



Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 1998

Canada

Présentation amélioré des rapports au Parlement

Document pilote

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

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

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

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 1998

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

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/25-1998

ISBN 0-660-60690-9



Avant-propos

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

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, le rapport d'automne sur le rendement comprend 80 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport du gouvernement intitulé *Une gestion axée sur les résultats*.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 1998, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans la *Partie III du Budget principal des dépenses* ou le projet pilote de *Rapport sur les plans et priorités* pour 1997-1998. Les principaux engagements en matière de résultats pour l'ensemble des ministères et organismes sont aussi inclus dans *Une gestion axée sur les résultats*.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner et de mettre au point tant la gestion que la communication des résultats. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

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

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

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada
K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7042
Télécopieur : (613) 957-7044



CANADIAN COMMISSION
HUMAN RIGHTS CANADIENNE DES
COMMISSION DROITS DE LA PERSONNE

CELEBRATING OUR PROGRESS. FACING OUR FUTURE
DES PROGRÈS ACCOMPLIS AUX DÉFIS À VENIR

UNIVERSAL DECLARATION
OF HUMAN RIGHTS
DÉCLARATION UNIVERSELLE
DES DROITS DE LA PERSONNE
1 9 4 8 - 1 9 9 8

Commission canadienne des droits de la personne

Rapport sur le rendement

**Pour la période
s'étant terminée
le 31 mars 1998**

Approuvé

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

Table des matières

Liste des tableaux	1
Tableau des principaux engagements en matière de résultats	2
Partie I : Message de la présidente	3
Partie II : Aperçu de l'organisme	
Mandat, Mission et Vision	4
Cadre de fonctionnement	5
# Objectif	5
# Priorités	5
# Défis	6
Organisation de la Commission	7
Description du secteur d'activité	9
Organigramme	10
Partie III : Réalisations de l'organisme	
Attentes en matière de rendement	11
Réalizations en matière de rendement par secteur de service	12
Partie IV : Rendement financier	
Tableaux financiers récapitulatifs	21
Partie V : Autres renseignements	
Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires et site Web	25
Lois appliquées et règlements connexes	25

Liste des tableaux

Tableau financier 1 - Sommaire des crédits approuvés	21
Tableau financier 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	22
Tableau financier 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	23
Tableaux financiers 4, 6 à 15	23
Tableau financier 5 - Besoins en ressources par organisation et secteur de service	24

Tableau des principaux engagements en matière de résultats

Commission canadienne des droits de la personne

pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :	qui se manifeste par :	réalisation signalée dans :
Un recours pour les Canadiens qui croient que leurs droits, aux termes de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , ont été violés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les plaintes du public sont traitées d'une manière équitable, rapide et efficiente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partie III du RMR pages 12 à 15
Une plus grande égalité dans le milieu de travail des quatre groupes désignés aux termes de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> : les Autochtones, les membres des minorités visibles, les femmes sur le marché du travail et les personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la mise en place par les employeurs de systèmes d'emploi qui leur permettent de devenir davantage représentatifs; ▪ une plus grande représentation des groupes désignés à tous les niveaux de l'effectif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partie III du RMR page 16
Une sensibilisation publique aux principes des droits de la personne et la diffusion d'information relativement à ces principes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ une compréhension publique des principes de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, et de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> ainsi que du rôle et des activités de la Commission 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partie III du RMR pages 16 à 19
Une gestion efficiente des ressources humaines et financières et des plans de la Commission afin d'améliorer les services à la population	<ul style="list-style-type: none"> ▪ une meilleure imputabilité des ressources; une mesure des résultats; et des rapports rapides et pertinents sur le rendement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partie III du RMR page 19 à 20

Partie I : Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur le rendement de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période comprise entre avril 1997 et mars 1998.

La Commission défend le principe selon lequel chaque personne devrait avoir une occasion égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne, dans le cadre de ses devoirs et obligations en tant que membre de la société. Au cours des dernières années, la Commission a pris des mesures pour améliorer les différents services qu'elle rend au public et elle a continué à le faire en 1997-1998.

La Commission a commencé à examiner l'option de la médiation avant l'ouverture d'une enquête sur les plaintes. La médiation offrirait aux parties l'occasion de régler les plaintes tôt dans le processus, ce qui accélérerait ce dernier, réduirait les tensions auxquelles sont soumises les parties et, en définitive, aboutirait à des économies en réduisant le nombre d'enquêtes prolongées et l'arriéré de plaintes de la Commission.

La Commission a également introduit dans le processus de traitement des plaintes une fonction d'examen et de surveillance assurant l'intervention de la direction aux stades critiques. Cela lui permettra de dégager les tendances qui se manifestent et les questions qui se posent dans le cadre des plaintes tôt dans le processus. Nous serons en outre mieux en mesure de prévoir les besoins de recherche et les exigences juridiques des enquêtes.

En 1997, la Commission a commencé à fournir des services aux Canadiens en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour informer le public de ses nouvelles responsabilités et faire régulièrement le point sur les progrès accomplis, la Commission a commencé à distribuer un bulletin sur l'équité en matière d'emploi aux ministères et organismes fédéraux, aux employeurs sous réglementation fédérale, aux syndicats, aux praticiens de l'équité et à différents groupes d'intérêt. La Commission a établi une liste de 83 employeurs du secteur privé et sociétés d'État à vérifier pendant l'année et a effectivement entrepris des vérifications de la conformité de 67 d'entre eux.

