



Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2002

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commenant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le Rapport sur les plans et les priorités fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2002

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

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/25-2002

ISBN 0-660-62090-1



Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi rattacher le rendement aux engagements antérieurs, tout en soulignant les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées à l'organisme suivant :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

OU à l'adresse Web suivante : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

**Pour la période se terminant
le 31 mars 2002**

L'honorable Martin Cauchon, c.p., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 : Message de la présidente	1
Section 2 : Sommaire et contexte	3
2.1 Sommaire	3
2.2 Contexte	4
Section 3 : Réalisations en matière de rendement	7
3.1 Plaintes	7
3.1.1 Contexte	7
3.1.2 Résultats obtenus	8
3.1.3 Ressources	15
3.2 Équité en matière d'emploi	17
3.2.1 Contexte	17
3.2.2 Résultats obtenus	19
3.2.3 Ressources	25
3.3 Promotion des droits de la personne	27
3.3.1 Contexte	27
3.3.2 Résultats obtenus	27
3.3.3 Ressources	33
3.4 Services intégrés	35
3.4.1 Contexte	35
3.4.2 Résultats obtenus	35
3.4.3 Ressources	37
Annexe I : Renseignements financiers	39
Tableau 1– Sommaire des crédits approuvés	39
Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	40
Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	41

Section 1 : Message de la présidente

M'étant jointe à la Commission canadienne des droits de la personne au début d'août 2002, c'est avec plaisir que je présente, au nom de ma prédécesseure, ce Rapport sur le rendement pour la période allant du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002.

J'envisage avec enthousiasme les nombreux défis qui nous attendent ainsi que l'occasion de faire rapport au Parlement sur les progrès accomplis et les résultats obtenus dans l'atteinte de nos objectifs. Je serai heureuse de travailler avec les commissaires, le personnel de la Commission et nos nombreux partenaires qui s'intéressent aux droits de la personne au Canada et à la mise en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Tout au long de la période couverte dans le présent rapport, la Commission avait à sa tête M^{me} Michelle Falardeau-Ramsay, présidente, qui était secondée des commissaires Anne Adams, Yude Henteleff, Robinson Koilpillai, Mary Mac Lennan et Kelly Russ.

Mary M. Gusella
Présidente

Section 2 : Sommaire et contexte

2.1 Sommaire

La Commission canadienne des droits de la personne existe depuis près de vingt-cinq ans, et son rôle est d'appuyer le principe selon lequel tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées 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.

Depuis les douze derniers mois, la Commission a réalisé des progrès dans la réduction des obstacles discriminatoires en matière d'emploi et d'accès aux services au sein de la fonction publique fédérale, des sociétés d'État et des entreprises sous réglementation fédérale. Conformément à son mandat, elle a également assuré la promotion de la connaissance des droits de la personne au Canada.

Au cours de l'année, la Commission a obtenu gain de cause dans la première affaire dont le Tribunal a été saisi au sujet de la diffusion de messages haineux dans Internet. Le Tribunal, dans une décision fondamentale, a conclu que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique aux communications par Internet.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission s'efforce également de mettre un terme à la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et dans l'effectif des employeurs du secteur privé qui sont couverts par la *Loi*. La Commission a procédé à 55 nouvelles vérifications au cours de l'exercice 2001–2002, pour un total de 235 vérifications de la conformité couvrant plus de 85 % des travailleurs fédéraux. Au 31 mars 2002, 78 employeurs étaient considérés conformes à la *Loi*. La plupart d'entre eux avaient obtenu ce résultat sans que la Commission ait eu à prendre de mesures d'exécution. Se fondant sur des consultations d'envergure menées auprès d'employeurs, de groupes de revendications et de syndicats, de même que sur les conclusions d'une évaluation indépendante de son programme de vérification de l'équité en matière d'emploi, la Commission a présenté au comité parlementaire chargé d'examiner la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* un rapport détaillé comportant 20 recommandations.

La Commission ne cesse de chercher des moyens de servir plus efficacement les Canadiens et les Canadiennes. Au cours de l'exercice 2001–2002, elle a traité 1 575 plaintes; de ce nombre, 43 % ont été examinées par les commissaires, et plus de

15 % (soit 240) ont été réglées par la médiation ou la conciliation. La Commission a également pris un certain nombre de mesures pour simplifier et améliorer le processus de traitement des plaintes. Elle a notamment créé une section de l'accueil, introduit un processus de médiation préalable à l'enquête, prévu des réunions plus fréquentes de la Commission et fait des efforts pour améliorer les procédures et les instruments de travail. Elle a aussi pris des mesures pour réduire l'arriéré des dossiers et restructurer son Système automatisé de gestion des plaintes (SGP). Elle examine actuellement ses normes de service pour s'assurer que les services qu'elle fournit aux Canadiens et aux Canadiennes ne cessent de s'améliorer.

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a présenté au ministre de la Justice un rapport comportant un certain nombre de recommandations ayant trait au processus de traitement des plaintes. Bien que le gouvernement n'ait pas encore formulé sa réponse, la Commission a d'ores et déjà commencé à réfléchir à la façon dont elle règle les plaintes; au cours du prochain exercice, elle présentera ses propositions au ministre de la Justice.

2.2 Contexte

Aujourd'hui, la Commission est au service d'une population très différente de celle qui existait au moment de sa création, en 1978. Non seulement la population canadienne se caractérise par une plus grande diversité quant à l'origine ethnique et à la religion, mais elle est aussi plus âgée. Le vieillissement de la population soulève des questions en matière de perspectives d'emploi, de retraite obligatoire et d'accès aux services. Si les progrès de la médecine ont permis d'allonger l'espérance de vie et d'améliorer la qualité de la vie de beaucoup de gens, notamment des personnes handicapées, d'autres progrès, comme les nouvelles technologies de la reproduction et les essais génétiques, soulèvent des questions complexes en matière de droits de la personne.

Les commissions des droits de la personne au Canada sont en train de transformer la façon dont elles abordent les problèmes de discrimination. Les plaintes individuelles forment encore une partie importante de leur travail, et elles s'efforcent toujours d'améliorer la qualité de leurs services à cet égard. Elles s'occupent également de prévenir la discrimination en élaborant des codes de pratique, des règlements et des politiques. Par ailleurs, elles adoptent de nouvelles méthodes (des enquêtes publiques, par exemple) pour régler les problèmes systémiques à grande échelle. Dans tous les secteurs gouvernementaux, les nouvelles technologies, comme Internet, facilitent les communications, mais font peser plus lourdement la nécessité de consulter les parties intéressées lors de l'élaboration de politiques. Les commissions doivent trouver des moyens économiques de consulter leurs partenaires qui, très souvent, disposent de peu de ressources et n'ont pas accès à Internet.

L'un des défis que doit relever la Commission consiste à cerner les préoccupations entourant les modifications envisagées aux lois, aux politiques ou aux procédures. Il ne suffit pas de prendre acte des infractions évidentes aux droits de la personne (par exemple, le fait d'exclure d'un programme des personnes d'un certain âge), mais il faut plutôt procéder à des analyses d'impact sur les droits de la personne afin de cibler les effets qui ne sont pas perceptibles à première vue. Par exemple, une modification apparemment neutre des pratiques de sélection de l'Agence des douanes peut avoir un effet disproportionné sur les membres des minorités visibles.

Les Canadiens et les Canadiennes sont de plus en plus sensibles à la protection de leurs droits chez eux et à la promotion des droits de la personne à l'étranger. Le gouvernement du Canada presse les nouvelles démocraties du monde entier de protéger les droits de leurs citoyens. Pour ce faire, ces pays doivent créer des institutions nationales de protection des droits de la personne. Étant donné son expérience et son savoir, la Commission est souvent invitée par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ou par l'Agence canadienne de développement international à venir en aide à ces pays.

Section 3 : Réalisations en matière de rendement

3.1 Plaintes

3.1.1 CONTEXTE

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit, en matière d'emploi et d'accès aux services du gouvernement fédéral, toute discrimination fondée sur l'un des 11 motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, 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 Commission fait également enquête sur les plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe, étant donné que la parité salariale constitue un droit fondamental de la personne et fait partie intégrante de la *Loi*. Les personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination peuvent adresser une plainte à la Commission.

En vertu de la *Loi*, la Commission est tenue de traiter toutes les plaintes qu'elle reçoit. Les commissaires sont saisis de toutes les plaintes signées et doivent rendre une décision à leur égard, parfois à plus d'une reprise. Aux termes de l'article 41 de la *Loi*, ils disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer s'ils doivent traiter ou non certaines plaintes, en fonction de facteurs comme l'existence d'autres voies de recours, la compétence de la Commission et l'opportunité. Il leur incombe d'approuver ou non un règlement conclu par les parties dans le cadre d'une procédure de médiation ou de conciliation, de même que d'autoriser ou non le retrait d'une plainte. Après enquête, ils examinent les faits révélés dans le rapport de l'enquêteur et les observations des parties, puis décident s'il y a lieu de rejeter la plainte, de la renvoyer à la conciliation ou d'en saisir le Tribunal. La Commission et le Tribunal sont des organismes indépendants instaurés aux termes de la *Loi*, et ils jouent des rôles différents dans le traitement des plaintes.

En vertu de la *Loi*, les fonctions attribuées à la Commission sont multiples, et depuis sa création, cette dernière tente de remplir ses responsabilités législatives avec des ressources limitées.

