



Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

POUR LA PÉRIODE SE TERMINANT
LE 31 MARS 2006

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

Table des matières

SECTION I	Survol	1
	Message du commissaire.....	1
	Déclaration de la direction	3
	Renseignements sommaires	4
	Priorités de l'organisme	5
	Rendement global.....	6
SECTION II	Analyse des activités de programme par résultat stratégique.....	13
	Analyse par activité de programme.....	13
SECTION III	Renseignements supplémentaires.....	29
	Renseignements relatifs à l'organisme.....	29
	Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles.....	30
	Tableau 2 : Ressources par activité de programme	31
	Tableau 3 : Postes votés et législatifs.....	32
	Tableau 4 : Services reçus gratuitement	32
	Tableau 5 : Besoins en ressources par direction	33
	Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets	34
	Tableau 7 : États financiers.....	35
	Tableau 8 : Approvisionnement et marchés.....	48
SECTION IV	Autres sujets d'intérêt.....	49



SECTION I

Survol

I Message du commissaire

En 2005-2006, la Commission a poursuivi le processus de changement amorcé en 2002-2003 en vue d'améliorer le processus de règlement des différends en matière de droits de la personne. L'organisation a fait l'objet d'une restructuration de façon à mieux appuyer son modèle opérationnel. Une nouvelle direction générale, qui propose une approche à guichet unique pour le règlement des plaintes, permet à la Commission de s'acquitter de cette partie de son travail de la manière la plus efficace et efficiente possible. Ces changements au processus et à la structure de la Commission donnent les résultats escomptés : l'arriéré de plaintes a été pour ainsi dire éliminé, la charge de travail liée aux plaintes est maintenant équilibrée et le rendement a été grandement amélioré.

La Commission a fait en sorte que son mécanisme de règlement des différends soit plus efficace et a pu consacrer plus de ressources aux activités de premier plan en matière de droits de la personne. En 2004, elle a lancé un programme de prévention de la discrimination qui s'est considérablement développé cette année alors que de plus en plus d'employeurs acceptent de collaborer avec la Commission pour adopter une approche préventive et un règlement hâtif des différends en matière de droits de la personne au sein de leurs organisations. Les résultats préliminaires de ce programme sont prometteurs. Déjà, la Commission reçoit moins de plaintes de certaines organisations qui se sont engagées de manière proactive dans le programme de prévention, et le règlement des plaintes intervient plus rapidement dans le cas des organisations qui ont signé des protocoles d'entente.

L'organisme suit une approche préventive similaire concernant l'équité en matière d'emploi en partageant des connaissances avec les employeurs sur les pratiques de recrutement et de promotion et en fournissant des conseils ciblés et des outils de prévention. L'expérience de la Commission par rapport au processus de vérification de l'équité en matière d'emploi indique que les employeurs ont besoin d'un meilleur soutien sous forme d'information et de connaissances pour mieux se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et maintenir les gains enregistrés jusqu'à maintenant. Au départ, une meilleure compréhension des droits de la personne contribue à éviter toute manifestation de discrimination.

La Commission a également commencé à élargir ses capacités en matière de recherche et d'élaboration de politiques grâce à la création d'un Centre du savoir. Elle a élaboré un programme de recherche active qui met l'accent sur des initiatives qui contribuent à l'avancement des droits de la personne au Canada. Ce centre a déjà entrepris un certain nombre de projets de recherche cette année.

Les modifications apportées à la structure et aux processus ont permis à la Commission d'utiliser un plus large éventail d'outils pour s'acquitter pleinement de son mandat. Elle s'est engagée à poursuivre l'application de pratiques de gestion saines, innovatrices et prospectives pour atteindre son objectif de mieux servir les Canadiennes et les Canadiens et de faire avancer les droits de la personne au Canada. Ainsi, la Commission contribue à l'édification d'une société ouverte qui favorise la diversité.

David Langtry

COMMISSAIRE

I Déclaration de la direction

Je soumetts, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2005-2006 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et priorités et rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée de l'organisme figurant dans la SGRR.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.

Stella Deacon

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE PAR INTÉRIM

I Renseignements sommaires

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 toutes les personnes 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 gracée.

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.

Actuellement, la Commission est composée d'un membre à temps plein et de quatre membres à temps partiel. Les membres à temps plein sont nommés pour un mandat d'au plus sept ans et les membres à temps partiel, pour un mandat d'au plus trois ans. Le commissaire à plein temps est responsable des activités de la Commission, avec l'aide du secrétaire général.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
22 476 \$	22 938 \$	22 389 \$

Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
199	190	9

I Priorités de l'organisme

État du rendement

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination en favorisant la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Alignement sur le résultat stratégique du gouvernement du Canada : Le résultat stratégique de la Commission s'aligne sur celui du gouvernement du Canada pour créer « une société ouverte à tous qui favorise la dualité linguistique et la diversité ».

			2005-2006	
Priorité (type)	Activité de programme – Résultats prévus	État du rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
Améliorer le système de gestion des plaintes (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . – Meilleur respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .	Atteint avec succès	15 879	13 377
Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne (nouveau)	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . – Meilleur respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	En cours	2 130	5 039
Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination (en cours)	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . – Meilleur respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	Atteint avec succès	2 051	2 423
Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations (en cours)	Vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale. – Un milieu de travail plus représentatif des quatre groupes désignés en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	En cours	2 416	1 550

I Rendement global

ENVIRONNEMENT OPÉRATIONNEL

La Commission est engagée dans un processus de transformation qui donne des résultats positifs et permet de faire des progrès considérables en vue de la réalisation du résultat stratégique. Tout a commencé avec un nouveau modèle opérationnel visant à équilibrer les ressources et les énergies consacrées à chacune des étapes de gestion des plaintes concernant les droits de la personne. Des changements importants au sein de la Commission ont mené à la mise en place d'un mécanisme de règlement alternatif des différends à tous les stades d'une plainte de même qu'un traitement plus efficace, plus constant et plus approprié des plaintes relatives aux droits de la personne.

Libérée d'un arriéré chronique de plaintes, la Commission a été en mesure d'insister davantage sur des activités de prévention de la discrimination. La Commission entreprend de nouvelles recherches stratégiques et précise davantage son approche juridique pour aborder les questions de discrimination systémique et simplifie son approche relativement à l'équité en matière d'emploi. Cette approche est axée sur l'engagement de continuer à améliorer les pratiques de gestion des programmes et la gestion intégrée de la Commission.

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

La Commission s'est soumise à une vaste restructuration qui lui donne une base solide pour poursuivre ses efforts d'amélioration et d'innovation. Cela lui permet de s'acquitter pleinement de son mandat en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ses nouvelles caractéristiques comprennent les suivantes :

- une Direction générale du règlement des différends, qui intègre tous les services reliés au traitement des plaintes, y compris les services préalables au dépôt des plaintes, la médiation avant et après le dépôt des plaintes, la conciliation, l'enquête, le contentieux et la liaison avec le Tribunal;
- une Direction générale de la prévention de la discrimination, qui regroupe le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, la Division des initiatives et liaison de la prévention, les Communications ainsi que les bureaux régionaux. La Commission pourra ainsi se concentrer sur l'établissement de relations plus positives et fructueuses avec les employeurs tout en leur offrant des conseils et un soutien stratégiques; et

-
- un Centre du savoir favorisant l'élaboration de politiques, la recherche, les avis juridiques et l'analyse statistique, dans le but de promouvoir la compréhension des droits de la personne au sein de la société canadienne, et une Direction des initiatives stratégiques, qui répond aux nouveaux enjeux et cherche à enrayer les problèmes systémiques plus généralisés.

La restructuration offrait une belle occasion de profiter des synergies de toutes les activités de la Commission pour exercer une plus grande influence sur les questions liées aux droits de la personne. Par exemple, la création de la nouvelle Direction générale du règlement des différends a permis d'en arriver à une approche à guichet unique pour régler les plaintes de la manière la plus efficace et la plus efficiente possible, à chacune des étapes du processus, de la première demande de renseignements par téléphone à l'audience du Tribunal.

Comme c'est le cas de tout changement majeur, il y a un risque de résistance organisationnelle. Ce risque est cependant atténué grâce à un solide programme de gestion du changement. Au cours de la période sous examen, le leadership de la Commission a continué de porter sur l'établissement d'une culture de l'innovation et sur l'amélioration constante des pratiques de gestion. Cet engagement en faveur de saines pratiques de gestion se manifeste dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Le CRG établit un cadre pour que les conditions d'une bonne gestion soient en place pour atteindre les résultats prévus pour les Canadiennes et les Canadiens. Il sert d'outil d'analyse pour cerner les forces et les faiblesses et pour mettre en œuvre des plans d'action en vue d'améliorations constantes. Les progrès sont suivis en partie grâce à un rapport mensuel sur les résultats de programme et grâce aussi à la surveillance continue des indicateurs de ressources financières, humaines et matérielles de saines pratiques.

Les processus et les initiatives de la Commission dépendent fréquemment d'intervenants de l'extérieur, et cette dépendance compromet l'efficacité et l'efficience des activités, en occasionnant par exemple des délais relativement à la participation des plaignants et des mis en cause qui ont des répercussions sur la rapidité et l'efficacité du mécanisme de règlement des différends ou le manque de contrôle concernant la durée des audiences du Tribunal.

TRAVAIL DE LA COMMISSION ET RENDEMENT DU CANADA

Le résultat stratégique de la Commission s'aligne sur celui du gouvernement du Canada de créer « une société ouverte à tous qui favorise la dualité linguistique et la diversité ». Les activités de la Commission ont un effet positif sur le niveau d'acceptation par la société du résultat ci-dessus. Le gouvernement du Canada a ciblé des indicateurs qui permettent de mesurer son rendement par rapport au résultat de « société ouverte ». Le travail de la Commission fait progresser les indicateurs de rendement suivants du gouvernement du Canada : attitudes vis-à-vis de la diversité, de la discrimination et du racisme, des mariages entre conjoints de même sexe et des unions mixtes (interraciales).

Ce qui suit met l'accent sur les priorités particulières énoncées dans le RPP pour la période à l'étude :

PRIORITÉ 1 Améliorer le système de gestion des plaintes

La Commission accorde beaucoup d'importance au potentiel transformateur des processus de règlement alternatif des différends. À cette fin, elle a mis en œuvre plusieurs initiatives dont une vise l'amélioration du modèle de règlement alternatif des différends en ajoutant la médiation préventive à sa panoplie de services comme la médiation et la conciliation. Cela est offert aux parties avant l'acceptation d'une plainte officielle. La Commission a également élaboré un nouveau modèle de conciliation qui comprend la possibilité pour certaines plaintes de passer directement à une audience du Tribunal sans enquête supplémentaire de la part de la Commission en cas d'échec dans la recherche d'un règlement.

Un autre changement est la création d'une procédure d'évaluation préliminaire qui aide les parties à aborder les incidents de discrimination dès que possible en ayant une discussion ouverte et franche sur les questions mentionnées dans la plainte, les étapes suivantes du processus et les résultats potentiels.

Toutes les améliorations ont permis à la Commission d'éliminer son arriéré de plaintes, en ramenant le nombre total de dossiers de 1 290 à 663. La Commission est également parvenue à réduire l'âge moyen de ses cas actifs de 25 mois en 2002 à 9,1 mois à la fin de mars 2006. Enfin, près des trois quarts des plaintes ont moins d'un an, ce qui représente un progrès constant vers l'établissement d'une norme de service selon laquelle 85 % des plaintes sont réglées en moins d'un an.

