



Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2001-III-21

ISBN 0-660-61160-0



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses
2000-2001

Un rapport sur les plans et les
priorités

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

Table des matières

Section I	Message	1
	<i>Message de la présidente</i>	1
Section II	Vue d'ensemble	3
	A. <i>Mandat, rôles et responsabilités</i>	3
	B. <i>Objectif</i>	4
	C. <i>Facteurs externes influant sur la Commission</i>	4
	D. <i>Dépenses prévues de la Commission</i>	5
Section III	Plans, résultats et ressources	7
	A. <i>Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP)</i>	7
	B. <i>Objectif du secteur d'activité</i>	7
	C. <i>Description du secteur d'activité</i>	7
	D. <i>Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes</i>	9
Section IV	Renseignements financiers	17
Section V	Autres renseignements	19
	A. <i>Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne</i>	19
	B. <i>Rapport annuel prévu par la Loi</i>	19
	C. <i>Publications</i>	19
Index		23

Section I Message

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de la Commission canadienne des droits de la personne pour la période 2000-2001 à 2002-2003.

Lorsque je repense aux dix dernières années, il m'apparaît clairement que les Canadiens et Canadiennes n'ont pas ménagé leurs efforts pour être à la hauteur des attentes élevées qu'ils se sont fixées dans le domaine des droits de la personne et de l'égalité en tant que collectivité.

Les Canadiens et Canadiennes peuvent être fiers des progrès accomplis pour tenter d'éliminer les pratiques discriminatoires en emploi et dans la prestation de services; pour régler les problèmes de disparité salariale qui persistaient depuis de nombreuses années; pour garantir que des groupes, comme les couples formés de personnes du même sexe, peuvent profiter des mêmes droits que les autres membres de la société canadienne; pour s'attaquer de pied ferme à la discrimination raciale et pour s'engager à bâtir une société qui accueille la diversité et respecte les différences.

Cependant, lorsque je pense à l'avenir, je sais que nous avons encore beaucoup à faire et que la Commission continuera de jouer un rôle essentiel dans la protection et la promotion des droits de la personne. Pour relever ce défi, la Commission s'est engagée à mettre en œuvre un processus de renouvellement qui lui permettra de vérifier, d'une part, si elle est sur le droit chemin et, d'autre part, si elle arrivera droit au but. La Commission souscrit plus que jamais à l'Énoncé de sa vision et à sa mission. Le premier est ainsi formulé :

Notre vision de la Commission est celle d'un leader dynamique et progressiste qui prête son concours à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres.

La mission de la Commission est énoncée en ces termes :

Nous veillons à protéger et faire progresser les droits de la personne en affirmant les principes d'égalité au Canada d'une voix puissante, indépendante et crédible.

Nous œuvrons à contrer la discrimination et l'inégalité et à assurer 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.

Ce rapport présente les moyens que la Commission entend prendre au cours des trois prochaines années pour réaliser sa mission et sa vision.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

Section II Vue d'ensemble

A. Mandat, rôles et responsabilités

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1978 pour appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui 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 Commission a aussi pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de corriger les conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

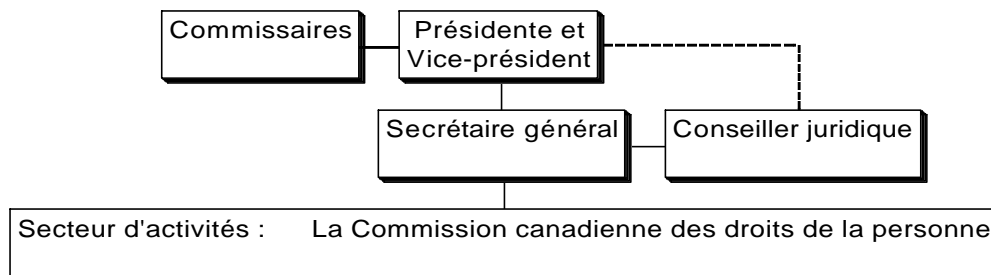
La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent toutes deux aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en enquêtant sur les plaintes de discrimination pour les motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la *Loi*; en faisant de la recherche et mettant en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et en travaillant étroitement, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires, à promouvoir les principes des droits de la personne.