L'une des principales responsabilités de la Commission, à laquelle j'attache une grande importance, est d'informer et d'éduquer le public au sujet des droits et responsabilités de la personne. Au nombre des événements d'importance à ce chapitre en 1997-1998, on trouve l'organisation par la Commission d'un forum sur les questions liées aux personnes handicapées auquel ont été conviés des participants de tout le pays ainsi que la publication d'un rapport sur la situation des Micmacs de Terre-Neuve. Au cours de l'année, la Commission s'est intéressée en priorité au maintien de ses contacts avec ses groupes clients.

Partie II : Aperçu de l'organisme

Mandat, Mission et Vision

La Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de faire des vérifications aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a pour objet de favoriser l'égalité des chances et de protéger les individus contre la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

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

Vision

Nous voyons la Commission canadienne des droits de la personne comme un leader dynamique et progressiste qui contribue à une société dont les membres respectent les droits de la personne et la diversité et se traitent les uns les autres avec dignité.

Mission

Nous protégeons et promouvons les droits de la personne en procurant un véhicule à l'expression vigoureuse, indépendante et crédible des principes d'égalité au Canada.

Nous travaillons à prévenir la discrimination et l'inégalité et à garantir la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nous partageons notre expérience et collaborons avec les organismes de défense des droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.

Valeurs

À la Commission canadienne des droits de la personne, nous croyons aux valeurs suivantes :

- ▶ l'intégrité, l'engagement, le travail d'équipe et le savoir-faire de nos commissaires et du personnel;
- ▶ un milieu de travail qui tire parti de la diversité de la société canadienne;
- ▶ des services pertinents et accessibles rendus par l'intermédiaire de processus équitables, efficaces et transparents;
- ▶ l'apport des personnes qui oeuvrent pour l'avancement des droits de la personne et de l'égalité.

Cadre de fonctionnement

La Commission fait rapport au Parlement. Son pouvoir réglementaire s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale y compris les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises du secteur privé qui exploitent des services de transport transfrontalier interprovincial ou international de marchandises et de personnes, les banques à charte, les sociétés qui manipulent des substances radioactives, les entreprises de transport interprovincial ou international par pipelines et les organismes de radiotélévision et de télécommunications sous réglementation fédérale, ainsi que les sociétés qui exploitent des silos à grains.

Objectif

La Commission canadienne des droits de la personne a pour objectif de réduire la discrimination dans l'emploi et la prestation des services au public.

Priorités

Elle atteint cet objectif :

- ▶ en offrant un recours pour les Canadiens qui croient avoir été privés des droits que leur confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- ▶ en favorisant une meilleure compréhension et une plus grande acceptation des principes des droits de la personne ;

-
- ▶ en encourageant l'égalité des chances au travail en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour les femmes sur le marché du travail, les Autochtones et les membres des minorités visibles.

Défis

Un certain nombre de facteurs extérieurs influent sur les activités de la Commission :

- ▶ Une proportion croissante des plaintes reçues à la Commission portent sur des questions de politique et systémiques plutôt que sur des incidents isolés de discrimination.
- ▶ Les intéressés sont de plus en plus disposés à recourir à la procédure judiciaire pour protéger leurs intérêts.
- ▶ Un débat public se poursuit sur la nature de l'égalité et sur des questions connexes, comme la définition de la famille.
- ▶ Le contexte juridique dans lequel la Commission exerce ses activités a également évolué d'une manière sensible depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les récentes modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constituent d'importants progrès, mais une révision plus approfondie de la *Loi* est jugée essentielle pour permettre à la Commission d'être en mesure de relever les défis qui l'attendent dans le domaine des droits de la personne.
- ▶ Internet pose également de nouveaux défis. Une plainte portant justement sur cette question est actuellement à l'étude devant un tribunal des droits de la personne. On s'attend à ce que la décision qui sera rendue précise le rôle de la Commission dans ce domaine.
- ▶ Dans le cadre du régime actuel de parité salariale fondé sur les plaintes, il est difficile de régler les plaintes présentées par de grands groupes, surtout s'ils sont syndiqués. Les employeurs n'ont pas d'obligation ferme de comparer les valeurs relatives du travail, et la Commission doit souvent commencer son enquête sans renseignements suffisants pouvant servir de base à son analyse.

Organisation de la Commission

La Commission est constituée d'un président, d'un vice-président et d'un maximum de six commissaires à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. Le président et le vice-président sont des membres à plein temps nommés pour une durée ne dépassant pas sept ans; les autres commissaires sont nommés pour une durée maximale de trois ans.

La Commission met en œuvre son programme par l'entremise des bureaux de la présidente et du secrétaire général et des directions générales et directions de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi, Promotion des droits de la personne, Politiques et liaison, Services juridiques, Secrétariat exécutif et Services de gestion et du personnel. La Direction générale de la promotion des droits de la personne est responsable des six bureaux régionaux suivants : Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

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

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

La **Direction générale des programmes d'antidiscrimination** est chargée des enquêtes sur toutes les plaintes déposées à la Commission. Elle soumet les dossiers à l'examen de la Commission, forme le personnel responsable des activités de mise en œuvre et établit les normes de rendement et les politiques opérationnelles.