PRIORITÉ 2 Concevoir et mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne

La Commission s'est engagée à :

- élargir sa capacité de recherche et d'élaboration de politiques;
- périodiquement entreprendre des analyses de contexte de façon à surveiller les questions émergentes et systémiques liées aux droits de la personne; et à
- faire l'évaluation des incidences des initiatives gouvernementales.

La Commission a mis sur pied un Centre du savoir chargé de la recherche et de l'élaboration de stratégies et de politiques. Ce centre est aussi responsable de la gestion des affaires réglementaires, notamment l'élaboration de règlements et de lignes directrices,

ainsi que de l'offre de conseils juridiques stratégiques et proactifs et de l'étude de questions systémiques qui ont des répercussions sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne.

Bien que le Centre du savoir n'ait pas été entièrement opérationnel avant novembre 2005, il a tout de même pu lancer plusieurs projets en 2005-2006 qui contribueront à surveiller des questions émergentes et systémiques reliées aux droits de la personne et aussi à faire l'évaluation des incidences sur les activités du gouvernement. Ces projets comprennent : une étude de questions clés dans le domaine de la sécurité nationale et des droits de la personne; un rapport sur l'accès au service téléphonique pour les Canadiens sourds ou malentendants; un rapport sur les raisons, qui justifient sous l'angle des droits de la personne, l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et une conférence sur l'article 13 de la même loi concernant les propos haineux sur Internet.

Le Centre du savoir a également commencé à travailler sur un certain nombre de projets qui se poursuivront ou seront menés à terme en 2006-2007, notamment une recherche sur les sensibilités environnementales, l'évolution de la situation concernant l'orientation sexuelle dans la société et la préparation d'un rapport sur l'état des droits de la personne au Canada.

PRIORITÉ 3 Mettre en œuvre le nouveau Programme de prévention de la discrimination

Le Programme de prévention de la discrimination a été mis en œuvre et une équipe s'y consacre à plein temps. En vertu de ce programme, la Commission s'engage à négocier avec des organisations clés et à conclure avec elles des accords en vue de la réduction de la discrimination dans les milieux de travail ou dans les centres de services en fournissant des outils, de la formation et des ateliers. Dix protocoles d'entente (PE) ont été négociés et signés au cours de l'année. Les résultats préliminaires du programme sont encourageants et feront l'objet d'une évaluation au fil du temps.

Une mesure du succès de ces efforts devait être la diminution du nombre de plaintes contre les employeurs ayant signé un PE avec la Commission, de même qu'une diminution du temps requis pour régler les plaintes déposées auprès de la Commission. Bien qu'il se soit écoulé trop peu de temps pour noter une diminution globale du nombre de plaintes déposées contre des signataires de PE par rapport à d'autres intervenants, il y a eu une diminution perceptible dans le cas de certains signataires de PE. Les données indiquent aussi un moins grand nombre de plaintes non résolues après avoir été soumises à un mécanisme de règlement alternatif des différends dans le cas des signataires d'un PE (12,5 %) par rapport à d'autres organismes non signataires (20,9 %). À la fin de l'exercice, la Commission a établi un Conseil consultatif des employeurs formé de représentants des signataires de PE en vue d'aborder et d'examiner des questions liées à la prévention de la discrimination dans les milieux de travail et les centres de services partout au Canada, et en vue d'en discuter et de prendre des mesures pour les régler.

Au départ, le Programme de prévention de la discrimination offrait ses services d'une manière tout à fait stratégique en faisant des plus gros employeurs les premiers intervenants clés. Le Programme commence à rapporter des dividendes avec ce premier groupe de signataires d'un PE et les responsables prévoient établir des relations avec un plus grand nombre d'intervenants au cours des années à venir.

Le site Web de la Commission a joué un important rôle pour fournir de l'information sur le Programme de prévention de la discrimination. Ce site donne accès à une série d'outils et de ressources pour les employeurs, les groupes d'employés et d'autres personnes. Le site Web permet de partager de l'information sur les pratiques exemplaires pour l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination.

PRIORITÉ 4

Exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et y apporter des améliorations.

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils ciblent les obstacles à l'emploi et mettent en œuvre des pratiques exemplaires pour éliminer les écarts dans la représentation des quatre groupes désignés : femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles. Depuis le lancement du programme, 205 employeurs se sont conformés aux dispositions, tandis que 38 autres faisaient toujours l'objet d'une vérification le 31 décembre 2005. À ce moment, 588 employeurs étaient assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et leurs mains-d'œuvre combinées représentaient un peu moins d'un million d'employés. Quelque 40 % de ces employeurs ont fait ou font l'objet d'une vérification et leurs effectifs combinés comprennent 76 % des employés du secteur sous réglementation fédérale.

La Commission suit les progrès des employeurs dans la mise en œuvre de leurs plans d'équité en matière d'emploi et dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Elle y parvient en surveillant les résultats des objectifs de recrutement et d'avancement des employeurs inscrits dans les rapports de conformité qui suivent une vérification.

La Commission vient de terminer un suivi auprès d'une centaine d'employeurs. Les résultats indiquent que les employeurs du secteur privé n'ont atteint que 37 % de leurs objectifs de recrutement et d'avancement. Dans le secteur public, les résultats sont sensiblement plus positifs avec 55 % des objectifs atteints depuis le lancement du Programme.

Les progrès en vue d'une pleine représentation des quatre groupes désignés se poursuivent. Dans le secteur privé, les personnes handicapées sont toujours celles qui bénéficient le moins des mesures d'équité en matière d'emploi. Par contre, les minorités visibles sont pleinement représentées dans l'ensemble et ont obtenu un emploi correspondant à leur disponibilité. Leur représentation est la plus élevée dans le secteur bancaire où ces personnes occupent 21,8 % des emplois dont 7,4 % dans la haute direction, 15,4 % chez les cadres intermédiaires et 24,9 % dans des postes professionnels.

Dans la fonction publique, on note des signes encourageants pour tous les groupes désignés, à l'exception des minorités visibles, qui demeurent sous-représentées. Elles n'occupent que 8,1 % de tous les postes et le recrutement est moins élevé que la disponibilité de 10,4 %. Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs établis lorsqu'il a endossé le plan d'action contenu dans le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale publié en 2000. La Commission continue de collaborer avec Ressources humaines et Développement social Canada et le Conseil du Trésor conformément aux pouvoirs accordés en vertu de la *Loi* pour parvenir à l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

SECTION II

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

I Analyse par activité de programme

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Garantir l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en faisant mieux comprendre et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

NOM DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

A. Favoriser la compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le respect de cette loi.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
19 628 \$	19 956 \$	19 487 \$

Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
167	162	5

La Commission offre un recours aux personnes qui estiment que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ont été bafoués. Cette activité de programme comporte trois sous-activités à l'appui des objectifs :

- Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelles déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.
- Mener des activités de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir en milieu de travail de saines pratiques en matière de droits de la personne.
- Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, mener des enquêtes publiques, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur les droits de la personne.

Cette activité de programme appuie principalement la priorité de la Commission d'améliorer le système de gestion des plaintes. Elle contribue également aux priorités que sont la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination et la conception et la mise en œuvre d'un programme de recherche sur les droits de la personne visant à améliorer la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette activité de programme devrait favoriser un meilleur respect de cette loi.

SOUS-ACTIVITÉS

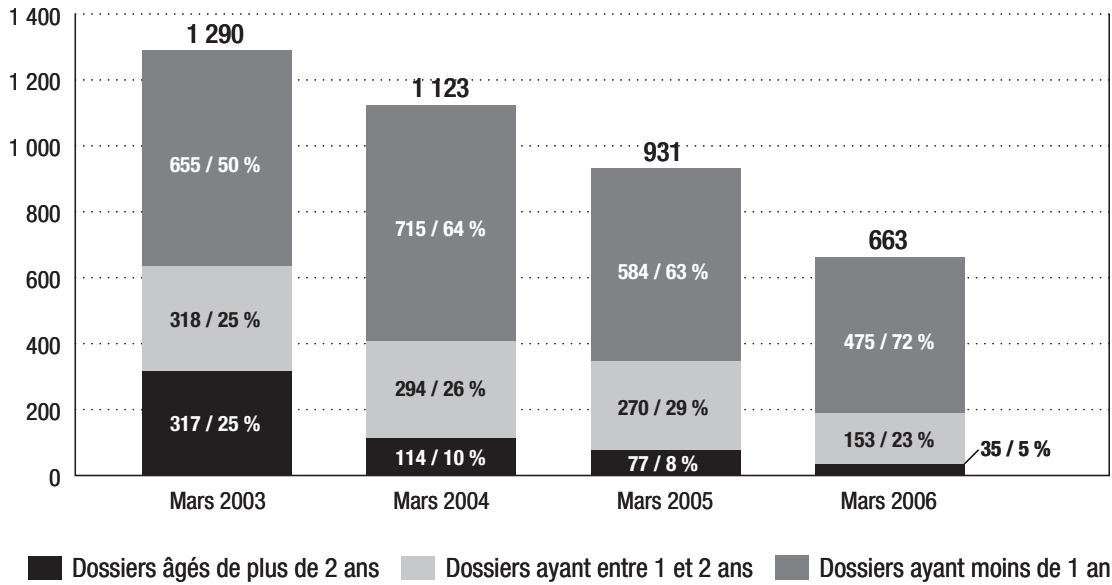
A1 Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelles déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

En 2005-2006, la Commission a continué d'améliorer son processus de traitement des plaintes. Pour ce faire, elle y a apporté des changements structuraux en rassemblant tous ses services liés aux plaintes dans une seule direction générale et en instaurant de nouveaux programmes et de nouvelles procédures simplifiées.

Comme le montrent les figures à la page suivante, les résultats ont été considérables. La Commission a éliminé son arriéré pour ainsi réduire le nombre de dossiers à l'étude de sorte que ceux-ci soient plus faciles à gérer. La Commission traite maintenant les dossiers plus rapidement puisqu'elle prend en moyenne 9,1 mois par plainte alors qu'il lui en fallait 25 en 2002, ce qui fait que les trois quarts de ses dossiers actifs sont âgés de moins d'un an.

