibles et utiles.

Le présent rapport correspond à une étape supplémentaire de ce processus permanent. Le gouvernement entend perfectionner et mettre au point tant la gestion que la communication des résultats. Le perfectionnement découlera de l'expérience acquise au cours des prochaines années et des précisions que les utilisateurs fourniront au fur et à mesure sur leurs besoins en information. Par exemple, la capacité de communiquer les résultats par rapport aux coûts est limitée pour le moment, bien que cet objectif demeure intact.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/fkey.html>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant :

Revue gouvernementale et services de qualité

Secrétariat du Conseil du Trésor

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) Canada

K1A 0R5

Téléphone : (613) 957-7042 - Télécopieur : (613) 957-7044

# **Commission canadienne des droits de la personne**

## **Rapport sur le rendement**

**Pour la période  
terminée le  
31 mars 1997**

## Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une proposition afin de répartir le document antérieurement désigné comme la *Partie III du Budget des dépenses principal* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* et le *Rapport ministériel sur le rendement*. Elle a également ordonné aux 78 ministères et organismes de présenter ces rapports dans le cadre d'un projet pilote.

Cette décision découle des travaux entrepris par le Secrétariat du Conseil du Trésor et 16 ministères pilotes pour donner suite aux engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses et de moderniser la préparation de cette information. Ces démarches visant à mieux cibler les résultats et à rendre plus transparente l'information fournie au Parlement s'insère dans une initiative plus vaste intitulée " Repenser le rôle de l'État ".

Ce *Rapport ministériel sur le rendement* répond aux engagements du gouvernement et tient compte des objectifs fixés par le Parlement d'accroître la responsabilisation touchant les résultats. Il couvre la période se terminant le 31 mars 1997 et compare le rendement aux plans présentés par le ministère dans sa *Partie III du Budget des dépenses principal* de 1996-1997.

Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessiteront un travail soutenu dans toute l'administration fédérale. S'acquitter des diverses exigences que comporte la gestion axée sur les résultats – préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et faire rapport sur les réalisations – constitue une composante de base. Les programmes du gouvernement fonctionnent dans des environnements en évolution constante. Étant donné la vogue des partenariats, la prestation de services confiée à des tiers et d'autres alliances, il faudra relever les défis de savoir à qui imputer les responsabilités dans les rapports sur les résultats. Les rapports de rendement et leur préparation doivent faire l'objet de surveillance afin de garantir qu'ils demeurent crédibles et utiles.

Le présent rapport correspond à une étape supplémentaire de ce processus permanent. Le gouvernement entend perfectionner et mettre au point tant la gestion que la communication des résultats. Le perfectionnement découlera de l'expérience acquise au cours des prochaines années et des précisions que les utilisateurs fourniront au fur et à mesure sur leurs besoins en information. Par exemple, la capacité de communiquer les résultats par rapport aux coûts est limitée pour le moment, bien que cet objectif demeure intact.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/fkey.html>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant :

Revue gouvernementale et services de qualité

Secrétariat du Conseil du Trésor

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) Canada

K1A 0R5

Téléphone : (613) 957-7042 - Télécopieur : (613) 957-7044

## Table des matières

Section I : Mot de la présidente .....	1
Section II : Aperçu .....	3
Rôles, responsabilités et mandat .....	3
Objectifs et priorités .....	3
Organisation et composition du programme .....	4
Structure organisationnelle .....	4
Organisation par secteurs de service .....	5
Contexte opérationnel et initiatives clés .....	7
Section III : Rendement de l'organisation .....	8
A. Attentes en matière de rendement .....	8
Tableau comparatif des dépenses prévues et réelles .....	8
Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles par direction .....	9
Sommaire des crédits votés .....	10
Résumé des attentes en matière de rendement .....	10
B. Réalisations en matière de rendement .....	11
C. Examens clés .....	15
Section IV : Renseignements supplémentaires .....	16
A. Liste des rapports réglementaires de la CCDP .....	16
B. Contacts pour information .....	16
C. Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne .....	16
ANNEXE     Organigramme	

## Section I : Mot de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur le rendement de la Commission canadienne des droits de la personne, pour la période d'avril 1996 à mars 1997.

