



Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement

Document pilote

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 — 2001

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 BT31-4/25-2001

ISBN 0-660-61669-6



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 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'est engagé 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 Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées 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. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été 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 Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement 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 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 directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044



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 2001**

L'honorable Anne McLellan, c.p., députée
Ministre de la Justice et procureure générale du Canada

Table des matières

Section I	Message de la présidente	1
Section II	Contexte	3
Section III	Réalisations en matière de rendement	5
	3.1 Plaintes	5
	3.2 Mise en application de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	11
	3.3 Promotion	15
	3.4 Services intégrés	19
Annexe I	Renseignements financiers	21
	Tableau 1 Sommaire des crédits approuvés	21
	Tableau 2 Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	22
	Tableau 3 Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	23
	Tableau 4 Besoins en ressources par organisation et secteur de service	24
	Tableau 5 Passif éventuel	24
Annexe II	Autres renseignements	25
	Tableau 1 Bilan des plaintes	26
	Tableau 2 Ventilation des plaintes par motif de distinction illicite ..	27
	Tableau 3 Analyse des 341 plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique en 2000–2001	28
	Tableau 4 Analyse des 202 plaintes de discrimination fondée sur l'âge en 2000–2001	29
	Tableau 5 Analyse des 257 plaintes de discrimination fondée sur le sexe en 2000–2001	30
	Tableau 6 Analyse des 55 plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en 2000–2001	31
	Tableau 7 Analyse des 430 plaintes de discrimination fondée sur la déficience en 2000–2001	32
	Tableau 8 Bilan des vérifications de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2001	33
	Tableau 9 Demandes de renseignements reçues au cours des dix dernières années	35

Section I Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur le rendement de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période allant d'avril 2000 à mars 2001.

La Commission réitère son engagement à s'acquitter de son mandat avec diligence et transparence. Cela dit, un projet de renouvellement des services lancé il y a deux ans a eu de nombreuses répercussions mesurables sur l'efficacité du processus de règlement des griefs au cours de la période visée par le présent rapport. Citons notamment : l'établissement d'un service spécialisé de réception des plaintes chargé d'assurer leur renvoi rapide à l'autorité compétente selon les formalités établies, l'intégration formelle du service de médiation au processus de traitement des plaintes et l'engagement de respecter les délais prescrits pour tout ce qui relève de notre compétence.

Alors que le rapport fournit des précisions sur les plaintes traitées au cours de l'année, c'est plus particulièrement le règlement de deux plaintes portant sur les mesures d'adaptation prévues dans le cas de deux malentendants qui aura de vastes retombées positives sur la société (*Vlug et Commission canadienne des droits de la personne c. Société Radio-Canada* et *Simser c. Cour canadienne de l'impôt*). Ces deux causes mettent en lumière le devoir des employeurs ou des fournisseurs de services de prendre des mesures d'adaptation au travail sauf si cela entraîne pour eux une contrainte excessive.

En vertu du mandat que lui confère la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission cherche à mettre fin à la sous-représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Selon les vérifications terminées avant la fin de la période visée par le présent rapport, 50 employeurs, soit environ 35 de plus que dans le rapport sur le rendement de la Commission de l'an dernier, se conforment aux exigences de la *Loi*. Nous faisons remarquer dans le rapport que la Commission doit procéder à un plus grand nombre de vérifications de suivi que prévu à l'origine, c'est-à-dire au moment de la création du programme. Si ce n'était cette exigence additionnelle, le programme aurait été tout près d'atteindre l'objectif fixé, soit d'achever la première série de vérifications auprès des employeurs visés par la *Loi* dans le cadre du présent cycle quinquennal.

En ce qui concerne l'amélioration des pratiques de gestion de la Commission, nous avons procédé aux activités de la deuxième année du programme quadriennal de vérification et d'évaluation, mis en œuvre la Stratégie d'information financière du gouvernement et entrepris une étude de notre

infrastructure de communication électronique. Sur le plan des ressources humaines, j'ai demandé qu'une évaluation indépendante du milieu de travail soit effectuée auprès d'employés en poste et d'anciens employés de la Commission afin de pouvoir comprendre les facteurs qui contribuent au taux de roulement plus élevé que la moyenne. Les conclusions de l'étude, qui ont été présentées à tous les employés, ont suscité des discussions approfondies à tous les niveaux. Un plan d'action faisant clairement état des responsabilités sera dressé au cours de la prochaine période.

Notre priorité reste toujours de nous acquitter auprès des citoyens, avec efficience et efficacité, du mandat que nous confèrent la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous nous pencherons également sur l'amélioration de notre milieu de travail et le renforcement de nos pratiques en matière de ressources humaines et de gestion.

Nous comptons travailler étroitement avec nos collègues du gouvernement fédéral pour trouver des moyens d'améliorer notre capacité de servir les Canadiens et l'efficacité des programmes, notamment de moderniser notre infrastructure de communication électronique. Toutefois des projets de modernisation coûteux, mais importants se trouvent freinés du fait de notre assise financière limitée.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

Section II Contexte

Au cours des cinquante dernières années, et tout particulièrement depuis la promulgation de la *Charte canadienne des droits et libertés* en 1982, les Canadiens et les Canadiennes n'ont cessé de prendre conscience du rôle fondamental que joue le respect des droits de la personne dans la mise en œuvre des principes de liberté, de justice et d'égalité. Les tribunaux canadiens, notamment la Cour suprême du Canada, ont grandement contribué à implanter cette culture de droits. L'égalité véritable pour tous les Canadiens et les Canadiennes et le respect de la dignité inhérente de tous les citoyens ont caractérisé la jurisprudence des vingt dernières années.

Le respect et la prise de conscience accrus des droits de la personne facilitent le travail de la Commission puisque les plaignants et les mis en cause éventuels connaissent ainsi davantage leurs droits et responsabilités. Ils ont en outre permis de faire progresser la discussion sur les droits de la personne au pays au-delà des notions de non-discrimination et de favoriser une compréhension plus profonde de l'action conjuguée de ces droits et du développement socioéconomique.

Une compréhension élargie de la nature complexe des droits de la personne est certes positive. Toutefois, elle soulève des questions fondamentales relativement à la façon dont la Commission devrait être structurée et dirigée. Ainsi que l'a fait observer le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans son rapport de juin 2000¹, la Commission ne dispose pas des outils voulus pour s'attaquer aux formes de discrimination systémiques et complexes ou pour promouvoir la diminution des actes discriminatoires au moyen d'une sensibilisation du public et d'une action sociale, sans avoir recours au système de plaintes. Il faudra se pencher sur ces questions si l'on veut assurer l'efficacité de notre action.

Les droits de la personne sont des droits universels, interdépendants et indivisibles. Les Canadiens et les Canadiennes mesurent de plus en plus leurs droits au pays et la promotion des droits à l'étranger à l'aune du régime international des institutions des droits de la personne et des conventions y afférentes.

¹ Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne, *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*. Ministère de la Justice, 2000.