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a présenté au ministre de la Justice un rapport comportant un certain nombre de recommandations concernant le processus de traitement des plaintes. La réponse du gouvernement n'est pas encore publiée, mais la Commission a d'ores et déjà commencé à réfléchir à sa façon de traiter les plaintes; au cours de l'année qui vient, elle présentera ses propositions au ministre de la Justice.

La Commission a proposé des changements au système de traitement des plaintes de disparité salariale. En février 2001, elle a présenté un rapport spécial au Parlement, intitulé *Le temps d'agir : rapport spécial au Parlement sur la parité salariale*. En juin 2001, le gouvernement a formé un Groupe de travail sur la parité salariale, qu'il a chargé d'examiner les dispositions de la *Loi* relatives à la parité salariale (article 11 et lignes directrices connexes). La Commission a suivi de près l'évolution des travaux du groupe de travail; elle a rencontré les membres pour leur présenter ses procédures en matière de vérification de la parité salariale et de traitement des plaintes et pour en discuter avec eux. Le rapport du groupe de travail devrait être publié au printemps 2003.

3.1.2 RÉSULTATS OBTENUS

La Commission a pour objectif de fournir un recours aux victimes de discrimination et de faire modifier les politiques et les pratiques qui peuvent avoir des effets discriminatoires sur des groupes de la population. Elle s'engage à régler les plaintes de façon transparente, rapide et juste.

3.1.2.1 Traiter les plaintes pour discrimination

Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a reçu 1 343¹ plaintes potentielles pour discrimination et en a réglé 1 575. Depuis sa création, la Commission a reçu plus de plaintes qu'elle ne pouvait en traiter, ce qui a entraîné l'accumulation d'un arriéré. À la fin de mars 2002, cet arriéré était constitué d'environ 800 dossiers actifs se trouvant à une étape ou à une autre du processus de traitement des plaintes.

Demandes de renseignements et Service de l'accueil. Chaque année, la Commission répond à plus de 40 000 demandes de renseignements adressées par courrier, par téléphone ou en personne à l'administration centrale (Ottawa) ou à l'un des six bureaux régionaux (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver). Les Canadiens et les Canadiennes sont de plus en plus nombreux à s'adresser à la Commission par courriel. Certains ont seulement besoin d'information. Beaucoup sont aux prises avec des problèmes qui excèdent la compétence de la Commission : dans ce cas, le personnel leur suggère de s'adresser à d'autres organismes qui pourraient les aider. Les demandes de renseignements qui semblent relever de la compétence de la Commission sont confiées à la Section de l'accueil. Un agent d'accueil rassemble d'autres renseignements et détermine si les allégations constituent une plainte de discrimination

¹ Ce nombre inclut la cause centrale, dans un groupe de 998 plaintes, concernant la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique. Ce programme gouvernemental a pour but de fournir du travail dans les pêcheries de Terre-Neuve. La plainte faisait état de présumée discrimination en raison de l'âge dans les critères d'admissibilité à la retraite anticipée.

prima facie aux termes de la *Loi*. Sur les 1 343 plaintes potentielles confiées à la Section de l'accueil en 2001–2002, 54 % ont été fermées après analyse préliminaire et avant qu'un formulaire de plainte soit signé. Les 46 % restant ont donné lieu à des plaintes signées. Quelques-uns de ces dossiers ont été fermés par la Commission, qui a exercé à leur égard son pouvoir discrétionnaire aux termes du paragraphe 41(1) de la *Loi*. Les autres dossiers ont été renvoyés à la médiation ou à l'enquête.

Services de médiation. La médiation préalable à l'enquête permet parfois de régler les plaintes au début du processus. Les médiateurs de la Commission s'assurent que les règlements offrent des solutions aux parties en fonction de leurs objectifs personnels et qu'ils donnent lieu à des changements dans les politiques ou les procédures en cause, dans l'intérêt du public en général.

La Commission possède suffisamment de ressources pour recevoir chaque année environ 550 cas référés à la médiation. De ce nombre, on s'attend annuellement à ce que les médiateurs mènent 320 médiations et qu'environ 200 aboutissent à un règlement.

En 2001–2002, la Commission a offert des services de médiation dans 485 dossiers, et l'offre a été acceptée dans environ la moitié des cas. Sur les 235 médiations menées l'an dernier, 156 (soit 66 %) ont donné lieu à un règlement. Il n'a pas été possible de régler tous les dossiers en raison du retard à combler deux postes de médiateur dans le service.

Services d'enquête. Les plaintes non réglées par la médiation sont confiées à des enquêteurs. L'enquêteur réunit des éléments de preuve et rédige un rapport dans lequel il analyse les données et recommande une décision aux commissaires. La Commission compte suffisamment d'enquêteurs pour régler environ 400 dossiers par an. En 2001–2002, elle a dépassé cet objectif et enquêté sur 577 plaintes, principalement en recourant à des ressources permanentes et contractuelles et en réaffectant des ressources au sein de la Commission.

Services de conciliation. Chaque rapport d'enquête est remis aux commissaires, qui doivent prendre une décision. Si les commissaires décident que les éléments de preuve étayent les allégations formulées dans la plainte, ils peuvent inviter les parties à prendre part à la conciliation, leur donnant ainsi une autre possibilité de régler la question sans passer par le Tribunal. Les parties peuvent s'entendre sur des réparations comme une lettre d'excuses, de la formation, la récupération du salaire perdu, le remboursement des dépenses, l'indemnisation pour préjudice moral. Si une politique discriminatoire était en cause, la réparation peut comporter des changements à la politique ou l'instauration de nouvelles procédures. Les conciliateurs veillent à ce que tout règlement tienne compte de l'intérêt public.

La Commission dispose des ressources pour traiter annuellement 150 dossiers par la conciliation, et dans la moitié des cas, les conciliateurs sont censés aboutir à un règlement. En 2001–2002, le personnel chargé de la conciliation a dépassé son objectif, accueillant 171 conciliations et en réglant la moitié. Des 86 plaintes non réglées, 55 ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et 31 ont été rejetées.

Bilan des plaintes. Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a traité 1 575 plaintes; de ce nombre, certaines ont été abandonnées avant signature, tandis que d'autres ont donné lieu à des plaintes signées nécessitant une décision des commissaires. Le bilan des plaintes est présenté au tableau 1.

Tableau 1 – Bilan des plaintes, 2001–2002

Nombre	%	Résultat
45	3	plaintes n'ont pas été traitées par la Commission (en vertu de l'article 41) parce qu'elles ont été déposées plus d'un an après les présumés actes discriminatoires ou parce que l'on a demandé au plaignant d'épuiser d'abord d'autres voies de recours.
251	16	plaintes ont donné lieu à un règlement par la médiation, après enquête ou par la conciliation.
80	5	plaintes ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne pour audience.
295	19	plaintes ont été rejetées faute de preuve, parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou parce que les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte.
Sous-total 671	43	décisions définitives rendues par les commissaires
904	57	plaintes ont été abandonnées par les plaignants avant signature du formulaire officiel. Ces dossiers ont été fermés sur le plan administratif sans que les commissaires rendent une décision.
Total 1 575	100	plaintes traitées en 2001–2002

3.1.2.2 Le traitement des plaintes de disparité salariale

La parité salariale renvoie au principe « à travail égal, salaire égal ». Quoique peu nombreuses, les plaintes de disparité salariale peuvent toucher beaucoup d'employés et supposer une rémunération rétroactive et des mesures de redressement équivalant à des

millions de dollars. Les enquêtes sont complexes; elles exigent des analyses approfondies et des entretiens avec les employés, les agents négociateurs qui les représentent et les employeurs. De plus, une fois l'enquête terminée, ces plaintes font souvent l'objet de litiges prolongés.

Services de l'accueil. Lorsqu'on a identifié une situation susceptible de justifier une plainte officielle, l'accueil constitue le premier stade du processus de traitement des plaintes. Environ un tiers des dossiers d'accueil donnent lieu à des plaintes officielles. Depuis 1999–2000, le nombre de dossiers d'accueil ayant trait à des problèmes de présumée discrimination salariale dans des secteurs d'emploi à prédominance masculine ou féminine a triplé. Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a accueilli 34 demandes à ce sujet.

Services d'enquête en matière de disparité salariale. La Commission a poursuivi son enquête sur les plaintes de disparité salariale visant un certain nombre d'employeurs sous réglementation fédérale, notamment des entreprises de télécommunications, des employeurs du gouvernement fédéral non couverts par le règlement de 1999 sur la parité salariale conclu entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor du Canada, et certains employeurs plus petits du secteur privé. À la fin de l'exercice, la Commission avait accueilli 37 plaintes de disparité salariale.

Par ailleurs, à la fin de mars 2002, la Commission attendait une décision de la Cour fédérale dans la cause *Syndicat canadien de la fonction publique (Division du transport aérien) c. Les lignes aériennes Canadien International Ltée* concernant l'interprétation de la définition de la notion d'établissement, avant de donner suite aux 23 plaintes individuelles actuellement en attente. La Commission a également reporté l'enquête relative à une plainte déposée en 1984 par l'AFPC contre le Conseil du Trésor, alléguant qu'il existerait une discrimination salariale fondée sur le sexe dans le système d'évaluation des emplois qu'utilise le Conseil du Trésor pour évaluer le travail dans deux groupes professionnels : celui des commis aux écritures et règlements, à prédominance féminine, et celui de l'administration des programmes, à prédominance masculine. À la fin de l'exercice 2001–2002, la Commission s'attendait toujours à ce que le Conseil du Trésor mette en œuvre sa Norme générale de classification (NGC), censée régler la plainte de 1984. Comme suite à la récente décision du Conseil du Trésor concernant la NGC, la Commission réévaluera son approche quant à l'enquête sur la plainte de 1984.