Les dernières années ont été une période de transition pour la Commission. Afin d'améliorer le service au public et de réduire les dépenses, nous avons pris des mesures pour accroître le rendement dans chacun des principaux secteurs du programme. En outre, nous avons simplifié l'organisation globale de la Commission dans une optique de clarification des rôles et des responsabilités ainsi que d'allègement de la structure de gestion.

La centralisation du processus de traitement des plaintes à l'administration centrale d'Ottawa, qui a commencé en 1995, s'est révélée efficiente. La plupart des enquêtes sont désormais menées à bien dans les neuf mois suivant la date de dépôt de la plainte, et l'arriéré des plaintes a été largement éliminé. Ce sont des réalisations importantes qui reflètent la qualité de notre service au public canadien.

Nous avons aussi amélioré nettement notre rendement grâce à la création de la Direction de la promotion des droits de la personne, en décembre 1996. Cette Direction a pour mission de coordonner le travail des six bureaux régionaux de la Commission et de renforcer nos activités de promotion, d'éducation et de rayonnement dans les collectivités. En effet, l'information et l'éducation du public quant à ses droits et responsabilités sont des éléments clés de notre mandat, et j'y accorde une grande importance. Je suis convaincue que nos efforts de promotion de l'égalité, de la tolérance et du respect contribuent à améliorer la qualité de vie de toutes les Canadiennes et de tous les Canadiens.

À compter de cette année, la Commission assume un nouveau rôle d'envergure, celui d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur sous sa forme révisée en octobre 1996. En octobre 1997, la Commission va commencer à effectuer des vérifications de l'équité en matière d'emploi dans les activités des employeurs du secteur privé et du secteur public qui sont assujettis à la Loi. La Direction de l'équité en matière d'emploi a donc été réorganisée pour préparer la Commission à assumer ce nouveau rôle. Afin que le processus de vérification soit aussi efficace que possible, elle a profité de la période de transition d'un an pour réaliser une série de vérifications pilotes volontaires et pour tenir des consultations avec toutes les parties intéressées, à savoir les employeurs, les syndicats et les groupes d'intervention.

Enfin, la Commission met en place un nouveau cadre de planification qui l'aidera à établir des priorités et des indicateurs de rendement connexes à l'échelle de toute l'organisation, pour travailler de façon plus efficace. Ce rapport est un premier pas en ce sens.

## Section II : Aperçu

### Rôles, responsabilités et mandat

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1978 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et de protéger les individus contre 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 gracée.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de favoriser l'égalité dans le milieu de travail afin que personne ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour d'autres motifs que l'inaptitude et, pour atteindre ce but, de corriger les conditions défavorables à l'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent toutes deux aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte et aux entreprises privées des secteurs du transport interprovincial et des communications.

### Objectifs et priorités

Afin de s'acquitter de son mandat, la CCDP s'est fixé les objectifs suivants :

- ◆ améliorer le processus de traitement des plaintes;
- ◆ mettre en oeuvre le nouveau programme de vérification de l'équité en matière d'emploi;
- ◆ améliorer l'image et la réputation publiques de la Commission et faire mieux comprendre au public les questions relatives aux droits de la personne;
- ◆ conclure des alliances stratégiques avec diverses organisations.