La **Direction de l'équité en matière d'emploi** effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs privé et public, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle surveille les tendances qui se dessinent dans ce secteur de service, assure la prestation de services éducatifs et élabore des politiques opérationnelles.

La **Direction générale de la promotion des droits de la personne**, composée d'employés de l'administration centrale et de ceux des six bureaux régionaux de la Commission, cherche à réduire la discrimination par la mise en œuvre de programmes de promotion des principes d'égalité, ainsi que d'activités de sensibilisation du public à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et d'information sur les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts de la Commission avec les médias, de la mise en œuvre d'activités communautaires et de la prestation de services de rédaction-révision.

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

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

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

Description du secteur d'activité

La Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi confèrent à la Commission le pouvoir d'administrer un secteur d'activité : la protection des droits à l'égalité.

Ce secteur d'activité comporte les quatre secteurs de services suivants :

- ▶ Plaintes
- ▶ Vérifications de l'équité en matière d'emploi
- ▶ Promotion des droits de la personne
- ▶ Services de gestion et du personnel.

Plaintes

La tenue d'enquêtes sur les plaintes et la prestation de services de conciliation, soutenues par les conseils juridiques et la recherche stratégique, pour offrir des recours pertinents aux victimes de discrimination et éliminer les cas de discrimination systémique.

Vérifications de l'équité en matière d'emploi

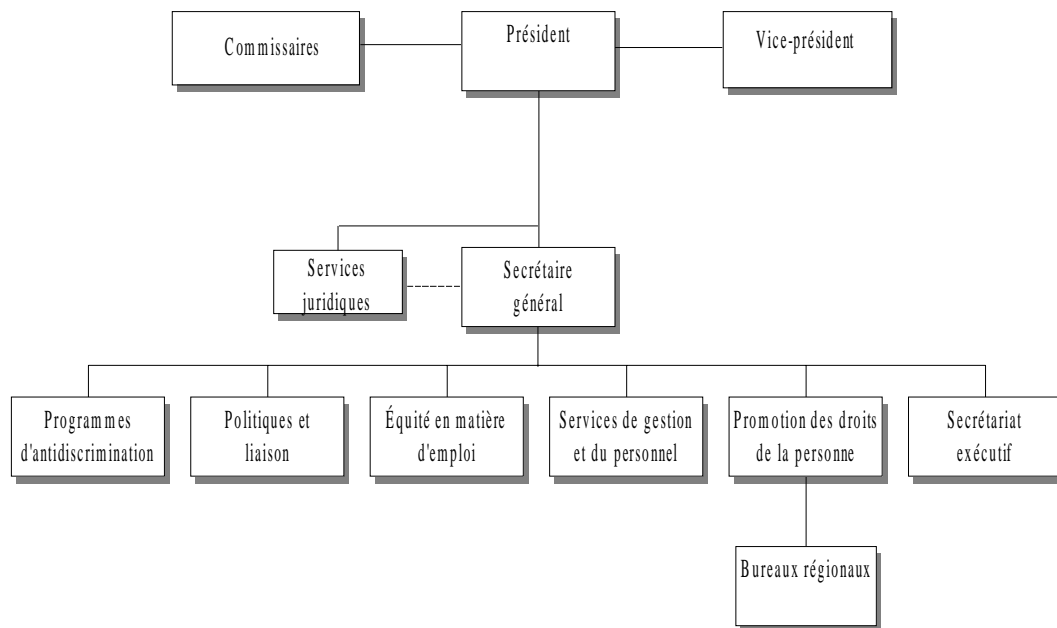
Vérification des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour éliminer les obstacles à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Promotion des droits de la personne

La promotion des principes des droits de la personne par la recherche, l'élaboration de politiques devant guider les pratiques des employeurs et des fournisseurs de services, la sensibilisation du public et la diffusion d'information, ainsi que par la liaison avec les autres organismes gouvernementaux et de droits de la personne et les groupes d'intervention.

La prestation de services d'administration pour soutenir les programmes de la Commission et la fonction d'élaboration des politiques et les systèmes de gestion et pour favoriser la création d'un milieu de travail propice à la productivité.

Commission canadienne des droits de la personne Organigramme



Partie III : Réalisations de l'organisme

Attentes en matière de rendement

Services aux Canadiens

La Commission défend le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société. Elle assure les services suivants aux Canadiens : enquêtes et services de conciliation au sujet des plaintes provenant du public, mise en œuvre de programmes destinés à mieux faire connaître à celui-ci les principes des droits de la personne, ainsi que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le rôle de la Commission, et exécution de vérifications dans les ministères et organismes fédéraux et les sociétés du secteur privé sous réglementation fédérale pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Rendement interne

La Commission continuera l'examen de ses opérations afin d'améliorer tous les aspects de la prestation de ses services au public.