La Commission est constituée d'une présidente, d'un vice-président et d'un maximum de six commissaires à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil. La présidente 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 de l'administration centrale : Programmes d'antidiscrimination, Équité en matière d'emploi, Promotion des droits de la personne, Politiques et Planification, Services juridiques, Secrétariat exécutif et Services de gestion et du personnel. La Commission a également six bureaux régionaux, situés à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Structure organisationnelle



B. Objectif

Promouvoir 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.

C. Facteurs externes influant sur la Commission

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

- ▶ La Commission constate qu'un nombre croissant des plaintes qu'elle reçoit portent sur des pratiques systémiques plutôt que sur des incidents isolés de discrimination.
- ▶ De plus en plus de plaignants et de mis en cause sont disposés à recourir à la procédure judiciaire pour protéger leurs intérêts.
- ▶ D'importantes décisions judiciaires ont donné lieu à des interprétations plus larges de l'égalité, tandis que des discussions se poursuivent sur toute une série de questions connexes, comme la définition de la famille ainsi que le lien entre la pauvreté et les droits de la personne.
- ▶ Le contexte législatif dans lequel la Commission exerce ses activités a également évolué d'une manière sensible et d'autres modifications sont à prévoir. L'entrée en vigueur en 1996 d'importantes modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et la promulgation en 1996 et 1998 de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituent des progrès notables. L'examen approfondi de cette loi que le ministre de la Justice a entrepris en avril 1999 pourrait mener à des modifications législatives d'une plus grande portée. Un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est par ailleurs prévu en 2001, en vertu des dispositions constitutives de cette loi qui prévoient un tel réexamen cinq ans après son entrée en vigueur.

- ▶ Les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui ont trait à la parité salariale n'ayant pas été revues depuis l'adoption de la *Loi* en 1977, le gouvernement a fait part de son intention d'étudier divers modes de mise à jour de ces dispositions.
- ▶ La première série de vérifications de la conformité effectuées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a révélé que de nombreux employeurs n'ont qu'une connaissance limitée de leurs obligations en vertu de la *Loi* et ne s'y conforment pas.

D. Dépenses prévues de la Commission

2.1 Dépenses prévues de la Commission

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	15 197,0	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	-	-	-	-
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses	15 197,0	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Rajustements **	3 224,3	-	-	-
Dépenses prévues nettes	18 421,3	16 373,0	15 243,0	15 242,0
Moins : Recettes non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coûts des services reçus sans frais	1 835,4	1 898,6	1 868,6	1 868,6
Total des dépenses prévues	20 256,7	18 271,6	17 111,6	17 110,6
Équivalents temps plein	190	189	180	180

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de références (MJANR) et des initiatives du budget.

Section III Plans, résultats et ressources

Secteur d'activité : "Commission canadienne des droits de la personne"

A. Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP)

3.1 Dépenses prévues nettes (en milliers de dollars) et équivalents temps plein (ETP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Total des dépenses prévues et nettes	18 421,3 \$	16 373,0 \$	15 243,0 \$	15 242,0 \$
Total des équivalents temps plein	190	189	180	180

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes à la fin de l'exercice courant

B. Objectif du secteur d'activité

Promouvoir 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.

C. Description du secteur d'activité

La Commission vise à faire cesser et à réduire les pratiques discriminatoires en traitant les plaintes de discrimination pour des motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; en procédant, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à des vérifications de l'application de la loi auprès des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale; en faisant de la recherche et mettant en oeuvre des programmes de sensibilisation publique; et en promouvant les principes des droits de la personne, et ce, en collaboration étroite avec les autres paliers de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires.