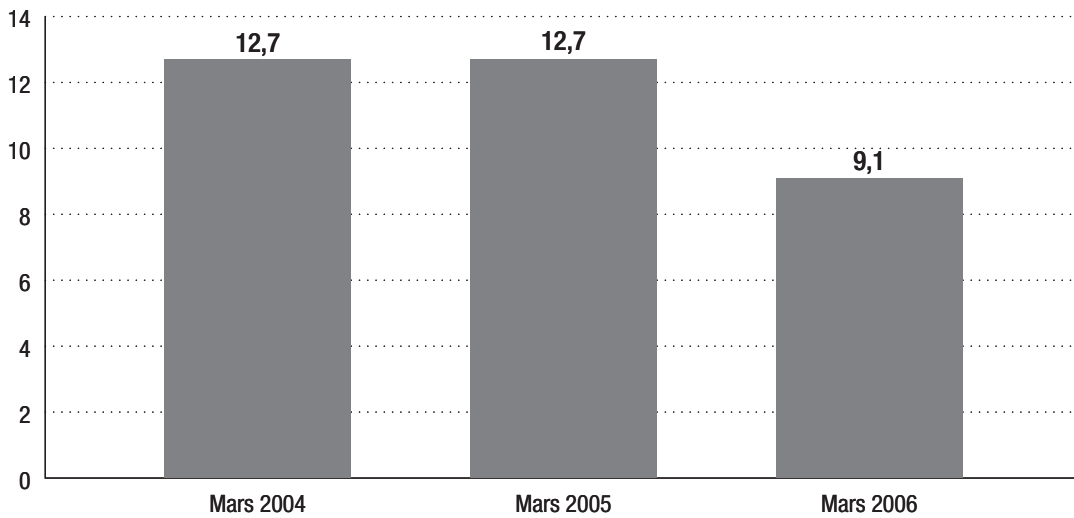
La figure 1 montre la réduction depuis les quatre dernières années du nombre de dossiers actifs à l'étude, qui a baissé de 49 % depuis 2003. La figure 1 montre aussi, pour chaque année, le pourcentage de dossiers sur le nombre total qui sont âgés entre un an et deux ans et le pourcentage de ceux âgés de plus de deux ans. Les plaintes de plus de deux ans représentent à présent seulement 5 % du nombre total alors qu'elles en constituaient 25 % en 2003. Le nombre de plaintes qui sont à l'étude depuis moins d'un an compte maintenant pour près des trois quarts du nombre total.

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



La figure 2 montre l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude en date du 31 mars pour les trois dernières années. L'âge moyen a été réduit de 28 % depuis 2004.

FIGURE 2 : Âge moyen des dossiers (en mois)

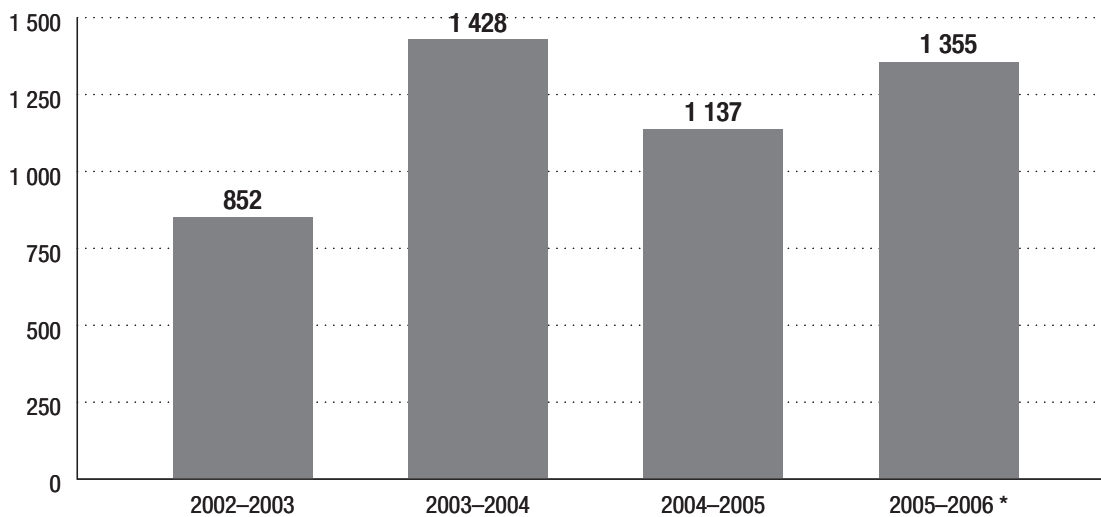


Les commissaires doivent décider du règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi*. Les figures 3 et 4 fournissent des renseignements sur les décisions prises au cours des quatre dernières années. La figure 3 montre le nombre total de décisions et la figure 4, leur type.

Comme le montre la figure 4, la Commission a augmenté le nombre de décisions rendues en vertu des alinéas 41(1)a) et 41(1)b) de la *Loi*, qui donnent à la Commission le pouvoir discrétionnaire de ne pas traiter les plaintes quand d'autres procédures de recours sont possibles. Ce pouvoir est appuyé par les récentes décisions des tribunaux ainsi que par la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui accroît les possibilités de recours dans la fonction publique fédérale.

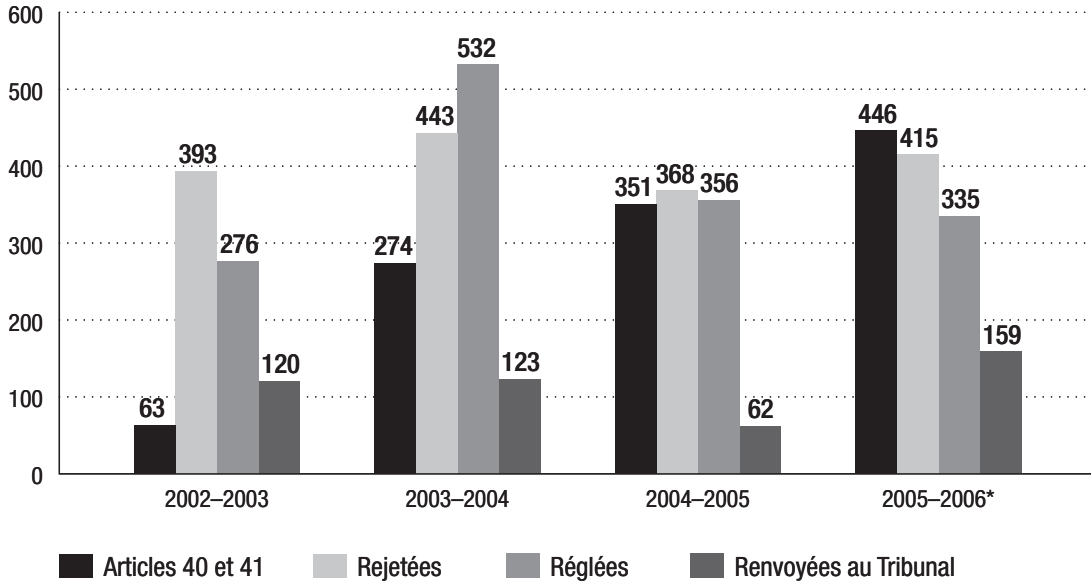
Il est à noter que les chiffres de 2005-2006 dans les figures 3 et 4 incluent un groupe de 594 plaintes portant sur des questions semblables comptées comme une seule plainte.

FIGURE 3 : Nombre de décisions définitives



* La Commission a rendu sa décision pour un ensemble de 594 plaintes connexes qui sont comptabilisées comme une seule.

FIGURE 4 : Décisions définitives par type



* La Commission a rendu une décision de « renvoi au Tribunal » pour un groupe de 594 plaintes connexes qui sont comptabilisées comme une seule.

Un nouveau service intégré de traitement des plaintes permet désormais à la Commission de se consacrer de façon plus immédiate à la recherche de solutions de règlement appropriées sans qu'il soit nécessaire de recourir aux tribunaux. Cette mesure est conforme au principe voulant que la Commission puisse intervenir dans les cas d'allégation de discrimination en dehors du processus officiel de traitement des plaintes.

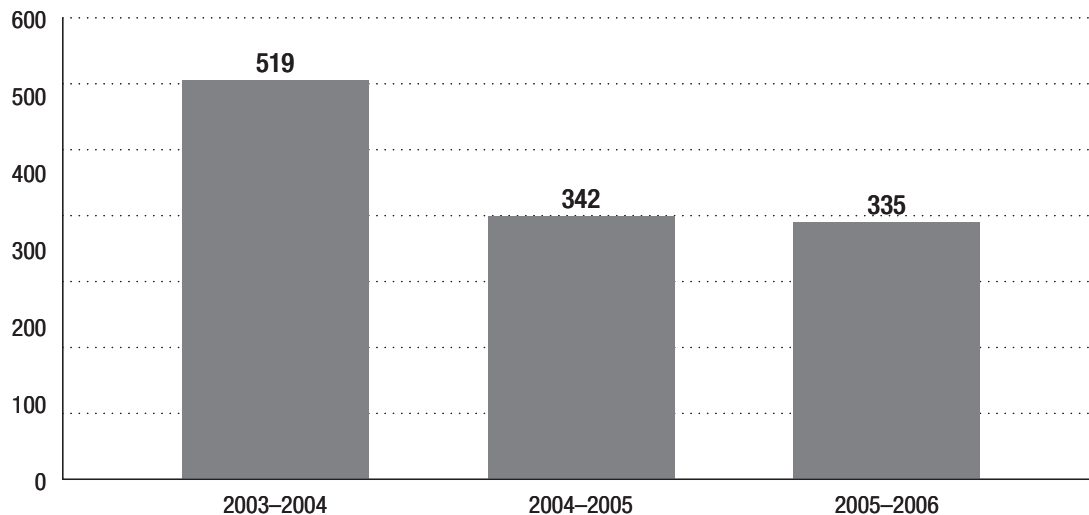
La Commission a apporté un changement important à cet égard en décembre 2005. Elle a en effet ajouté à sa gamme de services de règlement des différends la médiation préventive, qui est offerte aux parties dès qu'une situation est portée à l'attention de la Commission, avant l'acceptation d'une plainte. Elle permet aux parties d'aborder les allégations de discrimination de manière plus officieuse, plus rapidement et de manière très ciblée. Selon ce modèle, un médiateur de la Commission travaille avec les parties pour tenter de trouver une solution au problème dans un délai relativement court. Si un règlement intervient, les parties peuvent conclure une entente entre elles ou demander à la Commission de l'approuver et de surveiller les détails du règlement.

Le service de médiation officiel de la Commission, qui est offert aux parties après le dépôt d'une plainte, a continué de connaître du succès. La médiation a habituellement lieu avant le début de l'enquête, ce qui évite d'en mener une et à recourir aux tribunaux pour régler un grand nombre de plaintes.

La Commission a également amélioré son modèle de conciliation en créant deux parcours différents. Dans le premier cas, la Commission renvoie une question à la conciliation sous réserve qu'en cas d'échec la plainte soit automatiquement renvoyée au Tribunal. Dans le second cas, un spécialiste des droits de la personne évalue les forces et les faiblesses de la plainte et prépare des options en vue d'un règlement avant que ne commence la conciliation. Dans ce dernier cas, si la conciliation est un échec, le dossier retourne à la Commission, qui rend une décision accompagnée d'un rapport détaillé comprenant des renseignements sur le processus de conciliation et les offres échangées entre les parties, conformément à la *Loi*.

La figure ci-dessous et les deux prochaines figures à la page suivante montrent les résultats des programmes de médiation et de conciliation. Les résultats de la médiation préventive ne s'y trouvent pas puisque ce programme n'en est encore qu'à ses débuts. La figure 5 montre le nombre total de règlements intervenus au cours des trois dernières années. La baisse de 2005-2006 reflète la chute du nombre total de dossiers à l'étude.

FIGURE 5 : Règlements intervenus



La figure 6 montre le taux de participation à la médiation, qui n'est pas obligatoire. Ce taux donne une bonne idée de la confiance que manifestent les plaignants et les mis en cause à l'égard du programme. Le taux de participation à la conciliation, qui est obligatoire, n'est pas calculé. La figure 7 montre les taux de règlement des plaintes qui ont fait l'objet de médiation et de conciliation au cours des trois dernières années.