Commission canadienne des droits de la personne

Dépenses prévues	14 175 000 \$
<i>Autorisations totales</i>	15 055 454 \$
Dépenses réelles en 1997-1998	14 785 569 \$

Réalisations en matière de rendement par secteur de service

Secteur de service 1 : Plaintes

- # En 1997-1998, la Commission a répondu à 51 415 demandes de renseignements. Durant l'exercice, 2 091 dossiers ont été ouverts, ce qui a abouti aux mesures suivantes :
1 128 plaintes n'ont pas eu de suite, 285 cas ont été renvoyés à d'autres instances, comme la procédure de règlement des griefs ou la procédure interne de gestion des plaintes par les employeurs, 42 cas ont été réglés avant l'enquête proprement dite et 636 cas ont été retenus pour enquête.

- # De plus, la Commission a poursuivi ses travaux d'enquête et de conciliation sur les cas en cours, disposant au total de 819 dossiers. Sur ce nombre, 117 cas ont été renvoyés à la conciliation, 240 ont été rejetés, 111 ont été réglés, 27 ont été renvoyés au Tribunal et 56 ont été laissés en suspens en attendant des décisions du Tribunal, de la Cour fédérale ou de la Cour suprême. D'autres décisions ont été prises au sujet des 268 cas restants, dont 219 n'ont pas eu de suite.

- # Pour atteindre les objectifs de compression fixés lors de l'Examen des programmes, la Commission a centralisé le processus de gestion des plaintes à l'administration centrale, à Ottawa, en 1995. Le transfert des enquêtes à Ottawa a imposé d'engager et de former de nouveaux enquêteurs et de réassigner les cas alors en cours. Cela a entraîné une augmentation du temps moyen de traitement des plaintes, qui est passé de 9 à 17 mois, ce qui a contribué à la création d'un arriéré de 540 plaintes (sont incluses dans l'arriéré les plaintes qui en sont au stade de l'enquête depuis plus de neuf mois).

- # La Commission s'occupe en priorité de l'élimination de l'arriéré et de l'amélioration du processus de traitement des plaintes¹. À cet égard, elle a mis en place un processus d'examen et de surveillance qui assure l'intervention de la direction aux stades critiques. Elle a commencé à élaborer un projet de médiation en 1997-1998 en prévision de sa mise en œuvre en 1998-1999. Ce projet devrait permettre de régler un nombre important de plaintes tôt dans le processus, ce qui réduira le nombre d'enquêtes à mener ainsi que le recours à la conciliation et aux tribunaux.

¹ Depuis la fin de l'exercice 1997-1998, la Commission a pris d'autres mesures pour faire face à ces problèmes. Elle a temporairement réaffecté des ressources pour réduire l'arriéré et a entrepris de revoir ses normes et procédures de mise en œuvre. Elle rendra compte de ces mesures dans son prochain rapport sur le rendement.

Pour accroître la transparence de son processus de décision, la Commission a commencé à fournir aux plaignants et aux mis en cause des motifs écrits en cas de rejet des plaintes.

La Commission a continué à encourager le règlement des différends importants en matière de parité salariale, mais a poursuivi, au besoin, ses efforts devant les tribunaux dans quelques grandes affaires mettant en cause des employés des secteurs public et privé. Ces affaires comprenaient notamment :

- ▶ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Secrétariat du Conseil du Trésor* : Le 29 juillet 1998, le Tribunal a rendu une décision dans laquelle il acceptait pour une grande part les recommandations de la Commission sur les questions clés de l'affaire. Bien que la Commission ait exhorté les parties à collaborer pour mettre en œuvre la décision, le Conseil du Trésor a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.
- ▶ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes* : Les audiences se poursuivent. Elles ont déjà duré au total 257 jours. D'autres audiences sont prévues jusqu'en décembre 1998.
- ▶ *S.C.F.P. c. Lignes aériennes Canadien International et Air Canada* : Le Tribunal a consacré 34 jours d'audience à la question préliminaire, qui consistait à déterminer si les groupes à prédominance masculine et féminine travaillaient dans le même établissement, conformément aux dispositions de l'article 11 de la *Loi*. Le Tribunal devrait rendre une décision au cours de l'automne 1998.
- ▶ *Syndicat international des employés professionnels et de bureau, section locale 404, c. Énergie atomique du Canada Limitée* : Un règlement est intervenu, prévoyant des paiements d'environ 1,6 million de dollars pour la période de 1993 à 1996 et une entente en vue de réaliser une étude conjointe destinée à assurer la parité salariale pour 1997 et les années suivantes.

La Commission a fait paraître un *Guide de la parité salariale et de l'évaluation des emplois*, document complet devant servir dans les enquêtes et aider les employeurs et les syndicats sous réglementation fédérale à mieux comprendre la parité salariale. Le *Guide* a servi avec succès dans une étude conjointe qui a assuré des rajustements

paritaires totalisant 850 000 \$ aux bibliothécaires et au personnel des services d'information, dans le cadre d'une plainte de l'*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Le Conseil national de recherches*.