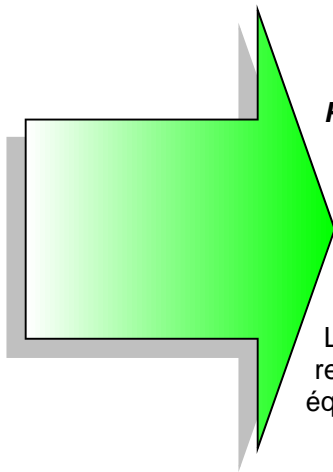
La Commission canadienne des droits de la personne fournit les services suivants aux Canadiens et Canadiennes : **Les plaintes**; la tenue d'enquêtes sur les plaintes et la prestation de services de médiation et de conciliation, soutenues par les conseils juridiques et la recherche stratégique, pour offrir des recours pertinents aux victimes de discrimination et éliminer les pratiques et politiques discriminatoires. **La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi**; la vérification des ministères et organismes fédéraux et des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale afin de s'assurer qu'ils prennent les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

La 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.

D. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes



La Commission est habilitée par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à faire enquête sur les plaintes ayant trait à la discrimination en matière d'emploi et à la prestation de produits et services généralement offerts au grand public, en se fondant sur les onze motifs de distinction illicite prévus dans la *Loi*. Elle enquête en outre sur les plaintes ayant trait aux disparités salariales entre hommes et femmes dans des domaines relevant de la compétence fédérale.



Principaux engagements en matière de résultats

Procurer un recours aux Canadiens et Canadiennes qui croient que leurs droits, aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ont été violés.

Résultats escomptés

La Commission compte traiter les plaintes et les questions relatives à la parité salariale de manière transparente, rapide et équitable.

Activités connexes

Pour réaliser les résultats escomptés, la Commission continuera à mettre en œuvre son processus de renouvellement. L'objet de ce processus, lancé par la Commission à la fin de 1998, est d'améliorer le système de gestion des plaintes. Au cours de la première phase du processus de renouvellement, les mesures prises ont permis de peaufiner bon nombre d'activités relatives au traitement des plaintes. Durant la période visée par le plan, la Commission s'efforcera :

- ↳ de régler, d'ici décembre 2000, les 595 plaintes à l'étude depuis plus de neuf mois au 31 octobre 1998;
- ↳ de poursuivre ses efforts afin de garantir que 75 % des nouvelles affaires qui doivent faire l'objet d'une enquête soient présentées aux commissaires pour décision dans le délai prescrit de neuf mois. Toutefois, la Commission reverra, en 2000-2001, sa norme pour tenter de trouver un juste équilibre entre les attentes des plaignants et des mis en cause et le niveau de service que la Commission est en mesure d'offrir en fonction des ressources dont elle dispose actuellement.

- ↳ d'ici juillet 2000, de terminer la mise en œuvre du processus de médiation; et d'achever, d'ici novembre 2000, l'évaluation des mécanismes de règlement des conflits;
- ↳ de procéder, en 2000-2001, à un examen du système de gestion des plaintes.

Parallèlement à la mise en œuvre d'une gestion améliorée de son processus de traitement des plaintes, la Commission continuera à fournir ses services par l'entremise des enquêtes, de la médiation et de la conciliation des plaintes. Durant la période visée par le plan, la Commission :

- ↳ répondra à approximativement 50 000 demandes de renseignements des organismes, des personnes et des groupes qui veulent obtenir de l'information et porter une situation à son attention et les aiguillera à l'organisme compétent;
- ↳ mettra la dernière main à environ 1 600 dossiers de plainte par année : de ce nombre, certaines plaintes feront l'objet d'un renvoi à d'autres mécanismes de recours; d'autres seront abandonnées ou seront réglées avant la tenue d'une enquête et le reste des plaintes seront signées;
- ↳ traitera environ 620 plaintes signées par année en menant des activités de médiation, d'enquête et/ou de conciliation afin qu'elles soient présentées à la Commission pour décision;
- ↳ continuera d'encourager le règlement des plaintes de disparité salariale, de prodiguer des conseils aux organismes menant des initiatives liées à la parité salariale et, selon le cas, de présenter devant les tribunaux des plaintes d'envergure relativement à la parité salariale touchant le personnel d'entreprises des secteurs public et privé.