Section III Réalisations en matière de rendement

3.1 Plaintes

Contexte

La Commission est habilitée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à faire enquête et à assurer des services de médiation et de conciliation relativement à des plaintes de discrimination déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. La *Loi* vise à offrir une réparation aux victimes de discrimination et à faire changer les politiques et pratiques susceptibles d'avoir un effet préjudiciable sur des groupes de personnes. Les plaintes peuvent être fondées sur l'un des 11 motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi* : 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 renvoie au Tribunal canadien des droits de la personne les plaintes pour lesquelles il y a une preuve suffisante pour justifier un examen complémentaire (le renvoi suit ordinairement l'échec des démarches de conciliation) ou qui portent sur des questions de principe importantes devant être instruites par un tribunal. Au cours des dernières années, la Commission a renvoyé un plus grand nombre de plaintes au Tribunal.

La période à l'étude correspondait à la deuxième année du processus visant à améliorer la prestation en temps opportun des services au public. Le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a insisté dans son rapport (juin 2000) sur la nécessité d'assurer des services opportuns, principe réaffirmé par la suite par la Cour suprême du Canada lorsqu'elle a rendu sa décision dans l'affaire *Blencoe c. Colombie-Britannique (Commission des droits de la personne)*.

La parité salariale est un droit fondamental de la personne et fait partie intégrante de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission mène des enquêtes sur les plaintes de disparité salariale entre hommes et femmes dans les domaines de compétence fédérale. Les affaires de parité salariale peuvent toucher un grand nombre de personnes et entraîner des rajustements salariaux de milliers de dollars. Les enquêtes en cette matière consistent généralement à réunir des renseignements complets sur les emplois touchés, à en estimer la valeur, puis à recourir à une analyse statistique pour déterminer s'il existe vraiment des écarts de salaire. Bien que les conflits de cet ordre soient relativement peu nombreux, ils peuvent amener d'importants changements aux modèles de rémunération. Par ailleurs, ils donnent lieu à des enquêtes et à des poursuites particulièrement difficiles.

Dans une décision rendue en novembre 2000 relativement à une plainte de disparité salariale déposée contre Bell Canada, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas entièrement indépendant de la Commission. La Cour d'appel fédérale a par la suite renversé cette décision, qui avait eu pour effet de suspendre les procédures dans de nombreux dossiers, donnant ainsi lieu à la reprise de l'instruction des plaintes par le Tribunal. Toutefois, l'intimée demande maintenant l'autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour suprême du Canada.

Au cours de l'audition, en mai et juin 2000, d'une plainte déposée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) contre Air Canada et les Lignes aériennes Canadien, la Cour fédérale devait déterminer s'il est possible de comparer la valeur d'emplois relevant d'unités de négociation différentes. Dans sa décision rendue en juillet 2001, la Cour a statué que chaque unité de négociation constitue un « établissement » distinct au sens de l'article 11 de la *Loi* et que les emplois formant ces unités ne peuvent pas être comparés aux fins de la parité salariale. La Commission a interjeté appel de cette décision qui a d'importantes répercussions en matière de parité salariale.

Le 15 février 2001, la Commission a déposé un rapport spécial au Parlement. Ce rapport intitulé *Le temps d'agir* fait le point sur l'efficacité des dispositions fédérales sur la parité salariale en se fondant sur l'expérience que la Commission a acquise dans ce domaine depuis plus de vingt ans et recense les changements à apporter au système actuel pour supprimer les obstacles qui entravent la mise en œuvre de la parité salariale².

Ressources

Bureaux des cadres	582 500
Services juridiques	3 238 500
Opérations	184 700
<i>Enquêtes</i>	2 044 000
<i>Normes et</i>	
<i>autres voies de recours</i>	2 049 600
<i>Parité salariale</i>	810 700
<i>Bureaux régionaux</i>	804 000
Gestion intégrée	213 700
Total	9 927 700

Équivalents à temps plein (ÉTP) 96

² Commission canadienne des droits de la personne, *Le temps d'agir*, février 2001. http://www.chrc-ccdp.ca/pe-ps/TFA-LTD/SRPE_TC_TDM_RSPS.asp?l=f

Résultats atteints

Amélioration continue du processus de traitement des plaintes

Bien que la Commission soit consciente de la nécessité d'observer un juste milieu entre la rapidité d'exécution et la rigueur dans le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne, elle vise néanmoins à accélérer effectivement le traitement de ces plaintes. L'examen par la Commission de ses pratiques régies par les dispositions législatives en vigueur a donné lieu à l'amélioration d'un certain nombre de services. Des mesures concrètes ont été prises dans les domaines suivants pour améliorer les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes :

Section de l'accueil : La Commission a établi une fonction d'accueil spécialisée chargée de faire un premier examen des plaintes et de prendre des décisions préliminaires sur des questions telles que la compétence et les délais de prescription. La création de cette nouvelle section permet de mieux aider les plaignants à rédiger leur plainte et d'informer plus rapidement les mis en cause des allégations portées contre eux. La section a également pour mandat de repérer les plaintes pouvant porter sur des questions de nature systémique qu'il y a lieu d'approfondir au moyen d'études, de projets de recherche ou d'enquêtes publiques.

Renvoi à d'autres mécanismes de recours : Pour faire suite à la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Boutillier*³, la Commission a simplifié sa façon de procéder relativement aux renvois des plaignants à d'autres mécanismes de recours. Dans le passé, les plaignants étaient tenus, qu'il s'agisse de la procédure syndicale de règlement des griefs ou d'une procédure prévue par une autre loi, d'épuiser les autres mécanismes de recours avant de s'adresser à la Commission. Désormais, dans tous les cas où un autre recours est offert, la Commission accepte la plainte et exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne* d'instruire la plainte ou de demander au plaignant de recourir à l'autre procédure. Au moment de prendre sa décision, elle tient compte de la capacité du recours de substitution d'aborder les allégations de discrimination en cause et des mesures de redressement qu'il permet. Faute d'un règlement de la plainte, le plaignant peut s'adresser de nouveau à la Commission.

Service de médiation : Le service de médiation de la Commission, mis sur pied en 1998 à titre de projet pilote, s'est révélé efficace pour régler les plaintes et a

³ Le Rapport juridique de la Commission figure sur le site Web de la CCDP, www.chrc-ccdp.ca. Certaines affaires sont mises en évidence dans le présent rapport pour en faciliter la lecture.

été intégré au processus de traitement des plaintes. D'après l'expérience acquise jusqu'ici, dès que le service sera bien établi et mieux connu, jusqu'à 40 % des plaintes pourraient être réglées de manière plus efficace et rapide par la médiation préalable à l'enquête.

Période de conciliation de six mois : Dans le passé, les conciliateurs accordaient beaucoup de latitude aux parties pour poursuivre leurs négociations. Il arrivait donc souvent que les affaires demeurent en conciliation pendant de longues périodes. La Commission s'est rendu compte que ces délais nuisaient au processus et a décidé qu'en règle générale, les efforts de conciliation ne dépasseront pas six mois.

Reprise des enquêtes face à face : En raison des restrictions budgétaires, la Commission avait décidé il y a quelques années de mener la plupart des entretiens par téléphone ou par courrier. Cependant, cette pratique n'a pas toujours été efficace, en particulier dans le cas des plaintes dont l'issue dépend essentiellement de la crédibilité des témoins. Dans la mesure de ses moyens, la Commission mènera donc plus souvent des enquêtes de ce type lorsqu'il importe pour une plainte donnée que l'enquêteur rencontre les parties ou les témoins.