La Commission a interjeté appel de deux décisions judiciaires ayant des conséquences sérieuses en matière de parité salariale :

- ▶ Dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone c. Bell Canada*, la Cour fédérale du Canada a limité le pouvoir des agents négociateurs de présenter des plaintes en vertu de la *Loi*, en imposant aux syndicats d'avoir une autorisation signée de chacun de leurs membres. La Cour a également soutenu qu'il est interdit à un syndicat de présenter une plainte de parité salariale au sujet de catégories d'emploi dont les salaires ont été négociés avec sa participation et que la Commission a outrepassé ses attributions en envisageant des mesures de redressement d'ordre systémique alors que, de l'avis de la Cour, la *Loi* ne permet de considérer la discrimination qu'entre des groupes de comparaison précis.
- ▶ Dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Bell Canada*, la Cour a mis en doute l'indépendance du Tribunal canadien des droits de la personne par rapport à la Commission. Cette décision a des répercussions sérieuses sur plusieurs plaintes en cours, même si la question de l'indépendance ne se posera plus à l'avenir grâce aux modifications récentes à la *Loi*, dont la principale est l'établissement d'un tribunal permanent des droits de la personne.

En 1997-1998, la Commission a pris des mesures pour accroître la compétence professionnelle de son personnel de mise en œuvre :

- ▶ une formation en médiation a été offerte et d'autres séances sont prévues pour les prochains mois;
- ▶ après la publication d'un rapport rédigé par une ancienne commissaire sur le traitement des plaintes pour harcèlement sexuel, le personnel de mise en œuvre a reçu de la formation au sujet des preuves requises dans les affaires de harcèlement sexuel;

-
- ▶ les agents de vérification de la conformité ont reçu de la formation sur le processus d'enquête, la preuve, la planification de l'enquête, les techniques d'entrevue, la rédaction de rapports et le comportement dans les situations difficiles;
 - ▶ les nouveaux agents engagés par la Commission ont suivi un programme de formation et de perfectionnement couvrant tous les aspects du processus d'enquête, depuis la demande de renseignements jusqu'à la rédaction du rapport d'enquête;
 - ▶ un guide des procédures d'enquête sur la parité salariale a été produit.

La Commission a continué à suivre la mise en œuvre des décisions du Tribunal, notamment :

- ▶ L'ordonnance de 1989 imposant aux Forces canadiennes d'intégrer pleinement les femmes dans tous les groupes professionnels dans un délai de dix ans. La Commission a suivi de près les efforts que déploient les Forces pour atteindre cet objectif et en a rendu compte. Malgré certains progrès, il est peu probable que les Forces soient en mesure de satisfaire aux dispositions de l'ordonnance dans le délai prescrit, c'est-à-dire d'ici février 1999.
- ▶ Dans sa décision de 1997 sur l'affaire *Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles c. Canada (Santé Canada, Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique)*, le Tribunal avait conclu qu'il y avait eu discrimination dans les systèmes de sélection et d'avancement des cadres supérieurs à Santé Canada. Il avait ordonné un examen de ces systèmes et fixé des chiffres précis de recrutement et d'avancement au ministère. C'était la première fois qu'un tribunal canadien constatait officiellement de la discrimination raciale systémique en matière d'emploi et la première fois en dix ans qu'un tribunal ordonnait le recrutement et l'avancement obligatoires de membres d'un groupe cible particulier. En 1997-1998, la Commission a terminé une analyse détaillée du premier rapport d'avancement. Elle continue à suivre la mise en œuvre de l'ordonnance du Tribunal sur une base trimestrielle.

Secteur de service 2 : Vérifications de l'équité en matière d'emploi

- # La Commission a terminé ses *Lignes directrices sur la vérification de la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui donnent un aperçu du processus de vérification et des facteurs utilisés pour évaluer la conformité des employeurs aux exigences législatives. Le document sera distribué à tous les employeurs assujettis à la *Loi* et à d'autres intéressés.
- # En 1997, la Commission a commencé à vérifier la conformité d'employeurs des secteurs public et privé assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle a élaboré un plan prévoyant un cycle de vérification quinquennal et sélectionné 71 employeurs du secteur privé et sociétés d'État ainsi que 12 ministères et organismes fédéraux devant faire l'objet d'une vérification entre le 1^{er} novembre 1997 et le 31 décembre 1998.
- # La Commission a entrepris 67 vérifications en 1997-1998 et se préparait à informer les 16 employeurs restants de la liste de la première année. À la fin de l'exercice, cinq vérifications avaient abouti à des rapports provisoires signés comprenant des engagements négociés destinés à atteindre la pleine conformité. Des vérifications de suivi seront réalisées dans un délai d'un an pour vérifier si tous les engagements ont été tenus. De plus, 22 projets de rapports provisoires ont été rédigés, et les engagements des employeurs en cause étaient en cours de négociation. Les autres vérifications se trouvaient à différents stades d'avancement.
- # Soucieuse de tenir le public pleinement au courant de ses nouvelles responsabilités et de faire régulièrement le point sur les progrès accomplis, la Commission a commencé à faire paraître un bulletin de l'équité en matière d'emploi destiné aux ministères et organismes fédéraux, aux employeurs sous réglementation fédérale, aux syndicats, aux praticiens de l'équité et à d'autres groupes intéressés. La Commission a également créé une page de l'équité en matière d'emploi sur son site Internet afin de mettre à la disposition des employeurs les renseignements dont ils pourraient avoir besoin pour remplir leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de tenir d'autres intervenants au courant.