3.1.2.3 Les représentations en justice

La Direction des services juridiques fournit des conseils juridiques au bureau de la présidente, aux commissaires et au secrétaire général ainsi qu'à toutes les directions de la Commission.

La Direction des services juridiques représente la Commission dans les causes dont le Tribunal canadien des droits de la personne est saisi. Le nombre moyen de journées

d'audience pour les affaires de discrimination reste relativement stable (10). Les affaires de disparité salariale, quant à elles, nécessitent généralement des centaines de journées d'audience.

Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a poursuivi la représentation en justice de trois grandes causes en matière de disparité salariale (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action c. Bell Canada, Alliance de la fonction publique du Canada c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*). Toutes ces causes remontent à plus de dix ans. En novembre 2000, la Cour fédérale statuait, dans l'affaire *Bell Canada*, que le Tribunal canadien des droits de la personne n'est pas entièrement indépendant de la Commission. Cette décision, qui a donné lieu à la suspension provisoire de nombreuses audiences, a été ultérieurement renversée par la Cour d'appel fédérale, et les audiences ont repris. Cependant, à la fin de 2001, la Cour suprême du Canada a autorisé Bell Canada à faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Cette cause est extrêmement importante pour la Commission, car elle remet en question sa capacité à énoncer des lignes directrices établissant la mesure dans laquelle les dispositions de la *Loi* s'appliquent à des catégories de causes et la manière dont elles s'y appliquent. La Commission a diffusé des lignes directrices en matière de parité salariale qui se fondaient sur une interprétation de l'article 11 de la *Loi*, un article important pour déterminer la nature et l'ampleur des écarts salariaux.

La Commission a remporté quelques succès notables devant le Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres tribunaux au cours de l'exercice 2001–2002. Le *Rapport juridique* de la Commission, accessible dans notre site Web (www.chrc-ccdp.ca), fournit des renseignements sur toutes les causes et sur leurs répercussions pour les Canadiens et les Canadiennes. Seuls quelques exemples sont présentés ici.

Dans une décision fondamentale, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu, dans *Citron c. Zundel*, qu'un site Web exploité par M. Zundel constituait un mode de transmission de messages haineux au sens de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les audiences du Tribunal se sont étalées sur plus de quatre ans (à raison de 55 jours d'audience) et ont nécessité cinq intervenants et plusieurs contrôles judiciaires par la Cour fédérale. C'est la première fois qu'un tribunal canadien des droits de la personne interprétait l'article 13 relativement à Internet. On a depuis modifié cet article pour y préciser que les communications effectuées au moyen d'Internet et qui exposent des personnes à la haine ou au mépris sont couvertes par la *Loi*.

Dans *Vaid c. Chambre des communes*, la Section de première instance de la Cour fédérale a conclu que le privilège parlementaire n'exclut pas l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés de la Chambre des communes. Cette décision a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

Dans *Irvine c. Forces canadiennes*, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que la décision *Meiorin* s'applique aux actes antérieurs à cette décision. La cause *Meiorin*, au sujet de laquelle la Cour suprême du Canada a tranché en septembre 1999, a modifié l'approche en ce qui concerne la défense dans les cas de plaintes pour discrimination et a instauré un nouveau critère pour déterminer s'il existe une exigence professionnelle justifiée. Dans *Irvine*, le Tribunal a également conclu que les Forces canadiennes doivent prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui en ont besoin, notamment dans le cadre de l'application du principe d'universalité des services. Dans *Kavanagh c. Procureur général du Canada*, le Tribunal a conclu que la politique du Service correctionnel du Canada (SCC) qui interdit aux détenus l'accès à la chirurgie pour changement de sexe est discriminatoire et sans motif justifiable. Le Tribunal a cependant statué que le SCC avait fait la preuve d'un motif justifiable en choisissant de placer les personnes transsexuelles en attente d'une chirurgie dans un établissement correspondant à leurs caractéristiques biologiques plutôt qu'au sexe qu'elles désiraient avoir. Le SCC a pu faire valoir le fait que l'installation, dans une prison pour femmes, de transsexuels masculins en attente d'une opération constituerait un fardeau excessif.

Après un long litige dans l'affaire *Chopra c. Santé nationale et bien-être social* (plainte déposée en 1992), le Tribunal a tranché en faveur de M. Chopra. Il reste à régler la question de la réparation. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, il leur faudra de nouveau se présenter devant le Tribunal pour obtenir une décision.

Dans *Pieters*, l'entente conclue entre le plaignant et le mis en cause, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), touche le traitement des membres des minorités visibles dans les bureaux d'entrée au Canada. M. Pieters alléguait que l'ADRC avait fait preuve de discrimination à son égard alors qu'il revenait en train d'un voyage à New York. Les passagers à bord du train, y compris M. Pieters, ont été questionnés par des agents des douanes à Fort Erie, en Ontario. M. Pieters soutient que contrairement aux autres passagers de race blanche, on lui a posé des questions au sujet de sa citoyenneté et de ses achats et on a fouillé ses bagages. Il affirme que lorsqu'il s'est opposé à ce comportement qu'il jugeait discriminatoire, un agent des douanes l'a insulté d'une façon qu'il a perçue comme étant raciste.

Au fil des ans, la Commission a reçu de nombreuses plaintes des membres des minorités visibles dans lesquelles ces derniers alléguaient avoir été injustement désignés pour subir un deuxième examen dans les bureaux d'entrée au Canada. Toutefois, il est très difficile de vérifier la véracité de telles allégations puisque l'ADRC ne recueille aucune donnée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique des personnes qui font l'objet d'un tel examen. En concluant l'entente dans *Pieters*, l'ADRC a accepté, entre autres choses, de travailler avec la Commission afin d'élaborer et de mettre en œuvre un projet pilote spécial qui permettra de produire des données statistiques (race, couleur, origine nationale/ethnique et sexe) sur les personnes qui arrivent au pays et qui sont soumises à un

deuxième examen, de même que d'analyser les données et de formuler les recommandations pertinentes.

La Commission est fière du fait que, sur les 80 plaintes adressées au Tribunal canadien des droits de la personne au cours de l'exercice 2001–2002, 50 (soit 62 %) ont été réglées avant l'enquête du Tribunal. Dans tous les cas, la Commission veille à ce que les règlements obtenus soient conformes à l'intérêt public.

3.1.2.4 La prestation de services axée sur les besoins des citoyens

La Commission continue de chercher des moyens d'améliorer le processus de traitement des plaintes et ses instruments de travail afin de fournir un meilleur service aux Canadiens et aux Canadiennes.

Normes de service

En avril 2001, la Commission a instauré de nouvelles normes de service couvrant toutes les étapes du processus de traitement des plaintes. On avait tout d'abord prévu examiner les normes après qu'elles aient été appliquées pendant un an. Cependant, à la fin de mai 2001, lorsque les résultats de l'évaluation du milieu de travail de la Commission ont été publiés, on a constaté que les employés avaient soulevé un certain nombre de questions au sujet des normes. On a alors décidé d'entreprendre immédiatement un examen pour déterminer si ces normes étaient raisonnables compte tenu de la charge de travail et des ressources actuelles de la Commission. Il est clair que l'amélioration du service passe nécessairement par une réduction importante de l'arriéré des dossiers de la Commission.

Élimination de l'arriéré

Depuis sa création, en 1978, la Commission a accumulé un arriéré de dossiers relativement aux plaintes pour discrimination. Cet arriéré est attribuable à l'insuffisance des ressources nécessaires au traitement des plaintes dès leur réception et au temps de plus en plus long qu'il faut consacrer à des plaintes de plus en plus complexes. Dans les dernières années, la Commission a réussi à réduire le volume de sa charge de travail au moyen d'une série d'innovations et d'initiatives, mais le nombre de dossiers actifs reste élevé et dépasse la capacité du personnel. À la fin de mars 2002, la Commission avait un arriéré d'environ 800 dossiers actifs. En avril 2002, le Conseil du Trésor a libéré des fonds supplémentaires pour aider la Commission à éliminer son arriéré d'ici quatre ans.

Système automatisé de gestion des plaintes

Le Système automatisé de gestion des plaintes (SGP) de la Commission remonte à 1995. Il constitue le principal outil de travail des agents chargés des plaintes, mais il est aujourd'hui obsolète et a perdu de sa fiabilité. Le Conseil du Trésor a libéré des fonds

spéciaux en avril 2002 pour permettre à la Commission de restructurer le SGP et de remplacer le système statique actuel par un système d'acheminement du travail qui permettra d'automatiser des tâches importantes, de recueillir des données sûres et complètes et d'ouvrir la voie au projet Gouvernement en direct. Le nouveau système aidera les agents à gérer efficacement les dossiers et facilitera la production de rapports de gestion.

3.1.3 RESSOURCES

La Commission a consacré au total 95 équivalents à temps plein (ÉTP) et 10 843 400 \$ au processus de traitement des plaintes.

