



**COMMISSION CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE**

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2005

L'honorable Irwin Cotler, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

SECTION I	Survol	1
	Message de la présidente	1
	Déclaration de la direction.....	3
	Renseignements sommaires	4
	Rendement global	9
SECTION II	Analyse du rendement par résultat stratégique	11
	Résultat stratégique I.....	11
	Résultat stratégique II	22
	Résultat stratégique III.....	26
	Résultat stratégique IV.....	30
SECTION III	Renseignements supplémentaires	35
	Renseignements relatifs à l'organisme	35
	Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles.....	36
	Tableau 2 : Utilisation des ressources.....	37
	Tableau 3 : Postes votés et législatifs	38
	Tableau 4 : Coût net pour la Commission	38
	Tableau 5 : Besoins en ressources par direction ou secteur	39
	Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets	40
	Tableau 7 : Vérifications et évaluations	40



SURVOL**Message de la présidente**

Le processus de changement amorcé à la Commission en 2002-2003 s'est poursuivi en 2004-2005, et a donné lieu à de nouvelles améliorations au processus de traitement des plaintes liées aux droits de la personne et à un accent accru sur les services de première ligne.

Au cours des deux derniers exercices, les changements mis en œuvre à la Commission se sont traduits par les réalisations suivantes :

- une baisse de 28 % du nombre de dossiers actifs à l'étude;
- une baisse de 45 % des dossiers âgés d'au moins un an; et
- une augmentation de 33 % du nombre de décisions définitives.

Au nombre des mesures prises par la Commission pour améliorer sa gestion du règlement des plaintes, on trouve une rationalisation accrue des processus reliés à l'accueil et aux enquêtes, une notification plus rapide des mis en cause et la mise en place d'évaluations préliminaires destinées à clarifier les enjeux et à permettre aux parties de se faire une vision réaliste des possibilités de règlement.

Les équipes multidisciplinaires étudiant des plaintes regroupées par motifs et lancées en 2003-2004 ont démontré une très grande efficacité tant sur le plan de la cohérence dans le traitement des dossiers que de la détermination des tendances et des enjeux nécessitant une attention plus poussée sous forme de programmes de prévention auprès des employeurs ou de recherches stratégiques.

La Commission a réaffecté certaines de ses ressources vers les services de première ligne du continuum des droits de la personne à la suite du lancement en avril 2004 du Programme de prévention de la discrimination. Le Programme a principalement pour objet de fournir aux employeurs les outils nécessaires pour favoriser le respect des droits de la personne en milieu de travail et les inciter à recourir au règlement alternatif des différends en vue de résoudre les plaintes. La Commission a ratifié des protocoles d'entente avec deux employeurs clés et est en voie d'en conclure avec cinq autres.

La Commission poursuit également son travail de sensibilisation de la collectivité dans le cadre de son Programme d'équité en matière d'emploi en effectuant des vérifications de la conformité des employeurs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en donnant des ateliers et des exposés visant à les aider à satisfaire aux exigences de la *Loi* et à s'y conformer. Le cas échéant, la Commission travaille de concert avec la Commission de la fonction publique, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada ou Ressources humaines et Perfectionnement des compétences Canada en vue d'aborder les questions d'équité en emploi de façon plus globale pour l'ensemble de la fonction publique.

La Commission favorise une culture de l'amélioration continue par la mise en oeuvre du cadre de responsabilisation de gestion dans tout l'organisme. Le but ultime de tous ces changements est d'offrir un meilleur service aux Canadiens.

Mary Gusella
Présidente

Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de son dépôt devant le Parlement, le *Rapport sur le rendement* de 2004-2005 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été établi conformément aux principes de reddition de comptes que renferme le *Guide de préparation – Rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

- Il respecte les exigences en matière de rapport;
- Il utilise une Architecture des activités des programmes approuvée;
- Il présente des données cohérentes, complètes, exactes et équilibrées;
- Il établit la base de la reddition de comptes pour les résultats obtenus compte tenu des ressources et des pouvoirs dont dispose la Commission;
- Les sommes indiquées se fondent sur les chiffres approuvés dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Robert W. Ward
Secrétaire général

Renseignements sommaires

Raison d'être

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a été créée en 1977 afin d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette *Loi* a pour objet de promouvoir l'égalité des chances d'épanouissement de tous les individus et de les protéger de la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a également le mandat d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dont l'objet est de réaliser l'équité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux organismes et ministères fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

Ressources financières totales (en milliers de dollars)

Prévues	Autorisations	Réelles
22 523 \$	22 616 \$	20 941 \$

Ressources humaines totales (ETP)

Prévues	Autorisations	Différence
195	199	4

Résumé du rendement obtenu par rapport aux engagements, priorités et résultats stratégiques ministériels

Au cours de l'exercice 2004-2005, le système financier de la Commission a été codé pour fournir des données en fonction des résultats stratégiques et non des priorités. Le 1^{er} avril 2005, conformément à la nouvelle structure de rapport appelée Architecture des activités des programmes, le système financier de la Commission a été codé de manière à produire de l'information financière selon les activités et les priorités.

Résultats stratégiques	Dépenses prévues (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Priorités / engagements 2004-2005	Type	Résultats prévus et situation actuelle
Gestion et règlement des plaintes de discrimination	12 781 \$	10 800 \$	Continuer à moderniser les processus d'accueil et d'enquête pour éliminer l'arriéré des dossiers et empêcher la création d'un nouvel arriéré.	En cours	Atteint avec succès
			Maintenir un équilibre entre le nombre de nouvelles plaintes signées et le nombre de dossiers de plaintes fermés chaque année.	En cours	Atteint avec succès
			Continuer à accroître la prestation efficace des services de règlement alternatif des différends (RAD).	Nouveau	Atteint avec succès
			Renforcer l'utilisation du RAD par les plaignants et les mis en cause pour accroître le nombre de dossiers réglés au début du processus de traitement des plaintes.	Nouveau	Atteint avec succès
			Continuer d'offrir des conseils juridiques à la présidente, aux commissaires et à la haute direction de la Commission en ce qui concerne le processus de transformation.	En cours	Atteint avec succès
			Préciser le rôle de la Commission aux audiences devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour s'assurer qu'elle axe son travail sur les plaintes qui ont le plus d'impact sur les droits de la personne.	Nouveau	Atteint avec succès
			Favoriser une étroite collaboration entre la Direction des services juridiques et les autres équipes et directions afin de donner des conseils juridiques à toutes les étapes du processus de traitement des plaintes et de l'élaboration des politiques.	Nouveau	Atteint avec succès

Résultats stratégiques	Dépenses prévues (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Priorités / engagements 2004-2005	Type	Résultats prévus et situation actuelle
			Faciliter la mise en place d'un système de dépôt de documents électroniques à la Cour fédérale afin d'aider la Commission à présenter ses documents juridiques en ligne.	En cours	Cette initiative de la Cour fédérale n'a pas progressé tel que prévu
Égalité accrue en milieu de travail pour les quatre groupes désignés aux termes de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	2 072 \$	2 197 \$	Aider les employeurs à comprendre la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , leurs responsabilités et les normes en matière de conformité.	En cours	Atteint avec succès
			Veiller à ce que les employeurs n'ayant pas encore fait l'objet d'une vérification aient terminé les travaux prévus par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et se conforment pleinement à celle-ci.	En cours	Atteint avec succès
			Veiller à ce que les employeurs déclarés en conformité et qui se sont dotés d'un plan d'équité en matière d'emploi fassent des progrès raisonnables en vue de combler les écarts sur le plan de la représentation.	En cours	Atteint avec succès
Compréhension et acceptation accrues des principes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et réduction des pratiques discriminatoires en milieu de travail	3 700 \$	3 609 \$	Appuyer la mise en œuvre de l'initiative de changement à la Commission en travaillant en collaboration avec les mis en cause et les employeurs pour prévenir la discrimination par la sensibilisation aux droits de la personne, y compris la promotion du règlement rapide des différends, afin d'améliorer les milieux de travail et de réduire le nombre de plaintes de discrimination.	Nouveau	Atteint avec succès
			Informers les Canadiens au sujet des programmes et services de la Commission et informer les employeurs à propos de l'intégration des principes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail en accentuant la présence de la Commission sur le Web.	En cours	Atteint avec succès
			Continuer de fournir des services de grande qualité aux Canadiens qui communiquent avec la Commission par téléphone ou par courrier électronique.	En cours	Atteint avec succès

Résultats stratégiques	Dépenses prévues (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Priorités / engagements 2004-2005	Type	Résultats prévus et situation actuelle
			Recherche stratégique : mener des recherches et élaborer des énoncés de politiques, des positions de principe, d'autres documents stratégiques, des normes et des pratiques exemplaires ayant trait aux droits de la personne afin d'appuyer les activités de la Commission et d'informer les intervenants et les Canadiens sur les principes relatifs aux droits de la personne.	En cours	Atteint avec succès
			Soutien aux dossiers : Fournir des conseils stratégiques relatifs aux droits de la personne en appui au système de gestion des plaintes individuelles.	En cours	Atteint avec succès
			Partenariats : Veiller à ce que le programme des politiques et le programme international à la Commission soient axés sur le citoyen grâce à des partenariats élargis avec d'autres ministères, le secteur privé, les organismes bénévoles et d'autres partenaires internationaux.	En cours	Atteint avec succès
Gestion des ressources de la Commission	3 970 \$	4 335 \$	Appuyer la mise en œuvre du plan d'action en matière de gestion moderne.	Nouveau	Atteint avec succès
			Élaborer et mettre en application des cadres de responsabilisation et de gestion axés sur les résultats (CRGR) aux fins du Programme de gestion des plaintes, du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de l'ensemble de la Commission.	Nouveau	Atteint avec succès
			Soutenir les fonctions de vérification interne et d'évaluation et mettre en application une fonction de gestion du risque.	En cours	Atteint avec succès

Résultats stratégiques	Dépenses prévues (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Priorités / engagements 2004-2005	Type	Résultats prévus et situation actuelle
			Assurer une gérance rigoureuse, des pratiques administratives et des contrôles efficaces dans les domaines de la planification stratégique et opérationnelle, des finances, de l'approvisionnement et de l'administration, de la sécurité, des technologies de l'information et de la gestion de l'information (dossiers et bibliothèque).	En cours	Atteint avec succès
			Mettre en place de nouvelles applications de gestion électronique (projet d'innovation des technologies de l'information).	En cours	Mise en application du nouveau système prévu pour mars 2006
			Mettre en œuvre le cadre de gestion des ressources humaines de la Commission et en assurer l'intégration dans ses structures de gestion relatives à la responsabilité, à la réflexion stratégique et à la planification opérationnelle.	Nouveau	Atteint avec succès
			Fournir aux cadres supérieurs de la Commission des conseils sur les stratégies de gestion des ressources humaines à l'appui de l'atteinte des objectifs de l'organisme.	En cours	Atteint avec succès
			Aider les gestionnaires à appliquer des stratégies de ressources humaines innovatrices et efficaces en vue de soutenir l'apprentissage et le perfectionnement chez les employés et la planification de la relève.	Nouveau	Atteint avec succès

Rendement global

En 2002, la Commission a entamé un processus de changement et de renouvellement dans la gestion et le règlement des plaintes liées aux droits de la personne, et des nouvelles mesures ont été mises en œuvre en 2003. Voici les principaux résultats obtenus au cours de l'exercice 2004-2005.

La Commission s'est engagée à réduire son nombre de dossiers à l'étude et à faire en sorte de ne plus avoir de dossiers âgés de plus d'un an. Entre le 31 mars 2003 et le 31 mars 2005, elle a réduit le nombre de dossiers actifs à l'étude de 28 %, c'est-à-dire qu'il est passé de 1 290 à 931 dossiers. Le nombre de dossiers âgés d'une année et plus a diminué de 45 %, passant de 635 à 347 dossiers. De plus, en 2004-2005, les commissaires ont rendu 1 137 décisions définitives, ce qui représente une augmentation de 33 % par rapport à 2002-2003.