Secteur de service 3 : Promotion des droits de la personne

- # La Commission a parrainé un forum sur les questions relatives aux personnes handicapées, auquel elle a invité des représentants des principaux organismes non gouvernementaux de personnes handicapées pour examiner des questions qui les intéressent. La rencontre de deux jours a permis de discuter de l'égalité dans l'emploi, des mesures d'adaptation et de l'accessibilité ainsi que de l'application des lois sur les

droits de la personne aux personnes handicapées. À la suite de ce forum, la Commission a élaboré une politique sur les personnes handicapées et met actuellement en œuvre un plan d'action à cet égard.

- # La Commission a publié un rapport sur la situation des Micmacs de Terre-Neuve. Rédigé par le professeur Noel Lyon, expert en droit constitutionnel, ce rapport recommande que le gouvernement fédéral assume une plus grande responsabilité à l'égard des collectivités micmaques de Terre-Neuve. Des discussions ont commencé depuis entre les Micmacs et le gouvernement en vue de régler la situation.
- # La Commission s'est jointe au projet *Réseau scolaire canadien* permettant de transmettre de l'information électronique aux écoles primaires et secondaires, dont beaucoup se trouvent dans des localités rurales et des collectivités autochtones éloignées. Grâce au *Réseau scolaire canadien*, la Commission peut immédiatement mettre de l'information à la disposition des élèves partout au pays.
- # En plus de son site Internet de base, la Commission a créé des sites spéciaux consacrés à divers événements et questions. Un projet intitulé *Employeurs sans obstacles* permet de guider les employeurs qui cherchent à s'adapter aux besoins des personnes handicapées dans leurs lieux de travail. *Faites disparaître l'hydre de la haine* est un jeu destiné aux jeunes, qui traite de la propagande haineuse et du racisme. La Commission a également mis au point un site spécial donnant de l'information sur le 50^e anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.
- # La Commission a comparu devant le Comité sénatorial qui examinait le projet de loi S-5 portant modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le projet de loi a été adopté par le Sénat en décembre 1997 et, par la suite, approuvé par la suite par la Chambre des communes. Il a reçu la sanction royale le 30 juin 1998. La Commission a donné son appui aux modifications proposées, qui prévoyaient notamment l'établissement d'un tribunal permanent des droits de la personne et la création d'une obligation ferme pour les employeurs et les fournisseurs de services de répondre aux besoins particuliers.
- # La Commission a présenté à la Cour suprême du Canada des arguments, à titre d'intervenant, dans l'affaire *Vriend*, qui ont eu pour effet de faire en sorte que l'*Alberta Individual Rights Protection Act* et, par extension, tous les codes provinciaux de droits de la personne protègent les citoyens contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Beaucoup de pays sont en train de créer des institutions nationales de défense et de promotion des droits de la personne. La Commission a été sollicitée par plusieurs de ces institutions qui avaient besoin de conseils et de formation pour accroître la compétence de leurs agents et renforcer leurs programmes. En 1997-1998, grâce à des accords de contribution conclus avec l'Agence canadienne de développement international, la Commission a offert des services spécialisés aux organisations suivantes :

- ▶ La Commission indonésienne des droits de l'homme a reçu de l'aide sur diverses questions de gestion : création d'un système automatisé de gestion des plaintes, établissement de centres de documentation sur les droits de la personne à la Commission même et dans deux universités et organisation de séances de planification à l'intention d'ONG, d'enseignants et de membres de la police en vue d'élaborer un programme de sensibilisation aux droits de la personne.
- ▶ La Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde a reçu de l'aide pour établir un programme de formation d'agents des droits de la personne.
- ▶ La Commission mexicaine des droits de l'homme a été invitée à participer à une tournée d'étude de deux semaines organisée à l'intention d'agents de la Commission nationale et des commissions d'État et de représentants d'ONG pour examiner la façon dont le Canada aborde les questions relatives aux personnes handicapées, et notamment les questions relatives au VIH/SIDA.
- ▶ La Commission sud-africaine des droits de l'homme a reçu de l'aide pour établir son service de contentieux, faire progresser les droits des personnes handicapées, rédiger des textes législatifs sur l'égalité et améliorer la surveillance des droits socio-économiques.

La Commission a distribué près de 150 000 publications :

- ▶ Des publications conçues pour renseigner le public au sujet des lois sur les droits de la personne, des activités de la Commission et de questions générales dans ce domaine ont été distribuées à des particuliers, des écoles, des organismes communautaires, des employeurs, des syndicats et lors de conférences
- ▶ Une feuille contenant de l'information de base a été produite dans plus de 40 langues différentes, y compris sept langues autochtones, pour informer les personnes et les groupes dont la première langue n'est ni le français ni l'anglais. La Commission a également fait un effort pour toucher les minorités ethniques et linguistiques par l'intermédiaire des médias spécialisés, comme les stations de radio et de télévision ethniques.

-
- ▶ La Commission a continué à déployer des efforts pour que l'information soit produite sur des supports qui soient accessibles aux personnes handicapées. Ces dernières peuvent donc obtenir toutes les publications en braille, sur cassette audio, en gros caractères et sur disquette. La Commission a également collaboré étroitement avec un groupe représentant les Canadiens sourds en vue de produire une vidéo d'information en langage gestuel.