Accent mis sur les obligations des employeurs et des fournisseurs de services : Deux décisions rendues par la Cour suprême en 1999 ont influé grandement sur les procédures de la Commission. Dans les affaires *Meiorin*⁴ et *Grismer*⁵, la Cour a clarifié l'obligation qu'ont les employeurs et les fournisseurs de services d'établir et d'appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires. Par conséquent, les enquêteurs consacrent davantage leurs efforts à déterminer si les uns et les autres s'acquittent de leurs obligations dans ce domaine. Lorsqu'une personne a été désavantagée par une norme discriminatoire (c'est-à-dire une norme qui exclut les membres d'un groupe particulier ou qui traite un groupe particulier plus durement que les autres sans justification apparente), il incombe au mis en cause de démontrer que la norme est valable, qu'elle a été adoptée de bonne foi, qu'il la croyait sincèrement nécessaire à la réalisation de son but et qu'elle était raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but.

⁴ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

⁵ *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, [1999] 3 R.C.S. 868.

Le traitement des affaires de parité salariale

En 2000–2001, la Commission a reçu neuf nouvelles plaintes de disparité salariale; parmi celles-ci, sept plaintes touchent chacune entre 50 et 550 employés. Elle a continué à mener des enquêtes sur des plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contre un certain nombre d'employeurs sous réglementation fédérale, notamment deux grandes sociétés de télécommunications, plusieurs employeurs fédéraux non visés par le règlement conclu avec le Conseil du Trésor, en 1999, et quelques petits employeurs.

Au cours de la période visée par le rapport, deux plaintes d'importance ont été réglées sans que l'on ait dû faire intervenir de longues procédures judiciaires. En juin 2000, la Commission a approuvé un règlement découlant d'une entente conclue fin 1999 entre le gouvernement fédéral et ses administrateurs du personnel.

Un autre règlement intervenu a trait à une plainte présentée par l'Organisation nationale des représentantes et représentants indiens et inuit en santé communautaire, qui représente les travailleurs autochtones œuvrant en santé communautaire, contre Santé Canada et le Conseil du Trésor. L'ONRIISC soutenait que ses membres devaient recevoir les mêmes rajustements salariaux que ceux déjà accordés aux infirmiers et infirmières du gouvernement fédéral. Par suite de négociations engagées au cours d'un processus de médiation préalable à l'audition, les parties sont parvenues à un règlement en vertu duquel une somme approximative de 47 millions de dollars sera placée en fiducie pour distribution à 1 500 travailleurs en santé communautaire.

Représentations en justice

La Commission est intervenue dans de nombreuses plaintes ayant une incidence sociale de plus grande portée. Dans l'affaire *Green*, qui concernait des tests d'aptitude utilisés pour décider de l'admissibilité à une formation en langue seconde, la Cour fédérale a examiné les effets de ces tests sur les personnes aux prises avec certains types de difficultés d'apprentissage. Les tests d'aptitude n'ont pas, en tant que tels, été jugés illégitimes, mais la Cour a souligné qu'il est important de considérer les besoins spéciaux des personnes ayant une déficience qui réduisent leurs chances de réussir le test, mais qui sont néanmoins tout à fait capables d'apprendre une deuxième langue. Cette affaire fait ressortir l'importance d'utiliser un processus d'évaluation non discriminatoire pour tenir compte du potentiel réel de l'individu.

Dans l'affaire *Cramm*, la Cour fédérale a aussi examiné la manière dont les groupes de comparaison devraient être choisis pour déterminer si un désavantage constitue une discrimination. Dans l'affaire dont elle était saisie, des prestations de sécurité d'emploi faisant l'objet d'une convention collective avaient été refusées à des personnes qui étaient en congé sans rémunération pour cause de maladie. Les prestations étaient versées en fonction des périodes travaillées. Les employés qui, pour des raisons énumérées (notamment la maladie), étaient en congé non rémunéré étaient admissibles, mais d'une manière restreinte, ce qui, en certaines circonstances, équivalait à un refus des prestations de sécurité d'emploi. Puisque les règles applicables à la maladie étaient les mêmes que celles applicables aux autres raisons énumérées, la Cour n'a pu conclure à aucune discrimination fondée sur la déficience physique.

Une autre question importante examinée par la Cour fédérale concernait l'application de l'article 67 de la *Loi*, qui prévoit que ce texte législatif est sans effet « [. . .] sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi ». Cet article peut avoir d'importantes répercussions sur les affaires portant sur des pratiques discriminatoires en les soustrayant à l'application des lois relatives aux droits de la personne. Dans les deux affaires examinées par la Cour, l'une mettait en jeu l'application de l'article 67 et l'autre non.

Au cours de l'exercice 2000–2001, la Commission a également traité deux plaintes importantes qui se rapportaient à la prise de mesures d'adaptation pour les personnes sourdes et malentendantes. Dans l'affaire *Vlug et Commission canadienne des droits de la personne c. Société Radio-Canada*, le Tribunal a statué en faveur du plaignant et a ordonné à la SRC de sous-titrer toutes les émissions télévisées diffusées sur son réseau anglais et sur Newsworld.

Le règlement conclu dans l'affaire *Simser c. Cour canadienne de l'impôt* a également marqué un jalon important dans l'adoption de mesures d'adaptation pour les personnes sourdes ou malentendantes. Avant que cette cause ne soit entendue, la Cour canadienne de l'impôt émettait, le 5 septembre 2000, un avis aux avocats établissant la politique suivante, en vigueur immédiatement :

Lorsqu'une personne sourde ou malentendante comparaît devant la Cour, le greffier retiendra et paiera les services d'un sous-titreur en temps réel ou d'un interprète gestuel compétent et indépendant ou utilisera toute autre méthode d'interprétation bien connue qu'il aura approuvée.

Cette politique s'applique à toutes les parties et à tous les témoins comparissant devant la Cour ainsi qu'aux avocats et étudiants stagiaires qui plaident devant celle-ci. À la suite du règlement intervenu, la Commission a fait part de cette nouvelle politique aux autres organismes fédéraux et les a exhortés à suivre la même procédure.

Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, qui a pris effet le 24 octobre 1996, a établi des exigences législatives pour les employeurs sous réglementation fédérale destinées à garantir que les membres des quatre groupes désignés — femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles — sont dûment représentés au sein de leur effectif. Parallèlement, la *Loi* a établi un régime de mise en œuvre qui 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 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 prévus à la *Loi*, il est possible que la Commission donne à un employeur qui n'exécute pas ses engagements un ordre 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 2001, la *Loi* s'appliquait à 411 organismes employant 787 615 travailleurs dans les secteurs suivants : 331 employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État comptant 100 employés ou plus (cela comprend les secteurs des banques, des communications, des transports et d'autres secteurs d'activité, comme les mines d'uranium, les sociétés céréalières et les musées fédéraux); 65 ministères et organismes de la fonction publique fédérale où le Conseil du Trésor constitue l'employeur; 15 employeurs distincts du secteur public ayant un effectif de 100 employés ou plus (il s'agit par exemple d'organismes comme l'Office national du film et le Conseil national de recherches).

Deux événements contextuels importants influent ou influenceront sur la réalisation du mandat de la Commission. Premièrement, bien que la Gendarmerie royale du Canada, les Forces canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) soient assujettis à la *Loi*, le gouvernement n'a pas pris le décret qui autoriserait la Commission à mener des vérifications auprès de ces organismes. Deuxièmement, en 2001, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a recensé 86 autres employeurs du secteur privé comptant

23 535 employés qui n'ont pas encore remis de rapport, mais qui y sont maintenant tenus. Par conséquent, la *Loi* s'applique à 497 employeurs au total, employant 811 150 travailleurs.