En 2004-2005, la Commission a continué d'améliorer ses services en apportant des changements considérables qui lui ont permis de traiter les dossiers portant sur les droits de la personne d'une manière plus efficace, rapide et uniforme. Au nombre des améliorations apportées au processus d'enquête et d'accueil mentionnons les mesures visant à simplifier la démarche et à appliquer des normes de services à chaque étape; à informer rapidement les mis en cause; à concevoir davantage d'approches stratégiques grâce à l'utilisation d'équipes multidisciplinaires qui se fondent sur des motifs liés aux droits de la personne ou sur d'autres critères; et à élaborer un projet pilote d'évaluation préliminaire.

La Commission a répondu à quelque 30 900 demandes de renseignements reçues par courrier électronique, par la poste, le téléphone ou en personne. De plus, elle a accueilli plus de 450 000 visiteurs sur son site Web et a distribué plus de 64 000 publications aux Canadiens.

Au total, la Commission a reçu 1 970 dossiers. De ce nombre, 1 149 dossiers ont été abandonnés soit parce que le plaignant a décidé de ne pas aller plus loin, soit parce qu'il est devenu évident après un examen plus minutieux, que la question ne relevait pas de la compétence de la Commission. Les 821 autres dossiers ont été acceptés. La Commission a renvoyé 351 plaintes à d'autres mécanismes de réparation aux termes du paragraphe 41(1) de la *Loi* ou a déterminé que le délai prévu avait été dépassé. Elle a eu recours à son service de médiation et d'enquête ou aux tribunaux pour traiter les autres dossiers.

Elle a offert une médiation préalable à l'enquête à des parties à 540 plaintes et a mené 299 séances de médiation dont le taux de participation a été de 55 %. Sur ce nombre, 171 dossiers ont été réglés, soit un taux de règlement de 57 %. Elle a nommé un conciliateur et a dirigé des séances de conciliation pour résoudre 150 plaintes. Au total, 53 cas ont été réglés, ce qui correspond à un taux de règlement de 35 %.

La Commission a lancé son Programme de prévention de la discrimination en avril 2004. On est entré en contact avec les principaux mis en cause pour leur demander s'ils désiraient établir une relation de travail officielle avec la Commission afin de prévenir la discrimination en milieu de travail. À la fin de l'exercice 2004-2005, la Commission avait signé deux protocoles d'entente, le premier avec les Forces canadiennes et le deuxième avec la Gendarmerie royale du Canada.

La Commission a continué de surveiller les questions systémiques et nouvelles liées aux droits de la personne et prévoit rédiger un « rapport sur l'évolution des droits de la personne » qui mesurera les progrès et les lacunes à cet égard au Canada. Pour appuyer cette activité, la Commission amorce actuellement ses travaux relatifs à l'analyse de l'environnement et à la conception du rapport.

En juin 2004, la Commission a été l'hôte d'une conférence réunissant les commissions des droits de la personne des provinces et des territoires. À l'automne 2004, elle a consulté ses intervenants – les organismes et ministères fédéraux, les organismes du secteur privé, les groupes de défense des droits, les représentants de syndicats et des employeurs de même que les groupes représentant les intérêts des Autochtones, des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes – au sujet des orientations futures.

La Commission a continué à donner des ateliers et des exposés visant à aider les employeurs à répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et à s'y conformer.

La Commission a terminé 13 vérifications initiales, 19 vérifications de suivi et un projet pilote portant sur 16 vérifications de petits employeurs. Le 31 mars 2005, 192 (35,4 %) employeurs régis par la LEE se conformaient à la *Loi*. Cela représentait environ 708 000 (58 %) de tous les employés fédéraux. Dans l'ensemble, 283 (52 %) employeurs avaient fait l'objet d'une vérification ou étaient sur le point de le faire, ce qui représentait environ 77 % de tous les employés.

La mise en application du plan d'action que renferme le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) est bien engagée puisque des initiatives sont terminées ou en cours dans tous les principaux domaines de la gestion.

La Commission a terminé les Cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats (CGRR) du Programme de gestion des plaintes et du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. La Commission a également fait des progrès en ce qui concerne l'élaboration d'un CGRR et d'un cadre de mesure du rendement (CMR) pour l'ensemble de l'organisation.

Elle a aussi mené à terme le travail préparatoire en vue d'élaborer un cadre et une politique de gestion du risque pour la Commission. Par le biais d'entrevues de gestion et d'ateliers, la Commission a pu préciser les principaux secteurs de risques et a achevé l'évaluation préliminaire de ses risques. On s'attend à ce que la politique et le cadre soient terminés d'ici septembre 2005.

La Commission a continué de renforcer sa gestion financière et son cadre de contrôle en mettant l'accent sur la réaffectation des ressources à des priorités supérieures et la création d'un contexte de gouvernance où la prise de décision se fonde sur l'éthique, la gestion du risque et les données sur le rendement.

En ce qui concerne son effectif, elle a fait des progrès grâce à l'Initiative de modernisation des ressources humaines et à la mise en place d'une culture du savoir; elle a renforcé, à titre d'exemple, la planification des ressources humaines et l'a intégrée à la planification des activités; elle a mis en place un Système de gestion informelle des conflits pour résoudre les problèmes dès le départ; elle a renforcé les relations de travail en créant diverses tribunes dont le Comité de consultation syndicale-patronale; et a offert des possibilités d'apprentissage de base et individuelles pour aider son personnel à répondre aux besoins actuels et futurs.

ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

RÉSULTAT STRATÉGIQUE I

Gestion et règlement des plaintes.

Résultat intermédiaire

Recours valable et rapide offert aux victimes de discrimination afin d'appuyer les droits de la personne dans une société démocratique et libre.

Résultat immédiat

Procédure transparente, efficace et équitable de traitement des plaintes et respect des normes de service.

Description

La Commission offre un recours à tous ceux qui, au Canada, estiment que leurs droits, tels qu'ils sont énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*), ont été lésés. La *Loi* s'applique aux ministères et organismes fédéraux et aux employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

La *Loi* permet à la Commission de recevoir des plaintes et de faire enquête sur les cas de discrimination dans l'emploi et dans l'accès aux biens et aux services habituellement offerts à la population. La *Loi* énumère 11 motifs de discrimination. La Commission a également le pouvoir de faire enquête sur les plaintes de disparité salariale en raison du sexe.

Le processus de traitement des plaintes de discrimination

Une plainte de discrimination peut passer par diverses étapes, dont la demande de renseignements, l'accueil, la médiation, l'enquête, la conciliation et les procédures judiciaires. Le règlement alternatif des différends (RAD) est offert tout au long du processus.

Demande de renseignements : La demande de renseignements est le premier contact d'un particulier, d'un groupe ou d'une organisation avec la Commission dans le but d'obtenir des renseignements ou de porter une situation ou une préoccupation à l'attention de la Commission.

Accueil : À l'étape de l'accueil, on recueille d'autres renseignements et on fait une analyse plus poussée du dossier pour déterminer si l'allégation peut constituer le fondement d'une plainte de discrimination en vertu de la *Loi*. Si oui, le dossier est transféré à la médiation ou l'enquête.

Renvoi à un autre mécanisme de recours : Lorsque le plaignant a accès à un autre mécanisme de recours, comme la procédure de règlement des griefs, ou lorsque la question peut être réglée au moyen d'une autre loi, on peut demander au plaignant d'utiliser d'abord cette autre voie. S'il n'est pas satisfait du résultat de ces recours, il peut s'adresser de nouveau à la Commission pour lui demander de se charger de la plainte.

Dans ce cas, la Commission évalue la mesure dans laquelle les autres recours ont permis de régler les questions de droits de la personne soulevées par le plaignant.

Analyse fondée sur l'article 41 : La Commission évalue l'admissibilité des plaintes et détermine les étapes à suivre en se fondant sur l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans certains cas, elle peut décider de ne pas aller en médiation ni de faire enquête sur la plainte déposée dans un délai de plus d'un an ou qui pourrait être considérée comme frivole, vexatoire ou de mauvaise foi. Il arrive aussi que les commissaires doivent rendre une décision sur un litige en matière de compétence.

Évaluation préliminaire : Ce processus est une première occasion pour les deux parties d'avoir une discussion franche et ouverte sur le dossier et de l'évaluer en compagnie d'un spécialiste confirmé des droits de la personne. Il s'agit soit de régler le dossier, soit d'accélérer l'enquête en précisant les questions et en aidant les parties à formuler des attentes réalistes.

Médiation : La médiation est un processus volontaire de discussion et de négociation entre les parties. Les règlements issus d'une médiation sont soumis à l'approbation des commissaires. Un processus amélioré de RAD a été mis en place comme solution de rechange à l'enquête. Les parties peuvent faire appel au RAD à toutes les étapes du processus. Toutefois, la plupart des règlements ont lieu à l'un ou l'autre de deux points critiques : immédiatement après le dépôt d'une plainte (avant l'enquête), lorsque la plainte est renvoyée à la médiation; ou après l'enquête, lorsque, d'après les conclusions de l'enquêteur, les commissaires décident de renvoyer la plainte en conciliation. Les deux processus sont confidentiels et sans aveu de responsabilité.

Enquête : Lors d'une enquête, les preuves liées à une plainte sont recueillies et analysées et on formule des recommandations à l'intention des commissaires.

Conciliation : En général, la conciliation a lieu après l'enquête, une fois que les commissaires ont examiné les conclusions des enquêteurs et constatent que la conciliation pourrait aider à régler la question. Toute l'information a été communiquée à ce stade.

Processus judiciaire : Ces procédures commencent avec le renvoi d'une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'avocat de la Commission représente l'intérêt public devant le Tribunal.

Veillez noter que des renseignements détaillés sur le processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne sont fournis sur le site de la Commission à l'adresse suivante : http://www.chrc-ccdp.ca/complaints/complaint_process-fr.asp

Plans, priorités et engagements

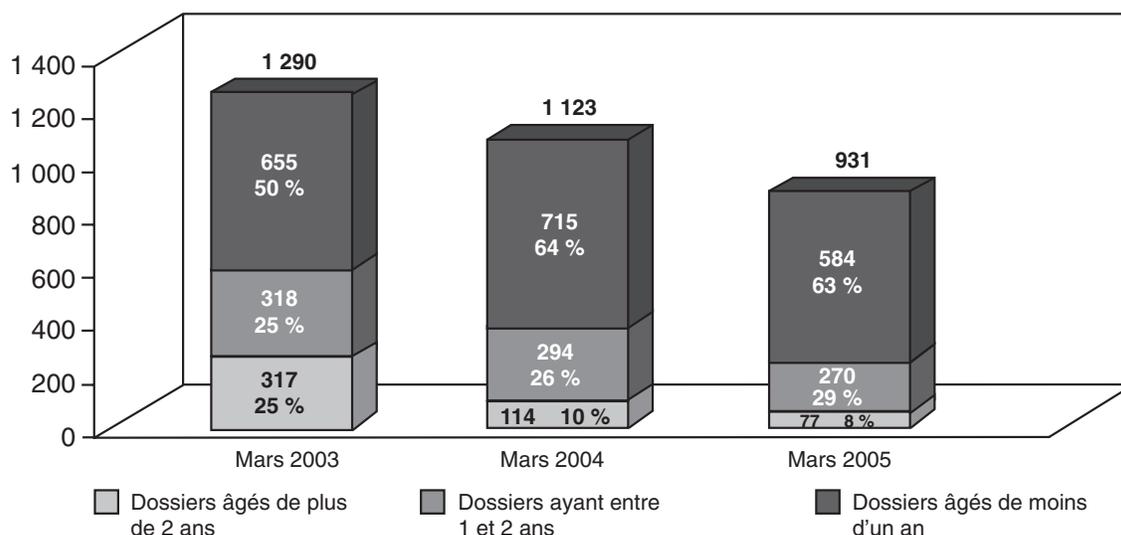
Priorités particulières formulées dans le RPP pour la période à l'étude :

Priorité : Continuer à moderniser les processus d'accueil et d'enquête pour éliminer l'arriéré des dossiers et empêcher la création d'un nouvel arriéré.

