



**COMMISSION CANADIENNE  
DES DROITS DE LA PERSONNE**

**2006-2007**

**Rapport sur les plans  
et les priorités**

---

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



---

## Table des matières

<b>SECTION I</b>	<b>Survol</b> .....	1
	Message de la présidente .....	1
	Déclaration de la direction .....	3
	Renseignements sommaires .....	4
	Plans et priorités de la Commission .....	6
<b>SECTION II</b>	<b>Analyse des activités de programme par résultat stratégique</b> .....	9
	Analyse par activité de programme .....	9
<b>SECTION III</b>	<b>Information additionnelle</b> .....	15
	Renseignements sur l'organisation .....	15
	Tableau 1 : Dépenses prévues de la Commission et équivalents temps plein.....	16
	Tableau 2 : Ressources par activité de programme .....	17
	Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal .....	17
	Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux .....	17
	Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur .....	18
	Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets .....	18
	Tableau 7 : Vérifications et évaluations internes .....	18
<b>SECTION IV</b>	<b>Autres sujets d'intérêt</b> .....	19





---

**SURVOL**

---

**Message de la présidente**

---

L'année qui vient de s'écouler a marqué la fin d'une phase d'un processus de changement et le début d'une nouvelle phase. Ce processus, entrepris en 2002, a entraîné des améliorations importantes à la façon dont la Commission assure la prestation de ses services au public.

En 2005, la Commission a été restructurée afin de mieux s'acquitter de son mandat et de réaliser les changements entrepris au cours des trois dernières années. La restructuration organisationnelle permettra à la Commission d'exécuter ce mandat tel que l'a prévu le Parlement dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c'est-à-dire : corriger toute forme de discrimination à l'aide d'un processus équitable et efficace; prévenir la discrimination avant qu'elle se manifeste; effectuer des recherches et des études pour l'avancement des droits de la personne; et favoriser la compréhension par le public des droits et libertés de la personne.

Au cours de la dernière année, le nouveau modèle opérationnel de la Commission a été totalement mis en œuvre et a produit les résultats escomptés. L'arriéré des dossiers liés aux plaintes est maîtrisé, et des mesures ont été prises pour qu'une telle situation ne se reproduise pas. Des ressources accrues sont affectées aux premières étapes du processus de traitement des plaintes, et de nombreuses possibilités de règlement alternatif des différends sont proposées à chacune des autres étapes. Une stratégie d'apprentissage a été mise au point pour aider les employés à obtenir le meilleur rendement possible.

La mise en œuvre du nouveau modèle opérationnel, couplée à une gestion prudente, a permis de réaliser d'importantes économies qui sont investies dans les nouvelles priorités et dans des travaux visant à promouvoir les droits de la personne, notamment en développant les initiatives de prévention et en accroissant les connaissances en matière de droits de la personne au profit des Canadiens et des Canadiennes.

Pour la prochaine période de rapport, la Commission s'est fixé quatre grandes priorités. Tout d'abord, elle souhaite achever la conception d'un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne et le mettre en œuvre. Ce programme permettra de mettre l'accent et d'investir les ressources nécessaires pour officialiser et faire progresser la réflexion sur les enjeux touchant ces droits. La synthèse des connaissances à cet égard permettra à la Commission d'élaborer des politiques et des règlements et, nous l'espérons, stimulera la discussion et aidera à faire avancer les droits de la personne au sein de la société.

La Commission a aussi comme priorité d'améliorer et d'élargir son programme de prévention pour inclure plus d'employeurs et de fournisseurs de services ainsi que d'autres intervenants. Elle négociera et conclura des ententes avec un plus grand nombre d'organisations pour les aider à atténuer la discrimination en milieu de travail ou dans les services offerts; elle créera des partenariats

---

axés sur la prévention de la discrimination avec un plus vaste éventail d'intervenants; et elle améliorera les outils et offrira une formation permanente ainsi que des ateliers sur la prévention de la discrimination.