L'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de garantir que la représentation des membres des quatre groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur correspond à leur disponibilité sur le marché du travail canadien. À cette fin, les employeurs doivent prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que les décisions prises en matière d'emploi soient fondées uniquement sur des critères de compétence valides. Les employeurs doivent mener une enquête auprès de leurs employés, procéder à une analyse de l'effectif pour leur permettre de déterminer s'il existe des écarts de représentation, et, lorsqu'ils constatent une sous-représentation, étudier leurs systèmes pour cerner les obstacles à l'emploi des groupes désignés. L'employeur se fonde sur cette étude pour élaborer un plan visant à supprimer les obstacles, à mettre en œuvre des mesures positives pour corriger les effets d'exclusions antérieures et à fixer des objectifs de recrutement et de représentation.

La société et l'économie canadiennes risquent d'être atteints 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 dans les déclarations du gouvernement, ne seront pas atteints tant que l'équité ne sera pas réalisée dans le marché du travail. La discrimination continue fausse le marché du travail et entraîne une sous-utilisation des habiletés et compétences ainsi qu'une augmentation des coûts en 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 dans le même sens. À l'inverse, le mandat d'exécution doit être mis en œuvre avec impartialité, dans la mesure du possible par la négociation et la persuasion, et de sorte à réduire au minimum le fardeau réglementaire. Force est de reconnaître que l'équité en matière d'emploi constitue un investissement plutôt qu'une dépense.

Ressources

Bureaux des cadres	149 000
Direction générale de l'Équité en matière d'emploi	2 061 900
Total	2 210 900
ÉTP	25

Résultats atteints

Mesure d'impact principale

La mesure d'impact principale pour la *Loi* et pour le mandat d'exécution de la Commission est le niveau de représentation des groupes désignés dans l'effectif de chacun des employeurs fédéraux à tous les échelons de l'organisation. Par conséquent, une augmentation marquée de la représentation des groupes désignés pour lesquels une sous-représentation avait été constatée au moment de la vérification signifie que les objectifs en matière de rendement ont été atteints.

Évaluation du rendement

Bien qu'il soit possible d'établir qu'il subsiste de grands secteurs de sous-représentation au sein de l'effectif fédéral, on ne peut cerner les secteurs précis de sous-représentation avant que l'employeur ait comparé ses niveaux de représentation aux normes pertinentes de disponibilité sur le marché du travail. Pour mesurer en bonne et due forme l'incidence du programme, il faut évaluer la mesure dans laquelle les employeurs conformes à la *Loi* ont réussi à combler les écarts de représentation.

Dans son dernier rapport sur le rendement, la Commission avait indiqué qu'elle commencerait à déterminer si les employeurs conformes à la *Loi* réalisent des progrès quantifiables quant à la représentation des quatre groupes. Cette prédiction s'est révélée prématurée. Comme nous le démontrerons ci-après, le peu d'employeurs conformes au moment de la plupart des vérifications initiales et le temps écoulé avant que les employeurs se conforment pleinement à la *Loi* retarderont la tenue d'une première évaluation jusqu'à ce que nous ayons reçu les rapports des employeurs, c'est-à-dire en 2002. Cette évaluation portera donc sur l'année 2001 dans le cas du secteur privé et sur l'exercice 2000-2001 pour le secteur public.

Mesure d'impact secondaire

Il est néanmoins possible de tirer certaines conclusions en se fondant sur la mesure d'impact secondaire de la Commission, c'est-à-dire le nombre d'employeurs disposant de systèmes d'emploi qui leur permettront d'atteindre une pleine représentation. Il s'agit du nombre d'employeurs jugés conformes à toutes les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À l'issue de la troisième année du cycle de vérification de la conformité, soit le 31 mars 2001, 50 des 180 employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ont été jugés en conformité, soit 35 employeurs de plus que le nombre précisé dans le rapport

sur le rendement de l'an dernier. (Qui plus est, 14 vérifications ont été annulées en raison d'un changement important dans la situation de l'employeur.)⁶

Évaluation du rendement

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 les 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.

Comme le rapport sur le rendement de l'an dernier le soulignait, le nombre limité d'employeurs jugés en conformité à la fin de la vérification initiale, la charge supplémentaire de travail occasionnée par les prolongations accordées et le temps qu'il faut mettre pour donner un ordre et vérifier par la suite s'il a été exécuté ont énormément grugé les ressources de la Commission. S'il est vrai que nous avons constaté au cours des dernières années une légère amélioration de la conformité des employeurs à certaines exigences législatives au moment de la vérification initiale, cette tendance n'a pas eu d'effets importants. Fait troublant à souligner, il semble, étant donné l'absence de pénalités autres que la signature d'engagements en cas de non-conformité, que les employeurs choisissent d'attendre le début de la vérification de la Commission avant de mettre formellement en œuvre les mesures requises pour respecter les exigences de la *Loi*.

Malgré les ressources supplémentaires affectées au programme, il ressort clairement que la Commission ne réussira pas à atteindre son objectif initial, soit d'entreprendre une vérification auprès de tous les employeurs, au cours des deux dernières années du cycle. Toutefois, le nombre total de vérifications entreprises par la Commission, y compris les vérifications initiales, de suivi et postérieures à la notification d'un ordre, dépasse les 300 vérifications. Cela laisse donc supposer que si la plupart des employeurs avaient été conformes ou sur le point de le devenir au moment de la vérification initiale, la Commission serait maintenant en mesure d'atteindre son objectif initial.

En réponse à ce qui précède, la stratégie visant à vérifier surtout les gros employeurs au cours de la deuxième et de la troisième année du programme fait en sorte qu'environ 58 % des travailleurs sous réglementation fédérale assujettis

⁶ Se reporter au Tableau 8, Annexe II, pour obtenir le bilan des vérifications au 31 mars 2001.

à la *Loi* font actuellement l'objet d'une vérification (55 % du secteur public et 56 % du secteur privé). D'ici la fin du premier cycle de vérification de cinq ans, soit le 31 décembre 2002, il est prévu que, mises ensemble, les vérifications terminées et commencées couvriront environ 80 % des travailleurs des secteurs public et privé. En se fondant sur les 50 employeurs conformes à la fin de la période à l'étude, l'état d'avancement des vérifications en cours et le niveau général de non-conformité constaté pendant les vérifications initiales, la Commission s'attend à ce que 100 employeurs disposent de systèmes d'emploi sans obstacle et de plans d'action qui leur permettront de réaliser des progrès raisonnables d'ici le 31 mars 2002.

3.3 Promotion

Contexte

Aux termes de la *Loi*, la Commission est chargée de mener des recherches et de sensibiliser la population aux droits de la personne et à son rôle⁷. Ces responsabilités vont de pair avec les autres programmes de la Commission qui visent à réduire les pratiques discriminatoires en milieu de travail, à favoriser la création d'une société diversifiée et inclusive et à mieux faire comprendre et accepter les principes régissant les droits de la personne. Les publications de la Commission, dont son *Rapport annuel*, son *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* et son *Rapport juridique*, sont affichées sur le site Web de l'organisme⁸. Il est encourageant d'observer le nombre de rapports traitant des droits de la personne en milieu de travail qui ont été publiés par d'autres organismes au cours de la période à l'étude⁹.