En 2004-2005, la Commission s'est engagée à réduire le nombre de dossiers à l'étude et à faire en sorte de ne plus avoir de dossiers âgés de plus d'un an. Comme le montre la figure 1, entre

le 31 mars 2003 et le 31 mars 2005, le nombre total de dossiers actifs à l'étude a diminué de 28 %, passant de 1 290 à 931 dossiers. Au cours de la même période, le volume de dossiers âgés d'un an et plus a été réduit de 45 %, c'est-à-dire qu'il est passé de 635 à 347 dossiers.

FIGURE 1 Nombre total de dossiers actifs à l'étude par catégorie d'âge



La figure 2 montre le volume de dossiers soumis à la Commission pour qu'elle rende une décision définitive. La Commission a rendu 1 137 décisions définitives en 2004-2005, soit moins qu'en 2003-2004 mais 33 % de plus qu'en 2002-2003. Le plus grand nombre de décisions définitives rendues en 2003-2004 peut être attribué au fait que la Commission s'est alors occupée de plusieurs dossiers regroupés. On peut procéder à ce regroupement si un certain nombre de personnes déposent des plaintes portant sur des questions semblables ou similaires. Au cours de la période à l'étude, il y a eu moins de possibilités de regroupement qu'en 2003-2004.

FIGURE 2 Nombre de décisions définitives

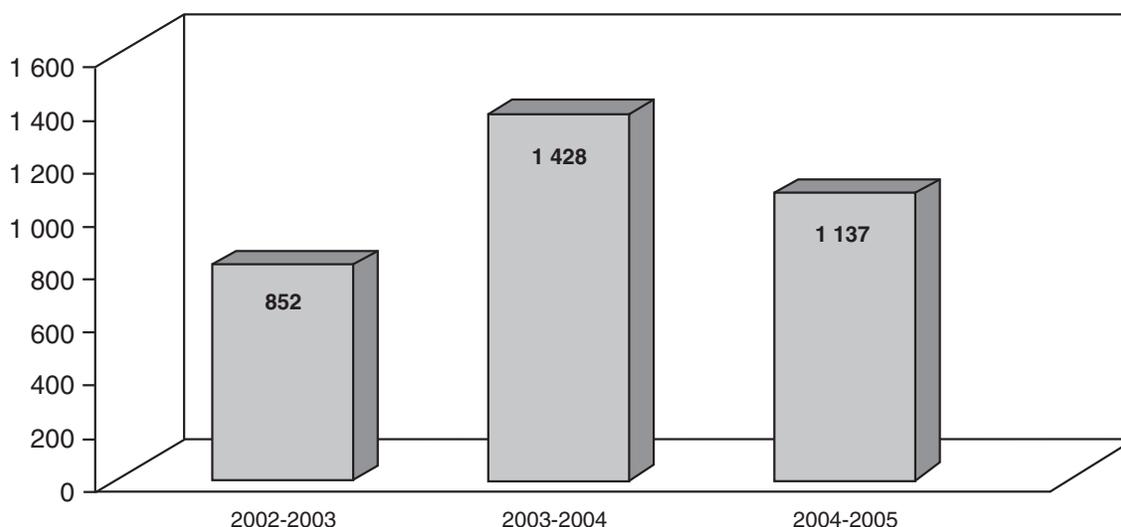


FIGURE 3 Décisions définitives par type

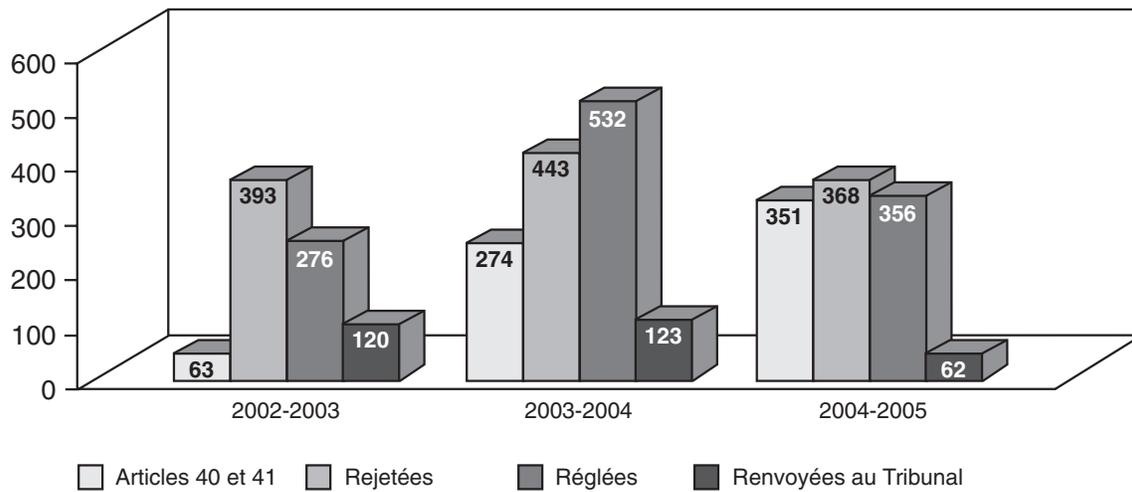
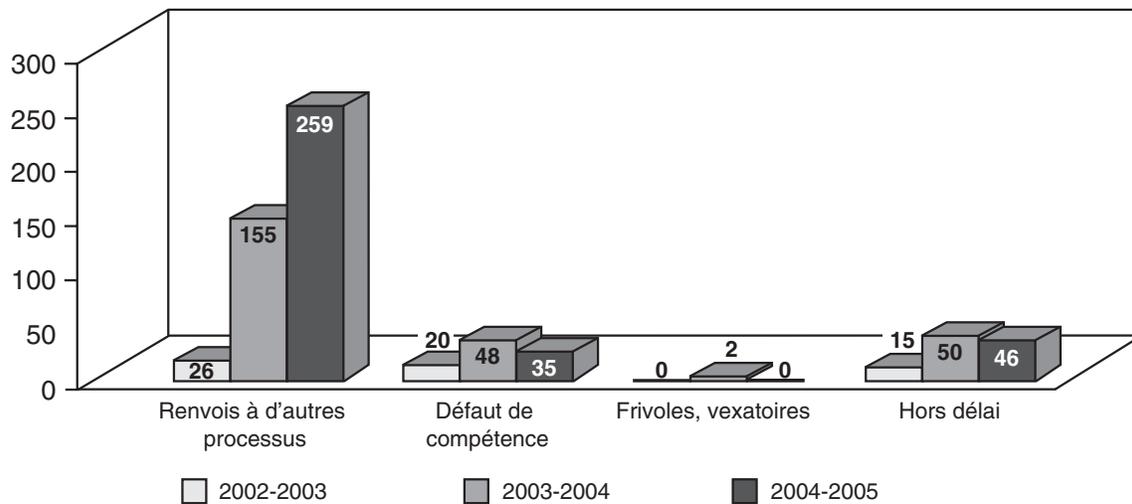


FIGURE 4 Résultats de l'analyse fondée sur les articles 40 et 41



Les figures 3 et 4 donnent des détails supplémentaires sur le type de décisions rendues par la Commission. En 2004-2005, la Commission a rendu 1 137 décisions définitives dont 351 étaient fondées sur des analyses aux termes des articles 40 et 41. Dans les 786 autres dossiers, on a eu recours à l'enquête ou au règlement alternatif des différends. De ce nombre, 356 (45 %) plaintes ont été réglées et 62 autres (8 %) ont été renvoyées au Tribunal, y compris deux dossiers qui pourraient être renvoyés au Tribunal si la conciliation ne mène pas à un règlement.

Analyse fondée sur les articles 40 et 41 : Dossiers que la Commission a décidé de ne pas traiter aux termes des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce qu'ils ont été déposés plus d'un an après l'allégation de discrimination, ou parce qu'on a demandé aux plaignants d'utiliser d'abord d'autres mécanismes de recours.

Rejetées : Cela comprend les cas où la Commission n'a pas pris d'autres mesures parce que les plaignants ont retiré ou abandonné leurs plaintes.

Réglées : Ces dossiers ont été réglés au cours de la médiation ou de l'enquête, au moyen de la conciliation ou lors d'une audience devant le Tribunal.

Renvoi au Tribunal : Décisions prises afin de demander la nomination d'un Tribunal pour examiner la plainte. Le chiffre fourni pour 2004-2005 peut différer de celui donné par le Tribunal pour deux raisons. Premièrement, le Tribunal compte les renvois en se fondant sur la date de réception de la lettre de renvoi adressée par la Commission alors que cette dernière utilise la date à laquelle la décision a été rendue. En ce qui concerne les décisions rendues en mars, le Tribunal pourrait ne pas recevoir ces lettres avant avril. Deuxièmement, certains dossiers sont réglés au moyen de la conciliation mais après que la lettre a été envoyée au Tribunal. Pour la Commission, ces dossiers sont réglés et non renvoyés. Les chiffres de 2003-2004 ont été révisés en tenant compte de cette réalité et peuvent être légèrement différents de ceux qui figurent dans le rapport précédent.

En 2004-2005, la Commission a continué d'apporter d'importants changements à l'appui du traitement efficace, rapide et uniforme des dossiers portant sur les droits de la personne. Au nombre des améliorations apportées au processus d'enquête et d'accueil, mentionnons les mesures visant à simplifier le processus, à appliquer des normes de services à chaque étape, à informer rapidement les mis en cause, à mettre en place des approches plus stratégiques par l'utilisation d'équipes multidisciplinaires qui se basent sur des motifs ayant trait aux droits de la personne ou sur d'autres critères, et à élaborer un projet pilote d'évaluation préliminaire.

Le nouveau processus d'accueil veille à ce que les plaintes soient examinées soigneusement de manière uniforme. Souvent, cela signifie qu'il faut renvoyer la plainte à une équipe multidisciplinaire composée d'employés des secteurs juridiques, des politiques et des opérations.

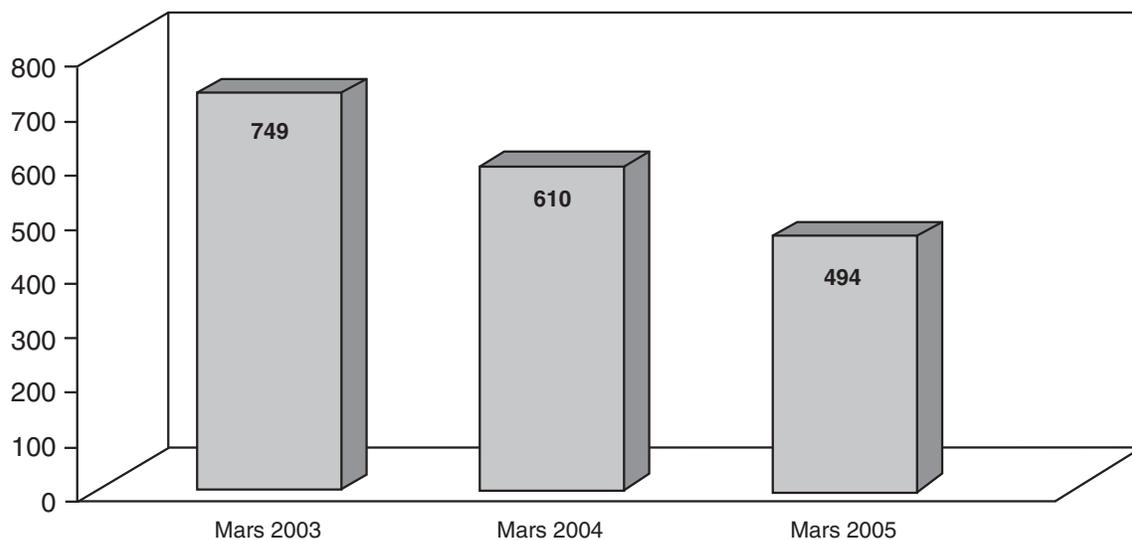
Le processus de notification améliorée fait en sorte que les parties sont informées dès qu'une plainte est reçue. Les règles de justice naturelle exigent que le mis en cause soit informé correctement du dépôt d'une plainte et que l'entité mise en cause reçoive les détails relatifs aux allégations.