3.2 Équité en matière d'emploi

3.2.1 CONTEXTE

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, entrée en vigueur le 24 octobre 1996, énonce les exigences législatives qui s'appliquent aux employeurs sous réglementation fédérale. La *Loi* a pour objet de garantir que les membres des quatre groupes désignés — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — sont dûment représentés au sein de l'effectif de chaque employeur en fonction de leur disponibilité dans la main-d'œuvre canadienne. Les employeurs doivent prendre des mesures pour veiller à ce que les décisions d'embauche soient fondées uniquement sur des qualifications valables. Ils doivent mener une enquête auprès de leurs employés, procéder à une analyse de l'effectif pour déterminer s'il existe des écarts de représentation et, lorsqu'ils constatent une sous-représentation, étudier leurs systèmes d'emploi pour cerner les obstacles à l'emploi des groupes désignés. Les employeurs se fondent sur cette étude pour élaborer un plan visant à supprimer les obstacles, à mettre en œuvre des mesures positives pour corriger les effets d'exclusion antérieurs et à fixer des objectifs de recrutement et de représentation.

La *Loi* habilite la Commission à surveiller la conformité à l'équité en matière d'emploi au moyen de vérifications et à prendre les mesures qui s'imposent pour garantir que les employeurs remédient à tout manquement relevé.

La Commission mène des vérifications de la conformité aux douze exigences législatives au moyen de 46 facteurs d'évaluation. Lorsque des manquements sont relevés, des engagements signés sont négociés, et le respect de ces engagements est évalué au cours d'une vérification de suivi. Si la négociation et la persuasion constituent les recours privilégiés par la *Loi*, il est possible que la Commission notifie un ordre à un employeur qui n'exécute pas ses engagements pour l'enjoindre de terminer les travaux requis pour se conformer. En cas de non-conformité à cet ordre, la Commission peut renvoyer la plainte au Tribunal pour qu'il rende une ordonnance. Enfin, un employeur peut demander la révision d'un ordre du Tribunal.

Au 31 mars 2002, la *Loi* s'appliquait à 477 organismes employant 826 000 travailleurs dans les secteurs suivants : 397 employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État de 100 employés ou plus (cela comprend le secteur bancaire, les communications, les transports et d'autres secteurs d'activité comme les mines d'uranium, les sociétés céréalieres et les musées fédéraux); 65 ministères et organismes de la fonction publique fédérale dont l'employeur est le Conseil du Trésor; et 15 employeurs distincts du secteur public employant 100 personnes ou plus (il s'agit d'organismes comme Parcs Canada, l'Office national du film, le Conseil national de recherches et l'Agence des douanes et du revenu du Canada).

Quatre éléments contextuels importants influent ou influenceront sur la réalisation du mandat de la Commission au chapitre de l'exécution. Premièrement, le gouvernement a publié le décret nécessaire qui permet à la Commission de procéder à des vérifications auprès de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), des Forces canadiennes et du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Les vérifications touchant ces grandes organisations, qui emploient plus de 125 000 personnes, ne commenceront probablement pas avant 2003–2004.

Deuxièmement, en novembre 2001, un comité parlementaire a entamé l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (qui doit avoir lieu tous les cinq ans), dont le rapport a été publié en juin 2002. La Commission a présenté un rapport détaillé et des recommandations au comité après avoir largement consulté les parties intéressées. Elle réagira au besoin au rapport du comité.

Troisièmement, de nouvelles données du recensement sur la disponibilité des groupes désignés sur le marché du travail seront publiées au début de 2003. Comme on s'attend à ce qu'elles révèlent certains changements importants par rapport aux estimations antérieures de la disponibilité, la Commission devra avertir les employeurs qu'ils doivent modifier les analyses de leur effectif, même si une vérification a déjà confirmé leur conformité à cette exigence législative.

Quatrièmement, la Commission a confié à Conseils et Vérification Canada le soin de procéder à une évaluation de son programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Les résultats de l'évaluation seront communiqués à la Commission d'ici septembre 2002. La Commission dressera un plan d'action pour donner suite aux recommandations issues de l'évaluation et aux conclusions du comité parlementaire.

La société et l'économie canadiennes risquent d'être touchées à divers degrés si l'on ne parvient pas à atteindre une représentation équitable fondée sur des systèmes d'emploi sans obstacle. Les principaux objectifs sociaux en matière d'équité, énoncés clairement dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les déclarations du gouvernement, ne seront pas atteints tant que l'équité ne sera pas une réalité dans le marché du travail. La discrimination continue empoisonne le marché du travail et entraîne une sous-utilisation des habiletés et des compétences ainsi qu'une augmentation des coûts liés aux programmes sociaux. Tous ces facteurs minent l'avantage concurrentiel du Canada dans l'économie mondiale. De nombreux chefs de grandes entreprises, comme ceux du secteur bancaire, abondent en ce sens.

3.2.2 RÉSULTATS OBTENUS

3.2.2.1 Rapport sur l'équité en matière d'emploi

Pour l'exercice 2001–2002, la Commission avait prévu ce qui suit :

- Examiner le rapport sur l'équité en matière d'emploi des employeurs jugés conformes à la *Loi*, dans les trois mois suivant sa réception, afin d'assurer que des progrès raisonnables sont faits pour combler les écarts.
- Communiquer avec les employeurs qui n'ont pas obtenu de progrès raisonnables dans un délai de six mois après la première évaluation de leur rapport sur l'équité en matière d'emploi, pour réexaminer leur situation et décider s'il y a lieu de relancer la vérification de la conformité.

Évaluation du rendement

Le faible degré de conformité constaté au moment de la plupart des premières vérifications et le temps qu'il a fallu aux employeurs pour parvenir à une conformité intégrale ont retardé la mise en œuvre de l'étape du suivi. On peut démontrer qu'il existe encore de grands secteurs touchés par la sous-représentation dans les effectifs fédéraux, mais on ne peut cerner de secteurs précis que lorsqu'un employeur a comparé ses niveaux de représentation avec les normes de disponibilité sur le marché du travail. Pour mesurer correctement les effets du programme, il faut évaluer au fil du temps la mesure dans laquelle les employeurs conformes à la *Loi* réussissent à faire des progrès raisonnables pour combler les écarts de représentation.

À la fin de mars 2002, seuls 78 employeurs étaient jugés conformes à la *Loi*. La Commission ne pourra procéder à la première évaluation de ce groupe d'employeurs que lorsque leurs rapports sur 2001 seront reçus, c'est-à-dire à l'automne 2002. Cette évaluation portera sur l'année civile 2001 pour le secteur privé et sur l'exercice 2001–2002 pour le secteur public. C'est en prévision de cette tâche que la Commission a élaboré un programme de suivi permettant de procéder à l'analyse nécessaire.

3.2.2.2 Vérifications initiales et de suivi auprès des employeurs

La mesure des résultats prévus par la Commission a trait aux employeurs qui disposeront de systèmes d'emploi leur permettant de devenir de plus en plus représentatifs et d'obtenir une meilleure représentation des quatre groupes désignés. Il s'agit des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification et ayant été jugés conformes à toutes les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Pour l'exercice 2001–2002, la Commission avait prévu ce qui suit :

- Procéder à environ 80 nouvelles vérifications pour porter le total des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification à environ 265. En se fondant sur les expériences antérieures, on prévoyait qu'environ 110 d'entre eux seraient conformes et que l'évaluation des progrès raisonnables serait en cours à leur égard.
- Procéder à des vérifications de suivi dans le délai prévu pour les employeurs tenus de signer des engagements après la vérification initiale.
- Terminer 80 % des vérifications entamées au cours d'une année donnée, dans les délais normalisés de 9 à 11 mois pour les vérifications initiales et de 7 à 12 mois pour les vérifications de suivi. Les vérificateurs procéderont à dix vérifications en bonne et due forme (ou l'équivalent), et leurs supérieurs en feront quatre.

Au cours de l'exercice 2001–2002, on a entamé 55 nouvelles vérifications pour un total de 235. Au total, 78 employeurs ont été jugés conformes. Par ailleurs, 20 autres vérifications ont été annulées à divers stades avant la production d'un rapport de conformité en raison d'un changement important dans le statut de l'employeur (par exemple, l'entreprise a cessé d'exister, l'employeur est passé au-dessous du seuil des 100 employés ou il y a eu fusion d'entreprises).

Lorsque la Commission a lancé son programme de vérification en octobre 1997, elle avait l'intention d'entreprendre des vérifications auprès de tous les employeurs, 412 à l'époque, au cours d'un premier cycle de vérification de cinq ans. Par rapport à la mesure du rendement susmentionnée, la Commission s'attendait à ce que la plupart des employeurs soient conformes ou sur le point de le devenir au moment de la vérification initiale, donc qu'ils disposent déjà de systèmes d'emploi et de plans d'action leur permettant de réaliser des progrès raisonnables en vue de combler les écarts constatés.

Le nombre limité d'employeurs jugés en conformité ou sur le point de le devenir à la fin de la vérification initiale, la charge supplémentaire de travail occasionnée par les prorogations accordées et le temps qu'il faut mettre pour notifier un ordre et vérifier par la suite s'il a été exécuté ont considérablement entamé les ressources de la Commission. L'augmentation du nombre d'employeurs jugés conformes ou sur le point de le devenir (à seulement quelques exigences législatives au moment de la vérification initiale) continue d'être marginale. En dehors de quelques employeurs importants, beaucoup d'employeurs continuent d'attendre que la Commission amorce une vérification avant de mettre formellement en œuvre les mesures requises pour respecter les exigences de la *Loi*.