En 1999, la Commission a renvoyé près de 240 plaintes à la conciliation, soit plus du double de la quantité moyenne de plaintes renvoyées à la conciliation par la Commission au cours des quatre dernières années. La charge de travail qui en résulte excède les ressources existantes. La Commission prévoit :

- ↳ prendre les mesures requises pour terminer d'ici la fin de mars 2001 la conciliation de ces plaintes;
- ↳ traiter les nouvelles plaintes soumises chaque année à la conciliation conformément aux normes en vigueur.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié aux plaintes représentera 8 716 000 \$ ou 53% des ressources de la Commission.



**La
vérification
de la
conformité à
l'équité en
matière
d'emploi**

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission procède à des vérifications auprès d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, de sociétés d'État et de ministères et organismes fédéraux afin de veiller à ce qu'ils s'acquittent de leurs obligations aux termes de la *Loi* et à ce que tout manquement à cet égard soit corrigé. La *Loi* prescrit que les employeurs doivent prendre les mesures correctives nécessaires afin de veiller à repérer, éliminer et rectifier les répercussions de la discrimination, délibérée ou non, en matière d'emploi.

Principaux engagements en matière de résultats

Contribuer à réaliser davantage l'égalité dans le milieu de travail pour les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles.

Résultats escomptés

La Commission s'attend des employeurs qu'ils mettent en place des systèmes d'emploi qui feront en sorte que leur effectif deviendra plus représentatif. Elle s'attend également à ce que les employeurs aient réalisé des progrès en vue d'atteindre de meilleurs taux de représentation des groupes désignés à tous les niveaux au sein de leur effectif où une sous-représentation avait été constatée. La Commission parviendra à ces résultats en s'assurant que les employeurs suppriment les obstacles à l'emploi, mettent en œuvre des plans et prennent les mesures correctives qui s'imposent pour garantir que la représentation des membres des groupes désignés reflète leur disponibilité au sein de la population active du Canada.

Activités connexes

Pour atteindre les résultats escomptés, la Commission doit entreprendre des vérifications de la conformité auprès de tous les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au 31 mars 1999, 86 des 412 employeurs avaient fait ou faisaient l'objet d'une vérification. De ce nombre, 2 employeurs étaient entièrement conformes aux dispositions de la *Loi* et 84 employeurs avaient pris des engagements en vue de le devenir. Nos constatations nous indiquent à ce jour qu'une vérification de suivi devra être effectuée pour plus de 95 % des employeurs.

Si la Commission prévoyait initialement amorcer la vérification de tous les employeurs d'ici les cinq premières années de son mandat, il devient de plus en plus évident que cela risque de ne pas être réalisable. Au cours des prochaines années, la Commission entend :

- ↳ amorcer le processus de vérification auprès de 177 employeurs et elle prévoit que 104 vérifications seront terminées¹ ou closes² en 200-2001;
- ↳ mener surtout les nouvelles vérifications auprès d'employeurs dont l'effectif est plus important de manière à pouvoir élargir au maximum la portée des vérifications. À cette fin, 4 autres ministères importants feront l'objet d'une vérification, ce qui portera le taux d'employés visés par une vérification au sein de la fonction publique à 82 %.
- ↳ accorder la priorité, selon le cas, aux mesures d'exécution et aux ordres donnés aux employeurs qui n'ont pas mis en œuvre les engagements qu'ils avaient pris par écrit.

Étant donné que la réussite de la Commission à atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé dans le cadre de son cycle de vérification de cinq ans dépend également de la mesure dans laquelle les employeurs sont disposés à respecter les exigences prévues par la *Loi*, la Commission redoublera ses efforts en vue d'informer les employeurs et de collaborer avec eux afin qu'ils soient bien au courant de leurs responsabilités. À cette fin,

- ↳ elle exhortera ses collaborateurs à fournir une aide technique par l'entremise de services de consultation offerts aux employeurs des secteurs public et privé;
- ↳ elle expliquera le processus de vérification et énoncera les grandes lignes des normes que les employeurs sont tenus de respecter; et elle informera les employeurs, les groupes de revendication et les syndicats au sujet de son rôle, des processus à suivre et des progrès réalisés.

D'ici la fin de 2001, la Commission entreprendra un suivi de l'amélioration dans la représentation des quatre groupes désignés d'environ 85 employeurs. Il est prévu qu'au moins 80 % des employeurs chez qui il y avait un écart de représentation auront réalisé des progrès.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié à la vérification de l'équité en matière d'emploi représentera 1 931 000 \$ ou 12% des ressources de la Commission.