Pour faciliter davantage le règlement des dossiers au début du processus, la Commission s'est penchée sur un projet d'évaluation préliminaire décrit plus tôt. Elle s'attend à ce que cette approche l'amène à trouver des solutions rapides et appropriées permettant de réduire le temps d'enquête, de déterminer plus tôt les dossiers qui touchent un large public, de repérer les dossiers qui pourraient faire l'objet d'une médiation confidentielle sur-le-champ, ou même de régler le cas sans délai.

En plus de favoriser la formation d'équipes multidisciplinaires pour traiter les plaintes, la Commission a encouragé l'adoption d'une approche plus stratégique axée sur le renforcement des équipes qui traitent les plaintes en fonction des motifs. Cette approche permet à la Commission de s'occuper de manière uniforme des plaintes ayant les mêmes motifs; de cerner les tendances et d'explorer les approches de prévention et proactives avec l'équipe de prévention de la discrimination; et de déceler les questions devant faire l'objet de recherches supplémentaires ou d'une analyse stratégique.

La Commission a également amélioré son rapport d'enquête afin d'aider les commissaires à déterminer : a) si un conciliateur doit être nommé afin de chercher à régler la plainte; b) si une enquête supplémentaire faite par un Tribunal est justifiée; c) ou si la plainte doit être rejetée. Comme le montre la figure 5 ci-dessous, entre le 31 mars 2003 et le 31 mars 2005, le nombre de dossiers à l'étude faisant l'objet d'une enquête a été réduit de 34 %, passant de 749 à 494 dossiers.

FIGURE 5 Dossiers à l'étude – Enquête



Priorité : Maintenir un équilibre entre le nombre de nouvelles plaintes signées et le nombre de dossiers de plaintes fermés chaque année.

En 2004-2005, la Commission a répondu à quelque 30 900 demandes de renseignements reçues par lettre, par courriel, par téléphone et en personne. Elle a dû d'abord décider si la question devrait être renvoyée à un autre organisme-ressource ou si elle relevait de sa compétence. Si la demande avait trait à des questions qui n'étaient pas de son ressort, la Commission suggérait aux demandeurs d'autres possibilités d'action.

Elle a traité 1 970 dossiers d'accueil. De ces dossiers, 1 149 n'auront pas de suite soit parce que le plaignant a décidé de ne pas aller plus loin, soit parce qu'à la suite d'un examen plus attentif, il est devenu évident que le sujet de la plainte ne relève pas de la compétence de la

Commission. Les 821 autres dossiers ont donné lieu à des plaintes signées. De ce nombre, 351 plaintes ont été renvoyées à d'autres mécanismes de recours en vertu du paragraphe 41(1) de la *Loi*; pour d'autres on a déterminé que le délai était échu. Les dossiers restants ont été traités par le biais de la médiation ou de l'enquête.

La Commission a mené quelque 569 enquêtes, sans compter les plaintes de disparité salariale et les dossiers réglés par la médiation. La Commission a également mené activement des enquêtes sur 10 plaintes de disparité salariale, ce qui exige un processus d'évaluation plus long et plus complexe.

Priorité : Continuer à accroître la prestation efficace des services de RAD.

En 2004-2005, la Commission a offert aux parties à 540 plaintes d'opter pour la médiation préalable à l'enquête et a dirigé les séances dans 299 dossiers où les parties ont accepté la médiation, soit un taux de participation de 55 %. Au total, 171 plaintes ont été réglées, ce qui porte le taux de règlement à 57 %.

FIGURE 6 Dossiers terminés

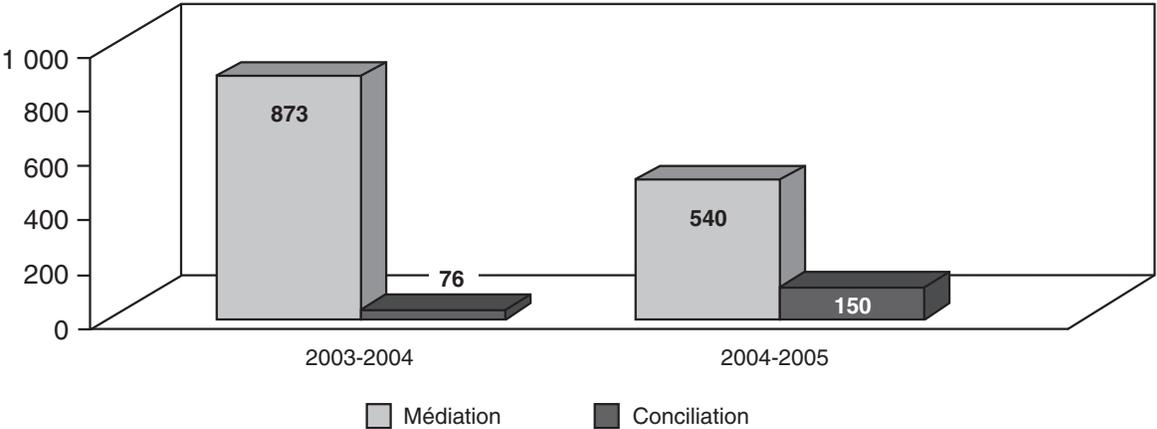


FIGURE 7 Règlements intervenus

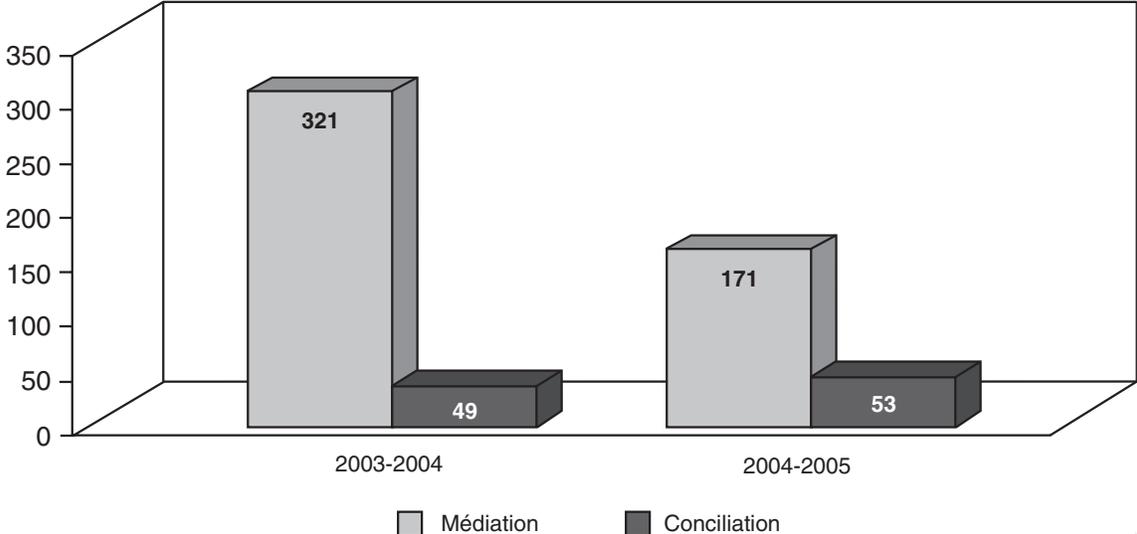


FIGURE 8 Taux de règlement

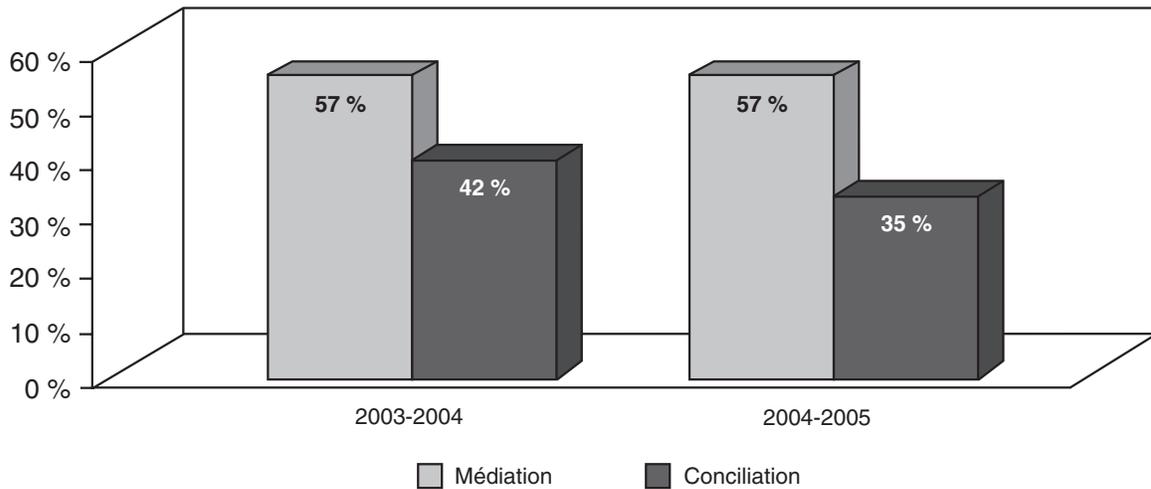
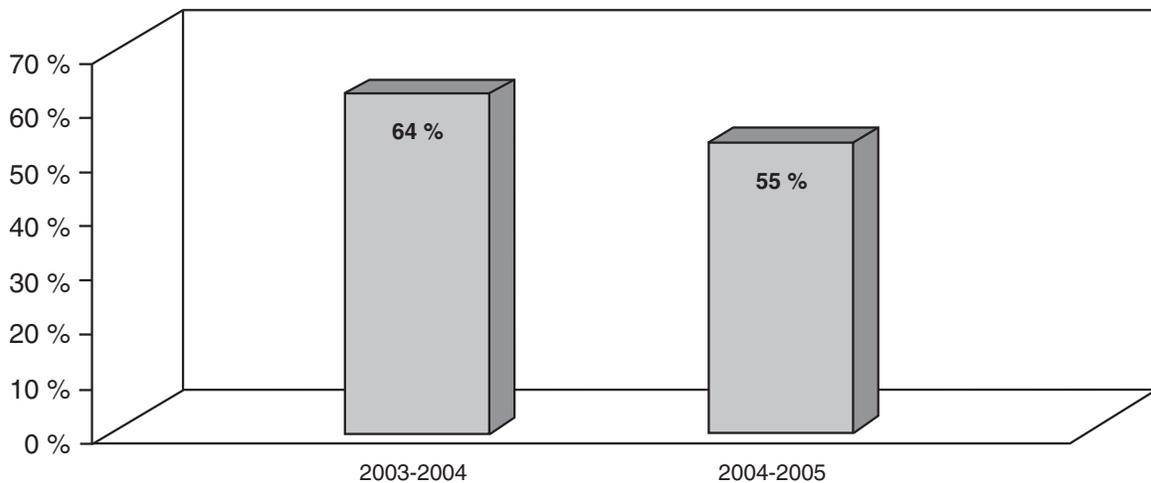


FIGURE 9 Taux de participation à la médiation



Le taux de participation à la médiation a été de 55 % comparativement à 64 % au cours de l'année antérieure. La diminution est attribuable au délai plus court qui est aujourd'hui accordé aux parties pour convenir de la médiation après le dépôt d'une plainte (cette mesure a été prise afin de réduire les retards dans le processus de traitement des plaintes). En 2005-2006, on prévoit que les nouvelles procédures d'accueil adoptées par la Commission, notamment l'évaluation préliminaire, permettront d'accroître le taux de participation à la médiation.

La Commission a également mené des séances de conciliation dans 150 dossiers où elle a décidé de nommer un conciliateur. De ce nombre, 53 dossiers ont été réglés, ce qui correspond à un taux de règlement de 35 %.

Un grand nombre des dossiers réglés par conciliation l'ont été en adoptant l'approche présentée en septembre 2003. Pour cette démarche, la Commission a nommé un conciliateur *tout en renvoyant également* la plainte au Tribunal. La conciliation se terminait dans les 60 jours et, si aucun règlement n'était obtenu, le cas était renvoyé directement au Tribunal sans passer par la Commission.