Le nombre total de vérifications entreprises par la Commission (y compris les vérifications initiales, de suivi et postérieures à la notification d'un ordre) s'est élevé à près de 400, ce qui est conforme à l'objectif initial. Si la plupart des employeurs avaient été conformes ou sur le point de le devenir au moment de la vérification initiale, la

Commission aurait pu atteindre son objectif d'effectuer une vérification auprès de tous les employeurs dans un délai de cinq ans.

Comme le soulignait le rapport de l'an dernier, la stratégie visant à mener des vérifications surtout auprès des employeurs de grande envergure au cours de la deuxième, de la troisième et de la quatrième année du programme fait en sorte qu'environ 85 % des travailleurs sous réglementation fédérale (99,1 % des ministères et organismes du secteur public, 94,7 % des organismes distincts et 80,9 % du secteur privé) assujettis à la *Loi* font actuellement l'objet d'une vérification. Cela comprend les nouveaux employeurs du secteur privé identifiés l'an dernier par Développement des ressources humaines Canada et qui ne seront admissibles à une vérification qu'à partir de cette année.

Dans le rapport sur le rendement de l'an dernier, la Commission avait estimé que 110 employeurs seraient conformes à la *Loi* au 31 mars 2002, c'est-à-dire qu'ils disposeraient de systèmes d'emploi sans obstacle et de plans d'action permettant de réaliser des progrès raisonnables. Dans les faits, à cette date, seulement 78 employeurs étaient conformes. Cet écart est en partie attribuable au fait que dans neuf cas, l'employeur a reçu un ordre de la Commission après une vérification de suivi et que dans trois cas, le dossier a été renvoyé au Tribunal après une vérification postérieure à la notification d'un ordre. À la fin de l'exercice 2002-2003, la Commission prévoit que 120 employeurs seront conformes à la *Loi*.

3.2.2.3 Vérifications de suivi

Au cours de l'exercice 2001-2002, toutes les vérifications de suivi ont commencé conformément au calendrier.

3.2.2.4 Conformité aux normes de vérification

Selon l'évaluation du programme de vérification de l'équité en matière d'emploi effectuée par Conseils et Vérification Canada pour la période d'octobre 1997 à novembre 2001, 44 % des vérifications initiales étaient conformes à la moyenne pour ce qui est de la durée (13 mois), tandis que 40 % des vérifications de suivi respectaient un délai de 11 mois (au lieu de 12), avec une moyenne de 14 mois. Si la non-conformité initiale à plusieurs exigences législatives a contribué au retard de nombreuses vérifications initiales, la plupart des retards des vérifications de suivi sont attribuables au fait qu'il a fallu accorder à la majorité des employeurs une prorogation supplémentaire de trois mois pour achever d'instaurer les mesures nécessaires à la conformité. Rappelons également que la Commission a surtout porté son attention sur les employeurs de grande envergure de tous les secteurs.

La Commission a procédé à 390 vérifications complètes (vérifications initiales, de suivi, postérieures à la notification d'un ordre et vérifications annulées pondérées de 50 %) et a utilisé 41,8 équivalents de vérificateurs depuis quatre ans, ce qui signifie que chaque

vérificateur a effectué 7,2 vérifications par an. Cela ne comprend pas les vérifications menées au cours de l'exercice 2001–2002, qui ne sont pas encore terminées. Cet écart est dû à un ensemble de facteurs. Tel qu'il est expliqué plus haut, la Commission a surtout porté son attention sur les employeurs de grande envergure, notamment sur tous les ministères comptant plus de 100 employés. Ces vérifications sont complexes et exigent plus de temps et de ressources. Par ailleurs, les taux de conformité sont faibles, et la plupart des employeurs ont besoin de délais supplémentaires. Il est probable que la situation se réglera d'elle-même lorsque les vérifications complexes seront terminées.

Tableau 2 – Bilan des vérifications de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2002

VÉRIFICATIONS INITIALES	Secteur privé	Secteur public	Employeurs distincts	TOTAL
Vérifications initiales entreprises	178	48	9	235
Vérifications annulées (pas de rapport)	10	0	0	10
Rapports produits	148	44	3	195
Conformité	3	5	0	8
Vérifications de suivi nécessaires	145	39	3	187
VÉRIFICATIONS DE SUIVI				
Vérifications de suivi entreprises	95	28	2	125
Vérifications annulées (pas de rapport)	10	0	0	10
Conformité	49	12	2	63
Notification d'un ordre	18	4	0	22
Conformité comme suite à la notification d'un ordre	6	1	0	7
Tribunaux	5	2	0	7
TOTAL – CONFORMITÉ	58	18	2	78

Vérifications initiales. Depuis le lancement des premières vérifications en octobre 1997, la Commission a entrepris 235 vérifications initiales et produit 195 rapports. Seulement huit des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ont été jugés en conformité avec la *Loi*, tandis que 187 employeurs ont signé des engagements pour atteindre la conformité dans un délai ne dépassant pas un an. Dix vérifications ont été annulées sans qu'un rapport soit produit en raison d'un changement dans le statut de l'employeur (l'entreprise a cessé d'exister en raison d'une fermeture, l'employeur est passé au-dessous du seuil des 100 employés ou il y a eu fusion d'entreprises).

Vérifications de suivi. Au 31 mars 2002, 125 vérifications de suivi avaient été entreprises, dont 63 ont révélé que l'employeur se conformait à la *Loi* à cette date. La plupart de ces employeurs avaient cependant obtenu une prorogation de délai qui pouvait atteindre trois mois, afin de terminer les travaux requis pour se conformer. Le dernier rapport comportait la même conclusion à ce chapitre. Dix vérifications de suivi ont été annulées sans qu'un rapport soit produit, en raison d'un changement dans le statut de l'employeur.

Vérifications postérieures à la notification d'un ordre. Si les employeurs ne réalisent pas leurs engagements et ne peuvent terminer les travaux requis pour se conformer après avoir obtenu une brève prorogation, la Commission peut leur donner un ordre officiel les enjoignant de terminer les travaux pour une date précise. À la fin de la période d'étude, la Commission avait notifié 20 de ces ordres (dont deux pour d'autres raisons). Au 31 mars 2002, sept vérifications postérieures à la notification d'un ordre avaient donné lieu à une conclusion de conformité, et la Commission avait renvoyé quatre cas au Tribunal (dans les quatre cas, les employeurs avaient demandé au Tribunal de réexaminer l'ordre; l'un d'eux a retiré sa demande, mais son cas a ultérieurement été renvoyé au Tribunal par la Commission). Il n'y a encore eu aucune audience relativement à ces cas.

Vérifications annulées — pondérées à 50 %. Les vérifications en cours et qui ont été ultérieurement annulées ont été comptées comme demi-vérifications. En effet, au moment de l'annulation, ces vérifications en étaient à des stades différents, et l'on a jugé que 50 % représentait une moyenne raisonnable.

3.2.2.5 Programmes de sensibilisation et de coopération

Pour l'exercice 2001–2002, la Commission s'était engagée à ce qui suit :

- Faire comprendre aux employeurs la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, leurs responsabilités à cet égard et le rôle et les responsabilités de la Commission en créant et en distribuant une documentation claire et des guides de vérification, en plus d'organiser au moins 40 présentations et ateliers par an pour les employeurs et les spécialistes privés et publics de l'équité en matière d'emploi.

- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de consultation auprès des employeurs, des syndicats et des groupes de revendications sur les répercussions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du programme d'exécution de la Commission. Les résultats de la consultation alimenteront la révision législative exigée cinq ans après l'entrée en vigueur de la *Loi*.

Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a dépassé son objectif en présentant plus de 45 exposés, séances de formation et ateliers, surtout auprès des employeurs et des employés participant activement aux initiatives d'équité en matière d'emploi. D'après une enquête effectuée auprès des employeurs dans le cadre de l'évaluation du programme de vérification de l'équité en matière d'emploi, 38 % avaient participé à un atelier ou un exposé de la Commission sur l'équité en matière d'emploi et 89 % estimaient que cela leur avait été assez ou très utile. L'enquête a également révélé que 96 % des employeurs interrogés avaient consulté le document de la Commission intitulé *Document cadre : vérification de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et que 87 % avaient consulté l'*Étude des systèmes d'emploi : Guide sur le processus de vérification*; respectivement, ils estimaient que cela leur avait été assez ou très utile dans des proportions de 99 % et 97 %. Dans l'ensemble, les employeurs trouvaient que les sources d'information de la Commission étaient les plus utiles.

En octobre 2001, la Commission a publié un document intitulé *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif*. Il s'agit d'un guide exhaustif sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et sur l'élaboration d'une politique générale d'adaptation. Au 31 mars 2002, une entente a été conclue avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vue d'afficher le chapitre 8, fondamental, du *Guide de la mise en œuvre* de la Commission sur le site Web de DRHC afin que les employeurs y aient plus facilement accès. Il existe également un lien vers le texte sur le site Web de la Commission. Cette entente constitue une preuve tangible du solide partenariat en vigueur entre DRHC et la Commission concernant la réalisation du mandat relatif à l'équité en matière d'emploi.

3.2.2.6 Révision législative

À l'automne 2001, la Commission a mis la dernière main à un document de travail sur les recommandations qu'elle se proposait de soumettre au comité législatif chargé de la révision de la *Loi*. En janvier et février 2002, la Commission a organisé de vastes consultations auprès de groupes d'employeurs, d'organisations syndicales, de groupes de revendications et d'organisations non gouvernementales (ONG) représentant les quatre groupes désignés ou leur fournissant des services. Elle a également affiché ce document de travail sur son site Web et a invité les visiteurs à lui faire part de leurs commentaires.