En troisième lieu, la Commission veut continuer à offrir, au cours de la prochaine période de rapport, un processus efficace de règlement des différends. Nous mettrons l'accent sur les premières étapes du processus tout en maintenant les efforts pour en arriver à des règlements. Nous continuerons aussi d'améliorer l'efficacité des enquêtes et de mettre en œuvre une stratégie en matière de litiges qui concentre les ressources sur les dossiers ayant le plus d'incidence sur les droits de la personne.

Enfin, la Commission donnera également la priorité à intégrer davantage les vérifications sur l'équité en matière d'emploi à diverses initiatives de prévention ainsi qu'à la création de synergies entre le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi et les autres activités touchant la prévention. La Commission continuera de saisir les occasions de rapprocher le travail qu'elle fait en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de celui effectué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de même que de rechercher les possibilités de réaliser des économies et les occasions d'élaborer des normes opérationnelles.

Le nouveau cadre de gestion assure une utilisation plus efficace des ressources et une responsabilisation accrue. La faculté d'effectuer des changements et des améliorations de façon continue est devenue une caractéristique de notre modèle opérationnel à l'heure où nous continuons de nous adapter à un milieu sans cesse changeant en matière de droits de la personne. Aucun système n'est parfait. Cependant, nous sommes confiants que le nouveau modèle opérationnel, combiné au système de freins et de contrepoids adopté et à de saines pratiques de gestion, permettra à la Commission d'assurer aux Canadiens et Canadiennes, aujourd'hui et demain, des services de qualité supérieure, opportuns et bien ciblés en matière de droits de la personne.

---

Mary Gusella  
Présidente

---

## Déclaration de la direction

---

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2006-2007 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée de la Commission 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 chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le RPP.

---

Robert W. Ward  
Secrétaire général

## Renseignements sommaires

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) a été créée en 1977 pour veiller à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dont l'objet est de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes 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 graciée.

La Commission s'est également vu confier des responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, laquelle vise à concrétiser l'égalité des chances en milieu de travail, de même qu'à remédier aux 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 et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission compte un président et un maximum de six commissaires à temps partiel. Le président est nommé pour une durée maximale de sept ans et les commissaires, pour une durée maximale de trois ans. Le président est chargé du fonctionnement de la Commission et il est appuyé en cela par le secrétaire général.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
20 965	20 654	20 592

### Ressources humaines (ETP)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
196	192	192



## Priorités de la Commission

Priorités	Type	Activités de programme – Résultats prévus	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
			2006-2007	2007-2008	2008-2009
<b>Résultat stratégique :</b> Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension 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> et à un meilleur respect de ces lois					
Concevoir et mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne	Engagement déjà pris	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	3 458	3 856	3 856
Améliorer le Programme de prévention et en élargir la portée pour inclure plus d'employeurs et de fournisseurs de services ainsi que d'autres intervenants	Permanent	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	3 263	3 271	3 271
Continuer d'offrir un processus efficace de règlement des différends	Permanent	Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	7 472	6 868	6 868
Intégrer davantage les vérifications d'équité en matière d'emploi à d'autres initiatives de prévention	Permanent	Vérifications de l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 098	2 019	2 019

## Travail de la Commission et rendement du Canada

Le résultat stratégique de la Commission s'harmonise à celui du gouvernement du Canada consistant à créer « une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité ». Les activités de la Commission ont des répercussions positives sur le niveau de compréhension qu'a la société de l'égalité et des obstacles qui empêchent de la réaliser pleinement. Le gouvernement du Canada a déterminé des indicateurs de mesure de son rendement en regard du résultat concernant la « société inclusive ». Les travaux de la Commission font progresser les indicateurs suivants de rendement du gouvernement du Canada : attitudes à l'égard de la diversité; discrimination et racisme; unions mixtes; attitudes à l'égard des mariages entre conjoints de même sexe.