## Organisation et composition du programme

Le Programme de la Commission comprend trois domaines d'activité : la conformité, la promotion et l'équité en matière d'emploi. La Commission enquête sur les plaintes de discrimination quant à l'emploi et à la fourniture de biens et de services habituellement accessibles au grand public pour les motifs énumérés *supra*. Elle enquête aussi sur les plaintes de disparité salariale entre les hommes et les femmes dans les secteurs de compétence fédérale. Les enquêtes sur les plaintes sont menées par le personnel de la Commission, qui soumet ses constatations aux commissaires, chargés de rendre les décisions. Les commissaires étudient les preuves présentées dans les rapports d'enquête, étudient toutes les représentations soumises par les plaignants ou par les mis en cause et décident comment régler chaque plainte. Ils peuvent approuver un règlement conclu dans le cadre de l'enquête, rejeter la plainte faute de preuves de discrimination suffisantes, charger un conciliateur de tenter de régler l'affaire ou la renvoyer au Tribunal des droits de la personne.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit que la Commission effectue des vérifications dans les ministères et organismes fédéraux ainsi que dans les entreprises privées de compétence fédérale pour tenter de déterminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Une fois ces obstacles déterminés, la Commission s'efforce, de concert avec l'employeur, de faire en sorte qu'ils soient éliminés. La Loi est entrée en vigueur en octobre 1996, et les employeurs avaient un an pour se préparer aux vérifications. Au cours de cette période, la Commission a réalisé plusieurs vérifications volontaires afin d'éprouver et de perfectionner ses procédures.

La Commission a le devoir légal de décourager et de réduire la discrimination grâce à l'éducation du public, à des activités de liaison et aux autres moyens qu'elle juge appropriés. Elle s'acquitte de cette responsabilité en produisant du matériel éducatif, en exécutant des programmes d'information, en faisant la promotion des principes des droits de la personne dans les médias et en collaborant avec les groupes communautaires, les syndicats, les employeurs et les fournisseurs de services de tout le pays.

## Structure organisationnelle

La Commission est dirigée par une présidente qui peut être assistée d'un vice-président et comprend un maximum de six autres commissaires, à temps partiel ceux-là, nommés par le gouverneur en conseil. La présidente et le

vice-président sont nommés à temps plein pour une période d'au plus sept ans; les autres commissaires le sont pour une période d'au plus trois ans.

Comme on peut le voir à l'Annexe, les activités du programme de la Commission sont exécutées par les cabinets de la présidente et du secrétaire général ainsi que par les directions suivantes de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi, Promotion des droits de la personne, Politiques et liaison, Services juridiques, Secrétariat exécutif et Services de gestion et du personnel. La Direction de la promotion des droits de la personne coiffe les six bureaux régionaux situés à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax. Cette structure organisationnelle est en vigueur depuis décembre 1996.

### **Organisation par secteurs de service**

Le **Cabinet du secrétaire général** conseille les commissaires et supervise le travail des différentes directions. Le **Secrétariat exécutif** collabore étroitement avec lui pour fournir des services administratifs aux cabinets des dirigeants, coordonner les séances de la Commission, fournir les services de soutien nécessaire à l'équipe de la haute direction et superviser les activités en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

La **Direction de la promotion des droits de la personne**, composée d'employés de l'administration centrale et de ceux des six bureaux régionaux de la Commission, exécute des programmes en vue de promouvoir les principes d'égalité, de faire mieux comprendre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par le public, de l'informer des activités de la Commission et de réduire la discrimination. Elle est aussi responsable des contacts de la Commission avec les médias, de ses activités communautaires et de ses services de rédaction-révision.

Les **bureaux régionaux** sont chargés d'activités d'éducation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils sont le premier point de contact des personnes désireuses de porter plainte pour discrimination et ils aident la Direction des programmes d'antidiscrimination à traiter les plaintes.

La **Direction des programmes d'antidiscrimination** est chargée des enquêtes et de la conciliation sur toutes les plaintes déposées à la Commission, ainsi que du

suivi des règlements d'équité en matière d'emploi. Elle présente les affaires à la Commission, forme le personnel responsable des activités de conformité et établit les normes de rendement et les politiques opérationnelles.

La **Direction de l'équité en matière d'emploi** effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs privé et public, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La **Direction des politiques et de la liaison** est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle se charge du suivi des questions relatives aux droits de la personne. Ses propositions de politiques, ses lignes directrices et ses rapports de recherche contribuent aux décisions de la Commission et facilitent le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant à l'étranger pour les droits de la personne.

La **Direction des services juridiques** est chargée de conseiller la Commission et son personnel sur les questions légales et stratégiques ainsi que sur diverses affaires de droits de la personne. Elle représente la Commission dans les procédures devant le Tribunal des droits de la personne et les instances judiciaires.