¹ * Terminée + signifie qu'une vérification s'est terminée avec un engagement écrit (l'engagement d'un employeur qui fait l'objet d'une vérification à prendre des mesures afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) ou que la Commission a donné un ordre enjoignant à l'employeur de s'y conformer. Ces employeurs feront l'objet d'une vérification de suivi.

² * Close + signifie qu'une vérification est terminée et qu'il a été constaté que l'employeur est en conformité avec la *Loi*.



**La
promotion
des droits
de la
personne**

La *Loi* exige que la Commission * élabore et exécute des programmes de sensibilisation publique touchant la présente loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère +. Elle invite aussi la Commission à mieux faire connaître au public les principes des droits de la personne sous-jacents à la *Loi* de façon qu'ils bénéficient d'un soutien accru.



Principaux engagements en matière de résultats

Assumer cette responsabilité en produisant des documents d'information, en réalisant des programmes d'information, en faisant la promotion des principes des droits de la personne.

Résultats escomptés

Meilleure compréhension des notions de discrimination et d'équité et sensibilisation à celles-ci, d'où une réduction des actes discriminatoires.

Activités connexes

Pour l'exercice 2000-2001, la Commission canadienne des droits de la personne s'affaira en priorité à poser les assises d'un programme de promotion qui sera mis en œuvre au cours d'une période de trois ans. Les activités de promotion viseront surtout certains des principaux groupes cibles qui peuvent contribuer à renforcer la culture des droits de la personne au Canada. Pour réaliser les résultats escomptés, voici les activités que la Commission prévoit accomplir au cours de la première phase du programme :

- ⊃ production et diffusion de trousseaux d'information sur la façon d'intégrer les droits de la personne au milieu de travail et aux politiques en matière de services des décideurs des secteurs privé et public sous réglementation fédérale;
- ⊃ organisation de rencontres pour la présidente et les membres de la haute direction de la Commission avec des représentants élus, des décideurs du secteur privé et du gouvernement afin qu'ils puissent échanger leurs vues sur les droits de la personne;

- ↳ organisation d'activités publiques pour la présidente et les commissaires de façon à sensibiliser davantage les Canadiennes et les Canadiens — en particulier ceux habitant dans les centres où la population est diversifiée — à la nécessité de respecter les droits de la personne et la diversité pour parvenir à une plus grande stabilité sociale;
- ↳ participation à des activités relatives aux droits de la personne organisées à l'échelle nationale et régionale pour travailler de concert avec les groupes d'intervention à l'inscription de ces droits dans le courant majoritaire.

Compte tenu de la réputation du Canada en tant que chef de file dans le domaine des droits de la personne, bon nombre de pays se tournent vers lui lorsqu'ils tentent de trouver des moyens de mettre sur pied et de renforcer leurs propres mécanismes en matière de droits de la personne. La Commission continuera à :

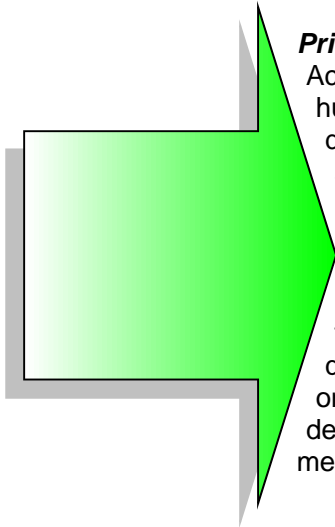
- ↳ participer à des réunions multilatérales, à accueillir des délégations et des stagiaires de l'étranger et à maintenir des relations bilatérales avec d'autres organismes étrangers de protection des droits de la personne.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, le secteur de services lié à la promotion des droits de la personne représentera 3 275 000 \$ ou 20% des ressources de la Commission.



La plupart des employés de la Commission assurent la prestation des services du programme. Ils sont appuyés par les Services de gestion et du personnel dont le rôle principal est de fournir des services financiers, administratifs, informatiques, consultatifs et liés aux ressources humaines.