En sa qualité d'institution nationale des droits de l'homme, la Commission est souvent appelée à œuvrer à l'étranger de concert avec les instances de même niveau. Les activités internationales de la Commission sont en grande partie financées par l'ACDI et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.

⁷ Le nombre de demandes de renseignements reçues au cours des dix dernières années figure au tableau 9 (annexe II).

⁸ L'adresse du site Web est la suivante : www.chrc-ccdp.ca.

⁹ Certains de ces rapports, comme celui du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, *Faire place au changement*, avril 2000, sont traités dans le *Rapport annuel 2000* de la Commission.

Ressources

Bureaux des cadres	514 900
Opérations	79 200
Promotion des droits de la personne	1 441 300
Bureaux régionaux	804 000
Gestion intégrée	556,800

Total **3,396,200**

ÉTP **37**

Résultats atteints

La Commission a pour mandat aux termes de la *Loi* de modifier les attitudes du public. À cette fin, elle élabore et met en œuvre des programmes de recherche et d'information pour mieux faire connaître le rôle de la Commission à la population. Toutefois, puisque les ressources requises à cette fin sont dispersées à travers l'administration centrale et les régions, il est difficile et coûteux de mesurer les résultats atteints. Les responsables font toutefois état de progrès dans divers secteurs.

Planification stratégique

Par l'entremise de son Plan de communication stratégique, la Commission vise à accroître au maximum l'incidence de ses activités en se concentrant sur trois domaines prioritaires : transmettre ses messages clés à des auditoires ciblés, organiser des séances de formation à l'intention d'employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale et maintenir les réseaux et les partenariats établis dans le domaine des droits de la personne.

Diffusion de messages sur les droits de la personne

Tout au long de l'année, la présidente et les cadres supérieurs de la Commission ont rencontré des députés, des hauts fonctionnaires et des dirigeants d'entreprises pour leur parler des enjeux importants liés aux droits de la personne. Consciente que les attitudes d'aujourd'hui aideront à définir les valeurs de demain, la Commission s'est efforcée tout au cours de l'année de faire participer des jeunes Canadiens à des activités d'envergure traitant des droits de la personne, y compris à une conférence contre la haine organisée à Halifax et à l'exposé principal de la séance inaugurale de la conférence, *Building Connections*, tenue à Saskatoon.

La Commission a tenu également à participer à des séminaires et à des conférences destinés à prévenir le racisme au Canada et à les coparrainer. Pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies, la Commission a organisé à Ottawa un atelier de sensibilisation publique sur le racisme et son incidence. La Commission a également participé aux consultations nationales et régionales organisées par le ministère du Patrimoine canadien en prévision de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui a eu lieu à Durban, en Afrique du Sud.

Formation

La Commission a préparé des trousseaux d'information sur son rôle et sur les obligations des employeurs relativement à la parité salariale, à l'équité en matière d'emploi, au harcèlement, à l'obligation d'adaptation et aux modalités de présélection et d'embauche des candidats pour aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui reflètent les valeurs sous-jacentes aux droits de la personne. La Commission a en outre organisé des ateliers et des séances d'information pour les employeurs pour les renseigner sur l'obligation qui est leur de tenir compte des besoins des employés ayant une déficience. Elle a aussi mené des consultations suivies avec les gestionnaires sur la nécessité de rendre leur effectif représentatif.

Sachant que la jurisprudence sur les droits de la personne peut constituer un outil précieux pour les employeurs et les fournisseurs de services qui veulent appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires, la Commission a élaboré et affiché sur son site Web un guide exhaustif qui explique les décisions rendues par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Meiorin* et *Grismer*.

Réseaux et partenariats dans le domaine des droits de la personne

La Commission coopère avec divers ministères et organismes fédéraux pour favoriser l'élaboration de politiques gouvernementales tenant compte des droits de la personne. Elle a participé à une foire d'information organisée par le Sénat du Canada sur les services offerts aux personnes handicapées et à la mise au point, de concert avec l'Office des transports du Canada, d'un code de pratique destiné à éliminer toute une gamme d'obstacles à la communication que rencontrent les voyageurs ayant des déficiences sensorielles ou cognitives. Pour faire suite au rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, publié en avril 2000, le bureau régional d'Edmonton et la Commission de la fonction publique du Canada ont organisé un colloque sur les avantages de la diversité et sur le rôle critique des leaders à cet égard.

Sur la scène fédérale-provinciale, des représentants de la Commission ont participé à une conférence, sous les auspices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Cette conférence a permis d'explorer des moyens d'intégrer plus efficacement dans nos lois et politiques les droits économiques, sociaux et culturels inscrits dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

Programme international

L'un des principaux objectifs des activités internationales de la Commission est d'établir des liens de compréhension et de soutien mutuels entre les institutions nationales des droits de l'homme. La Commission est un membre influent du Comité international de coordination des institutions nationales (CIC) et siège au Sous-comité d'accréditation du CIC. En avril 2000, au cours de la réunion annuelle tenue au Maroc, la Commission a insisté sur l'importance de garantir que les futures institutions nationales des droits de l'homme respectent les normes internationales reconnues.

En novembre 2000, de concert avec la commission nationale mexicaine et avec le soutien financier de l'ACDI, la Commission a organisé et coprésidé la deuxième réunion annuelle des institutions nationales des droits de l'homme des Amériques. Les participants ont décidé d'établir un réseau officiel des institutions nationales, ayant comme objectif de fournir une assistance et une coopération mutuelles dans la conduite des activités intérieures de chaque institution. À la veille du Sommet des Amériques tenu à Québec en avril 2001, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a accordé une contribution à la Commission pour qu'elle prenne les mesures requises pour officialiser le Réseau des Amériques.

Depuis 1995, avec le soutien financier de l'ACDI, la Commission aide son pendant indonésien (Komnas HAM) à améliorer ses fonctions de recherche, d'enquête, de protection et de promotion. L'affectation d'un cadre supérieur de la CCDP à Jakarta pour deux ans a, selon des experts indépendants, grandement contribué au renforcement institutionnel de Komnas HAM et à l'achèvement de son plan de développement organisationnel. Rappelé à son poste d'attache depuis juillet 2000, le conseiller continue néanmoins de prêter son concours à la mise en œuvre de ce plan. En 2000, le projet a également permis la formation en Indonésie de spécialistes de la promotion des droits de la personne ainsi que d'élargir le fonds du centre de documentation et de rénover son matériel.

La Commission a repris un projet de collaboration, financé par l'ACDI, avec la commission nationale de l'Inde qui avait été mis en veilleuse il y a quelques années. Comme suite au voyage en juillet 2000 d'un commissaire et d'un membre de la haute direction en Inde et des analyses et discussions subséquentes, les deux commissions envisagent de faire d'un sous-projet à

l'appui des droits humains des personnes handicapées l'instrument privilégié des efforts de collaboration bilatérale à l'avenir.

En 2000–2001, la Commission a reçu un grand nombre de délégations (Russie, Nigéria, Tunisie, Portugal, Rwanda, Bulgarie, Israël, République tchèque, Japon, Éthiopie et Indonésie) de passage au pays qui voulaient obtenir des renseignements sur le rôle et les responsabilités de la Commission et sur la structure institutionnelle de protection des droits de la personne au Canada pour leur permettre d'améliorer la situation dans leur pays. À la demande du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, la Commission a en outre offert un stage d'un mois à trois membres de la commission malgache.