---

## Plans et priorités de la Commission

---

### **PRIORITÉ** Concevoir et mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne

Dans le domaine des droits de la personne, la situation change constamment. Pour demeurer à l'avant-scène du savoir sur les droits de la personne, la Commission doit prévoir et comprendre les tendances et les changements qui se manifestent dans la société canadienne. Le programme de développement des connaissances sur les droits de la personne permettra de mettre l'accent et d'investir les ressources nécessaires pour officialiser et faire progresser la réflexion sur les enjeux touchant ces droits. On prévoit que la recherche stimulera la discussion et aidera à modeler l'opinion de la société canadienne sur les droits de la personne.

#### **Plans**

- Achever la conception du programme de développement des connaissances sur les droits de la personne.
- Créer un savoir dans le domaine des droits de la personne, en surveillant les tendances, en recensant les problèmes, en effectuant de la recherche et en réunissant des experts, et diffuser ce savoir aux intervenants.
- Élaborer des politiques et des règlements découlant de la synthèse du développement des connaissances sur les droits de la personne.
- Donner des conseils et fournir de l'aide aux intervenants sur des questions liées aux droits de la personne.
- Étudier et proposer des mesures relatives aux problèmes systémiques touchant les droits de la personne.

### **PRIORITÉ** Améliorer le Programme de prévention et en élargir la portée pour inclure plus d'employeurs et de fournisseurs de services ainsi que d'autres intervenants

La Commission cherche à mieux faire respecter les droits de la personne en milieu de travail et dans la prestation des services en encourageant les employeurs à veiller à ce que les principes de l'égalité et de la dignité humaine soient respectés. Le Programme de prévention de la discrimination mène, en collaboration avec les employeurs, des activités de prévention pour contrer et régler les problèmes de comportement discriminatoire en milieu de travail avant que le climat ne soit invivable.

#### **Plans**

- Négocier et conclure des ententes avec plus d'organisations pour les aider à réduire la discrimination en milieu de travail et dans les services offerts.
- Établir des partenariats axés sur la prévention de la discrimination avec un plus grand nombre d'intervenants.
- Perfectionner les outils et offrir une formation continue et des ateliers sur la prévention de la discrimination.

---

## **PRIORITÉ** Continuer d'offrir un processus efficace de règlement des différends

Un processus efficace de règlement des différends est essentiel à la protection des droits de la personne. En mettant l'accent sur les premières étapes du processus, on génère des avantages supplémentaires, soit la possibilité de résoudre les situations de discrimination avant que les parties se retranchent dans leurs positions.

### **Plans**

- Mettre l'accent sur les premières étapes du règlement des différends pour aider les parties à régler les situations de discrimination, en utilisant les mécanismes de règlement des différends les plus appropriés.
- Accroître l'efficacité des enquêtes en précisant les enjeux clés touchant les droits de la personne, les principes juridiques et d'autres facteurs que la Commission pourrait considérer pertinents dans ses décisions.
- Continuer de mettre en œuvre une stratégie en matière de litiges qui concentre les ressources de la Commission sur les dossiers ayant le plus d'incidences sur les droits de la personne.

## **PRIORITÉ** Intégrer davantage les vérifications de l'équité en matière d'emploi à d'autres initiatives de prévention

En misant sur les efforts déployés dans le cadre du Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi et en recherchant des synergies avec d'autres activités de la Commission, on fera en sorte que les ressources restreintes sont utilisées le plus efficacement possible dans la poursuite du résultat stratégique de la Commission.

### **Plans**

- Continuer de saisir les occasions d'établir un pont entre le travail de la Commission en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son travail effectué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Continuer de rechercher les possibilités de réaliser des économies et d'élaborer des normes opérationnelles.