La **Direction des services de gestion et du personnel** fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux les services de soutien nécessaires en matière de gestion des biens, de finances, d'informatique, de gestion de l'information ainsi que de planification et d'analyse stratégiques, de même que des services de bibliothèque. Elle fournit aussi des services de soutien dans les domaines de la dotation, de la classification, de la rémunération et des avantages sociaux, des relations de travail, de la formation et de la planification des ressources humaines, des langues officielles ainsi que de la santé et de la sécurité.

## Contexte opérationnel et initiatives clés

Le projet de loi S-5 a été soumis à l'examen du Sénat le 9 octobre, mais certaines importantes modifications de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'ont toujours pas été promulguées. Il faut d'ailleurs que d'autres modifications soient apportées à la Loi, surtout pour garantir le droit d'adaptation raisonnable dans le cas des personnes handicapées — et d'autres personnes — de même que pour abroger les dispositions autorisant la mise à la retraite obligatoire.

La Commission est d'ailleurs aux prises avec d'autres problèmes contextuels :

- ◆ l'environnement général des questions relatives aux droits de la personne demeure litigieux. Plaignants et mis en cause sont plus disposés que jamais à avoir recours aux tribunaux pour protéger leurs intérêts, de sorte que le Tribunal des droits de la personne et les instances judiciaires doivent entendre des affaires plus longues et plus complexes que jamais;
- ◆ la Cour fédérale a imposé des conditions conçues pour assurer l'équité des procédures décisionnelles de la Commission (communication d'information additionnelle aux parties et preuves additionnelles pour étayer les décisions de la Commission);
- ◆ la démarche fondée sur le dépôt de plaintes n'est pas sans poser certains problèmes qui touchent à la parité salariale ;
- ◆ les caractéristiques démographiques du pays évoluent, surtout en ce qui concerne l'expansion des minorités visibles, l'augmentation rapide du nombre de jeunes autochtones et le vieillissement général de la population; et
- ◆ la perception, dans certains milieux, que la législation sur les droits de la personne favorise des « droits spéciaux » pour des « groupes d'intérêts particuliers » au détriment de la majorité des Canadiennes et des Canadiens.

## Section III : Rendement de l'organisation

### A. Attentes en matière de rendement

#### Tableau comparatif des dépenses prévues et réelles

##### Comparaison du total des dépenses prévues et du total des dépenses réelles en 1996-1997, par direction

Direction	(en millions de dollars)						
	ETP	Frais de fonctionnement <sup>1</sup>	Dépenses en Capital	Subventions et contributions votées	Dépenses brutes totales	Moins: Recettes à caloir sur le crédit	Dépenses nettes totales
Cabinets des dirigeants	14	1,590	--	--	1,590	--	1,590
	<b>14</b>	<b>1,558</b>	--	--	<b>1,558</b>	--	<b>1,558</b>
Services juridiques	16	1,498	--	--	1,498	--	1,498
	<b>16</b>	<b>1,438</b>	--	--	<b>1,438</b>	--	<b>1,438</b>
Programmes d'antidiscrimination	56	3,878	--	--	3,878	--	3,878
	<b>53</b>	<b>3,773</b>	--	--	<b>3,773</b>	--	<b>3,773</b>
Équité en matière d'emploi	14	0,958	--	--	0,958	--	0,958
	<b>9</b>	<b>0,762</b>	--	--	<b>0,762</b>	--	<b>0,762</b>
Promotion des droits de la personne	17	1,797	--	--	1,797	--	1,797
	<b>18</b>	<b>1,718</b>	--	--	<b>1,718</b>	--	<b>1,718</b>
Bureaux régionaux	21	1,735	--	--	1,735	--	1,735
	<b>19</b>	<b>1,697</b>	--	--	<b>1,697</b>	--	<b>1,697</b>
Politiques et liaison	5	0,461	--	--	0,461	--	0,461
	<b>5</b>	<b>0,456</b>	--	--	<b>0,456</b>	--	<b>0,456</b>
Services de gestion et du personnel	36	3,508	--	--	3,508	--	3,508
	<b>33</b>	<b>3,470</b>	--	--	<b>3,470</b>	--	<b>3,470</b>
Tribunal des droits de la personne	--	0,352	--	--	0,352	--	0,352
	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
<b>TOTAUX</b>	179	15,777	-	--	15,777	-	15,777
	<b>167</b>	<b>14,872</b>	--	--	<b>14,872</b>	--	<b>14,872</b>