3.4 Services intégrés

Contexte

Les Services intégrés fournissent des services en matière de finances, de ressources humaines, de planification stratégique, d'évaluations et de vérifications, de gestion des biens et de technologie et de gestion de l'information aux gestionnaires de programmes et aux membres du personnel qui assurent des services aux Canadiens et aux Canadiennes en vue de permettre à la Commission de s'acquitter de son mandat.

Au cours des dernières années, le taux de roulement élevé du personnel a eu une incidence sur la prestation des programmes. Afin de cerner les causes profondes de ce roulement et d'y remédier, la Commission a retenu les services d'un consultant extérieur chargé de préparer un rapport d'évaluation du milieu de travail fondé sur un sondage détaillé mené auprès des membres du personnel en poste et d'anciens employés et sur des discussions de groupe.

Au cours de la période visée par le rapport, les Services intégrés ont accordé la priorité à l'élaboration d'un plan de recrutement, de maintien en fonction et de perfectionnement du personnel à l'échelle de la Commission, à la mise en œuvre de la Stratégie d'information financière du Conseil du Trésor ainsi qu'à la mise en place continue des mesures du rendement.

Ressources

Bureaux des cadres	264 800
Gestion intégrée	3 807 400
Total	4 072 200
ÉTP	38

Résultats atteints

À la lumière des recommandations formulées par le Comité pour un milieu de travail exemplaire de la Commission, de celles figurant dans le Rapport d'évaluation du milieu de travail reçu en mai 2001, ainsi que des consultations continues menées auprès du personnel, la Commission élabore actuellement un plan d'action exhaustif qui lui permettra de régler l'ensemble des problèmes relevés. Des mesures immédiates ont été prises dans un certain nombre de domaines, y compris la restructuration des Services intégrés, de manière à créer une direction des ressources humaines distincte.

Bon nombre des recommandations présentées par le Comité pour un milieu de travail exemplaire, formé de représentants du personnel et de la direction, ont été mises en œuvre. Un nouveau guide d'orientation à l'intention du personnel et de nouvelles politiques administratives sur la prise de mesures d'adaptation pour les employés ayant des besoins spéciaux ont été élaborés. Une politique sur le télétravail est en voie d'élaboration.

Une étude sur les Services de technologie de l'information menée à terme au cours de la période à l'étude a permis de cerner les secteurs qui tireraient profit d'autres infrastructures et d'améliorations logicielles. Gouvernement en direct fait partie des secteurs relevés. Si des solutions préliminaires ont été trouvées, la Commission devra disposer d'autres ressources avant d'être en mesure de procéder à la mise en œuvre intégrale du projet et de réaliser d'autres projets de modernisation de son infrastructure de communication électronique.

Au cours de l'exercice 2000–2001, la Commission a entrepris une étude de la mesure du rendement qui servira d'assise à des discussions approfondies sur les mesures de rendement de la Commission, y compris les services améliorés offerts aux Canadiens et Canadiennes. L'élaboration de normes de service pour le processus de traitement des plaintes constitue à cet égard un grand pas en avant.

Un cadre d'évaluation pour le Programme d'équité en matière d'emploi a été élaboré en vue de la tenue d'une étude d'évaluation au cours de la prochaine année. L'étude traitera notamment de la nécessité d'établir des mesures du rendement.

Les Services intégrés ont continué de mettre en œuvre la Stratégie d'information financière du Conseil du Trésor et de former les membres du personnel à l'utilisation des logiciels connexes. Il est prévu qu'à l'issue de la Stratégie les ministères et organismes disposeront de renseignements financiers plus précis à l'appui de leurs processus décisionnels et d'établissement de rapports.

Annexe I Renseignements financiers

Tableau 1 - Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)		2000-2001		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Crédit				
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du programme	14 349,0	18 112,5	17 336,0
(S)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 024,0	2 271,0	2 271,0
(S)	Affectation du produit de l'aliénation des biens excédentaires	-	3,2	-
	Total pour la Commission	16 373,0	20 386,7	19 607,0

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 2000-2001 : Les autorisations pour 2000-2001 représentent une augmentation de 4 013 740 \$ ou 24 % par rapport aux dépenses prévues de 16 373 000 \$. Cet écart correspond principalement aux fonds reçus dans le cadre du Budget supplémentaire et des mandats spéciaux :

- pour 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* ;
- pour présenter des éléments de preuve et des arguments juridiques concernant trois plaintes de disparité salariale contre Postes Canada, Bell Canada et le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devant le Tribunal des droits de la personne ; et
- pour financer des conventions collectives et l'augmentation des traitements du personnel de direction.

Explication des dépenses réelles de 2000-2001 : Les dépenses réelles de 2000-2001 représentent 96 % des autorisations totales. L'écart de 779 752 \$ entre les dépenses réelles et les autorisations totales est attribuable principalement à des reports d'audiences concernant deux plaintes de disparité salariale (Bell Canada et GTNO).

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	2000-2001		
	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Équivalents à temps plein - ETP	189	214	196
Fonctionnement	16 373,0	20 386,7	19 607,0
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-
Total des dépenses brutes	16 373,0	20 386,7	19 607,0
Moins : Recettes disponibles	-	-	-
Total des dépenses nettes	16 373,0	20 386,7	19 607,0
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	-	-	-
Coût des services offerts par d'autres ministères (Note 1)	1 898,6	2 079,2	2 079,2
Coût net du programme	18 271,6	22 465,9	21 686,2

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

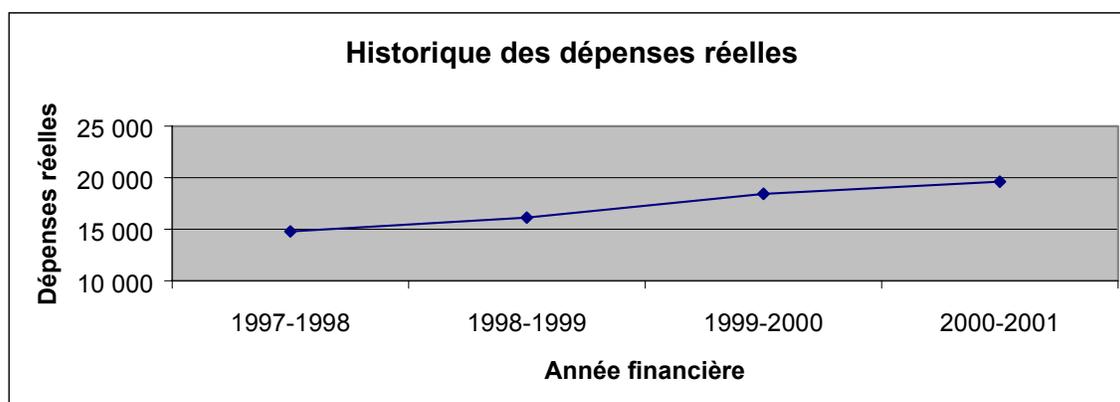
Coût des services offerts par d'autres ministères s'entend du coût lié aux installations matérielles, aux indemnités pour accidents du travail et aux régimes d'assurance des employés.