En 2004-2005, la Commission a également terminé son examen du modèle de conciliation. Elle a déterminé qu'il fallait mettre en place une approche renforcée afin de donner davantage d'information aux parties pour qu'elles soient en mesure d'évaluer leurs options, et de donner davantage d'information à la Commission lorsque la conciliation n'aboutit pas à un règlement. Cette approche, présentée comme un projet pilote en février 2005, divise le processus de conciliation en deux grandes étapes : l'évaluation de la plainte et la négociation. À l'étape de l'évaluation, un spécialiste ayant une grande expérience des droits de la personne prépare un rapport sur les forces et les faiblesses du dossier. Ce rapport est remis aux parties à l'étape de la négociation et le conciliateur l'utilise pour mieux axer la séance sur les discussions des parties. Lorsque la conciliation ne mène pas à un règlement, l'évaluation est remise à la Commission et fait partie du rapport de conciliation, qui comprend l'information sur le processus et la participation des parties. Ces dernières sont également invitées à communiquer les offres qu'elles ont faites au cours de la conciliation, comme le permet la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

À l'automne 2004, la Commission a commencé à surveiller tous les règlements qu'elle a approuvés. Cette fonction comprend plusieurs éléments : vérifier si les modalités du règlement ont été correctement mises en application; soutenir les clients lorsque surgissent des problèmes de mise en œuvre des modalités; et, au besoin, assurer l'exécution progressive des règlements.

En 2004-2005, la Commission a établi, au moyen d'un processus de sélection par voie de concours, un réseau national de sous-traitants pouvant offrir des services de RAD plus efficaces d'un bout à l'autre du pays. On peut trouver sur le site Web de la Commission la liste des sous-traitants à la disposition des mis en cause qui cherchent des médiateurs professionnels.

La Commission a également mis à jour la section portant sur le RAD dans son Guide des politiques et des procédures. Cette section décrit l'approche globale de la Commission à l'égard des services de RAD et donne des informations particulières au personnel et aux sous-traitants au sujet de la médiation et de la conciliation, ainsi que des renseignements sur la convocation et la surveillance des règlements de même que des instructions sur la manière de conserver et d'entreposer les documents liés au RAD.

Le respect de cette priorité est mesuré comme suit :

- Le taux de règlement en médiation était de 57 %, pourcentage qui se rapproche du 60 à 65 % visé. Le taux de règlement à la suite d'une conciliation était de 35 % et on s'attend à ce qu'il augmente depuis l'arrivée du nouveau processus d'évaluation et de conciliation en février 2005.
- Un questionnaire visant à mesurer le degré de satisfaction des clients au sujet des services de RAD a été élaboré et sera utilisé en 2005-2006.
- Dans la plupart des cas, la norme des quatre mois dans le cas des dossiers renvoyés à la médiation ou en conciliation a été respectée, et le temps moyen a été d'environ deux mois. Des procédures ont été mises en place pour les dossiers qui exigent plus de quatre mois afin de minimiser les retards dans le traitement des plaintes.
- Un système de collecte de données a été élaboré afin de permettre l'analyse des mesures de redressement obtenues à la suite d'une médiation ou d'une conciliation.

Priorité : Renforcer l'utilisation du RAD par les plaignants et les mis en cause pour accroître le nombre de dossiers réglés au début du processus de traitement des plaintes.

En 2004-2005, la Commission a rencontré les représentants d'organismes et de ministères fédéraux, de sociétés du secteur privé et des agents de négociation collective pour les informer des nouvelles orientations de la Commission et de l'importance accrue accordée au RAD. La Commission a continué d'encourager les mis en cause à signer un protocole d'entente (PE) où ils acceptent de favoriser l'utilisation du RAD pour régler les plaintes. Deux des sept principaux mis en cause de la Commission ont signé le PE au cours de l'exercice 2004-2005, et on poursuit les négociations auprès des cinq autres. En avril 2005, une institution financière a signé un troisième PE, une autre entreprise privée en a signé un quatrième, et les discussions continuent auprès de nombreux autres employeurs sous réglementation fédérale.

La Commission a accueilli un colloque en juin 2004 où les praticiens du RAD ont pu discuter de la médiation des plaintes en matière de droits de la personne. Le colloque a porté sur plusieurs sujets dont la protection de l'intérêt public et les clients ayant une déficience mentale.

De plus, la Commission a publié des résumés de règlement tous les trois mois sur son site Web afin de démontrer l'efficacité et la pertinence du RAD.

Priorité : Continuer d'offrir des conseils juridiques à la présidente, aux commissaires et à la haute direction de la Commission en ce qui concerne le processus de transformation.

L'appui juridique a été accordé à toutes les équipes multidisciplinaires afin de soutenir les initiatives visant à améliorer le processus de traitement des plaintes. Des représentants juridiques ont aidé à créer un nouveau modèle de rapport d'enquête et à créer et mettre en oeuvre un nouveau modèle de conciliation et un nouveau projet d'évaluation préliminaire. En 2004-2005, la Commission a produit 299 avis juridiques.

Priorité : Préciser le rôle de la Commission aux audiences devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour s'assurer qu'elle axe son travail sur les plaintes qui ont le plus d'impact sur ces droits.

La Commission a continué d'évaluer l'intérêt public dans les dossiers renvoyés au Tribunal et de décider si elle participait aux audiences en se fondant sur l'intérêt public. Elle a également continué à encourager le Tribunal à mettre en place un système de gestion des dossiers global et a assisté à des réunions de tous les intéressés.

En 2004-2005, la Commission a pris part à 60 médiations faites au Tribunal de même qu'à 18 audiences du Tribunal, et a consacré des ressources aux procédures judiciaires liées à d'autres questions d'importance touchant les droits de la personne, y compris le renvoi devant la Cour suprême en ce qui concerne le mariage de conjoints de même sexe.

Priorité : Favoriser une étroite collaboration entre la Direction des services juridiques et les autres équipes et directions afin de fournir des conseils juridiques à toutes les étapes du processus de traitement des plaintes et de l'élaboration des politiques.

Le soutien juridique est intégré au travail de la Commission. Les avocats sont membres des équipes multidisciplinaires qui s'occupent des plaintes. Ils donnent également des conseils et accordent leur soutien aux équipes proactives et de prévention de la discrimination de même qu'à certains secteurs de la gestion intégrée.

Priorité : Faciliter la mise en place d'un système de dépôt de documents électroniques à la Cour fédérale afin d'aider la Commission à présenter ses documents juridiques en ligne.

La Commission continue à surveiller l'élaboration d'un système de dépôt de documents électroniques à la Cour fédérale de sorte que, lorsqu'il sera prêt, il puisse être intégré au processus de la Commission. Au cours de 2004-2005, la Cour fédérale n'a fait aucun progrès dans ce domaine.

Liens entre les programmes, les ressources et les résultats

Ce résultat stratégique comprend les éléments suivants du processus de traitement des plaintes : demande de renseignements, accueil, enquête, règlement alternatif des différends et procédures judiciaires.

La Commission a consacré 10 800 millions de dollars à ce résultat stratégique en 2004-2005, y compris 95 équivalents temps plein (ETP).

Résultat stratégique II

Égalité accrue en milieu de travail pour les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Résultat intermédiaire

Les employeurs font des progrès raisonnables en vue d'atteindre l'entière représentation des quatre groupes une fois qu'ils sont conformes aux exigences de la LEE.

Résultat immédiat

Les employeurs respectent toutes les exigences de la LEE.

Description

La LEE dispose que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État employant plus de 100 personnes, les ministères et les organismes distincts fédéraux prennent des mesures pour circonscrire et corriger ou éliminer les effets de la discrimination en matière d'emploi, qu'elle soit intentionnelle ou non, à l'égard des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La Commission procède à des vérifications de la conformité auprès d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et d'employeurs fédéraux afin d'évaluer leur degré de conformité à la LEE et de remédier à tout manquement à cet égard. Les organismes faisant l'objet d'une vérification doivent préparer un plan d'équité en matière d'emploi qui, une fois mis en place, permettra de faire des progrès raisonnables pour accroître l'égalité des quatre groupes désignés. Les progrès raisonnables sont définis comme l'atteinte d'objectifs de recrutement et d'avancement établis dans le plan, qui sont fondés sur la disponibilité sur le marché du travail.

La Commission effectue une vérification de la mise en œuvre lorsqu'un employeur n'a pas démontré qu'il a fait des progrès raisonnables sur trois ans. La vérification a pour objet d'examiner si tous les efforts raisonnables ont été faits pour mettre le plan à exécution. Si l'employeur a démontré qu'il a fait des progrès raisonnables et qu'il a bien révisé son plan, la Commission publie une nouvelle constatation de conformité avec la *Loi*. Toutefois, si des efforts raisonnables n'ont pas été faits, l'employeur doit négocier des engagements afin de répondre aux exigences de la *Loi*.

Plans, priorités et engagements

Priorités particulières formulées dans le RPP pour la période à l'étude :

Priorité : Aider les employeurs à comprendre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE)*, leurs responsabilités et les normes en matière de conformité.

La Commission a continué de donner des ateliers et des exposés afin d'améliorer la capacité des employeurs de répondre aux exigences de la LEE et d'atteindre la conformité. Par exemple, la Commission a participé à des consultations avec la Commission de la fonction publique (CFP) afin de clarifier les rôles et les responsabilités de cette dernière dans le domaine de l'équité en matière d'emploi à la lumière des changements qui découlent de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*; elle a contribué à l'élaboration de nouvelles politiques pour l'ensemble de la fonction publique portant sur l'équité en matière d'emploi et l'adaptation; elle a aussi donné un exposé sur la LEE et sur les vérifications de la mise en œuvre dans le cadre d'un atelier organisé par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) pour tous les ministères fédéraux. La Commission a également participé à la négociation d'un nouveau PE qui sera signé avec la CFP et l'AGRHFPC afin de faciliter la mise en application de la LEE dans la fonction publique. La réorganisation de ces deux organismes centraux en a retardé la signature.

Comme il est énoncé dans le protocole signé avec le greffier du Conseil privé et la présidente, la Commission a fourni un rapport au greffier en mars 2005 portant sur l'équité en matière d'emploi dans les organismes et ministères fédéraux.

Dans le cadre d'un PE conclu avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), la Commission a mené de fréquentes consultations sur l'équité en matière d'emploi et les employeurs visés par la LEE. Conformément à la nouvelle stratégie de lutte contre le racisme, la Commission a participé aux consultations de RHDCC et a fait des exposés sur son Programme d'équité en matière d'emploi. De plus, en mars 2005, on a amorcé un contrat de recherche financé par RHDCC visant à évaluer les études des systèmes d'emploi des employeurs pour y déceler les obstacles courants qui influent sur les minorités visibles et les Autochtones, de même que les plaintes liées à la race afin de trouver des points communs au chapitre des allégations.

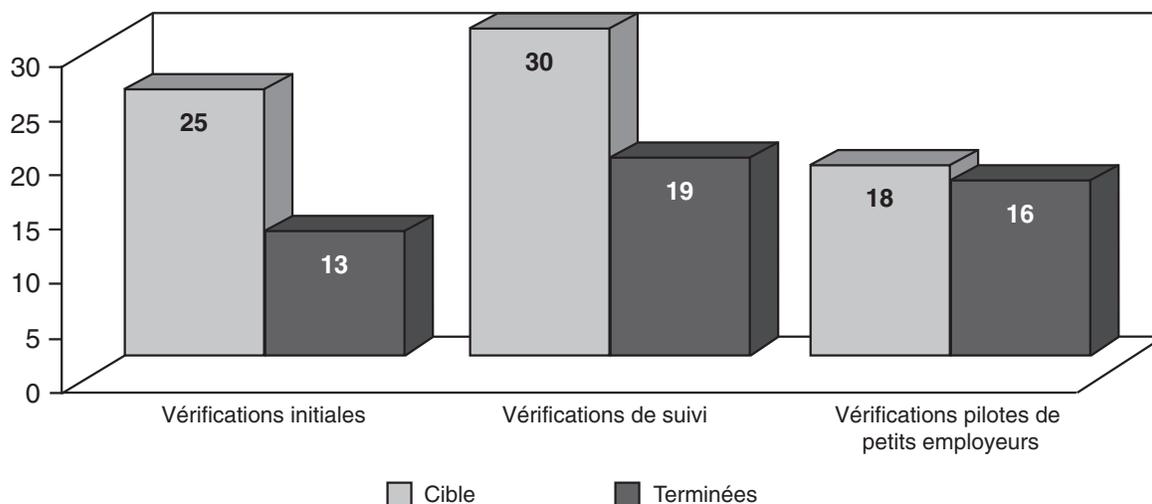
En 2004-2005, la Commission se proposait d'élaborer et de mettre en application une stratégie visant à faire en sorte que les employeurs déjà conformes à la *Loi* évaluent les lacunes en matière de représentation à l'aide des données de la nouvelle Enquête sur la participation et les limitations d'activités disponibles le 31 mars 2004. Bien que cette exigence ait été intégrée aux exposés de la Commission destinés aux employeurs, cette approche plus globale a été repoussée jusqu'à 2005-2006.