#### Autres recettes et dépenses

Recettes à valoir sur le Trésor	--
	--
Coût des services fournis par d'autres ministères	2,436
	<b>2,436</b>
Coût net du Programme	18,213
	<b>17,308</b>

**Nota:** Les chiffres figurant dans les zones ombrées correspondent aux dépenses réelles en 1996-1997. Ces chiffres reflètent la réorganisation de décembre 1996.

L'excédent budgétaire réalisé en 1996-1997 est largement attribuable au fait que le Tribunal canadien des droits de la personne est devenu une organisation distincte de la Commission et que la mise en œuvre du nouveau Programme d'équité en matière d'emploi a été retardée.

<sup>1</sup>Incluent les cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.

## Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles par direction

(en millions de dollars)

Direction	Réelles 1993-1994	Réelles 1994-1995	Réelles 1995-1996	Total des dépenses prévues 1996-1997	Réelles 1996- 1997
Cabinets des dirigeants	1,199	1,229	1,278	1,590	1,558
Services juridiques	1,477	1,232	1,307	1,498	1,438
Programmes d'antidiscrimination	3,580	3,311	3,701	3,878	3,773
Équité en matière d'emploi	1,136	1,120	1,260	0,958	0,762
Promotion des droits de la personne	1,086	0,926	1,095	1,797	1,718
Bureaux régionaux	3,624	3,289	2,669	1,735	1,697
Politiques et liaison	0,427	0,423	0,401	0,461	0,456
Services de gestion et du personnel	3,122	2,919	3,039	3,508	3,470
	15,651	14,449	14,750	15,425	14,872
Tribunal des droits de la personne	2,369	2,017	2,014	0,352	--
<b>Total</b>	<b>18,020</b>	<b>16,466</b>	<b>16,764</b>	<b>15,777</b>	<b>14,872</b>

Ces chiffres reflètent la réorganisation de décembre 1996.

L'excédent budgétaire réalisé en 1996-1997 est largement attribuable au fait que le Tribunal canadien des droits de la personne est devenu une organisation distincte de la Commission et que la mise en œuvre du nouveau Programme d'équité en matière d'emploi a été retardée.

## Sommaire des crédits votés

Autorisations pour 1996-1997 - Partie II du Budget des dépenses principal

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)

Crédit	1996-1997	1996-1997	1996-1997
	Budget des dépenses principal	Total disponible	Dépenses réelles
<b>Commission canadienne des droits de la personne</b>			
10	Dépenses de programme	14,279	13,376
(S)	Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	1,438	1,493
(S)	Affectation du produit de l'alinéation des biens excédentaires de l'État	--	0,003
<b>Total pour la Commission</b>		<b>15,717</b>	<b>14,872</b>

## Résumé des attentes en matière de rendement

**Avec un budget de 14 175 000 \$ en 1997-1998, la Commission canadienne des droits de la personne**

<b>assure aux Canadiennes et aux Canadiens :</b>	<b>comme le confirment :</b>
<i>La poursuite de l'égalité des chances et de la non-discrimination pour tous les Canadiens</i>	
une sensibilisation accrue des Canadiennes et des Canadiens aux principes des droits de la personne et de l'égalité des chances	une réduction des pratiques discriminatoires
un recours pour les Canadiennes et les Canadiens dont les droits ont été violés	un traitement efficace des plaintes de discrimination individuelle et systémique
l'observation par les employeurs de compétence fédérale de la nouvelle <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	une meilleure représentation des groupes minoritaires dans le milieu de travail