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 1998-1999	Dépenses réelles 1999-2000	2000-2001		
			Dépenses prévues	Autorisations Totales	Dépenses réelles
Commission canadienne des droits de la personne	16 121,2	18 436,5	16 373,0	20 386,7	19 607,0
Total	16 121,2	18 436,5	16 373,0	20 386,7	19 607,0

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 2000-2001 représentent une augmentation de 4,8 millions de dollars ou 32 % par rapport à celles de 1997-1998, établies à 14,8 millions de dollars. Cette augmentation correspond principalement aux fonds supplémentaires fournis :

- pour 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* ;
- pour présenter des éléments de preuve et des arguments juridiques concernant trois plaintes de disparité salariale contre Postes Canada, Bell Canada et le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest devant le Tribunal canadien des droits de la personne ; et
- pour financer des conventions collectives et l'augmentation des traitements du personnel de direction.

Tableau 4 - Besoins en ressources par organisation et secteur de service

Comparaison des dépenses prévues (en vertu du RPP) et des autorisations totales aux dépenses réelles pour 2000-2001 par organisation et secteur de service (en milliers de dollars)

Direction	Secteurs de service				TOTAL
	Plaintes	Promotion	Équité en matière d'emploi	Services intégrés	
Bureaux des cadres					
<i>Autorisations totales</i>	633,8	570,1	159,1	293,3	1 656,3
Dépenses réelles	582,5	514,9	149,0	264,8	1 511,2
Services juridiques					
<i>Autorisations totales</i>	3 454,9				3 454,9
Dépenses réelles	3 238,5				3 238,5
Opérations - Administration centrale					
<i>Autorisations totales</i>	5 420,6	1 251,7			6 672,3
Dépenses réelles	5 089,0	1 520,5			6 609,5
Opérations - Bureaux régionaux					
<i>Autorisations totales</i>	830,9	830,9			1 661,8
Dépenses réelles	804,0	804,0			1 608,0
Équité en matière d'emploi					
<i>Autorisations totales</i>			2 117,2		2 117,2
Dépenses réelles			2 061,9		2 061,9
Gestion intégrée					
<i>Autorisations totales</i>	239,0	616,5		3 968,7	4 824,2
Dépenses réelles	213,7	556,8		3 807,4	4 577,9
TOTAL					
<i>Autorisations totales</i>	10 579,2	3 269,2	2 276,3	4 262,0	20 386,7
Dépenses réelles	9 927,7	3 396,2	2 210,9	4 072,2	19 607,0
% des dépenses totales réelles	50,6	17,3	11,3	20,8	100,0

Tableau 5 - Passif éventuel

Passif éventuel (en milliers de dollars)

Liste des éléments de passif éventuel	Montant des éléments de passif éventuel		
	au 31 mars 1999	au 31 mars 2000	Courant au 31 mars 2001
Prêts	-	-	-
Revendications et causes en instance ou imminentes			
Litiges			
<i>Morgan c. CCDP</i>	200,0	-	-
<i>Ayanqma c. CCDP</i>	200,0	200,0	-
Total	400,0	200,0	-

Plaintes

En 2000–2001, la Commission a mené à terme le traitement de 1 380 dossiers de plainte. Comme le montre le Tableau 1 ci-après, 539 de ces dossiers (39 %) sont demeurés sans suite ou ont été fermés parce que les plaignants ne souhaitaient pas aller de l'avant. Les 841 autres dossiers ont mené à la signature d'une plainte. Toutes les plaintes signées sont tôt ou tard présentées aux commissaires aux fins de décision après être passées, selon le cas, par l'une ou l'autre des différentes étapes du processus de traitement des plaintes (médiation, enquête et conciliation).

Des 841 plaintes signées, 263 (19 %) ont été réglées par la médiation, pendant l'enquête ou après la désignation d'un conciliateur. Les commissaires ont décidé d'arrêter les procédures dans 42 cas (3 %) parce que les plaintes avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt. Trois cent quatre-vingt seize plaintes (29 %) ont été rejetées parce que la preuve réunie pendant l'enquête ne corroborait pas les allégations des plaignants, parce que les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte ou parce que la Commission a décidé, après l'échec des tentatives de conciliation par les parties, que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.

La Commission a renvoyé 140 plaintes (10 %) devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'elles y soient instruites. Il s'agissait de plaintes pour lesquelles la Commission estimait qu'il y avait une preuve suffisante pour justifier un examen complémentaire (le renvoi suivait ordinairement l'échec des démarches de conciliation) ou était d'avis qu'elles portaient sur des questions importantes ou systémiques devant être instruites par un tribunal. Le Tribunal a le pouvoir de conclure qu'il y a eu discrimination et de prescrire des mesures de redressement comme la réintégration dans l'emploi, un changement de politique et une compensation financière.

Au cours de la période à l'étude, plus de 1 100 dossiers de plainte ont été soumis aux commissaires aux fins de décision.

Tableau 1 Bilan des plaintes

	2000-2001		1999-2000		1998-1999		1997-1998	
Règlement pendant la médiation, l'enquête ou la conciliation	263	19 %	208	16 %	182	11 %	225	11 %
Autres voies de recours¹	-	-	122	9 %	296	19 %	285	14 %
Renvoi à un tribunal	140	10 %	47	3 %	31	2 %	27	1 %
Plaintes irrecevables²	42	3 %	50	4 %	21	1 %	31	1 %
Plaintes rejetées³	396	29 %	336	24 %	268	17 %	387	19 %
Plaintes sans suite⁴	539	39 %	606	44 %	793	50 %	1 128	54 %
Total	1 380	100 %	1 369	100 %	1 591	100 %	2 083	100 %

¹ En raison de l'ajout en 2000-2001 d'une nouvelle procédure, les plaintes renvoyées à une autre voie de recours sont consignées sous « plaintes irrecevables ».

² Plaintes rejetées par la Commission parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou parce que l'on a demandé aux plaignants d'épuiser d'abord d'autres voies de recours.

³ Plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.

⁴ Dossiers pour lesquels, après une analyse préliminaire des allégations, les plaignants ont décidé de ne pas poursuivre leur démarche. Ces dossiers n'ont pas donné lieu à des plaintes signées et ont été fermés sur le plan administratif sans que les commissaires rendent une décision.

Tableau 2 Ventilation des plaintes par motif de distinction illicite

Motifs	2000-2001		1999-2000		1998-1999	
Race/Couleur	156	11 %	221	14 %	316	15 %
Origine nationale ou ethnique	146	10 %	205	13 %	266	13 %
Religion	35	2 %	27	2 %	48	2 %
Âge	111	8 %	118	7 %	270	13 %
Sexe	286	20 %	308	19 %	404	19 %
Orientation sexuelle	39	3 %	47	3 %	69	3 %
Situation de famille et état matrimonial	89	6 %	105	7 %	172	8 %
Déficiences	534	38 %	581	36 %	580	27 %
État de personne graciée	6	0 %	7	0 %	2	0 %
Total⁵	1 402	100 %	1 619	100 %	2 127	100 %

La ventilation des plaintes par motif de distinction illicite a suivi cette année encore les tendances constatées au cours des années passées. La déficiences a été le motif le plus souvent invoqué, suivie du sexe, de la race et de la couleur. Les autres plaintes reçues concernaient l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la situation de famille ou l'état matrimonial. Quinze de ces plaintes faisant état de des représailles.

⁵ Le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de distinction illicite.

Plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique en 2000–2001

En 2000–2001, la Commission a reçu 337 nouvelles plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique. Au cours de cette période, la Commission a mené à terme le traitement de 341 plaintes de discrimination fondée sur ces motifs (voir le Tableau 3).