Priorité : Veiller à ce que les employeurs n'ayant pas encore fait l'objet d'une vérification aient terminé les travaux prévus par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et se conforment pleinement à celle-ci.

En 2004-2005, la Commission avait planifié de terminer les 25 vérifications initiales et 30 vérifications de suivi qu'elle avait commencées le 31 mars 2004 et qui se sont concrétisées par un rapport de conformité, un rapport provisoire signé et des engagements, ou la prise de mesures d'exécution. Elle a aussi prévu terminer 18 vérifications de petits employeurs du secteur privé (100 à 299 employés) dans le cadre d'un projet pilote.

Le 31 mars 2005, 13 vérifications initiales (7 rapports de conformité et 6 rapports provisoires), 19 vérifications de suivi et 16 vérifications reliées au projet pilote susmentionné étaient terminées. Les résultats étaient inférieurs aux attentes pour ce qui est des vérifications initiales et de suivi parce que les employeurs ont remis en retard l'information requise et des prolongations ont été accordées pour terminer le travail supplémentaire. La Commission a également commencé à mettre en place une nouvelle approche simplifiée en janvier 2005, qui, au départ, a nécessité certains délais pour mettre la dernière main aux rapports, mais qui se traduira par une plus grande efficacité pour l'année qui vient.

FIGURE 10 Vérifications en 2004-2005



Des vérifications initiales de conformité des Forces canadiennes, de la GRC et du SCRS ont également été prévues pour la fin de 2004-2005. Le SCRS a été avisé avant la fin de l'exercice tandis que la vérification des Forces canadiennes a commencé en juin 2005. La vérification prévue à la GRC a été retardée parce que des changements organisationnels sont maintenant en cours dans cette organisation.

Le 31 mars 2005, 192 (35,4 %) employeurs visés par la *Loi* étaient conformes à celle-ci. Cela représentait environ 708 000 (58 %) employés fédéraux. Dans l'ensemble, 283 (52 %) employeurs avaient fait l'objet d'une vérification ou étaient sur le point d'en faire l'objet. Cela comprend environ 77 % de tous les employés.

Priorité : Veiller à ce que les employeurs déclarés en conformité et qui se sont dotés d'un plan d'équité en matière d'emploi fassent des progrès raisonnables en vue de combler les écarts sur le plan de la représentation.

La Commission a mené une évaluation des employeurs qui étaient en conformité depuis au moins une année. On n'a pas donné suite à l'intention d'entrer en contact par voie de lettre avec les employeurs dont les rapports pour la première année semblent indiquer un manque de progrès raisonnables. On a plutôt mis l'accent sur les employeurs ayant obtenu des résultats sur trois ans.

On a fait des évaluations des employeurs dont les rapports produits pendant trois ans indiquaient un manque de progrès raisonnables; il s'agissait d'amorcer une vérification de mise en œuvre afin de déterminer si l'employeur avait fait tous les efforts raisonnables pour exécuter son plan d'action. En avril 2005, la Commission a amorcé huit des dix vérifications de mise en œuvre qui devaient à l'origine commencer avant la fin de mars 2005.

En janvier 2005, pour simplifier le processus de vérification de la conformité qu'utilise la Commission, on a commencé à exiger des rapports plus courts et plus succincts et une approche plus ferme en ce qui concerne les échéances des employeurs. On continue à le rendre plus efficace.

Liens entre les programmes, les ressources et les résultats

Ce résultat stratégique comprend les programmes suivants : le programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi; la vérification et l'évaluation, et le suivi de la conformité.

En 2004-2005, la Commission a consacré 2,197 millions de dollars à ce résultat stratégique, y compris 22 ETP.

Résultat stratégique III

Compréhension et acceptation accrues des principes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et réduction des pratiques discriminatoires en milieu de travail.

Résultat intermédiaire

Connaissance et compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des enjeux connexes.

Résultat immédiat

Conseils stratégiques, énoncés de politique et documents d'information opportuns et cohérents.

Description

La Commission fournit des renseignements et de l'aide aux employeurs et aux fournisseurs de services pour qu'ils puissent mieux comprendre leurs obligations sur le plan de l'équité en matière d'emploi et leurs responsabilités à l'égard de l'application des principes des droits de la personne. Elle travaille aussi en collaboration pour raffermir les droits de la personne au sein du système fédéral.

La Commission procède à des recherches, à des consultations, à des études d'impact et à l'élaboration de politiques. Ces activités ont pour but d'orienter le travail de la Commission et de renseigner la population, le gouvernement, les employeurs et les fournisseurs de services sur les principes et les pratiques exemplaires en matière de droits de la personne de façon à assurer un plus grand respect de ces droits au Canada. La Commission évalue les nouvelles lois et politiques du gouvernement pour garantir qu'elles sont conformes aux normes des droits de la personne.

Plans, priorités et engagements

Priorités particulières formulées dans le RPP pour la période à l'étude :

Priorité : Appuyer la mise en œuvre de l'initiative de changement à la Commission en travaillant en collaboration avec les mis en cause et les employeurs pour prévenir la discrimination par la sensibilisation aux droits de la personne, y compris la promotion du règlement rapide des différends, afin d'améliorer les milieux de travail et de réduire le nombre de plaintes de discrimination.

En 2004-2005, la Commission s'est engagée à mettre en œuvre un nouveau programme de prévention de la discrimination ciblant sept grands organismes. On avait déterminé que ces sept organismes étaient les mis en cause les plus souvent cités dans les plaintes de discrimination déposées devant la Commission. Ils représentaient collectivement 25 % des dossiers ouverts. Le programme avait pour but de fournir des outils aux organismes pour les aider à éliminer la discrimination dans leurs milieux de travail.

La Commission prévoyait travailler en collaboration avec ces sept organismes pour les sensibiliser davantage à leurs droits et à leurs responsabilités relativement aux droits de la personne, pour mettre en place des cadres de formation et des cadres stratégiques, au besoin, et pour renforcer leurs mécanismes internes de règlement des différends, notamment en mettant à leur disposition des médiateurs spécialistes des droits de la personne, le cas échéant.

La Commission a lancé son Programme de prévention de la discrimination en avril 2004 en élaborant ses principes stratégiques. On a communiqué avec les principaux mis en cause pour savoir s'ils étaient intéressés à établir une relation de travail formelle avec la Commission en vue de prévenir la discrimination en milieu de travail.

La Commission a donc conclu des protocoles d'entente avec les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada. En avril 2005, elle a aussi conclu des protocoles d'entente avec deux organismes du secteur privé. Pour appuyer les signataires des protocoles dans leurs efforts pour prévenir la discrimination en milieu de travail, la Commission a rédigé trois trousse de formation en prévention : l'une sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'autre sur la lutte contre le racisme et la troisième sur la lutte contre le harcèlement.

En 2004-2005, dans le cadre de ses priorités en matière de prévention de la discrimination, la Commission a offert de la formation à certains organismes cibles et à leur personnel, et les a fait bénéficier de son soutien et de son savoir-faire. Le personnel de la Commission a travaillé avec les groupes communautaires, les syndicats, les ministères, les Premières nations et les commissions provinciales. Des activités à caractère éducatif portant sur la diversité, la lutte contre le racisme, les droits de la personne, les enjeux féminins et l'inclusion ont été organisées. La Commission a aidé les employeurs fédéraux et les syndicats à s'attaquer à des questions comme le harcèlement, l'équité en milieu de travail et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Priorité : Informer les Canadiens au sujet des programmes et des services de la Commission et informer les employeurs à propos de l'intégration des principes des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail en accentuant la présence de la Commission sur le Web.

L'an dernier, le site Web de la Commission a été mis à jour plus fréquemment et on s'en est servi de plus en plus comme principal outil de diffusion d'information. Le site a été consulté davantage. En 2004-2005, il y a eu plus de 450 000 visiteurs, comparativement à 206 299 en 2003-2004. Plus de 600 abonnés, inscrits sur une liste qui s'allonge sans cesse, sont avisés que de nouvelles informations sont affichées. Parmi les sections du site qui sont le plus souvent consultées, mentionnons *Discrimination*, *Plaintes* et *Salle des médias*. Une nouvelle page, *Chronique du secrétaire général*, donne des informations sur les programmes de la Commission et les changements récents. Les nouvelles publications disponibles sur le Web comprennent un questionnaire de contrôle pour les plaignants éventuels, des exemples de règlements obtenus grâce à la médiation, une section restructurée sur la prévention qui s'adresse aux employeurs et qui contient des renseignements sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les protocoles d'entente, et une salle des médias restructurée afin de mieux répondre à leurs besoins. Le site a également servi de complément aux consultations personnelles avec les intervenants auxquelles on a procédé à l'automne 2004.

En 2004-2005, la Commission a continué de répondre rapidement aux demandes de renseignement provenant des médias et aux demandes de publications imprimées, dont elle a distribué plus de 64 000 exemplaires.

Priorité : Continuer de fournir des services de grande qualité aux Canadiens qui communiquent avec la Commission par téléphone ou par courrier électronique.

En 2004-2005, la Commission a continué de prendre des mesures pour améliorer les services au public. Elle a élaboré des normes de service internes et a poursuivi la formation des agents à

l'information publique pour faire en sorte que les renseignements fournis aux Canadiens soient exacts et que les services soient rendus en temps opportun.

Priorité : Recherche stratégique : mener des recherches et élaborer des énoncés de politiques, des positions de principe, d'autres documents stratégiques, des normes et des pratiques exemplaires ayant trait aux droits de la personne afin d'appuyer les activités de la Commission et d'informer les intervenants et les Canadiens sur les principes relatifs aux droits de la personne.

En 2004-2005, la Commission a continué de mener des recherches et d'élaborer des énoncés de politiques ayant trait aux droits de la personne afin d'éclairer ses décideurs. Elle a commencé à revoir sa politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool et a amorcé le travail d'élaboration d'une politique sur la santé mentale. Elle a aussi entrepris des recherches dans le domaine des mesures d'adaptation et du dépistage des drogues.

La Commission a préparé une longue liste de questions et de réponses afin d'informer les Canadiens et les intervenants sur les mesures d'adaptation. La liste traite des enjeux législatifs et stratégiques actuels, et elle est affichée sur le site Web de la Commission.

La Commission a continué à suivre de près les nouveaux enjeux et les questions systémiques en matière de droits de la personne. D'ici le 31 mars 2007, elle compte préparer un « rapport sur l'évolution des droits de la personne » en vue de mesurer les progrès accomplis et les lacunes à ce chapitre au Canada. À cette fin, la Commission amorce actuellement le travail d'analyse de l'environnement et de conception du rapport.

La Commission a poursuivi l'étude des nouvelles lois et politiques gouvernementales de façon à garantir la conformité aux normes en matière de droits de la personne et à préparer des documents à déposer devant le Parlement, le cas échéant. En vue de garantir une coordination appropriée des mesures de protection des droits de la personne, la Commission a revu, analysé et commenté la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

La Commission a continué de collaborer avec le Service correctionnel du Canada pour faire le suivi de la mise en œuvre des 19 recommandations proposées dans le rapport de la Commission intitulé *Protégeons leurs droits : Examen systémique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*, publié en janvier 2004. Les auteurs du rapport recommandaient d'agir sur plusieurs fronts : évaluation des risques et des besoins, garde et surveillance assurées de façon humaine et sécuritaire, programmes de réadaptation et de réinsertion sociale, et mesures de réparation.