## B. Réalisations en matière de rendement

- ▶ La centralisation et l'informatisation du processus de traitement des plaintes entreprises l'an dernier nous ont permis d'améliorer son efficacité. Ainsi, plus de 50 p. 100 des plaintes déposées à la Commission l'ont été au cours des deux dernières années. La majorité des plaintes déposées à la Commission ont été complétées dans les neuf mois suivant leur dépôt.
- ▶ La toute nouvelle Direction de l'équité en matière d'emploi a mené une longue série de consultations avec les employeurs, les syndicats, les groupes d'intervention, les ministères et organismes fédéraux ainsi que les particuliers intéressés de tout le pays au sujet du cadre de vérification de la conformité qui est censé guider la Commission dans son nouveau mandat d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi dispose que la Commission effectue des vérifications de la conformité des programmes d'équité en matière d'emploi de quelque 425 employeurs de compétence fédérale ainsi que des ministères et organismes fédéraux, qui sont assujettis pour la première fois à des dispositions de ce genre. Sous ce dernier aspect, les consultations avec le Conseil du Trésor ont mené, le 27 janvier 1997, à la signature d'un protocole d'entente précisant le mandat de la Commission à cet égard dans le contexte de la fonction publique. Ces consultations ont été complétées par les vérifications pilotes pour lesquelles 14 organisations du secteur public et du secteur privé se sont portées volontaires afin que la Commission puisse mettre ses procédures à l'épreuve. L'évaluation ultérieure des vérifications pilotes a mené à la mise en œuvre d'une trentaine de recommandations qui permettront à la Commission de raffiner son approche et de simplifier sa démarche. Tout cela a débouché sur la publication d'un document-cadre comprenant la procédure de vérification révisée, les facteurs d'évaluation et un résumé des délais, avant le début des vérifications de la conformité, le 24 octobre 1997. La Direction de l'équité en matière d'emploi compte actuellement neuf agents de vérification de la conformité et trois superviseurs, qui ont entrepris des vérifications de la conformité auprès du premier groupe de 41 employeurs retenus pour la première moitié de l'année. Au cours de l'année civile 1998, la Direction s'efforcera d'effectuer 82 vérifications de la conformité et vérifications de suivi.
- ▶ La Commission a annoncé une politique détaillée à l'égard de la discrimination fondée sur le sida et sur le VIH dans le milieu de travail qui encourage tous les employeurs de compétence fédérale à adopter leurs propres lignes directrices en vue d'assurer le traitement équitable des personnes en cause.

Une série de rapports de recherche préparés par la Commission sur l'accessibilité pour les personnes handicapées a contribué à sensibiliser les ministères et organismes aux problèmes des employés handicapés et permis de leur proposer des solutions.

La Commission a aussi suivi les délibérations parlementaires sur l'orientation sexuelle comme motif de discrimination; elle a présenté des arguments persuasifs et logiques pour faire modifier la Loi en ce sens.

- ▶ Par ailleurs, la Commission s'est efforcée de mettre fin à la dissémination de propagande haineuse véhiculée dans les messages transmis par les entreprises de télécommunications assujetties à l'autorité législative du Parlement. Dans ce contexte, elle a particulièrement réclamé la création d'un tribunal des droits de la personne qui examinerait les allégations qu'un site Internet risque d'exposer les Juifs à la haine et au mépris en raison de leur race, de leur religion et de leur origine ethnique.

En 1996-1997, la Direction de la promotion des droits de la personne s'est efforcée de faire mieux connaître la Commission aux associations communautaires, aux groupes d'intervention pour les droits de la personne, aux organisations commerciales et syndicales, et aux cadres supérieurs, en traitant de questions d'actualité, en expliquant les activités de la Commission et en participant à des initiatives conjointes.

La Commission a d'ailleurs réussi à élargir son champ d'action en collaborant à plusieurs projets avec des partenaires des provinces et d'autres organisations. Par exemple, dans le cadre de son alliance avec différents groupes du Manitoba, 35 000 exemplaires d'une affiche sur les relations inter-rationnelles — *En finir avec la haine* — ont été distribués à presque toutes les écoles urbaines et rurales et à celles des réserves du Manitoba, de la 7<sup>e</sup> année au Secondaire 4.