FIGURE 6 : Taux de participation à la médiation

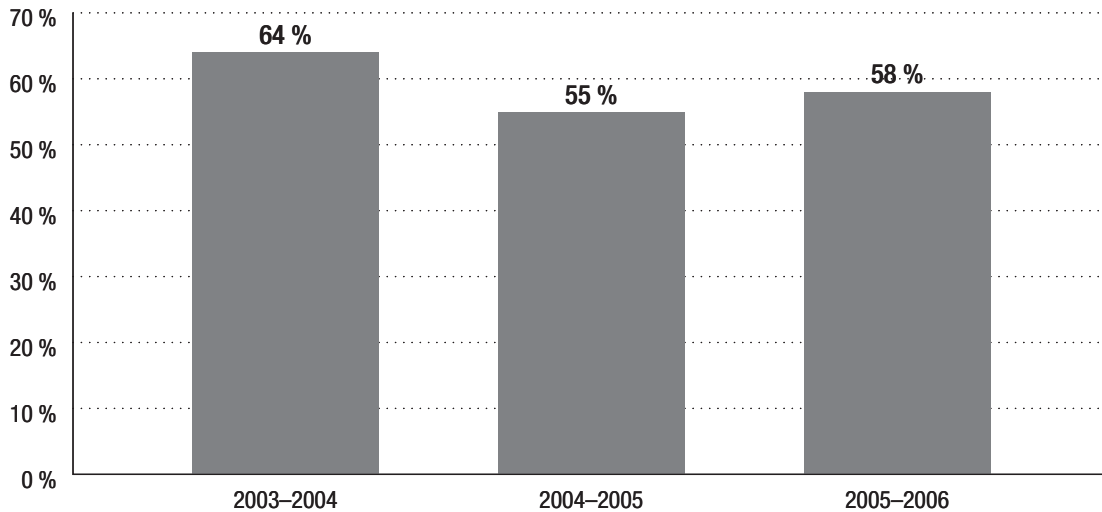
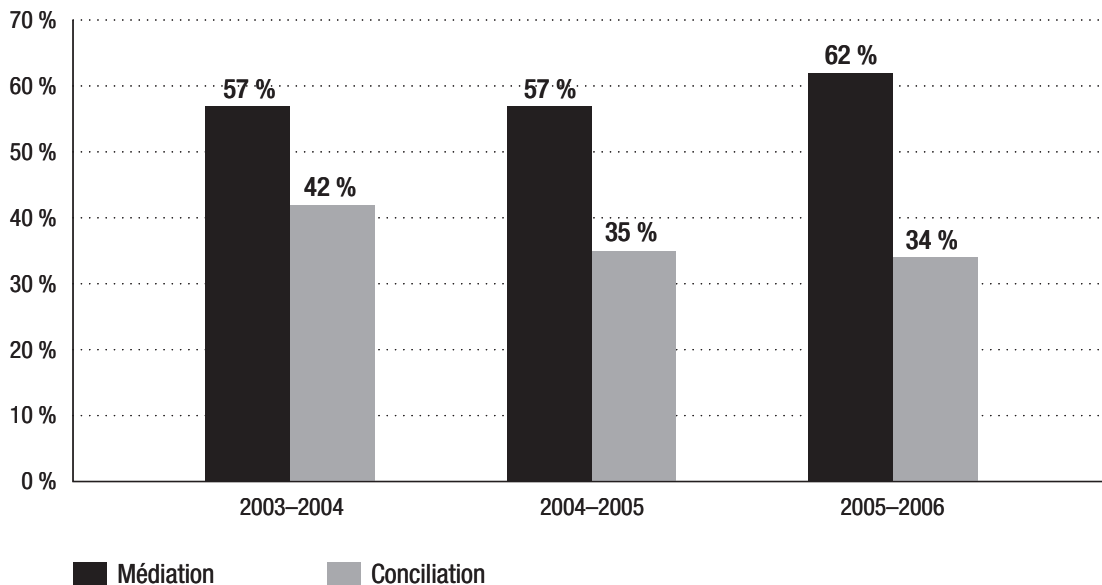


FIGURE 7 : Taux de règlement

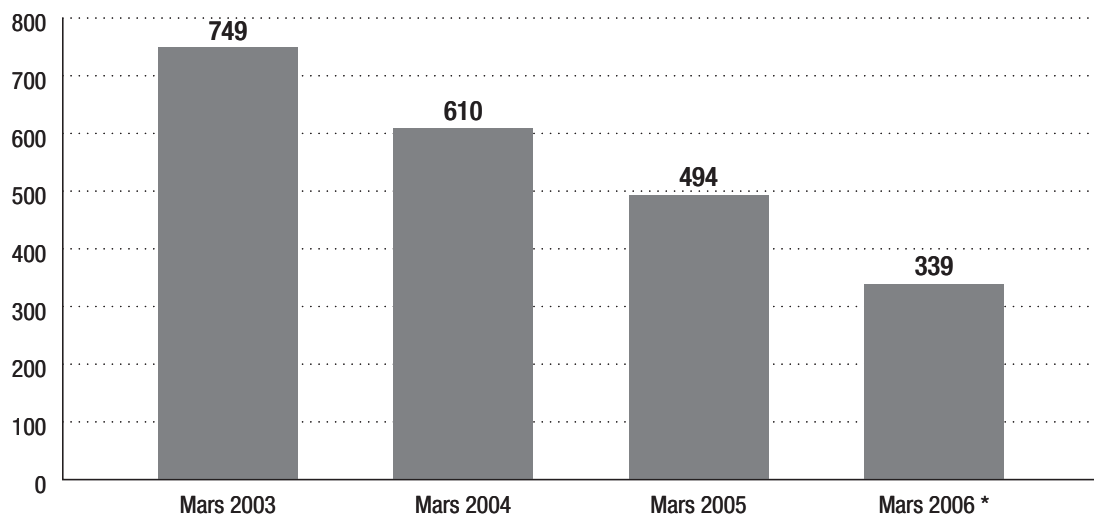


La Commission a apporté plusieurs améliorations au processus de traitement des demandes de renseignements et d'accueil des plaintes au cours de la dernière année. Elle a en outre simplifié ses procédures de traitement des plaintes qui auraient initialement dû être réglées par un moyen différent (processus de règlement des griefs ou processus prescrit par une autre loi du Parlement) et ajouté une étape au processus de traitement des plaintes, soit l'évaluation préliminaire. À cette étape, un évaluateur parle aux parties immédiatement après le dépôt de la plainte pour les aider à préciser les questions et pour discuter des prochaines étapes ainsi que des résultats potentiels. La plainte devrait ainsi être réglée plus rapidement.

Ces changements, ajoutés au recours plus fréquent au règlement alternatif des différends, ont entraîné une baisse du nombre de plaintes devant faire l'objet d'une enquête. Ils ont également réduit la pression mise sur les services du contentieux de la Commission, ce qui leur permet de se concentrer sur les dossiers d'intérêt public de grande portée présentés au Tribunal canadien des droits de la personne et devant d'autres tribunaux tout en appuyant toutes les parties à l'étape de la médiation préalable devant le Tribunal, ce qui a permis au Tribunal d'obtenir un taux de règlement de 72 % en 2005-2006.

La figure 8 montre la baisse considérable, au cours des quatre dernières années, du nombre de plaintes devant faire l'objet d'une enquête, et possiblement d'une poursuite, en raison du nouveau modèle de prestation de services de la Commission.

FIGURE 8 : Dossiers à l'étude – Enquêtes



* Cela comprend 68 dossiers qui en sont à l'étape de l'évaluation préliminaire.

Parmi les améliorations apportées au processus de traitement des plaintes, on retrouve la création d'un rapport d'enquête plus informatif, la poursuite du travail sur les normes de services et la préparation d'une enquête sur le degré de satisfaction vis-à-vis des services de règlement alternatif des différends qui sera mise en œuvre au cours de la prochaine année.

Enfin, la Commission continue de rendre accessible sur son site Web un nombre croissant de renseignements sur le règlement des différends. Le site Web permet au public d'obtenir des renseignements pratiques sur le dépôt d'une plainte ou sur la façon de réagir en cas de plainte déposée contre soi. On y trouve aussi de l'information sur la façon de régler les différends.

Le succès de la Commission quant à l'élimination de son arriéré et à la réduction de son nombre de dossiers à l'étude signifie que les cas d'allégation de discrimination des Canadiens et des Canadiennes pourront être traités plus rapidement et de façon appropriée. Il signifie aussi que la Commission pourra affecter ses ressources à d'autres priorités importantes prévues par la loi, comme la prévention de la discrimination et le développement des connaissances.

A2 Mener des activités de prévention et conclure des accords de collaboration au sein du système fédéral afin de promouvoir en milieu de travail de saines pratiques en matière de droits de la personne.

La mise en œuvre du Programme de prévention de la discrimination est une priorité continue de la Commission depuis 2004-2005. Le Programme est maintenant bien établi.

Pour l'exercice 2005-2006, la Commission s'était donnée comme objectif d'amener les employeurs clés à signer un protocole d'entente (PE). Grâce aux efforts déployés, dix PE ont été signés au cours de l'année par des organisations du secteur public et du secteur privé.

Comme mesure du succès, la Commission espérait afficher une diminution du nombre de plaintes contre des employeurs avec lesquels elle a signé un PE, de même qu'une réduction du temps requis pour régler les plaintes déposées à la Commission (« délai d'exécution ») relativement au dernier exercice. Cependant, les dix PE ont été étalés sur l'ensemble de l'année et, dans certains cas, ils ont retardé l'élaboration de plans d'action. Il s'ensuit que les effets sur la diminution d'ensemble du nombre de plaintes ou du délai de règlement ne peuvent à ce stade être évalués. La Commission continuera de surveiller son rendement à cet égard et de peaufiner les indicateurs de rendement concernant les répercussions de son travail de prévention, selon les besoins.

Bien que les données n'indiquent pas de baisse d'ensemble du nombre de plaintes présentées contre des signataires de PE par rapport à d'autres intervenants, il y a eu une réduction perceptible dans le cas de certains signataires. Les données indiquent :

- une hausse plus marquée du nombre de plaintes portées contre des intervenants qui n'ont pas signé de PE (9,8 %) que contre des signataires de PE (3,3 %); et
- que moins de dossiers reviennent après avoir été soumis à un mécanisme de règlement alternatif des différends dans le cas des signataires d'un PE (12,5 %) que dans celui d'intervenants qui n'en ont pas signé (20,9 %).

Les résultats préliminaires pour l'exercice écoulé sont encourageants. Toutefois, la Commission a ciblé deux risques principaux associés à sa capacité d'atteindre son objectif. Le premier est que la demande de services pourrait excéder la capacité de la Commission de donner suite à ses initiatives de prévention. Le second est que la Commission pourrait ne pas être en mesure de générer suffisamment d'économies et de gains d'efficacité dans le réaménagement de son système de gestion des plaintes

pour réaffecter des ressources à cette priorité émergente. La Commission est parvenue à atténuer le premier risque en offrant ses services d'une manière très stratégique, en cernant les plus gros employeurs comme des parties intéressées clés en vue de parvenir à une plus grande influence globale. La Commission aborde actuellement le second risque grâce à un exercice interne de réaffectation de ressources.

Le but du Programme de prévention de la discrimination est d'aider les employeurs à réduire les cas de discrimination dans les lieux de travail et les centres de service grâce à la négociation de PE et demeure une priorité de la Commission. Celle-ci commence à voir les retombées de son travail avec le premier groupe de dix signataires d'un PE. D'autres employeurs ont entendu parler des avantages d'un PE et portent un intérêt grandissant à l'établissement de relations similaires avec la Commission.