La Commission a produit un certain nombre de publications spécialisées, comprenant notamment :

- ▶ une affiche et une brochure publiées en partenariat avec l'Association canadienne de la dyslexie afin de mieux sensibiliser le public à ce trouble d'apprentissage;
- ▶ une affiche intitulée *Enrayer la haine* a été produite en collaboration avec des groupes communautaires, des éducateurs et des commissions provinciales;
- ▶ une politique modèle sur le harcèlement à l'usage des petites et moyennes entreprises, produite après consultation de représentants d'employeurs, de syndicats et de groupes féminins.

Secteur de service 4 : Services de gestion et du personne

La Commission a amélioré son processus d'établissement des priorités afin de mieux cibler les enjeux en matière de droits de la personne et de faire en sorte qu'ils guident ses efforts dans tous les secteurs de son programme : plaintes, vérifications, promotion et politiques :

- ▶ Les grandes priorités stratégiques ont servi de fondement à l'élaboration de plans de travail.
- ▶ En 1997, la Commission a publié son énoncé Vision-Mission-Valeurs. Les valeurs décrites dans l'énoncé sont celles qui guident la gestion des ressources humaines à la Commission et aident à définir ses objectifs.

Par la nature de son mandat, la Commission a des contacts réguliers et fréquents avec le grand public. La Commission s'est assurée que tous les bureaux de la Commission puissent servir le public dans les deux langues officielles. Elle a poursuivi sans relâche son objectif d'offrir des milieux de travail favorables à l'usage de deux langues officielles

dans les régions désignées bilingues. En 1997-1998, l'effectif de la Commission était à 55,2 % anglophone et 44,7 % francophone.

- # La Commission a créé un comité stratégique des technologies de l'information composé de cadres supérieurs chargés de se pencher sur le bogue de l'an 2000. Elle a pris toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ses systèmes et outils informatiques demeurent efficaces en l'an 2000.

Partie IV : Rendement financier

Tableaux financiers récapitulatifs

Tableau financier 1 - Sommaire des crédits approuvés

Autorisation pour 1997-1998 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)

Crédit	Dépenses prévues 1997-1998	Autorisations totales 1997-1998	Dépenses réelles 1997-1998	
Commission canadienne des droits de la personne				
10	Dépenses de programmes	12 598	13 466	13 206
(S)	Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 577	1 577	1 577
(S)	Affectation du produit de l'aliénation des biens excédentaires de l'État	-	12	3
Total pour la Commission		14 175	15 055	14 786

Les autorisations totales sont la somme des montants prévus aux budgets principal et supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.

Explication des autorisations totales pour 1997-1998 : Les autorisations pour 1997-1998 représentent une augmentation de 880 000 \$, soit de 6 % par rapport aux dépenses prévues de 14 175 000 \$. Cet écart correspond principalement au financement reçu pour le dossier sur la parité salariale de Bell Canada et au montant reporté de l'exercice de 1996-1997 pour financer surtout des paiements forfaitaires aux employés et l'implantation de la conversion du Système de gestion des plaintes à un environnement « Windows ».

Explication des dépenses réelles de 1997-1998 : Les dépenses réelles de 1997-1998 représentent 98 % des autorisations totales. L'écart de 269 000 \$ entre les dépenses réelles et les autorisations totales est attribuable principalement à des délais de dotation et à des retards dans certains marchés de services professionnels.

Tableau financier 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues comparées aux dépenses réelles par secteur de service (en milliers de dollars)

Secteur d'activité				Subven-	Total	Subven-	Moins :		
La protection des droits à l'égalité				tions et	provisoire	tions et	Total	Recettes à	Total
Secteur de service	ETP	Fonction-	Immobi-	contribu-	Dépenses	contribu-	Dépenses	valoir sur le	Dépenses
		nement	lisations	tions	brutes	tions	brutes	crédit	nettes
				votées	votées	prévues	par la loi		
Plaintes	76	5 859	-	-	5 859	-	5 859	-	5 859
<i>(autorisations totales)</i>	79	6 787	-	-	6 787	-	6 787	-	6 787
(Réelles)	83	6 857	-	-	6 857	-	6 857	-	6 857
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	23	1 874	-	-	1 874	-	1 874	-	1 874
<i>(autorisations totales)</i>	20	1 760	-	-	1 760	-	1 760	-	1 760
(Réelles)	15	1 620	-	-	1 620	-	1 620	-	1 620
Promotion des droits de la personne	50	3 966	-	-	3 966	-	3 966	-	3 966
<i>(autorisations totales)</i>	44	3 936	-	-	3 936	-	3 936	-	3 936
(Réelles)	43	3 688	-	-	3 688	-	3 688	-	3 688
Services de gestion et du personnel	32	2 476	-	-	2 476	-	2 476	-	2 476
<i>(autorisations totales)</i>	33	2 572	-	-	2 572	-	2 572	-	2 572
(Réelles)	30	2 621	-	-	2 621	-	2 621	-	2 621
Total	181	14 175	-	-	14 175	-	14 175	-	14 175
<i>(autorisations totales)</i>	176	15 055	-	-	15 055	-	15 055	-	15 055
(Réelles)	171	14 786	-	-	14 786	-	14 786	-	14 786
Autres recettes et dépenses									
Recettes à valoir sur le Trésor									
<i>(autorisations totales)</i>									
(Réelles)									
Coût des services offerts par d'autres ministères									
<i>(autorisations totales)</i>									
(Réelles)									
									1 913
Coût net du programme									
<i>(autorisations totales)</i>									
(Réelles)									
									15 883
									16 699

Nota : Les chiffres en italiques correspondent aux autorisations totales pour 1997-1998 (budgets principal et supplémentaire des dépenses et autres autorisations).