- ▶ En 1996-1997, les instances judiciaires et le Tribunal des droits de la personne ont rendu plusieurs décisions importantes qui ont contribué à la quête de l'égalité et établi une jurisprudence utile pour l'application efficace de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Dans *Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles c. Canada* (*Santé Canada, Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique*), un Tribunal des droits de la personne a jugé qu'il y avait eu discrimination raciale systémique dans les systèmes de promotion et de sélection des postes de la haute direction à Santé Canada; il a ordonné une révision obligatoire de ces systèmes et fixé des objectifs précis de nomination et de promotion au Ministère. Cette décision est la première d'un tribunal canadien des droits de la personne à conclure à l'existence d'une discrimination raciale systémique dans le contexte de l'emploi, la première à se prononcer sur l'existence d'un "plafond de verre" et la première en dix ans dans laquelle un tribunal ait fixé des objectifs obligatoires d'embauche et de promotion pour un groupe cible donné. Santé Canada a pris des mesures pour exécuter la décision, et des rapports sur ses progrès sont soumis à la Commission.

Dans l'affaire, *Association canadienne des libertés civiles c. Banque Toronto-Dominion*, la Cour fédérale a décidé qu'une politique de dépistage des drogues

applicable à tous les nouveaux employés et à ceux qui revenaient au travail était discriminatoire pour les pharmacodépendants. La Cour fédérale a ordonné le renvoi de l'affaire au Tribunal des droits de la personne pour que celui-ci détermine si la politique était justifiée en raison des exigences opérationnelles. La Banque a interjeté appel à la Cour d'appel fédérale.

Cette décision fait jurisprudence sur l'envergure des activités de dépistage des drogues autorisées dans une situation où la sécurité n'est pas menacée. Si elle est maintenue, elle aura établi les critères à utiliser pour déterminer si un programme de dépistage des drogues chez les employés est autorisable.

L'un des aspects clés des questions de droit afférentes à la discrimination fondée sur la déficience est l'obligation d'adaptation, qui s'entend de la nécessité pour l'employeur ou le fournisseur de services de prendre des mesures pour répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées. Dans *MacNeil (Holmes) c. VG du Canada*, la Cour fédérale a maintenu la décision de la Commission de rejeter une plainte parce que l'employeur avait pris des mesures suffisantes pour s'adapter aux besoins de la plaignante après que celle-ci fut devenue physiquement incapable de s'acquitter intégralement de ses fonctions. L'employeur avait tenté de modifier les fonctions de l'intéressée et il avait longtemps cherché un autre poste pour elle. En fin de compte, il lui a été impossible de modifier les fonctions de la plaignante comme il l'aurait fallu, de sorte qu'il l'a renvoyée.

Cette décision jurisprudentielle a réévalué la notion juridique de l'obligation d'adaptation; elle a déterminé l'envergure des obligations de l'employeur et considérablement clarifié ce point de droit. Elle aura de profondes répercussions sur tous les employeurs et fournisseurs de services fédéraux, ainsi que sur les droits à l'égalité des personnes handicapées.

La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Gibbs v. Battleford & District Co-operative Ltd.*. Il s'agit en l'occurrence de la première affaire de discrimination en matière d'emploi fondée sur une déficience à être entendue par la Cour suprême. M<sup>me</sup> Gibbs avait déclaré être victime de discrimination après qu'on eut cessé de lui verser des prestations d'invalidité à long terme. Elle a une déficience mentale; or, la politique de son employeur prévoyait qu'elle devait être absolument incapable de travailler et qu'elle devait en outre être hospitalisée ou vivre dans une institution analogue pour avoir le droit de continuer à toucher des prestations. En contraste, cette même politique autorisait le versement de prestations aux personnes ayant une déficience physique, sur simple attestation par un médecin ou un spécialiste qu'elles étaient absolument incapables de travailler. La différence entre ces deux applications de la politique a été jugée discriminatoire par la Cour suprême du Canada.

L'arrêt de la Cour suprême est jurisprudentiel puisqu'il reconnaît les obstacles uniques auxquels les personnes ayant une déficience mentale sont confrontées et qu'il établit un cadre d'analyse des allégations de discrimination fondées sur la déficience, et qui aura des répercussions favorables durables pour les personnes handicapées du Canada.