S'appuyant sur les résultats de cette consultation, la Commission a produit son rapport, publié le 31 mars 2002 et intitulé *Examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport et recommandations présentés au Comité permanent du*

développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des Communes. Ce document comportait 20 recommandations approuvées par la Commission. En outre, avant le 31 mars 2002, des représentants de la Commission ont comparu à deux reprises devant le comité législatif pour le renseigner sur la procédure de vérification de la conformité appliquée par la Commission.

3.2.3 RESSOURCES

La Commission a consacré 34 équivalents à temps plein (ÉTP) et 2 542 700 \$ à la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

3.3

Promotion des droits de la personne

3.3.1 CONTEXTE

Aux termes de la *Loi*, la Commission a pour mandat d'élaborer et de diriger des recherches et de promouvoir dans la population la compréhension des principes relatifs à la protection des droits de la personne ainsi que du rôle de la Commission. Elle fournit également des conseils sur les politiques, les procédures et les pratiques touchant les droits de la personne aux ministères et organismes du gouvernement fédéral, ainsi qu'aux organismes de la société civile. En contribuant à transformer les mentalités à l'égard des droits de la personne, la Commission participe à la réduction des pratiques discriminatoires dans le milieu de travail et à la prestation de services pour tous les Canadiens et les Canadiennes.

La Commission appuie également les efforts de la collectivité internationale pour promouvoir et protéger les droits de la personne en fournissant de l'aide et des conseils à d'autres institutions vouées à la protection des droits de la personne à l'étranger, ainsi qu'en appuyant la création d'un réseau international d'institutions nationales. De plus, elle suit l'évolution des droits de la personne partout dans le monde afin de s'assurer que le Canada respecte ses obligations internationales à cet égard.

Au cours de sa séance de planification stratégique, à l'automne 2001, la Commission a déterminé que l'invalidité et la race seraient les enjeux prioritaires pour l'exercice 2002–2003. Elle a aussi élaboré un plan de promotion pour donner un cadre à ses activités de promotion et de communications.

L'administration centrale et les bureaux régionaux de la Commission doivent veiller à la promotion des droits de la personne en comptant sur un budget très limité. Les succès remportés sont largement attribuables au dévouement du personnel et aux partenariats, et non à des programmes et à des systèmes suffisamment financés.

3.3.2 RÉSULTATS OBTENUS

La Commission demeure en contact avec les médias et cherche d'autres occasions de sensibiliser les Canadiens et les Canadiennes à la question des droits de la personne. Cependant, mesurer les résultats des activités de promotion et de sensibilisation (par exemple, au moyen d'enquêtes et de groupes de discussion) est souvent difficile et coûteux, notamment en raison des niveaux de référence relativement faibles. La Commission continue de donner suite à son Plan de communication stratégique, concentrant ses efforts promotionnels sur trois activités principales : faire passer le message des droits de la personne auprès d'auditoires visés, participer à des activités externes et élaborer et

diffuser de l'information, notamment sous la forme de séances de formation à l'intention des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

En outre, la Commission s'occupe activement de promouvoir l'instauration de politiques associées à la protection des droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger. Elle prépare des publications, des observations et des documents de consultation, conseille des comités et des groupes de travail et fournit des conseils en matière de recherche et de politique à des organismes étrangers et canadiens.

3.3.2.1 Le Plan de communication stratégique

Transmettre le message des droits de la personne

Au cours de l'exercice 2001–2002, la présidente et les cadres supérieurs de la Commission ont rencontré des fonctionnaires fédéraux élus et des cadres supérieurs du gouvernement et du secteur privé pour discuter de questions ayant trait aux droits de la personne. L'une des questions les plus importantes l'an dernier, selon la Commission, a été l'adoption de la *Loi antiterroriste*. La présidente a fait part de ses préoccupations au Comité permanent de la Chambre des communes sur la justice, en plus d'écrire au ministre de la Justice et de faire une déclaration publique à ce sujet.

À l'automne 2001, la présidente a comparu devant le Sénat pour parler du rôle de la Commission et de son mandat. En novembre, elle a comparu devant le Comité sénatorial des droits de la personne pour proposer au gouvernement des moyens de concrétiser, au Canada, ses obligations internationales en matière de droits de la personne.

Activités externes

Pour sensibiliser la population aux droits de la personne, la Commission a participé à un certain nombre d'événements et en a coparrainés dans tout le Canada. Elle a organisé plus d'une centaine de séances d'information et d'ateliers dans tout le pays, de concert avec des employeurs, des syndicats, la Commission de la fonction publique, des centres de formation et des écoles, pour sensibiliser les employeurs, les employés et les étudiants aux questions relatives aux droits de la personne et à la nécessité de créer une population active représentative et ouverte à tous. Par exemple, en Colombie-Britannique, le personnel de la Commission a participé aux travaux d'un comité mixte, composé de membres de la Commission des droits de la personne et du ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, en vue d'octroyer des subventions à des écoles de la province pour qu'elles entreprennent des projets locaux ayant pour objet les droits de la personne. En Alberta, la Commission et le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights ont organisé des activités récréatives tout l'été, au cours desquelles près d'un millier de jeunes ont enrichi leurs connaissances au sujet des droits de la personne et de la résolution des conflits.

La Commission a également participé à certains événements marquants pour les droits de la personne, par exemple la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées (en mai), la Journée nationale des Autochtones (en juin), la Journée internationale des populations autochtones (en août), la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté (en octobre), la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, la Journée internationale des personnes handicapées et la Journée internationale des droits de l'homme (en décembre), la Semaine internationale de la femme et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (en mars).

Élaboration et diffusion de l'information

Employeurs. La Commission a produit deux nouvelles publications conçues pour aider les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à comprendre et à remplir leurs responsabilités aux termes de la loi sur les droits de la personne. *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif*, dont il a été question plus haut, propose un modèle de politique et de procédures pour l'adaptation du milieu de travail. *Le Recueil de décisions – Discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique*, contribution à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, décrit les types de plaintes, de recours et de réparations qui permettent de réagir à la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. Cette publication aidera les employeurs et les fournisseurs de services à reconnaître les comportements discriminatoires et à y réagir.

Médias. Les activités de la Commission ont été signalées dans les médias, notamment lorsqu'elles avaient trait aux décisions faisant suite à des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. La Commission a diffusé 32 communiqués de presse au cours de la période observée; la plupart d'entre eux soulignaient des décisions rendues par les tribunaux. La Commission a également commenté la politique du gouvernement, notamment les décisions du gouvernement fédéral visant à élargir la portée des lois contre la propagande haineuse et à présenter des lois antiterroristes.

Gouvernement du Canada en direct

La Commission a pour mission de fournir des services en direct complets et intégrés aux Canadiens et aux Canadiennes qui désirent avoir accès à de l'information et à des services, selon ce qui leur convient, quel que soit l'endroit où ils vivent ou travaillent. Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a commencé à se renseigner sur la façon dont elle pourrait offrir ses principaux programmes dans le cadre d'un système en ligne amélioré et universel, ainsi que sur les coûts qui s'ensuivraient. Ces progrès dépendent de la disponibilité de ressources supplémentaires pour cette initiative gouvernementale. Entre-temps, la Commission continue de développer son site Web qui lui permet de promouvoir les valeurs associées aux droits de la personne auprès des Canadiens et des Canadiennes.

Création de partenariats

La Commission recherche et établit des partenariats avec divers groupes et organismes pour fournir des conseils sur les questions relatives aux droits de la personne et pour régler des problèmes d'intérêt commun. Voici quelques exemples d'activités entreprises par la Commission au cours de l'exercice 2001–2002.

La Commission a poursuivi sa collaboration avec l'association des commissions provinciales et territoriales des droits de la personne pour consolider le respect des droits de la personne dans tout le Canada, par l'entremise de l'Association canadienne des commissions et Conseil des droits de la personne (ACCCDP). Elle a travaillé en collaboration avec l'ACCCDP pour comparer l'évolution des politiques et accroître la capacité des institutions vouées aux droits de la personne à faire face à des préoccupations communes comme le racisme et les droits économiques, sociaux et culturels. La Commission collabore activement avec les partenaires du Réseau d'éducation publique de l'ACCCDP. Au cours de l'année écoulée, ces partenaires ont recensé tous les programmes d'éducation et de sensibilisation du public au sein des commissions fédérales, provinciales et territoriales des droits de la personne. Cet inventaire permettra de cerner les lacunes dans les outils de sensibilisation du public relativement aux droits de la personne et de déterminer les secteurs où les commissions pourraient mettre leurs ressources en commun.

La Commission a travaillé en partenariat avec l'Office des transports du Canada (OTC) pour régler des questions d'intérêt commun et coordonner les aspects de compétence commune, comme les enquêtes sur les plaintes touchant les obstacles à la mobilité des voyageurs handicapés. À titre de membre du comité consultatif de l'accessibilité de l'OTC, la Commission a participé à l'élaboration continue des règlements, des codes de pratique et des lignes directrices pour le secteur des transports qui sont préparées par l'Office et qui concernent l'accessibilité des systèmes de transport au Canada. La Commission a aussi été membre du comité consultatif du ministre des Transports, qui a conseillé le ministre au sujet des problèmes des voyageurs handicapés, et elle a participé à l'élaboration de codes de pratique et de règlements.