Le site Web de la Commission a joué un rôle important dans la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination. On y trouve de l'information sur le programme et un accès à une série d'outils et de ressources pour les employeurs, les groupes d'employés et d'autres personnes intéressées comme un guide en ligne sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et un clip vidéo d'une présentation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, qui peut être commandé en ligne. En offrant des outils de prévention aux employeurs, la Commission vise l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination. Le site Web permet aussi d'échanger des renseignements sur les meilleures pratiques pour la mise en place d'une culture des droits de la personne en milieu de travail, et comprend les PE signés entre la Commission et des employeurs assujettis à la réglementation fédérale qui ont accepté de collaborer avec la Commission.

La Commission a également travaillé à la mise au point de nouveaux outils de prévention de la discrimination qui devraient être mis à la disposition des employeurs au cours du prochain exercice. Ces nouveaux outils sont reliés aux questions de harcèlement, de racisme et de communication interculturelle.

A3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, mener des enquêtes publiques, contribuer au renforcement des institutions nationales des droits de la personne et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur ces droits.

La Commission s'est engagée à concevoir et à mettre en œuvre un programme de recherche sur les droits de la personne en vue d'accroître sa capacité de faire de la recherche et d'élaborer des politiques, de procéder à des analyses contextuelles pour surveiller les questions émergentes et systémiques concernant les droits de la personne et d'évaluer les incidences des initiatives du gouvernement.

Pour donner suite à cet engagement, la Commission a créé un Centre du savoir qui réunit des fonctions reliées aux politiques, questions juridiques et initiatives stratégiques, qui étaient réparties au sein de la Commission et auxquelles on a attribué

un nouveau mandat de recherche. Le Centre du savoir est responsable de la production de connaissances grâce à la recherche, à l'élaboration de politiques, à l'analyse statistique, à l'élaboration de politiques stratégiques et proactives, à la prestation de conseils juridiques du même type ainsi qu'à l'étude de questions systémiques qui ont des incidences sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne. Il est également responsable des affaires réglementaires à tous égards, y compris de l'élaboration de règlements et de directives. Le Centre du savoir a amorcé ses activités en novembre 2005.

En vertu des alinéas 27(1)b) et 27(1)f) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission entreprend des projets de recherche. Ainsi, un programme de recherche et un cadre de gestion ont été élaborés après la création du Centre du savoir. Ce programme de recherche est pragmatique, vise à faire progresser les droits de la personne dans la société canadienne et pourrait servir de point de départ à un débat sur des questions de société. De plus, il appuie les efforts de la Commission dans l'élaboration de lignes directrices, de règlements et de politiques sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi, d'initiatives stratégiques et d'autres outils pour seconder les efforts des employeurs en vue de prévenir la discrimination.

Pour élaborer et promouvoir son programme de recherche, la Commission a discuté avec des universités, des commissions provinciales des droits de la personne et des agences ayant des programmes similaires. Le site Web de la Commission décrit le programme de recherche à l'adresse www.ccdp-chrc.ca et contient une base de données de chercheurs.

En 2005-2006, le Centre du savoir a mené plusieurs projets :

- **Sécurité nationale et droits de la personne.** La Commission a voulu cerner des questions clés en matière de sécurité nationale et de droits de la personne. Les aspects qui préoccupent ont été ciblés dans l'étude et feront l'objet d'une attention plus poussée.
- **Gestion de retour au travail sous l'angle des droits de la personne.** Les résultats de l'étude inciteront la Commission à préparer des lignes directrices préliminaires à l'intention des gestionnaires préoccupés par cette question.
- **Il n'y a pas de service** Accès au service téléphonique pour les personnes sourdes et malentendantes. Le rapport d'étude a été publié en juillet 2005. La Commission travaillera de concert avec le gouvernement pour favoriser l'égalité d'accès pour tous.
- **Rapport concernant l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.** Produit en octobre 2005, ce rapport fait état des raisons, sous l'angle des droits de la personne, qui justifient l'abrogation de l'article 67 et des mesures requises par la suite pour que les peuples des Premières nations aient accès à un bon système de règlement des différends concernant ces droits.
- À l'automne 2005, la présidente a fait part du point de vue de la Commission devant le Comité parlementaire chargé d'examiner la *Loi antiterroriste*.

-
- Une étude analytique de plaintes fondées sur la déficience et la race. L'étude a mené à l'élaboration en décembre 2005 de stratégies et de plans d'action sur des questions reliées aux personnes handicapées et sur des questions raciales.
 - En décembre 2005, la Commission a organisé une conférence intitulée « **Une grave menace : une conférence sur la lutte contre la propagande haineuse sur Internet et sur l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne** ». La stratégie de la Commission pour aborder cette question consiste notamment à faire le meilleur usage possible de ses propres pouvoirs légaux et à travailler avec d'autres groupes pour favoriser une meilleure compréhension du tort causé par la propagande haineuse sur Internet.

Au cours de la période considérée, la Commission a travaillé à un certain nombre de projets de politiques qui seront terminés en 2006-2007, notamment la mise à jour de la politique de dépistage de l'alcool et des drogues et le suivi du rapport de 2003 de la Commission sur les droits des détenues sous responsabilité fédérale.

Certains projets de recherche seront menés à terme en 2006-2007, notamment un projet visant à définir l'état de la question du point de vue juridique et médical sur les sensibilités environnementales, de même que l'évolution du statut de l'orientation sexuelle dans la société et sa présence en tant que motif de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission a également travaillé à une proposition pour l'élaboration d'un rapport sur l'état des droits de la personne au Canada dont le modèle sera mis au point en 2006-2007 et parachevé au cours des années subséquentes.

D'autres initiatives stratégiques ont été menées à terme en 2005-2006 et la publication des résultats est prévue pour 2006-2007. Ces projets portent sur les meilleures pratiques de conception universelle au Canada et à l'étranger, l'offre de publications du gouvernement sous des formats substitués et une analyse démographique des éléments de la population canadienne appartenant à des minorités visibles.

Grâce à son nouveau Centre du savoir, la Commission a pu mener un plus grand nombre de projets que prévu. Le projet relié à la mise au point d'une analyse contextuelle pour surveiller les questions émergentes et systémiques en matière de droits de la personne et pour évaluer les incidences sur les activités du gouvernement a dû être retardé. Toutefois, les résultats des projets qui sont terminés ou qui le sont presque contribueront à cette analyse.

La Commission a continué à développer et à améliorer son site Web et l'utilise comme outil de premier plan pour informer les Canadiennes et les Canadiens des activités de la Commission. Le site Web, qui permet au public d'obtenir un large éventail de renseignements sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission, est devenu une source de plus en plus importante d'information. En 2005-2006, le site Web a reçu plus de 619 000 visiteurs comparativement à 450 000 en 2004-2005 et 206 299 en 2003-2004 et il compte maintenant 914 internautes inscrits au service

d'avis par courriel pour les nouveautés du site contre plus de 600 internautes l'an dernier. Les demandes de propositions pour les contrats de recherche sont maintenant affichées sur le site Web et il y a un formulaire en ligne pour les personnes qualifiées qui souhaitent faire partie de la base de données de chercheurs pour les projets de recherche de la Commission. La Commission propose aussi un formulaire pour commander des publications en ligne et ainsi permettre au public de demander plus facilement les publications de l'organisme. La Commission a ainsi distribué près de 40 000 publications au cours de l'année.

NOM DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

B. Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail fédéraux et sous réglementation fédérale.

Ressources financières (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
2 848 \$	2 982 \$	2 902 \$

Ressources humaines (ETP)		
Prévues	Réelles	Différence
32	28	4

DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME

Les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visent à garantir que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant un effectif de plus de 100 employés, les sociétés d'État, les ministères et les organismes distincts fédéraux prennent les mesures voulues pour repérer, rectifier ou éliminer les effets de la discrimination dans l'emploi sur les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Cette activité de programme comprend trois sous-activités :

- S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi;
- S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail; et

-
- Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

Cette activité de programme appuie principalement la priorité de la Commission d'exécuter le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et d'y apporter des améliorations. Elle contribue également aux priorités reliées à la mise en œuvre du nouveau Programme de prévention de la discrimination ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre d'un programme de recherche sur les droits de la personne destiné à améliorer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On s'attend que cette activité de programme apportera une plus grande représentativité sur le marché du travail des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

DESCRIPTION DE LA SOUS-ACTIVITÉ

B1 S'assurer que les employeurs se conforment aux exigences législatives qui leur incombent relativement à l'équité en se dotant d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs repèrent les obstacles à l'emploi et qu'ils mettent en œuvre les pratiques exemplaires afin de combler les écarts touchant la représentation des groupes désignés. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission a pour mandat de mener des vérifications auprès des employeurs du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale afin de garantir le respect de la *Loi*. La Commission avait prévu mener environ 56 vérifications en 2005-2006. Cet objectif a été révisé à la baisse pour permettre à la Direction générale de concentrer ses efforts sur la révision du Programme. Pendant l'année, la Commission a jugé 16 employeurs en conformité, comparativement à 44 l'année précédente. Un examen du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi a permis de repérer des possibilités de simplifier et de raccourcir le processus.

Le projet pilote du processus de vérification simplifié devrait prendre fin d'ici mars 2007. À ce moment, le nombre de vérifications terminées par année devrait augmenter. La nouvelle approche et les efforts de diffusion de l'information aux employeurs, ainsi que le maintien du soutien et de l'éducation de ces derniers devraient contribuer à augmenter leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des indicateurs de rendement seront créés pour le nouveau processus de vérification.

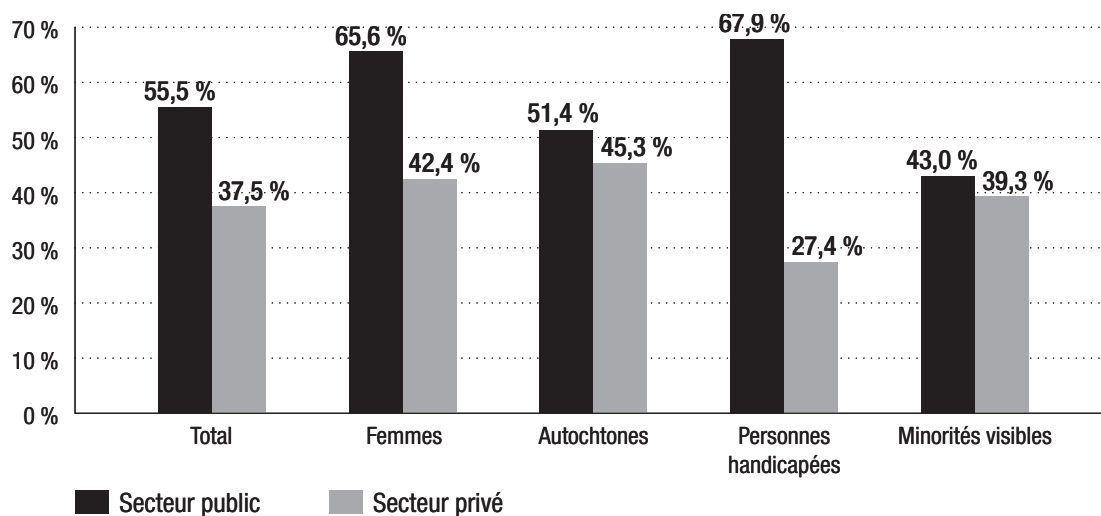
La Commission a également mis en œuvre un nouveau régime de responsabilisation renforcé dans le cadre du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi qui permet aux commissaires d'examiner et d'approuver les rapports de vérification.