La Commission a continué à participer aux audiences du Tribunal des droits de la personne sur deux importantes affaires de parité salariale. Dans *AFPC c. Conseil du Trésor*, il s'est produit deux faits importants. L'un des syndicats plaignants, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a négocié un règlement de ses plaintes avec le Conseil du Trésor; ses membres ont reçu plus de 80 millions de dollars de salaires rétroactifs. La plainte de l'Alliance de la fonction publique n'a pas encore été tranchée; la Commission et les autres parties ont présenté leurs derniers arguments après 248 jours d'audience, échelonnés d'avril 1991 à avril 1997. Le Tribunal n'a pas encore rendu sa décision.

Dans *AFPC c. Société canadienne des postes*, les audiences au sujet de la plainte déposée sur l'article 11 de la LCDP se sont poursuivies; jusqu'à présent, il y a eu 197 jours d'audience. L'affaire devrait se poursuivre dans l'exercice 1998-1999, voire plus longuement.

Dans *SCFP c. Lignes aériennes Canadien International et Air Canada*, un Tribunal des droits de la personne est saisi d'une question préliminaire sur les demandes de parité salariale d'agentes de bord désireuses de faire comparer leur travail à celui de groupes d'hommes comme les bagagistes et les copilotes. Le Tribunal doit décider si ces groupes composés essentiellement d'hommes et de femmes travaillent dans le même établissement, au sens de l'article 11 de la Loi. S'il juge que c'est effectivement le cas, il sera possible de comparer les salaires de ces deux groupes.

Ces affaires contribuent à l'émergence d'un cadre d'application de la parité salariale dans le domaine fédéral, qui pourrait influencer directement sur le chèque de paye de plusieurs travailleuses.

Plusieurs décisions judiciaires sur les procédures de traitement des plaintes de la Commission vont clarifier le droit et aider celle-ci à continuer de respecter constamment ses principes de promptitude et d'équité dans ce contexte. Par exemple, la Cour fédérale a confirmé la légalité des critères et de la procédure administrative que la Commission emploie pour décider d'instruire ou pas les plaintes déposées après l'expiration du délai normal d'un an. Dans une autre série de décisions, la Cour a clarifié la procédure de la Commission sur la réception des arguments des parties. Enfin, elle a jugé que la Commission est essentiellement libre de fixer ses procédures, en lui reconnaissant une grande latitude pour traiter les plaintes qu'on lui présente.

### C. Examens clés

<b>Résultats des vérifications internes</b>	
Programme des langues officielles :	Les résultats de la vérification ont été entièrement satisfaisants, avec des recommandations mineures qui ont déjà été mises en œuvre.
<b>Examens clés</b>	
Examen organisationnel :	Cet examen s'imposait pour que l'organisation soit reconfigurée afin de s'adapter aux changements opérationnels, comme son nouveau mandat d'application de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , la centralisation du processus de traitement des plaintes et la nouvelle fonction d'extension des bureaux régionaux.
Fonction des communications :	L'examen a consisté à évaluer les aptitudes requises pour la promotion des droits de la personne. Une structure mieux coordonnée et plus efficace de soutien des activités de promotion a été mise en œuvre.

## **Section IV : Renseignements supplémentaires**

### **A. Liste des rapports réglementaires de la CCDP**

Rapport annuel au Parlement à déposer pour ou avant le 31 mars.

### **B. Contacts pour information**

Joanne Baptiste - Directrice, Direction des services de gestion et du personnel  
943-9033

Martine Bélanger - Gestionnaire, Planification stratégique et examen 943-9047

### **C. Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne**

<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	1976-1977, ch. 33, 5.1. (modifié) L.R.C., 1985, ch. 31 (1 <sup>er</sup> Suppl.) L.R.C, 1985, ch. 32 (2 <sup>e</sup> Suppl.)
---	---

<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	1995, ch. 44
---	--------------

# ANNEXE

## Commission canadienne des droits de la personne Organigramme