Des employés de la Commission canadienne des droits de la personne ont participé aux travaux de divers comités et groupes de travail créés dans le cadre du Plan d'action du gouvernement du Canada concernant les personnes handicapées, notamment le comité directeur des sous-ministres-adjoints, le groupe de travail interministériel sur la responsabilité, le sous-comité de l'accès et le groupe de travail sur l'inclusion. Ces groupes ont supervisé la création du premier rapport fédéral sur la condition des personnes handicapées, dans le but d'améliorer l'employabilité des personnes handicapées et d'éliminer les obstacles à leur participation. Par ordonnance du Tribunal dans l'affaire *Nancy Green c. Commission de la fonction publique, Secrétariat du Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines*, la Commission canadienne des droits de la personne a collaboré avec ces organisations, par l'entremise d'un groupe de travail

interministériel, pour créer un programme d'éducation et de formation à l'intention de tous les fonctionnaires sur l'adaptation du milieu de travail aux besoins des personnes ayant des troubles d'apprentissage.

La Commission est membre du Comité interministériel fédéral (CIF) de l'éducation du public, qui fait la promotion de la diversité dans tout le pays et veille à la cohérence des messages dans l'ensemble des ministères fédéraux. Elle a collaboré avec le CIF pour élaborer les critères de financement des projets d'éducation et de sensibilisation du public destinés à appuyer la cohésion sociale, le respect et la diversité.

La Commission a également participé à l'initiative Partenaires pour la coopération internationale, sous la direction du Centre canadien de gestion, afin d'améliorer la coordination et la coopération entre les programmes internationaux d'autres ministères du gouvernement. Des partenariats ont également été conclus avec la société civile concernant notamment des consultations sur des questions associées aux femmes détenues dans des prisons fédérales, sur les tests de dépistage de drogues, sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et sur les personnes handicapées.

3.3.2.2 Initiatives stratégiques

La Commission a publié le *Recueil de décisions – Discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique*, qui présente des exemples de ce que les employeurs devraient faire pour remplir leurs responsabilités aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission a également produit un guide sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et a organisé un certain nombre de séances de formation au sujet du guide pour aider les employeurs à créer leurs propres politiques et procédures à ce chapitre. La première phase des consultations publiques menées par la Commission sur la Politique relative à l'embauchage préférentiel des Autochtones est terminée, tout comme le sont les consultations sur la Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool. Les deux politiques seront diffusées au cours de l'exercice 2002–2003.

La Commission a entamé une étude pour examiner les problèmes systémiques en matière de droits de la personne auxquels se heurtent les femmes détenues dans des établissements fédéraux; elle a consulté plus de 60 représentants d'organisations gouvernementales et non gouvernementales et d'organisations de détenues. Ce travail se poursuivra au cours de l'exercice 2002–2003.

La Commission a poursuivi ses travaux en vue de se préparer à la réponse du gouvernement faisant suite au rapport du Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* publié en juin 2000. Des rapports de recherche internes ont été préparés sur le bien-fondé des propositions du Comité d'examen, notamment le recours à des enquêtes publiques, à des systèmes de responsabilité internes en matière de droits de

la personne et à des analyses comparatives des procédures en vigueur dans d'autres commissions des droits de la personne.

Pour garantir une réponse rapide aux questions issues de plaintes officielles et aux questions en matière de droits de la personne soulevées par les lois, les procédures et les politiques proposées par le gouvernement, la Commission a élaboré une étude démographique des nouvelles tendances en matière de droits de la personne au Canada ainsi qu'une analyse de la conjoncture concernant les principales questions associées à ces droits. La présentation de la Commission au comité parlementaire chargé d'étudier le projet de loi C-36 (loi antiterroriste) répond à un enjeu émergent : la Commission y rappelle qu'il est indispensable de ne pas compromettre les droits de la personne sous prétexte de faire face à la menace du terrorisme.

Appuyer et consolider les institutions de défense des droits de la personne à l'étranger (Programme international)

L'objectif central de la Commission au chapitre des activités internationales est la création de relations d'aide mutuelle entre les institutions de défense des droits de la personne. La Commission intervient à l'échelle internationale par l'entremise des Nations Unies et du Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques et de la Francophonie et, à l'échelle bilatérale, en aidant d'autres commissions. Généralement, ces initiatives sont entreprises à la demande et grâce au financement du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ou de l'Agence canadienne de développement international.

Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a continué à jouer un rôle de premier plan au sein du Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales et au sein du Sous-comité d'accréditation du CIC, veillant à ce que les institutions nationales de défense des droits de la personne se conforment aux normes internationales reconnues en matière d'indépendance et d'impartialité. À titre de représentante régionale au Sous-comité, elle a soumis avec succès la candidature des institutions nationales de défense des droits de la personne de l'Équateur, du Guatemala et du Venezuela, qui sont désormais membres du CIC.

La Commission a participé à la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue en Afrique du Sud à l'automne 2001, et elle a présidé les négociations entourant la Déclaration des institutions nationales de défense des droits de la personne.

La première assemblée générale du Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques a eu lieu en mars 2002 et a été suivie par une conférence sur le travail des institutions nationales de l'hémisphère en matière de protection des droits des peuples autochtones. La Commission canadienne des droits de la personne a été élue présidente de la première assemblée générale et elle collaborera

étroitement avec la Commission nationale des droits de la personne du Mexique et d'autres membres pour faire avancer le travail du réseau.

La Commission a profité de la création du Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques pour améliorer la coopération bilatérale avec les commissions des droits de la personne du Mexique, de la Bolivie et du Pérou, et elle consolidera le réseau pour favoriser l'échange d'information, faciliter la formation du personnel, entreprendre des projets communs, organiser des réunions et des séminaires régionaux et partager les meilleures pratiques dans tout l'hémisphère.

Depuis août 1996, la Commission collabore avec la Commission indonésienne des droits de la personne pour améliorer la capacité de celle-ci à mener des recherches et des enquêtes, à protéger et à promouvoir les droits de la personne et à sensibiliser la population à cet égard. Au cours de l'exercice 2001–2002, le projet comportait l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme d'éducation et d'une campagne de sensibilisation du public à l'égard des droits de la personne, ainsi que la visite d'un gestionnaire supérieur de la Commission en Indonésie pour aider la Commission indonésienne à développer sa capacité de gestion.

La Commission a renouvelé son projet bilatéral avec la Commission indienne des droits de la personne. Des agents de la Commission se sont notamment rendus en Inde à l'automne 2001, et la première phase du projet, qui portait sur les personnes handicapées, a été mise en œuvre. La Commission a également lancé un projet de coopération technique avec la Commission népalaise des droits de la personne, envoyant une mission d'introduction et élaborant un projet axé sur le processus de traitement et de suivi des plaintes qui sera instauré à partir de 2002–2003.

La Commission a accueilli des stagiaires et reçu de très nombreuses délégations en provenance de la Russie, du Nigéria, de la Tunisie, de l'Ouganda, du Portugal, du Rwanda, de la Bulgarie, d'Israël, de la République tchèque, du Japon, de l'Éthiopie, de l'Indonésie, de la Chine, de l'Union européenne, de Madagascar et d'autres pays.

3.3.3 RESSOURCES

La Commission a consacré 27 équivalents à temps plein (ÉTP) et 3 319 200 \$ à la promotion des droits de la personne.

3.4 Services intégrés

3.4.1 CONTEXTE

Les Services intégrés englobent des services dans les secteurs des ressources humaines, des finances, de la planification stratégique et opérationnelle, de la vérification et de l'évaluation, de la gestion des biens, de la technologie et de la gestion de l'information, notamment la bibliothèque spécialisée de la Commission. Leur objectif est d'alimenter la vision relative au mandat officiel de la Commission et de faciliter la concrétisation de cette vision en fournissant les conseils, les instruments et les procédures nécessaires.

3.4.2 RÉSULTATS OBTENUS

Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission canadienne des droits de la personne a contribué à la concrétisation des engagements formulés dans le document du Conseil du Trésor intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes – Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*.

3.4.2.1 Services intégrés

Nouveau financement

Un plan d'activités présenté au Secrétariat du Conseil du Trésor a permis d'obtenir des fonds supplémentaires spéciaux de l'ordre de 11,8 millions de dollars pour une période de quatre ans. Ces fonds permettront de créer de meilleurs systèmes de suivi pour la gestion des dossiers et la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, de réduire le volume de plaintes et d'élargir la capacité juridique de la Commission à traiter les plaintes adressées au Tribunal canadien des droits de la personne.

Fonction de contrôleur moderne

Stratégie d'information financière (SIF). La Commission a intégralement mis en œuvre sa Stratégie d'information financière (SIF), élaboré les politiques et procédures financières qui y sont reliées et fourni la formation adéquate au personnel. De nombreux rapports annuels sont produits pour répondre aux nouvelles exigences du SIF. Par ailleurs, la Commission participe aux travaux d'un groupe de concertation composé de huit petits organismes qui mettent leurs ressources en commun et qui partagent un processus décisionnel concernant les futures améliorations au système.

Amélioration de la planification et de la reddition de comptes. Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a consolidé sa planification stratégique et opérationnelle et son système de reddition de comptes, des éléments essentiels à l'amélioration de sa responsabilisation. Il s'agissait de cibler les priorités stratégiques et

d'aligner les plans opérationnels et les budgets de façon à concrétiser au mieux ces priorités.