B2 S'assurer que des efforts raisonnables sont déployés et que des progrès raisonnables sont atteints en vue de la pleine représentation des membres des groupes désignés, conformément à leur disponibilité sur le marché du travail.

La Commission assure le suivi des progrès réalisés par les employeurs pour mettre en œuvre leurs plans d'équité en matière d'emploi et atteindre un effectif représentatif. À cette fin, elle surveille la réalisation des objectifs de recrutement et d'avancement visés par les employeurs. Les objectifs du secteur privé sont mesurés par rapport aux données que les employeurs sont tenus de présenter chaque année à Ressources humaines et Développement social Canada. Dans le secteur public, les objectifs sont mesurés par rapport aux données fournies à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

La Commission a effectué un suivi de trois ans auprès d'une centaine d'employeurs. Seulement 37 % des objectifs de recrutement et d'avancement ont été atteints. Les résultats du secteur public sont plus élevés car 55 % des objectifs y ont été atteints depuis le lancement du programme. L'atteinte des objectifs a varié selon les secteurs et selon les groupes désignés, allant de 27 % pour les personnes handicapées dans le secteur privé jusqu'à 68 % pour le même groupe dans le secteur public.

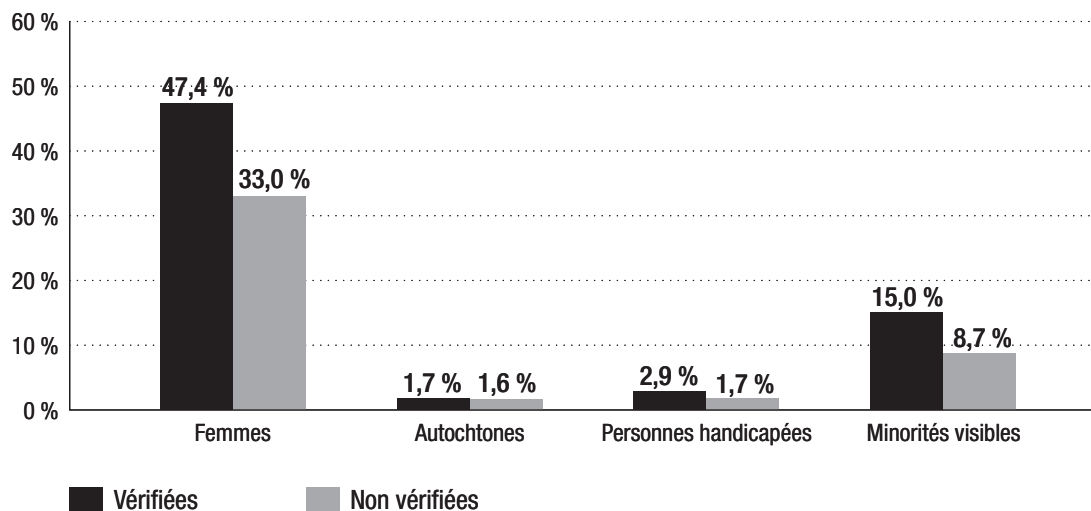
FIGURE 9 : Objectifs atteints chez les employeurs des secteurs public et privé



Outre le suivi des progrès réalisés à l'égard des objectifs, la Commission compare la proportion des groupes désignés chez les employeurs du secteur privé qui ont fait l'objet d'une vérification et de ceux chez les autres employeurs de ce même secteur afin d'observer les effets positifs des mesures de vérification. Comme presque tous les employeurs du secteur public ont fait l'objet d'une vérification, une comparaison similaire pour ce secteur n'est pas encore possible. La comparaison effectuée indique que la représentation des groupes désignés est plus forte parmi les employeurs qui

ont fait l'objet d'une vérification, en particulier pour les groupes des femmes et des minorités visibles. La proportion de femmes chez les employeurs qui font l'objet d'une vérification était de 47,4 % en décembre 2005, comparativement à 33,0 % chez les autres employeurs. Les chiffres correspondants touchant les Autochtones étaient de 1,7 % et 1,6 %, ceux concernant les personnes handicapées, de 2,9 % et 1,7 % et ceux touchant les minorités visibles de 15,0 % et 8,7 %.

FIGURE 10 : Représentation des groupes désignés chez les employeurs du secteur privé – Employeurs ayant fait l'objet d'une vérification ou non



B3 Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, répondre aux demandes du public et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

Le partage du savoir avec les employeurs sur les pratiques d'embauche et de promotion qui favorisent l'équité en matière d'emploi à l'égard des groupes désignés est une partie importante du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. À mesure que le Programme avance, la Commission recueille, par le biais du processus de vérification, des renseignements sur les stratégies gagnantes de lutte contre la discrimination.

À cette fin, le Programme a été confié à la nouvelle Direction générale de la prévention de la discrimination, ce qui permettra à la Commission d'améliorer son approche de la vérification grâce à des outils de prévention et grâce à l'information destinée à mettre en valeur la culture des droits de la personne chez les employeurs.

On a intégré l'initiative Recherche et élaboration de politiques – équité en matière d'emploi aux autres initiatives de recherche et d'élaboration de politiques du Centre du savoir.

SECTION III

Renseignements supplémentaires

I Renseignements relatifs à l'organisme

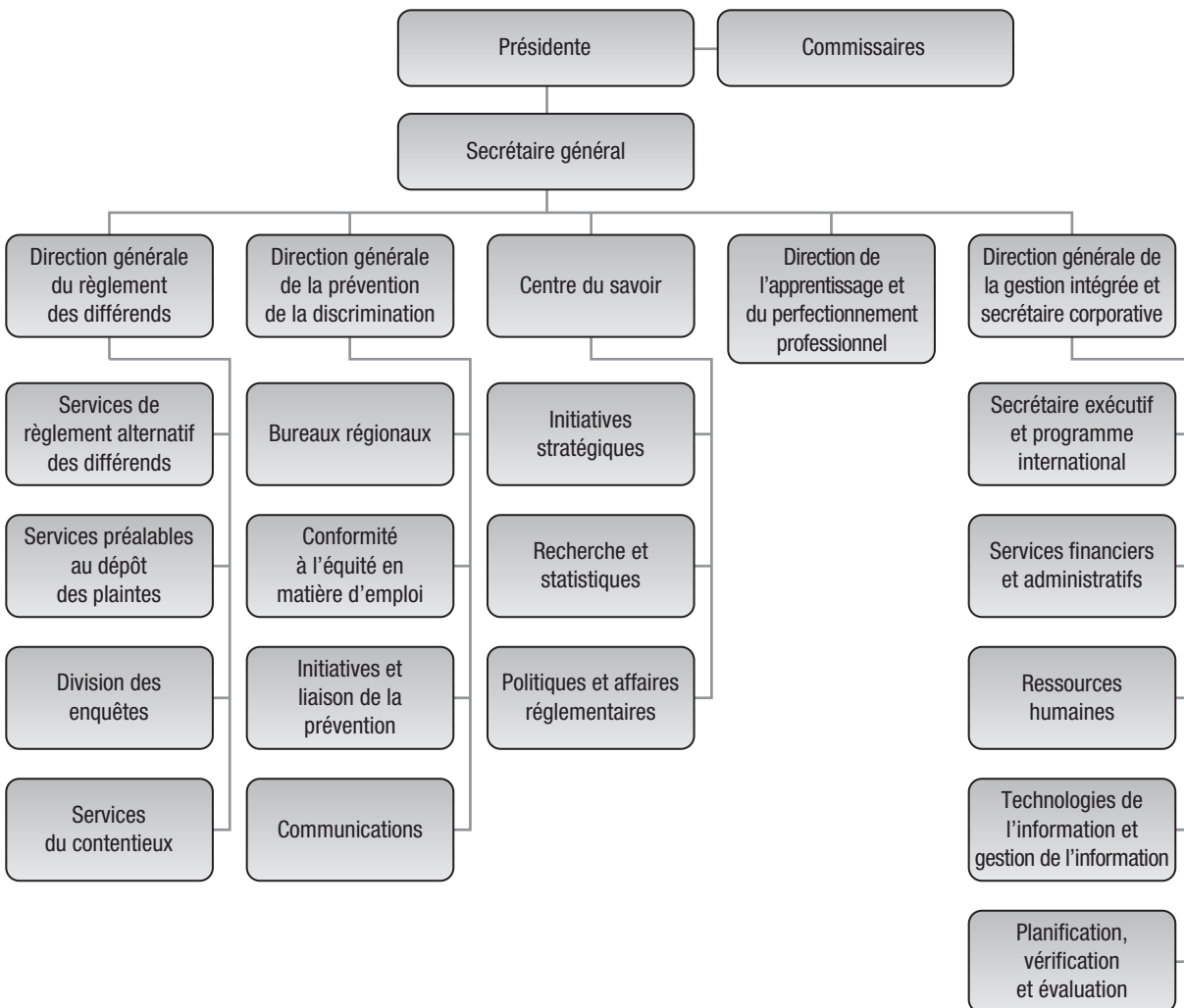
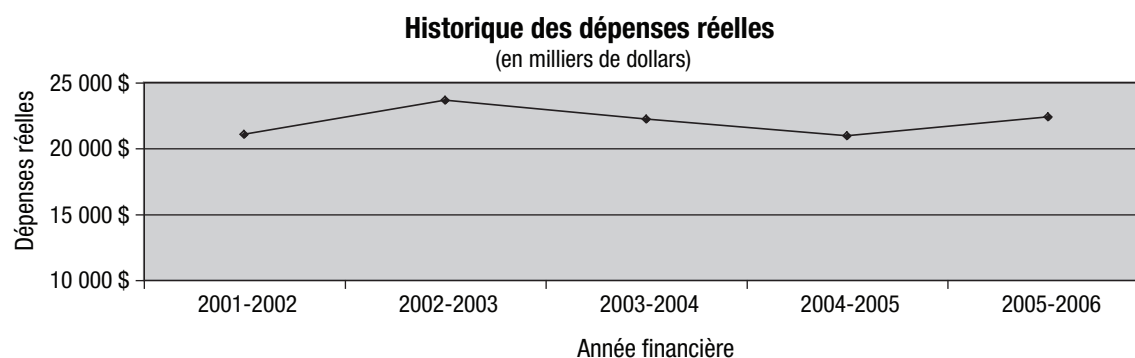


Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles						
(en milliers de dollars)						
	2003-2004	2004-2005	2005-2006			
	Dépenses réelles *	Dépenses réelles *	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	–	–	19 577	19 628	19 956	19 487
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	–	–	2 803	2 848	2 982	2 902
Total	22 225	20 941	22 380	22 476	22 938	22 389
Moins : Revenus non disponibles	–	–	–	–	–	–
Plus : Coût des services reçus gratuitement	3 228	3 382	3 186	3 186	3 405	3 405
Total des dépenses pour la Commission	25 453	24 323	25 566	25 662	26 343	25 794
Équivalents temps plein	213	192	190	199	201	190

* Les données pour les dépenses réelles pour 2003-2004 et 2004-2005 n'ont pas été réunies par activité de programme et ne sont donc pas disponibles.



Note : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services offerts gratuitement par d'autres ministères.