Les chiffres en caractères gras correspondent aux dépenses/recettes réelles en 1997-1998.

Tableau financier 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues comparées aux dépenses réelles par secteur de service de l'organisation

Secteur d'activité/ Secteur de service	Dépenses réelles 1995-1996	Dépenses réelles 1996-1997	Dépenses prévues 1997-1998	Autorisation	Dépenses réelles 1997-1998
				s totales 1997-1998	
Protection des droits à l'égalité					
Plaintes	11 482	6 658	5 859	6 787	6 857
Vérifications de l'équité en matière d'emploi *	-	1 170	1 874	1 760	1 620
Promotion des droits de la personne	2 243	3 522	3 966	3 936	3 688
Services de gestion et du personnel	3 032	3 522	2 476	2 572	2 621
Total	16 757	14 872	14 175	15 055	14 786

Les autorisations totales sont la somme des montants prévus aux budgets principal et supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.

Nota : * Les vérifications de l'équité en matière d'emploi ont été amorcées à la Commission en 1996-1997, à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Aux termes de la *Loi*, la Commission de soumet les ministères fédéraux et les sociétés du secteur privé sous réglementation fédérale à des vérifications visant à cerner les obstacles à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes ayant une déficience et des représentants des minorités visibles.

Tableaux financiers 4, 6 à 15

Ces tableaux ne s'appliquent pas à la Commission canadienne des droits de la personne.

Tableau financier 5 - Besoins en ressources par organisation et secteur de service

Comparaison des dépenses prévues de 1997-1998 et des autorisations totales aux dépenses réelles par organisation et secteur de service (en milliers de dollars)

Organisation	Secteurs de service				TOTAUX
	Plaintes	Vérifications de l'équité en matière d'emploi	Promotion des droits de la personne	Services de gestion et du personnel	
Bureaux de la direction	446	300	394	-	1 140
<i>(autorisations totales)</i>	<i>492</i>	<i>248</i>	<i>458</i>	<i>64</i>	<i>1 262</i>
(réelles)	538	128	480	62	1 208
Services juridiques	1 559	-	-	-	1 559
<i>(autorisations totales)</i>	<i>1 827</i>	-	-	-	<i>1 827</i>
(réelles)	1 791	-	-	-	1 791
Programmes d'anti-discrimination	3 854	-	-	-	3 854
<i>(autorisations totales)</i>	<i>4 077</i>	-	-	-	<i>4 077</i>
(réelles)	3 970	-	-	-	3 970
Équité en matière d'emploi	-	1 574	-	-	1 574
<i>(autorisation totale)</i>	-	<i>1 512</i>	-	-	<i>1 512</i>
(réelles)	-	1 458	-	-	1 458
Promotion des droits de la personne	-	-	1 442	-	1 442
<i>(autorisations totales)</i>	-	-	<i>1 598</i>	-	<i>1 598</i>
(réelles)	-	-	1 570	-	1 570
Bureaux régionaux	-	-	1 297	-	1 297
<i>(autorisations totales)</i>	<i>391</i>	-	<i>1 171</i>	-	<i>1 562</i>
(réelles)	388	-	1 163	-	1 551
Politiques et liaison	-	-	833	-	833
<i>(autorisations totales)</i>	-	-	<i>709</i>	-	<i>709</i>
(réelles)	170	34	475	-	679
Services de gestion et du personnel	-	-	-	2 476	2 476
<i>(autorisations totales)</i>	-	-	-	<i>2 508</i>	<i>2 508</i>
(réelles)	-	-	-	2 559	2 559
Totaux	5 859	1 874	3 966	2 476	14 175
<i>(autorisations totales)</i>	<i>6 787</i>	<i>1 760</i>	<i>3 936</i>	<i>2 572</i>	<i>15 055</i>
(réelles)	6 857	1 620	3 688	2 621	14 786
% du TOTAL	46 %	11 %	25 %	18 %	100 %

Nota : Les chiffres en italiques correspondent aux autorisations totales pour 1997-1998 (budgets principal et supplémentaire des dépenses et autres autorisations).

Les chiffres en caractères gras correspondent aux dépenses/recettes réelles en 1997-1998.

Partie V : Autres renseignements

Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires et site Web

Joanne Baptiste - Directrice, Services de gestion et du personnel (943-9033)

Michèle A. Bousquet - Gestionnaire, Planification et examen stratégiques (943-9047)

Site Web de la Commission : <http://www.chrc.ca>

Lois appliquées et règlements connexes

Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne

Loi canadienne sur les droits de la personne L.R.C., 1985, ch. H-6 (modifié)

Loi sur l'équité en matière d'emploi 1995, ch.44

Rapport annuel prévu par la loi et autres rapports ministériels

Le Rapport annuel au Parlement est déposé au plus tard le 31 mars. Le rapport est disponible sur le site Web de la Commission : <http://www.chrc.ca> et est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette pour qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.