Vérification et évaluation internes. La Commission a poursuivi la mise en œuvre de son plan de vérification et d'évaluation. Elle a terminé une évaluation du programme de vérification de l'équité en matière d'emploi. La méthodologie comportait une première enquête auprès des employeurs, des entrevues avec différentes parties intéressées et un examen de la documentation. La Commission s'est servie des résultats pour élaborer son rapport à l'intention du Comité permanent de la Chambre des communes sur le développement des ressources humaines et la condition des personnes handicapées, qui était chargé de l'examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Amélioration de la sécurité

À la suite de la tragédie du 11 septembre 2001, la Commission a pris un certain nombre de mesures préliminaires pour améliorer la sécurité et a procédé à une évaluation exhaustive des menaces et des risques à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux. Les recommandations issues de cette évaluation seront mises en œuvre cette année. Les employés ont reçu une formation concernant les procédures d'urgence, le traitement du courrier et les mesures à prendre en cas de violence en milieu de travail.

3.4.2.2 Ressources humaines

Évaluation du milieu de travail

En réponse à une évaluation du milieu de travail effectuée et partagée avec tout le personnel au début de la période observée, les cadres de la Commission et les représentants du personnel se sont entendus sur un plan d'action qu'ils ont conjointement élaboré. Au 31 mars 2002, tous les éléments du plan d'action avaient été concrétisés ou étaient sur le point de l'être. Un Conseil consultatif sur le milieu de travail permet d'entretenir le dialogue et de prendre des mesures relativement à diverses questions d'importance en milieu de travail.

Étant donné les préoccupations signalées dans l'évaluation du milieu de travail, la Commission a temporairement réaffecté des ressources internes pour consolider et élaborer des instruments de travail afin d'améliorer la gestion des ressources humaines (dotation, classification, formation et rétroaction des employés). Pour promouvoir et favoriser de bonnes relations de travail entre les cadres et les employés et pour améliorer le programme de développement de carrière et d'avancement professionnel, la Commission a instauré l'automne dernier un nouveau système d'évaluation du rendement. Par ailleurs, afin d'orienter le personnel et de garantir l'instauration de pratiques justes, transparentes et cohérentes, la Commission a élaboré plusieurs nouvelles politiques et procédures dans les domaines suivants : équité en matière d'emploi, évaluation du

rendement, nomination/rémunération intérimaire, heures supplémentaires et temps compensatoire, report et paiement intégral des congés annuels.

La réponse à l'évaluation du milieu de travail et l'augmentation de l'investissement dans la gestion des ressources humaines commencent à donner des résultats. Au cours de la période observée, presque tous les postes de cadres supérieurs et intermédiaires ont été dotés à titre permanent et non intérimaire; le nombre de postes vacants a diminué de 30 % et des modifications à la classification ont été apportées à la suite d'un certain nombre d'examen. Le taux de roulement annuel est passé de 63 %, pendant la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 mars 2001, à 36 % pour la période allant du 4 avril 2001 au 31 mars 2002. La Commission suivra la situation de près pour éviter que le taux de roulement ne remonte.

Un nouveau système d'information sur les ressources humaines (SIRH) permet de rendre compte de tous les aspects de la gestion des ressources humaines (classification, langues officielles, équité en matière d'emploi, congés, formation, sécurité et conflits d'intérêts). Certaines améliorations ont été apportées durant la période observée, notamment l'accès des employés à leur solde de congés dans l'intranet et la production de rapports trimestriels à l'intention des gestionnaires pour faciliter la gestion des congés.

La Commission continuera de participer à toutes les grandes initiatives du gouvernement et à les promouvoir, qu'il s'agisse des résultats de l'Enquête auprès des fonctionnaires fédéraux, de la réforme de la classification ou de la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Devenir une organisation axée sur l'apprentissage

La Commission s'est engagée à favoriser l'instauration d'une culture de l'apprentissage qui intègre l'expertise de ses employés. Au cours de l'exercice 2001–2002, la Commission a offert à son personnel un programme complet de formation pour appuyer la prestation de tous ses services. Cela permettra à la Commission d'améliorer les services qu'elle fournit aux Canadiens et aux Canadiennes.

3.4.3 RESSOURCES

La Commission a consacré 41 équivalents à temps plein (ÉTP) et 4 355 500 \$ aux services intégrés.

Annexe I : Renseignements financiers

Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		2001–2002		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Commission canadienne des droits de la personne				
10	Dépenses du programme	15 245,0	19 449,2	18 757,3
(S)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 208,0	2 301,0	2 301,0
(S)	Affectation du produit de l'aliénation des biens excédentaires	-	2,5	2,5
Total pour la Commission		17 453,0	21 752,7	21 060,8

Les autorisations totales se composent de la somme des montants prévus au Budget principal et au Budget supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.

Explication des autorisations totales pour 2001–2002 : Les autorisations pour 2001–2002 représentent une augmentation de 4 299 700 \$ ou 25 % par rapport aux dépenses prévues de 17 453 000 \$. Cet écart correspond principalement aux fonds reçus dans le cadre du Budget supplémentaire pour les besoins suivants :

- financer la participation continue de la Commission aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne;
- présenter des éléments de preuve et des arguments juridiques concernant trois plaintes de disparité salariale contre la Société canadienne des postes, Bell Canada et le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devant le Tribunal canadien des droits de la personne; et
- financer des conventions collectives et l'augmentation des traitements du personnel de direction.

Explication des dépenses réelles de 2001–2002 : Les dépenses réelles de 2001–2002 représentent 97 % des autorisations totales. L'écart de 691 900 \$ entre les dépenses réelles et les autorisations totales est principalement attribuable à des reports d'audiences du Tribunal canadien des droits de la personne concernant deux plaintes de disparité salariale (Bell Canada et Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest).

Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues de la Commission par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)			
Commission canadienne des droits de la personne	2001-2002		
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Équivalents à temps plein – ÉTP	223	216	197
Fonctionnement	17 453,0	21 752,7	21 060,8
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-
Total des dépenses brutes	17 453,0	21 752,7	21 060,8
Moins : Recettes disponibles	-	-	-
Total des dépenses nettes	17 453,0	21 752,7	21 060,8
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	-	-	-
Coût des services offerts par d'autres ministères (Note 1)	2 360,3	2 482,2	2 482,2
Coût net du programme	19 813,3	24 234,9	23 543,0

Les dépenses prévues sont celles du Budget principal (adjudé au début de l'année).

Les autorisations totales se composent de la somme des montants prévus au Budget principal et au Budget supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.

Note 1

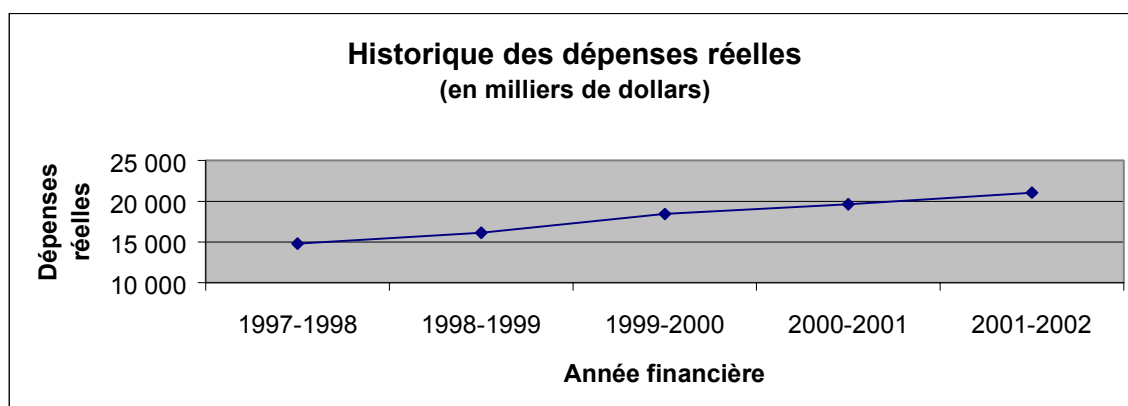
Le coût des services offerts par d'autres ministères s'entend du coût lié aux installations matérielles, aux indemnités pour accidents du travail et aux régimes d'assurance des employés.

Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues de la Commission par opposition aux dépenses réelles
(en milliers de dollars)

Secteur d'activité	Dépenses réelles 1999–2000	Dépenses réelles 2000–2001	2001–2002		
			Dépenses prévues	Autorisations Totales	Dépenses réelles
Commission canadienne des droits de la personne	18 436,5	19 607,0	17 453,0	21 752,7	21 060,8
Total	18 436,5	19 607,0	17 453,0	21 752,7	21 060,8

Les autorisations totales se composent de la somme des montants prévus au Budget principal et au Budget supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.



Les dépenses réelles de 2001–2002 représentent une augmentation de 6,3 millions de dollars ou 42 % par rapport à celles de 1997–1998, établies à 14,8 millions de dollars. Cette augmentation correspond principalement aux fonds supplémentaires fournis pour les besoins suivants :

- continuer à s'acquitter de responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- présenter des éléments de preuve et des arguments juridiques concernant trois plaintes de disparité salariale contre la Société canadienne des postes, Bell Canada et le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devant le Tribunal canadien des droits de la personne; et
- financer des conventions collectives et l'augmentation des traitements du personnel de direction.