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 ont pris fin en mars 2006 et 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 a pris fin 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 2007);
- permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes, y compris les plaintes de disparité salariale (ce financement a pris fin en mars 2006);
- appuyer la Division 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 : Ressources par activité de programme				
(en milliers de dollars)				
	2005-2006 Budgétaire			
	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi Fonctionnement	19 577	19 628	19 956	19 487
Total de l'activité de programme	19 577	19 628	19 956	19 487
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale Fonctionnement	2 803	2 848	2 982	2 902
Total de l'activité de programme	2 803	2 848	2 982	2 902
Total pour la Commission	22 380	22 476	22 938	22 389

Tableau 3 : Postes votés et législatifs					
(en milliers de dollars)					
Postes votés ou législatifs	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2005-2006			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
10	Dépenses du Programme	20 089	20 185	20 311	19 762
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 291	2 291	2 627	2 627
	Total pour la Commission	22 380	22 476	22 938	22 389

Les autorisations totales pour 2005-2006 représentent une augmentation de 0,6 million de dollars ou de 2 % par rapport au total du Budget principal des dépenses pour 2005-2006 de 22,4 millions de dollars. Cet écart correspond principalement aux fonds reçus dans le cadre des Mandats spéciaux du gouverneur général pour financer les augmentations salariales découlant des conventions collectives.

Tableau 4 : Services reçus gratuitement	
(en milliers de dollars)	
	2005-2006
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 296
Contributions de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 103
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement Social Canada	6
Total des services reçus gratuitement en 2005-2006	3 405

Tableau 5 : Besoins en ressources par direction			
(en milliers de dollars)			
	Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	Total
Bureaux de la direction (1)			
Dépenses prévues *	592	178	770
Dépenses réelles	600	193	793
Direction des initiatives stratégiques			
Dépenses prévues *	485	–	485
Dépenses réelles	444	–	444
Direction générale du règlement des différends (2)			
Dépenses prévues *	9 290	–	9 290
Dépenses réelles	8 727	28	8 755
Direction générale de la prévention de la discrimination (3)			
Dépenses prévues *	3 549	1 800	5 349
Dépenses réelles	3 746	1 649	5 395
Centre du savoir (4)			
Dépenses prévues *	2 012	436	2 448
Dépenses réelles	1 770	424	2 194
Direction de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel			
Dépenses prévues *	229	32	261
Dépenses réelles	389	60	449
Direction générale de la gestion intégrée et secrétaire corporative (5)			
Dépenses prévues *	3 471	402	3 873
Dépenses réelles	3 811	548	4 359
Total pour la Commission			
Dépenses prévues	19 628	2 848	22 476
Dépenses réelles	19 487	2 902	22 389

* Ces chiffres reflètent les ajustements effectués suite à la restructuration de novembre 2005.

(1) Inclut :
Bureau de la présidente
Bureau du secrétaire général

(2) Inclut :
Bureau du sous-secrétaire général
Division des services préalables au dépôt des plaintes
Division des services de règlement alternatif des différends
Division des enquêtes
Division des services du contentieux

(3) Inclut :
Bureau de la directrice générale
Division des initiatives et liaison de la prévention
Division de la conformité à l'équité en matière d'emploi
Division des communications
Bureaux régionaux (6)

(4) Inclut :
Bureau du directeur général
Division de la recherche et de l'analyse statistique
Division des politiques et affaires réglementaires
Services de la bibliothèque

(5) Inclut :
Bureau de la directrice générale
Division des services financiers et administratifs
Division de la planification, de la vérification interne et de l'évaluation
Division des technologies de l'information et de la gestion de l'information
Division des ressources humaines
Division du secrétariat exécutif et du programme international

Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets

(en milliers de dollars)

	Coût total estimatif actuel	2002-2005	2005-2006			
		Dépenses réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi Projet des technologies de la gestion des cas	1 400	812	500	588	138	142
Étape du projet : Mise en œuvre						

Tableau 7 : États financiers

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

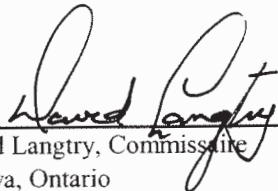
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

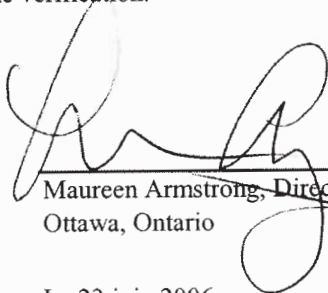
La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.


David Langtry, Commissaire
Ottawa, Ontario

Le 23 juin 2006


Maureen Armstrong, Directrice générale
Ottawa, Ontario

Le 23 juin 2006

ÉTAT DES RÉSULTATS (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

			2006	2005
	Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail sous réglementation fédérale	Total	Total
Charges de fonctionnement				
Salaires, traitements et avantages sociaux	15 607 012	2 807 769	18 414 781	17 677 942
Services professionnels et spéciaux	2 820 789	191 229	3 012 018	2 200 862
Locations	2 137 522	359 480	2 497 002	2 456 718
Déplacements et réinstallations	571 107	30 522	601 629	474 439
Communications	400 103	16 339	416 442	398 769
Dépenses d'équipement	249 628	14 770	264 398	348 329
Réparation et entretien	199 765	9 303	209 068	204 046
Services publics, fournitures et approvisionnements	191 625	9 217	200 842	223 248
Information	157 250	6 488	163 738	135 034
Amortissement des immobilisations corporelles	84 264	12 591	96 855	88 751
Divers	466	20	486	513
Réclamations contre l'État et montants adjugés par une cour	—	—	—	70 688
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	—	—	—	6 325
Total des charges de fonctionnement	22 419 531	3 457 728	25 877 259	24 285 664
Revenus				
Revenus divers	273	71	344	140
Coût de fonctionnement net	22 419 258	3 457 657	25 876 915	24 285 524

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE (non vérifié)

Au 31 mars

(en dollars)

	2006	2005
Actifs		
<i>Actifs financiers</i>		
Débiteurs (note 4)	136 229	218 202
Avances - petite caisse	3 350	3 200
Total des actifs financiers	139 579	221 402
<i>Actifs non financiers</i>		
Immobilisations corporelles (note 5)	346 619	313 683
Total des actifs	486 198	535 085
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	2 198 473	1 987 266
Indemnités de vacances et congés compensatoires	886 900	983 500
Indemnités de départ (note 7b)	3 280 000	3 017 500
Total des passifs	6 365 373	5 988 266
Avoir du Canada	(5 879 175)	(5 453 181)
Total des passifs et de l'avoir du Canada	486 198	535 085
Obligations contractuelles (note 8)		

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2006	2005
Avoir du Canada, début de l'exercice	(5 453 181)	(4 935 330)
Coût de fonctionnement net	(25 876 915)	(24 285 524)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice (note 3b)	22 388 988	20 940 865
Revenus non disponibles pour dépenser	(344)	(140)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3c)	(342 323)	(561 677)
Autres ajustements	–	6 325
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	3 404 600	3 382 300
Avoir du Canada, fin de l'exercice	(5 879 175)	(5 453 181)

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT DE L'AVOIR DU CANADA (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2006	2005
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	25 876 915	24 285 524
<i>Éléments sans incidence sur l'encaisse inclus dans le coût de fonctionnement net :</i>		
Amortissement des immobilisations corporelles (note 5)	(96 855)	(88 751)
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	–	(6 325)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	(3 404 600)	(3 382 300)
<i>Variations de l'état de la situation financière :</i>		
Diminution des débiteurs	(81 973)	(78 198)
Augmentation des avances - petite caisse	150	200
Augmentation des créditeurs et charges à payer	(211 207)	(450 954)
Diminution (augmentation) des indemnités de vacances et congés compensatoires	96 600	(116 300)
Diminution (augmentation) des indemnités de départ	(262 500)	116 500
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	21 916 530	20 279 396
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles (note 5)	129 791	105 977
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	129 791	105 977
Encaisse nette fournie par le gouvernement	22 046 321	20 385 373

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS (non vérifiées)

1. Pouvoir et mandat

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes de discrimination fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications auprès des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en oeuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) *Crédits parlementaires*

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus, étant donné que les crédits sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 établit un rapprochement général entre les deux types de rapports financiers.

(b) *Encaisse nette fournie par le gouvernement*

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le Receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement représente la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor représente la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisé par la Commission. Cette différence découle des délais entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, les indemnités des accidentés du travail et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

• **Prestations de retraite**

Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

• **Indemnités de départ**

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule au fur et à mesure que les services sont rendus par les employés. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Débiteurs

Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(h) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles ainsi que les améliorations locatives dont le coût initial est supérieur à 5 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat et sont amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative, comme suit :

Catégorie d'immobilisations corporelles	Période d'amortissement
Matériel informatique	3 à 5 ans
Logiciels	3 à 5 ans
Autre équipement	1 à 15 ans
Véhicules automobiles	5 ans
Améliorations locatives	Durée restante du bail

L'amortissement des immobilisations débute le mois suivant leur mise en service.

(i) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les charges à payer, la provision pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles sont les éléments les plus importants pour lesquels on a eu recours à des estimations. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La Commission est financée au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés à l'état des résultats et à l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, le coût de fonctionnement net de la Commission diffère s'il est basé sur le financement octroyé par le gouvernement ou s'il est établi selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les tableaux suivants présentent le rapprochement entre les crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours, le coût de fonctionnement net et l'encaisse nette fournie par le gouvernement.

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours :

(en dollars)	2006	2005
Coût de fonctionnement net	25 876 915	24 285 524
<i>Postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net mais sans incidence sur les crédits :</i>		
Variation de la provision pour indemnités de vacances et congés compensatoires	96 600	(116 300)
Recouvrements des charges de l'exercice antérieur	57 935	32 725
Revenus non disponibles pour dépenser	344	140
Frais de Justice Canada	(8 642)	–
Amortissement des immobilisations corporelles	(96 855)	(88 751)
Variation de la provision pour indemnités de départ	(262 500)	116 500
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(3 404 600)	(3 382 300)
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	–	(6 325)
	(3 617 718)	(3 444 311)
<i>Postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net mais ayant une incidence sur les crédits :</i>		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	129 791	105 977
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	–	(6 325)
	129 791	99 652
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	22 388 988	20 940 865

(b) Crédits parlementaires fournis et utilisés :

(en dollars)	2006	2005
Dépenses du programme - Crédit 10	20 311 000	20 200 000
Législatif - contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 626 882	2 415 831
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	24	48
	22 937 906	22 615 879
Annulés	(548 908)	(1 675 004)
	22 388 998	20 940 875
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne disponibles au cours de l'exercice suivant	(10)	(10)
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	22 388 988	20 940 865

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits parlementaires de l'exercice en cours utilisés :

(en dollars)	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	22 046 321	20 385 373
Revenus non disponibles pour dépenser	344	140
Perte sur radiation d'immobilisations corporelles	–	(6 325)
<i>Variation de la situation nette du Trésor :</i>		
Augmentations des créditeurs et charges à payer	211 207	450 954
Diminutions des débiteurs	81 973	78 198
Recouvrements des charges de l'exercice antérieur	57 935	32 725
Augmentations des avances - petite caisse	(150)	(200)
Frais de Justice Canada	(8 642)	–
	342 323	561 677
Crédits parlementaires utilisés de l'exercice en cours	22 388 988	20 940 865

4. Débiteurs

(en dollars)	2006	2005
Autres ministères	52 194	217 488
Entités externes	84 035	714
	136 229	218 202

5. Immobilisations corporelles

Immobilisations corporelles (en dollars)	Solde au début de l'exercice	Acquisitions	Aliénations / radiations	Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	263 219	28 180	103 975	187 424
Logiciels	59 662	9 000	–	68 662
Autre équipement	79 444	10 119	–	89 563
Véhicules automobiles	22 040	–	–	22 040
Améliorations locatives	324 661	82 492	–	407 153
	749 026	129 791	103 975	774 842

Amortissement cumulé (en dollars)	Solde au début de l'exercice	Amortissement	Aliénations / radiations	Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	204 065	11 821	103 975	111 911
Logiciels	15 693	13 209	–	28 902
Autre équipement	43 081	10 201	–	53 282
Véhicules automobiles	16 530	4 408	–	20 938
Améliorations locatives	155 974	57 216	–	213 190
	435 343	96 855	103 975	428 223

Valeur comptable nette (en dollars)	Solde au début de l'exercice		Solde à la fin de l'exercice
Matériel informatique	59 154		75 513
Logiciels	43 969		39 760
Autre équipement	36 363		36 281
Véhicules automobiles	5 510		1 102
Améliorations locatives	168 687		193 963
	313 683		346 619

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 s'élève à 96 855 \$ (88 751 \$ en 2005).