Le Programme des Initiatives proactives a été lancé en 2004-2005. Les initiatives proactives sont des projets spéciaux visant d'importants enjeux en matière de droits de la personne qui ne peuvent être adéquatement réglés au moyen de vérifications de l'équité en matière d'emploi ou de dépôt de plaintes. Trois projets ont été lancés au cours de l'année. Le premier projet s'est penché sur la prestation par le gouvernement des services de communications téléphoniques au moyen d'ATS à la communauté des personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole. Le deuxième projet est axé autour de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui empêche certains Autochtones de déposer des plaintes visées par la *Loi* et liées aux droits de la personne. L'achèvement des deux projets est prévu pour le premier semestre de l'exercice 2005-2006. Un troisième projet analysera les questions reliées à la propagande haineuse sur Internet.

Priorité : (Soutien aux dossiers) Fournir des conseils stratégiques relatifs aux droits de la personne en appui au système de gestion des plaintes individuelles.

La Commission a répondu rapidement aux questions soulevées dans des plaintes individuelles et a fourni des conseils stratégiques utiles dans le cadre de sa participation à des équipes multidisciplinaires de gestion des dossiers. En outre, la Commission a entrepris de revoir et de restructurer ses politiques et ses procédures opérationnelles relatives aux dossiers de droits de la personne en adoptant une approche multidisciplinaire.

Pour donner suite aux ordonnances du Tribunal et aux règlements négociés, la Commission a continué de fournir des conseils stratégiques aux mis en cause afin que leurs politiques en matière de droits de la personne soient conformes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Priorité : Veiller à ce que le programme des politiques et le programme international à la Commission soient axés sur le citoyen grâce à des partenariats élargis avec d'autres ministères, le secteur privé, des organismes bénévoles et d'autres partenaires internationaux.

En 2004-2005, la Commission a élaboré des publications, des politiques types et des manuels de formation traitant des droits de la personne pour sensibiliser davantage les intervenants à son travail et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a continué de donner des conseils et des informations aux ministères fédéraux et aux autres employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale afin de les aider à élaborer des politiques et des pratiques en matière de droits de la personne ou à améliorer celles qui sont déjà en vigueur. Par exemple, la Commission a collaboré avec l'Association canadienne de normalisation pour établir des normes d'aménagement pour un accès facile, et avec l'Office des transports du Canada pour examiner les questions de droits de la personne liées aux transports, sans oublier les comités interministériels sur les personnes handicapées et le règlement des différends.

En juin 2004, la Commission a été l'hôte d'une conférence des commissions des droits de la personne fédérale, provinciales et territoriales. Elle a également consulté ses partenaires – les ministères et organismes du gouvernement fédéral, les organismes du secteur privé, les groupes de défense des droits, les représentants des syndicats et des employeurs, ainsi que les groupes représentant les intérêts des Autochtones, des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes – au sujet de son processus de changement et d'amélioration.

De plus, la Commission a participé à la réunion du Comité international de coordination de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

La Commission a poursuivi ses discussions avec les ministères et autres organismes fédéraux concernant son mandat en matière d'activités internationales.

Liens entre les programmes, les ressources et les résultats

Ce résultat stratégique englobe les programmes suivants : diffusion de l'information; activités de sensibilisation; promotion des droits de la personne; recherche et élaboration de politiques, et soutien des institutions des droits de la personne à l'étranger.

En 2004-2005, la Commission a consacré 3,609 millions de dollars à ce résultat stratégique, y compris 33 ETP.

Résultat stratégique IV

Gestion des ressources de la Commission.

Résultat intermédiaire

Des procédures et des systèmes de gestion sont en place pour aider les cadres à régler de manière efficace et efficiente les problèmes complexes et divers en matière de droits de la personne.

Résultat immédiat

Engagement décisif de la haute direction de la Commission à profiter des possibilités d'amélioration en matière de gestion et de fonctionnement des programmes et services de la Commission.

Description

La gestion intégrée englobe les services fournis dans tous les domaines de la gestion moderne. Cela inclut les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement, la planification, la vérification interne et l'évaluation, la gestion du risque, les technologies et la gestion de l'information.

Plans, priorités et engagements

Priorités particulières formulées dans le RPP pour la période à l'étude :

Priorité : Appuyer la mise en œuvre du plan d'action en matière de gestion moderne.

Plan d'action du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)

La Commission a revu son plan d'action du CRG, qui porte sur les possibilités d'amélioration et vise à tirer parti des efforts déjà déployés par la Commission et à faciliter le renouvellement de l'organisation.

En 2004-2005, la Commission a mis en œuvre la majorité des mesures indiquées dans le plan d'action du CRG, comme le montrent les priorités suivantes.

Priorité : Élaborer et mettre en application des cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats (CGRR) aux fins du programme de gestion des plaintes, du programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de l'ensemble de la Commission.

Résultats et rendement

La Commission a terminé les CGRR du programme de gestion des plaintes et du programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Elle a aussi accompli des progrès dans l'élaboration d'un CGRR et d'un cadre de mesure du rendement (CMR) pour la Commission dans son ensemble. Les consultations menées auprès des gestionnaires avaient pour but de définir les résultats attendus et les indicateurs de rendement. Le CGRR et le CMR devraient être terminés d'ici l'automne 2005, et la mise en œuvre devrait débuter peu après.

La Commission a continué d'améliorer l'architecture des activités des programmes, qui indique les résultats attendus et les indicateurs de rendement. Cette information a été incorporée au CMR et servira à la prise de décisions. De plus, la Commission dispose d'indicateurs de rendement pour orienter ses décisions quotidiennes portant sur les dossiers liés aux droits de la personne, les vérifications de l'équité en emploi et la prévention de la discrimination.

La saisie et la déclaration électroniques des données sont indispensables pour réaliser des progrès dans la présentation de l'information sur le rendement. Ce besoin sera comblé dans le cadre de la modernisation, par la Commission, de ses applications de gestion électronique et de la mise en place du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) utilisé à l'échelle du gouvernement.

Priorité : Soutenir les fonctions de vérification interne et d'évaluation et mettre en application une fonction de gestion du risque.

Gérance

La Commission a mis à jour son plan de vérification interne, d'évaluation et de gestion du risque afin de s'assurer qu'il continue de correspondre à ses priorités et de répondre aux exigences du gouvernement du Canada.

En 2004-2005, la Commission a mené à terme trois projets de vérification interne et d'évaluation, qui avaient été approuvés par le Comité de la vérification interne et de l'évaluation. Les responsables de la vérification interne et de l'évaluation ont continué de fournir aux gestionnaires des avis professionnels sur les questions liées aux contrôles internes, à l'évaluation et aux risques.

Gestion du risque

En 2004-2005, la Commission a terminé le travail préparatoire pour l'élaboration de la politique et du cadre de gestion du risque. Elle a consulté les gestionnaires dans le cadre d'entrevues et d'ateliers afin de déterminer les principaux secteurs de risque et de faire une évaluation préliminaire des risques encourus par l'organisme. La politique et le cadre devraient avoir été mis au point d'ici septembre 2005. La Commission prévoit ensuite offrir des séances de sensibilisation et de formation pour promouvoir la gestion du risque dans tous les secteurs de l'organisme.

Priorité : Assurer une gérance rigoureuse, des pratiques administratives et des contrôles efficaces dans les domaines de la planification stratégique et opérationnelle, des finances, de l'approvisionnement et de l'administration, de la sécurité, des technologies de l'information et de la gestion de l'information (dossiers et bibliothèque).

Gérance

Le système de contrôle de la Commission est bien en place, et des comités de surveillance s'occupent de l'approvisionnement, ainsi que de la gestion des ressources humaines et financières. Une vérification financière de la Commission a permis de conclure que de bonnes pratiques sont en cours. Un rapport sur la situation financière est remis régulièrement au Comité de direction. Les écarts budgétaires sont examinés et des mesures sont prises en conséquence. Pour s'assurer que les principes du système de contrôle sont clairs et faciles à comprendre, on continuera d'offrir des séances d'information et de sensibilisation et des ateliers au personnel.

Responsabilisation

La Commission a entrepris des consultations en vue de réexaminer son système de délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines et financières afin qu'il corresponde aux pratiques et aux lois actuelles. La responsabilisation des cadres est assurée par des accords signés, qui font l'objet d'un suivi aux principales étapes de l'année. Tous les ans, on établit les délégations de responsabilités et les objectifs de rendement pour l'ensemble des cadres et des employés et on procède à l'appréciation de leur rendement.

Priorité : Mettre en place de nouvelles applications de gestion électronique (Projet d'innovation des technologies de l'information – Projet ITI).

La Commission procède à la modernisation de son Système de gestion des plaintes (SGP) et du Système automatisé de suivi – Équité en emploi (SASÉE). Cette initiative de développement de nouvelles applications de gestion, auparavant connue sous le nom de Projet ITI, a été renommée Projet Symétrie pour mieux rendre compte de l'intégration des nouvelles applications de gestion dans une stratégie plus vaste visant à gérer l'information et le savoir en tant qu'atouts importants de la Commission.

En 2004-2005, la Commission a conclu un protocole d'entente avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour mettre à l'essai ces nouvelles applications de gestion en utilisant le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information du gouvernement fédéral. Si les résultats sont encourageants, l'application de gestion des plaintes pourrait servir de modèle aux petits organismes qui s'occupent de gestion des plaintes. La Commission a également terminé le travail préparatoire en vue d'effectuer une vérification avant la mise en œuvre du Projet ITI. La vérification a débuté en avril 2005.

Priorité : Mettre en oeuvre le cadre de gestion des ressources humaines de la Commission et en assurer l'intégration dans les structures de gestion relatives à la responsabilité, à la réflexion stratégique et à la planification opérationnelle.

Ressources humaines

La Commission a intégré la planification de ses ressources humaines dans la planification de ses activités en 2004-2005 afin de pouvoir plus facilement recruter, conserver et perfectionner le personnel.

La Commission a procédé à un exercice de « rétroaction tous azimuts » avec tous ses cadres supérieurs dans le but de recenser les pratiques exemplaires et les possibilités d'amélioration.

Priorité : Fournir aux cadres supérieurs des conseils sur les stratégies de gestion des ressources humaines à l'appui de l'atteinte des objectifs de l'organisme.

Gouvernance et orientation stratégique

La Commission est déterminée à instaurer une culture de l'innovation et de l'amélioration continue. Les progrès sont documentés au moyen de rapports mensuels remis aux commissaires concernant les résultats des programmes et la gestion des ressources humaines, financières et matérielles. Un certain nombre de comités de surveillance ont été mis en place afin de fournir des conseils à la haute direction en ce qui a trait à des secteurs tels que les ressources humaines, l'approvisionnement, la santé et la sécurité, et l'apprentissage. Les mesures correctives nécessaires sont prises rapidement.

La Commission a poursuivi ses recherches en vue d'élaborer un cadre pour les programmes de mentorat et d'avancement professionnel.

À la suite des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, la Commission a favorisé l'instauration d'une culture organisationnelle conforme à ses valeurs et à ses besoins opérationnels. Cet objectif a été atteint au moyen de réunions, d'ateliers et de séances de formation périodiques avec les employés.

Priorité : Aider les gestionnaires à appliquer des stratégies de ressources humaines innovatrices et efficaces en vue de soutenir l'apprentissage et le perfectionnement chez les employés et la planification de la relève.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La Commission a terminé la troisième année de son programme intégral de changement, qui a pour effet d'améliorer la prestation des services dans tous les secteurs. Pour être apte à consolider avec succès une culture de l'innovation et de l'amélioration continue, la Commission a commencé à intégrer l'apprentissage dans son fonctionnement quotidien.

Le Programme de reconnaissance et de récompenses de la Commission valorise l'innovation et l'amélioration continue.

La Commission a continué de surveiller les activités liées aux ressources humaines afin de s'assurer que tous les groupes désignés sont toujours représentés adéquatement.