Principaux engagements en matière de résultats

Accroître l'efficacité de la gestion des ressources financières et humaines de la Commission et appuyer celle-ci dans la prestation de ses programmes de manière à lui permettre de s'acquitter de son mandat et de ses responsabilités.

Résultats escomptés

La Commission compte disposer d'un effectif ayant les compétences et habiletés requises pour mener ses activités de façon efficace; d'une infrastructure de technologie de l'information qui lui permettra de fournir aux clients les renseignements dont ils ont besoin et de travailler efficacement; d'un système financier et de planification intégré qui appuiera le processus décisionnel et de mesure du rendement.

Activités connexes

Durant la période visée par le plan, la Commission :

- ⊃ élaborera pour l'ensemble de l'organisme un plan de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement du personnel qui tiendra compte de la mise en œuvre de la Norme générale de classification, des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur les langues officielles* et de l'obligation de tenir compte des besoins spéciaux des membres du personnel;
- ⊃ mettra en œuvre la stratégie d'information financière (SIF) du Conseil du trésor, une stratégie de portée gouvernementale visant à fournir de meilleurs renseignements financiers pour éclairer la prise de décision et l'obligation de rendre des comptes;
- ⊃ poursuivra ses efforts en vue de la mise en œuvre d'une gestion axée sur les résultats.

Ressources (en milliers de dollars)

En 2000-2001, les Services de gestion représenteront 2 451 000 \$ ou 15% des ressources de la Commission.

Section IV Renseignements financiers

4.1 Coût net du programme pour 2000-2001

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	16 373,0
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	1 311,6
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT	581,0
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	6,0
	1 898,6
Coût net du programme pour 2000-2001	18 271,6

Section V Autres renseignements

A. Lois appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne

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

Loi sur l'équité en matière d'emploi1995, C.44

B. Rapport annuel prévu par la Loi

Le Rapport annuel au Parlement est déposé au plus tard le 31 mars de chaque année. Le rapport est disponible sur support papier et sur le site Web de la Commission (<http://www.chrc-ccdp.ca>). Il 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.

C. Publications

Rapport annuel 1999	Grands jalons de la conquête des droits de la personne
Employeurs sans obstacles (Feuille de renseignements)	Le travail des commissions des droits de la personne au Canada
Loi canadienne sur les droits de la personne : Guide	Déclaration universelle des droits de l'homme
Loi canadienne sur les droits de la personne	L'équité en matière d'emploi : L'égalité au travail
Loi concernant l'équité en matière d'emploi	Vérification de la conformité à la Loi sur l'Équité en matière d'emploi 1998
Livret sur la Commission canadienne des droits de la personne	Recueil des cas de disparité salariale
La protection des droits de la personne au Canada	

Mise en œuvre de la parité salariale dans la sphère de compétence fédérale

Guide sur la parité salariale et l'évaluation des emplois

Le dépôt d'une plainte relative à la parité salariale

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes : Un droit de l'employé

L'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes : Une responsabilité de l'employeur

Le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

Guide de présélection et de sélection des employés

Le harcèlement : de quoi s'agit-il et comment y réagir ?

Le harcèlement et la Loi canadienne sur les droits de la personne

VIH-SIDA et la discrimination : Une question de droits

Égalité - Bulletin de la Commission canadienne des droits de la personne

C'est important de connaître vos droits!

Tableau des motifs de distinction illicite

Feuillets multilingues

Affiches

Tous les êtres humains naissent libres et égaux

La parité salariale ça va de soi

L'égalité ... mettons la main à la tâche

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes aveugles)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes sourdes)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes maniaco dépressives)

On est tous pareils - (Se comprendre pour s'accepter - personnes dyslexiques)

Le talent n'a pas de frontières

Les droits des femmes sont des droits de la personne

En finir avec la haine

Enquêtes

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 (Rapport n ° 1)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité dans un échantillon de bureaux fédéraux, décembre 1990 - Sommaire (Rapport n ° 1)

Inégalité d'accès : Disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1991 (Rapport n ° 2)

Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour malentendants par les bureaux fédéraux, 1991 (Rapport n ° 3)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains établissements bancaires canadiens, 1992 (Rapport n ° 4)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains établissements bancaires canadiens, 1992 - sommaire (Rapport n ° 4)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada (Rapport n ° 5)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des installations de Postes Canada, 1992 - sommaire (Rapport n ° 5)

Inégalité d'accès : Services offerts aux utilisateurs d'appareils de télécommunications pour sourds par les bureaux fédéraux et les entreprises du secteur privé, décembre 1994 (Rapport n ° 6)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 (Rapport n ° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité de certains guichets automatiques bancaires, 1995 Sommaire (Rapport n ° 7)

Inégalité d'accès : Enquête sur la disponibilité des publications du gouvernement fédéral sur supports de substitution, 1995 (Rapport n ° 8)

Inégalité d'accès : Enquête sur les aménagements consentis aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale à la lumière d'études de cas, 1996 (Rapport n ° 9)

Inégalité d'accès : Enquête sur l'accessibilité des lieux de travail au gouvernement fédéral, 1997 (Rapport n ° 10)

Politiques

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA)

Politique sur les supports de substitution

Politique relative aux motifs justifiables

Politique sur les exigences professionnelles justifiées

Dépistage des drogues

Politique relative à l'embauchage préférentiel des autochtones

Politique relative à la grossesse et à l'accouchement

Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail : Guide de l'employeur

Rapports

Plaintes des Inuit déplacés d'Inukjuak et d'Inlet Pond à Fiord Grise et à Baie Resolute en 1953 et 1955

Plaintes des Innu du Labrador

Les Micmacs de Terre-Neuve

Les minorités visibles et la fonction publique du Canada

Signets

10 décembre - Journée des droits de la personne

21 mars - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

8 mars - Journée internationale de la femme

20 ans, Commission canadienne des
droits de la personne Des progrès
accomplis aux défis à venir

Vidéos (Possibilité d'emprunt)

L'égalité ... mettons la main à la tâche

À part égale

Index

Autochtones	3, 7, 11, 21
Budget des dépenses	1
Bureaux régionaux	3
Chance égale	4, 7
Commissaires à temps partiel	3
Compétence	9, 20
Conciliation	7, 10
Conformité	1, 5, 7, 11, 12, 19
Couleur	3
Déficiences	3, 19, 21
Dépenses	1, 5, 7, 17
Développement des ressources	17
Discrimination	1, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 20, 21
Droits de la personne	1, 1, 3-5, 7-9, 13, 14, 19-22
Emploi	1
Enquêtes	10, 20
Ethnique	3
Examen	4, 10
Femmes	3, 7, 9, 11, 20
Infrastructure	15
Initiatives	5, 10
Installations	21
Inuit	21
Justice	1, 4
Loi canadienne sur les droits de la personne	1, 3-5, 7, 9, 19, 20
Loi sur l'équité en matière d'emploi	1, 7, 11, 12, 15, 19
Lois	19
Mandat	3, 11, 15

Médiation	7, 10
Mesure du rendement	15
Minorités visibles	3, 7, 11, 21
Mission	1
Modifications	4
Motifs de distinction illicite	3, 7, 9, 20
Organigramme	
Structure organisationnelle	4
Organisation	13, 14
Parité salariale	5, 9, 10, 20
Pauvreté	4
Personne graciée	3
Plaintes	3, 4, 7, 9, 10, 21
Planification	3, 15
Politique	21
Priorités	1, 1
Processus de vérification	12
Promotion	1, 3, 8, 13, 14
Public	8-10, 12, 13
Publications	19-21
Race	3
Recherche	3, 7, 8
Religion	3
Rendement	15
Secrétariat exécutif	3
Sensibilisation publique	3, 7, 13
Services de gestion	3, 15
Services financiers	15
Services juridiques	3
Sexe	1, 3
Situation de famille	3

Supports de substitution	20, 21
Tableaux	
2.1 Dépenses prévues de la Commission	5
3.1 Dépenses prévues (en milliers de dollars) et équivalents temps plein (ETP)	7
4.1 Coût net du programme pour 2000-2001	17
Vérifications	3, 5, 7, 11, 12