6. Crédoiteurs et charges à payer

(en dollars)	2006	2005
Entités externes		
Créditeurs et charges à payer	1 152 622	1 566 683
Salaires courus	342 190	309 161
Autres ministères		
Créditeurs	703 661	111 422
	2 198 473	1 987 266

7. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite prévoient, pour chaque année de service, le versement de prestations correspondant à 2 % des gains moyens pour les cinq meilleures années consécutives, jusqu'à une période maximale de 35 ans. Les prestations tiennent aussi compte des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2005-2006, les charges s'élèvent à 2 364 194 \$ (2 193 574 \$ en 2004-2005), soit environ 2,6 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relativement au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés, lesquelles sont calculées en fonction de leur admissibilité, des années de service et de leur salaire de fin de carrière. La provision liée aux indemnités n'est pas financée par les crédits parlementaires, mais les prestations versés pendant l'exercice le sont. Les indemnités de départ au 31 mars sont les suivantes :

(en dollars)	2006	2005
Provision pour indemnités de départ, début de l'exercice	3 017 500	3 134 000
Charge pour l'exercice	375 698	(51 171)
Prestations versées pendant l'exercice	(113 198)	(65 329)
Provision pour indemnités de départ, fin de l'exercice	3 280 000	3 017 500

8. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la Commission peuvent donner lieu à des contrats et à des obligations en vertu desquels la Commission sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en dollars)

2006-2007	175 700
2007-2008	76 800
2008-2009	67 700
2009-2010	61 500
2010-2011	30 600

9. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu des services gratuitement, qui sont comptabilisés à leur coût estimatif dans l'état des résultats :

(en dollars)	2006	2005
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	2 296 100	2 273 900
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et de soins dentaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 102 600	1 102 300
Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement Social Canada	5 900	5 900
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	–	200
	3 404 600	3 382 300

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et l'efficacités, de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, y compris les services de paye et d'émission de chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

Tableau 8 : Approvisionnement et marchés

Points à aborder	Apport de la Commission
1. Rôle de l'approvisionnement et des marchés dans l'exécution des programmes	L'approvisionnement et les marchés jouent un rôle central dans l'exécution du mandat relatif aux droits de la personne de la Commission. Plus particulièrement, l'approvisionnement permet à l'organisme d'obtenir les services de professionnels hautement spécialisés (experts-conseils, conseillers juridiques, témoins experts) à l'appui de son mandat. Les marchés permettent à la Commission de respecter ses obligations opérationnelles et de stimuler la croissance de l'économie canadienne.
2. Aperçu de la façon dont le Ministère/ l'organisme gère sa fonction des marchés	La Commission fonctionne dans un contexte centralisé et le personnel affecté à l'approvisionnement est installé à l'administration centrale. Le pouvoir d'achat est décrit dans le document de délégation de l'autorité de signer des documents financiers à la CCDP. Des conseils et des directives sur les politiques et les procédures en matière de marchés sont fournis aux gestionnaires et affichés sur l'intranet. La Commission a un Comité d'examen des marchés disposant de critères clairs pour l'examen des marchés et pour formuler des recommandations au secrétaire général. Tous les marchés font l'objet d'un examen, peu importe qu'il s'agisse de marchés à fournisseur unique de plus de 10 000 \$ ou de marchés concurrentiels de plus de 25 000 \$.
3. Progrès et initiatives nouvelles favorisant des pratiques d'approvisionnement efficaces et efficientes	<p>La Commission a affiché sur son réseau intranet les politiques, les processus, les procédures, les définitions et les outils relativement à l'approvisionnement. Des modèles ont été élaborés pour les demandes de marché, les demandes de modification de marché et les demandes de proposition (DP).</p> <p>Principales réalisations : La Commission a notamment fourni à son personnel des outils administratifs normalisés et complets en matière de marchés et d'approvisionnement en vue de faciliter l'exécution de son mandat.</p>

SECTION IV

Autres sujets d'intérêt

GESTION INTÉGRÉE

La gestion intégrée englobe les services fournis à tous égards en matière d'administration de la Commission. Cela inclut les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, la planification, la vérification et l'évaluation, et les technologies et la gestion de l'information.

Total des dépenses réelles de gestion intégrée

Ressources financières* (en milliers de dollars)	
Dépenses prévues	Dépenses réelles
5 107 \$	5 669 \$

Ressources humaines* (ETP)	
Prévues	Réelles
58	52

* Toutes ces dépenses prévues sont calculées au prorata des dépenses prévues au titre de ces deux activités de programme.

Initiatives qui ont un effet important sur le rendement global de la Commission

En 2005-2006, la Commission a continué de démontrer son engagement envers les pratiques de saine gestion énoncées dans le programme de gestion appliqué à toute l'administration fédérale appelé Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Les priorités précisées dans le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 (RPP)* à l'égard de la période examinée ont trait aux dix domaines clés du CRG.

Valeurs de la fonction publique

La Commission a lancé un dialogue officiel sur les valeurs et l'éthique dans le secteur public en offrant des séances de sensibilisation et des ateliers à son personnel en 2004. En 2005, ce travail s'est poursuivi avec un certain nombre de consultations menées auprès d'employés sur le sujet du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique afin de renforcer les fondements du travail dans un environnement respectueux et productif. Le Code de conduite élaboré pour la Commission sera bientôt en vigueur.

Gouvernance et orientation stratégique

Au cours de la période examinée, les dirigeants de la Commission ont continué de se concentrer sur la culture de l'innovation et de l'amélioration continue des pratiques de gestion. La Commission a présenté aux commissaires des rapports mensuels sur les résultats des programmes et elle a surveillé en permanence les indicateurs des bonnes pratiques relatives aux ressources financières, humaines et matérielles. En novembre 2005, on a restructuré l'organisme afin de mieux refléter son mandat et de mieux soutenir les objectifs de ses activités.

Résultats et rendement

En 2005-2006, la Commission a continué de se concentrer sur la mesure des résultats. La Commission a élaboré son Cadre de de gestion du rendement et son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR). Ces cadres seront complétés en 2006-2007 pour tenir compte de la restructuration organisationnelle récente.

Pendant la période écoulée, la Commission a mis au point un ensemble de rapports sur le rendement opérationnel, une sorte de « tableau de bord » qui indique le cap à la Commission et lui indique si elle risque de s'écarter de ses objectifs. Ces rapports sont distribués au personnel et aux commissaires pour les guider dans les activités quotidiennes et faire en sorte que des mesures correctrices soient prises.

Politiques et programmes

Pendant la période écoulée, la Commission a renforcé sa capacité de recherche et d'analyse de politiques afin d'offrir des conseils de haute qualité aux commissaires, aux intervenants et au public canadien. Elle y est parvenue en procédant à un exercice de restructuration de son organisation, qui a abouti à la création du Centre du savoir.

Ressources humaines

En 2005-2006, la Commission a établi avec succès un nouveau régime de gestion des ressources humaines conforme aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* et aux nouvelles autorisations directes des chefs ou des chefs adjoints des organismes. On a mis en place la sous-délégation des ressources humaines, la formation de gestionnaires étant une condition préalable à la délégation; on a élaboré des trousseaux de dotation en personnel et du matériel de soutien, qui ont été distribués à tous les gestionnaires; enfin, des sessions d'information sur la *LMFP* ont été offertes à tous les employés de la Commission.

Services axés sur les citoyens

En 2005-2006, la Commission a planifié d'explorer et d'élaborer des outils pour mesurer la satisfaction de la clientèle. La Commission a entrepris une étude du degré de satisfaction de la clientèle face à son processus de médiation et elle s'intéressera à l'étude de la satisfaction de ses autres clients en 2006-2007.

Pendant la période écoulée, la Commission a poursuivi le travail de modernisation de son infrastructure électronique pour la gestion des applications d'information et de gestion – le Système de gestion des plaintes et le Système de suivi des vérifications de la conformité de l'équité en matière d'emploi. Une fois en place, ces applications de fonctionnement permettront d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des services en direct améliorés.

Gestion des risques

En 2005-2006, la Commission a continué d'élaborer un cadre et une politique de gestion des risques. Pendant l'exercice en cours, la politique et le cadre seront améliorés et mis à jour afin de tenir compte de la restructuration organisationnelle. Les projets d'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre du cadre et de formation en gestion des risques de la direction et du personnel, qui avaient été prévus pour 2005-2006, n'ont pas eu lieu avant la fin de l'exercice en raison de contraintes opérationnelles imprévues; ces activités seront réalisées en 2006-2007.

Gérance

Pendant la période écoulée, la Commission a continué d'offrir des séances de sensibilisation et des ateliers à son personnel pour s'assurer que les principes du régime de contrôle sont clairs et compréhensibles. La fonction de vérification et d'évaluation interne a continué de fournir des avis professionnels aux gestionnaires sur les contrôles internes, sur l'évaluation et sur les questions liées aux risques.

Responsabilisation

En 2005-2006, la Commission a révisé sa structure de gouvernance pour clarifier la responsabilisation à différents niveaux de gestion. De plus, elle a révisé son processus de délégation des ressources humaines afin de s'assurer que les autorisations sont claires et appropriées. En 2005-2006, la Commission a planifié de mettre en place la totalité d'un plan d'action en réponse à une vérification financière de la Commission. Il lui reste à mettre en place un point de ce plan d'action en 2006-2007. En outre, la délégation financière sera révisée en 2006-2007.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La Commission est en train de jeter les bases d'une organisation apprenante. Elle a élaboré un cadre, ainsi qu'une politique et des procédures d'apprentissage. Des pratiques sont en place pour assurer la formation, le perfectionnement, la reconnaissance et l'orientation des employés, ce qui démontre l'engagement continu de la Commission envers l'apprentissage permanent de ses employés. Au cours des quelques années qui viennent, on mettra l'accent sur la création de liens forts avec la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et sur la conformité à la responsabilisation dans la partie du Cadre de gestion de la responsabilisation (CGR) qui a trait aux ressources humaines (RH).

En août 2005, la Commission était parmi les finalistes pour le Prix de l'Institut d'administration publique du Canada pour gestion innovatrice. Cette nomination reconnaissait le succès du processus de gestion du changement mis en place à la Commission.