Valeurs de la fonction publique

La Commission a ouvert un dialogue officiel sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique en organisant des séances de sensibilisation et des ateliers pour son personnel en 2004. L'étape suivante consistera à poursuivre ces consultations, qui sont les fondements d'un milieu de travail respectueux et productif. L'objectif visé est l'établissement d'un nouveau programme éducatif en éthique, d'un plan d'action pour les valeurs et l'éthique échelonné sur trois ans et d'un code de déontologie.

Liens entre les programmes, les ressources et les résultats

En 2004-2005, la Commission a consacré 4,335 millions de dollars à ce résultat stratégique, y compris 42 ETP.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements relatifs à l'organisme

La Commission compte une présidente et au plus six commissaires à temps partiel. La présidente est nommée pour une durée maximale de sept ans et les commissaires, pour une durée maximale de trois ans. La présidente est chargée du fonctionnement de la Commission et elle est appuyée par le secrétaire général.

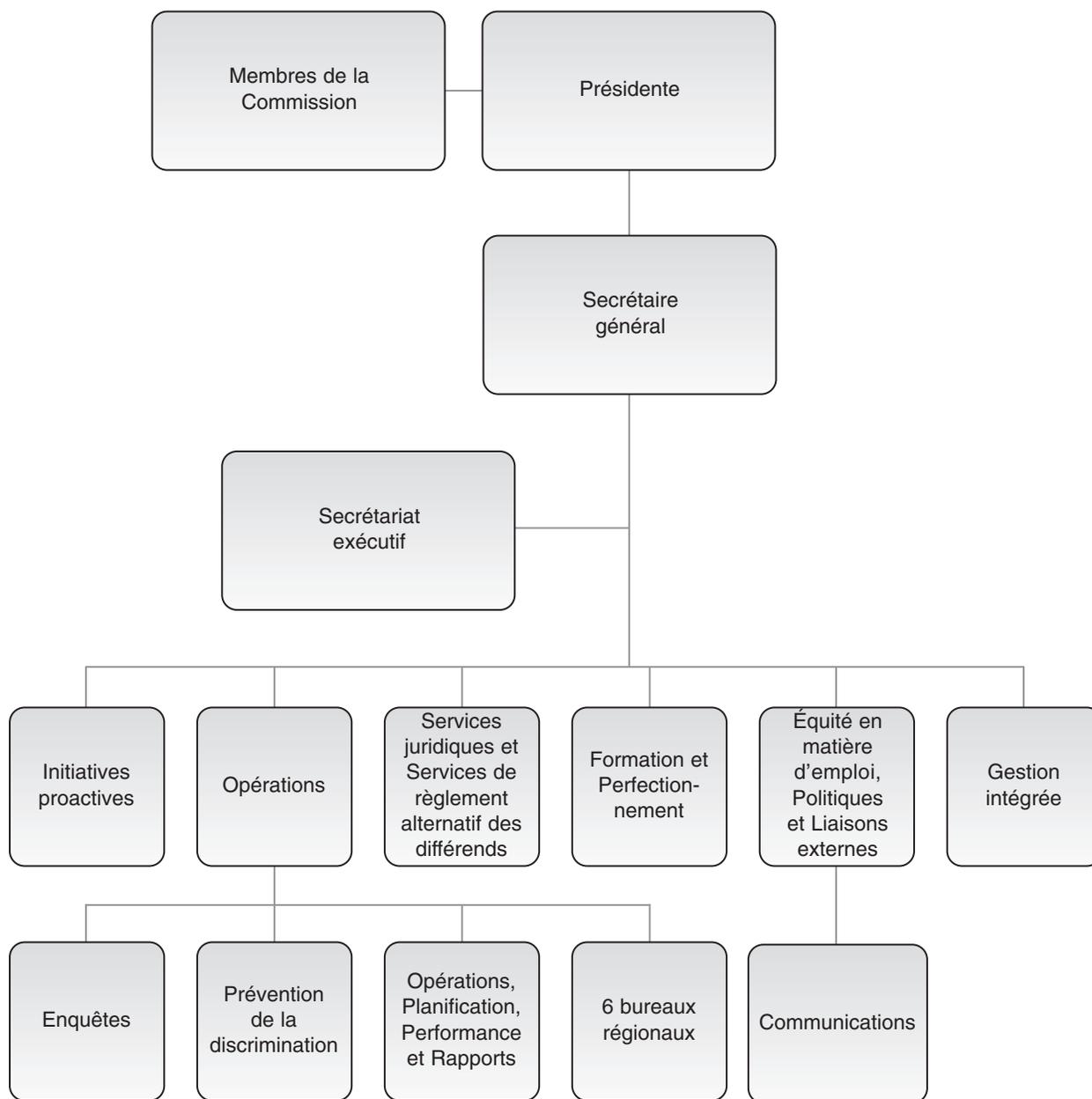


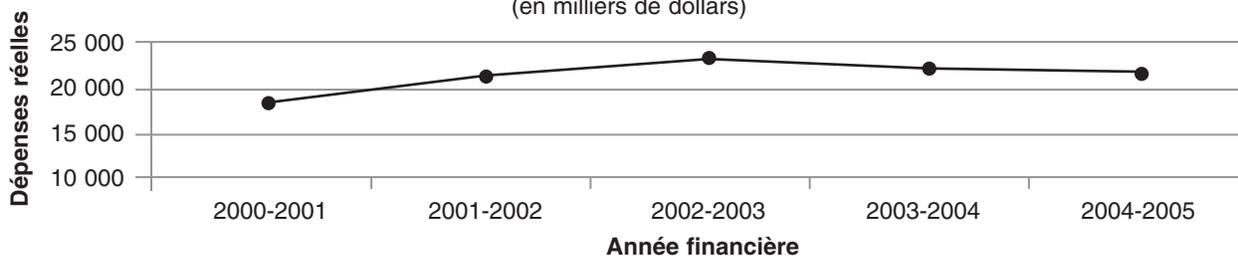
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles

(en milliers de dollars)

	2002-2003	2003-2004	2004-2005			
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépense réelles
Commission canadienne des droits de la personne	23 640	22 225	20 723	22 523	22 616	20 941
<i>Moins : Revenus non disponibles</i>	–	–	–	–	–	–
<i>Plus : Coût des services reçus à titre gracieux</i>	2 654	3 228	3 127	3 127	3 382	3 382
Coût net pour la Commission	26 294	25 453	23 850	25 650	25 998	24 323
Équivalents temps plein	214	213	190	195	199	192

Historique des dépenses réelles

(en milliers de dollars)



Note : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services offerts par d'autres ministères fédéraux et équivalant à 3,4 millions de dollars.

Au cours des cinq dernières années, les dépenses réelles de la Commission ont fluctué, atteignant un maximum de 23,6 millions de dollars en 2002-2003. Ces fluctuations ont été principalement attribuables aux fonds supplémentaires, qui pour la plupart, viendront à échéance en mars 2006 et qui ont été reçus pour :

- permettre à la Commission de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ce financement a pris fin en mars 2003);
- permettre à la Commission de continuer sa participation aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne concernant trois importantes plaintes de disparité salariale (ce financement viendra à échéance en mars 2006);
- financer l'élaboration d'un nouveau Système de gestion des plaintes et d'un nouveau Système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi (ce financement prendra fin en mars 2006);

- permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes, y compris les plaintes de disparité salariale (ce financement prendra fin en mars 2006);
- appuyer la Direction des services juridiques pour ce qui est des pressions liées à l'intégrité des programmes (financement permanent); et
- financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives et les augmentations de traitement du personnel de direction (financement permanent).

Tableau 2 : Utilisation des ressources

(en milliers de dollars)

	2004-2005			
	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Budgétaire				
Dépenses de fonctionnement	20 723	22 523	22 616	20 941
Immobilisations	–	–	–	–
Subventions et contributions	–	–	–	–
Total : Dépenses budgétaires brutes	20 723	22 523	22 616	20 941
Moins : Revenus disponibles	–	–	–	–
Total : Dépenses budgétaires nettes	20 723	22 523	22 616	20 941
Non budgétaire				
Prêts, placements et avances	–	–	–	–
Total	20 723	22 523	22 616	20 941

Le total des dépenses réelles pour 2004-2005 représente 93 % du total des autorisations. L'écart de 1,7 million de dollars entre le total des dépenses réelles et le total des autorisations est principalement attribuable :

- à la mise en oeuvre d'une nouvelle stratégie concernant les plaintes de disparité salariale soumises au Tribunal; et
- à des délais de mise en oeuvre du nouveau Système de gestion des plaintes ainsi que du nouveau Système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi.

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

		2004-2005			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
10	Dépenses du Programme	18 270	20 070	20 200	18 525
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 453	2 453	2 416	2 416
Total pour la Commission		20 723	22 523	22 616	20 941

Les autorisations totales pour 2004-2005 représentent une augmentation de 1,9 million de dollars ou de 9 % par rapport au total du Budget principal des dépenses de 20,7 millions de dollars. Cet écart correspond principalement aux fonds reçus dans le cadre du Budget supplémentaire pour :

- financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives; et
- permettre à la Commission de participer à l'instruction de plaintes de disparité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux (ce financement viendra à échéance en mars 2006).

Tableau 4 : Coût net pour la Commission

(en milliers de dollars)

	2004-2005
Total des dépenses réelles	20 940,9
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 273,9
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	1 102,3
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	5,9
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0,2
	3 382,3
<i>Moins : Revenus non disponibles</i>	-
Coût net pour la Commission en 2004-2005	24 323,2

Tableau 5 : Besoins en ressources par direction ou secteur

(en milliers de dollars)

Commission canadienne des droits de la personne	Plaintes	Équité en matière d'emploi	Promotion des droits de la personne	Services intégrés	Total
	Gestion et règlement des plaintes relatives aux droits de la personne	Égalité accrue dans le milieu de travail pour les groupes désignés aux termes de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Compréhension et acceptation accrues des principes des droits de la personne et réduction des pratiques discriminatoires	Gestion des ressources de la Commission	
Équivalents temps plein (ETP)	95	22	33	42	192
Bureaux de la direction (1)	568	209	254	301	1 332
Direction des services juridiques	2 833	—	—	—	2 833
Équipe proactive	124	—	—	—	124
Direction générale des services de règlement alternatif des différends	2 092	—	—	—	2 092
Secteur des opérations (2)	5 066	—	1 511	—	6 577
Secteur des politiques et de l'équité en matière d'emploi (3)	117	1 988	683	189	2 977
Direction des communications	—	—	1 161	—	1 161
Direction de l'apprentissage et du perfectionnement	—	—	—	381	381
Direction générale des services intégrés (4)	—	—	—	3 464	3 464
Dépenses réelles	10 800	2 197	3 609	4 335	20 941

(1) Inclut :

Bureau de la présidente
Bureau du secrétaire général
Secrétariat exécutif (dont le Programme d'accès à l'information)

((2)Inclut :

Bureau de la sous-secrétaire générale
Direction des enquêtes
Direction des opérations, de la planification, de la performance et des rapports
Direction de la prévention de la discrimination
Bureaux régionaux (6)

(3) Inclut :

Bureau de la directrice générale
Direction de la conformité à l'équité en matière d'emploi
Direction des politiques et du programme international
Division des services de bibliothèque

(4) Inclut :

Bureau de la directrice
Division de la gestion des biens
Division des services financiers
Division de la planification, de la vérification interne et de l'évaluation
Division des technologies de l'information
Division de la gestion de l'information
Division des ressources humaines

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets

(en milliers de dollars)

Commission canadienne des droits de la personne	Coût total estimatif actuel	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005			
				Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Projet des technologies de la gestion des cas	1 400	320	289	500	791	291	203
Étape du projet : Mise en oeuvre							

Tableau 7 : Vérifications et évaluations

Vérifications internes ou évaluations

1. Plan triennal de vérification interne et d'évaluation en fonction du risque
2. Vérification financière de la Commission
3. Vérification opérationnelle de la Direction des services juridiques
4. Cadre d'évaluation et cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) appliqués au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne
5. Travail préparatoire terminé en ce qui concerne :
 - a. le CGRR et le cadre de gestion du rendement de la Commission;
 - b. la vérification avant la mise en œuvre du Projet ITI.