Tableau 3 Analyse des 341 plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique en 2000-2001	
45	plaintes réglées pendant l'enquête, la conciliation ou la médiation
38	renvois au Tribunal canadien des droits de la personne
28	plaintes irrecevables : plaintes rejetées par la Commission parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou étaient sans objet ou dénuées d'intérêt
130	plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas justifié
42	plaintes renvoyées à la conciliation
58	plaintes sans suite : dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre le présumé acte de discrimination et un motif de distinction illicite

Plaintes de discrimination fondée sur l'âge en 2000–2001

En 2000–2001, la Commission a reçu 111 nouvelles plaintes de discrimination fondée sur l'âge. Au cours de la même période, la Commission a mené à terme le traitement de 202 plaintes de discrimination fondée sur ce motif (voir le Tableau 4).

Tableau 4 Analyse des 202 plaintes de discrimination fondée sur l'âge en 2000-2001	
24	plaintes réglées pendant l'enquête, la conciliation ou la médiation
5	renvois au Tribunal canadien des droits de la personne
18	plaintes irrecevables : plaintes rejetées par la Commission parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou étaient sans objet ou dénuées d'intérêt
133	plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas justifié
13	plaintes renvoyées à la conciliation
9	plaintes sans suite : dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre le présumé acte de discrimination et un motif de distinction illicite

La plupart des plaintes de discrimination fondée sur l'âge étaient liées à l'emploi. Dans beaucoup de cas, l'employeur en cause avait certains préjugés quant aux compétences des travailleurs âgés.

Plaintes de discrimination fondée sur le sexe en 2000–2001

En 2000–2001, la Commission a reçu 286 nouvelles plaintes de discrimination fondée sur le sexe. Au cours de cette période, elle a mené à terme le traitement de 257 plaintes de discrimination fondée sur ce motif (voir le Tableau 5).

Tableau 5 Analyse des 257 plaintes de discrimination fondée sur le sexe en 2000-2001	
4	plaintes réglées pendant l'enquête, la conciliation ou la médiation
5	renvois au Tribunal canadien des droits de la personne
42	plaintes irrecevables : plaintes rejetées par la Commission parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou étaient sans objet ou dénuées d'intérêt
63	plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas justifié
44	plaintes renvoyées à la conciliation
99	plaintes sans suite : dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre le présumé acte de discrimination et un motif de distinction illicite

La Commission continue à recevoir des plaintes de femmes alléguant avoir été victimes de harcèlement sexuel. Dans un cas, l'employeur a mis fin à l'emploi d'une femme après que son superviseur eut appris qu'elle avait l'intention de déposer une plainte.

Plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en 2000–2001

En 2000–2001, la Commission a reçu 39 nouvelles plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Au cours de cette période, la Commission a mené à terme le traitement de 55 plaintes de discrimination fondée sur ce motif (voir le Tableau 6).

Tableau 6 Analyse des 55 plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en 2000–2001	
4	plaintes réglées pendant l'enquête, la conciliation ou la médiation
6	renvois au Tribunal canadien des droits de la personne
24	plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas justifié
14	plaintes renvoyées à la conciliation
7	plaintes sans suite : dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre le présumé acte de discrimination et un motif de distinction illicite

Plaintes de discrimination fondée sur la déficience en 2000–2001

En 2000–2001, la Commission a reçu 534 nouvelles plaintes de discrimination fondée sur la déficience. Au cours de cette période, la Commission a mené à terme le traitement de 430 plaintes de discrimination fondée sur ce motif (voir le Tableau 7).

Tableau 7 Analyse des 430 plaintes de discrimination fondée sur la déficience en 2000–2001	
69	plaintes réglées pendant l'enquête, la conciliation ou la médiation
64	renvois au Tribunal canadien des droits de la personne
12	plaintes irrecevables : plaintes rejetées par la Commission parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après les présumés actes de discrimination ou étaient sans objet ou dénuées d'intérêt
174	plaintes rejetées faute de preuve; plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants; plaintes qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou pour lesquelles le renvoi à un tribunal n'était pas
53	plaintes renvoyées à la conciliation
58	plaintes sans suite : dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre le présumé acte de discrimination et un motif de distinction illicite

Tableau 8 Bilan des vérifications de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2001

VÉRIFICATIONS INITIALES	Secteur privé 2001	Secteur public 2001	Employeurs distincts 2001	Total 2001
Vérifications entreprises	143	34	3	180
Rapports produits	95	27	2	124
Conformité	3	3	0	6
Vérifications de suivi nécessaires	91	24	3	118
VÉRIFICATIONS DE SUIVI				
Vérifications de suivi entreprises	82	22	2	106
Conformité	34	8	2	44
Ordres donnés	10	3	0	13
Conformité comme suite à un ordre donné	0	0	0	0
Tribunaux	1	2	0	3
Vérifications annulées (à différentes étapes de la vérification)	14	0	0	14
TOTAL – CONFORMITÉ	37	11	2	50

Vérifications initiales : Depuis le lancement des premières vérifications en octobre 1997, la Commission a entrepris 180 vérifications initiales et produit 124 rapports. Seulement sept des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ont été jugés en conformité avec la *Loi* tandis que 117 employeurs ont signé des

engagements pour atteindre la conformité dans un délai ne dépassant jamais plus de douze mois.

Vérifications de suivi : Au 31 mars 2001, la Commission avait entrepris 106 vérifications de suivi dont 24 au cours de l'exercice 2000-2001. Sur toutes les vérifications de suivi entreprises, 44 avaient été menées à terme et ont révélé que l'employeur se conformait à la *Loi* au 31 mars 2001. La plupart de ces employeurs avaient toutefois obtenu une prorogation, qui pouvait atteindre trois mois, pour terminer les travaux requis pour se conformer.

Vérifications postérieures à la notification d'un ordre : Si les employeurs ne réalisent pas leurs engagements et ne peuvent pas 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 à l'étude, la Commission avait donné 13 de ces ordres. Des vérifications postérieures à la notification d'un ordre avaient été entamées, mais aucune n'avait été terminée au 31 mars 2001. Dans l'un des cas, compte tenu que l'employeur n'avait pas exécuté l'ordre donné, la Commission a renvoyé la plainte à un tribunal. Au 31 mars 2001, l'audition de cette plainte n'était pas commencée.

Promotion des droits de la personne

Suite donnée aux demandes de renseignements du public : Chaque année, la Commission reçoit entre une quarantaine et une cinquantaine de milliers de demandes de renseignements du public. Une demande de renseignements s'entend de toute prise de contact avec la Commission faite par une personne, un groupe ou un organisme désirant obtenir de l'information ou signaler une situation ou une préoccupation. Bon nombre des problèmes soulevés ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Dans de tels cas, la Commission propose normalement d'autres voies de recours dont pourrait se prévaloir la personne qui téléphone pour obtenir réponse à ses questions. Les bureaux régionaux et l'administration centrale de la Commission servent de points de contact avec le public. Le Tableau 9 indique le nombre de demandes de renseignements reçues par la Commission au cours des dix dernières années.

2001	43 453	1996	36 574
2000	49 737	1995	40 112
1999	55 398	1993	46 292
1998	47 200	1993	52 170
1997	46 596	1992	52 284