### **Risques et défis que présentent ces priorités**

La Commission continuera de s'appuyer sur les synergies entre toutes ses activités afin d'avoir un plus grand impact sur les enjeux touchant les droits de la personne. À ce jour, les économies réalisées dans le processus de traitement des plaintes relatives à ces droits ont permis à la Commission d'affecter un plus grand nombre de ressources au développement des connaissances, à la prévention de la discrimination et aux initiatives stratégiques. Le savoir acquis à l'aide de ces efforts orientera le travail de la Commission et lui permettra d'élargir son champ d'action. Le défi pour la Commission est de répondre à une liste sans cesse croissante d'exigences externes et opérationnelles concurrentes à l'aide de ressources restreintes.

---

Il y a risque que des exigences inattendues dans un secteur prioritaire restreignent la capacité de la Commission de réagir adéquatement à d'autres priorités. Les processus et initiatives de la Commission sont souvent tributaires de parties extérieures. Ces dépendances comportent un risque pour l'efficacité et l'efficience de ses activités, notamment :

- des retards dans la participation par les plaignants et les mis en cause, qui ont des répercussions sur la pertinence et l'efficacité des processus de règlement des différends;
- un manque de contrôle sur la durée des audiences du Tribunal.

Au niveau du gouvernement, les principaux défis et risques de la Commission sont notamment :

- les changements dans les priorités gouvernementales qui ont des répercussions sur le niveau de ressources attribuées aux priorités de la Commission;
- le recrutement et le maintien en poste de personnel compétent et spécialisé dans un milieu concurrentiel;
- la prestation d'outils de travail abordables et de formation pour faciliter l'innovation et assurer un fonctionnement efficace.

## ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

### Analyse par activité de programme

#### Résultat stratégique

Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à un meilleur respect de ces lois.

#### Activité de programme

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

#### Description

La Commission s'est engagée à assurer le transfert du savoir dans la société canadienne et à l'échelle internationale en matière de droits de la personne et d'égalité, tel que le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*). En surveillant les tendances, en définissant les enjeux et en effectuant des recherches et des études, la Commission crée des produits du savoir. En diffusant ce savoir et en obtenant l'engagement des intervenants à l'égard du processus, on favorisera une meilleure compréhension de la *Loi*, tout en faisant progresser les enjeux touchant les droits de la personne.

La Commission favorise le respect de la *Loi* en mettant en œuvre des stratégies visant à prévenir la discrimination, en assurant la gestion d'un processus exhaustif et efficace de règlement des différends qui met l'accent sur leur règlement précoce et en prévoyant des recours pour ceux qui croient que leurs droits, tels qu'établis dans la *Loi*, ont été violés.

Les priorités de l'exercice financier, prises collectivement, prévoient une utilisation accrue des instruments de connaissances comme les initiatives de recherche et de prévention visant à favoriser une meilleure compréhension de la *Loi*. Ces projets seront facilités par les économies réalisées grâce aux améliorations apportées au processus de règlement des différends.

#### Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
18 241	18 015	17 962

#### Ressources humaines (ETP)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
171	167	167

---

## Sous-activités

**A1.** 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.

### *Description*

La Commission s'est dotée d'un nouveau centre du savoir chargé d'effectuer des recherches et de l'analyse statistique ainsi que d'élaborer des politiques. Ce centre lance des projets de recherche et d'élaboration de politiques, surveille les tendances en matière de droits de la personne, évalue l'impact des initiatives gouvernementales et examine la nécessité d'apporter des réformes administratives et réglementaires. L'objectif est de créer et de diffuser des connaissances sur les droits de la personne au sein de la Commission et auprès des intervenants, pour qu'elles aient des répercussions positives sur la société canadienne.

En outre, le Programme des initiatives stratégiques s'intéresse aux problèmes systémiques qui ont des répercussions sur certains groupes de personnes ou sur le système global des droits de la personne, en proposant des mesures correctrices si nécessaire. La recherche, les études et le dialogue sont les outils qu'utilise le programme dans ses efforts pour régler les problèmes de droits de la personne. Les responsables du programme entreprennent des études spéciales ou des enquêtes sur des questions particulières ou encore mènent des consultations publiques.

Cette sous-activité appuie la priorité de la Commission de concevoir et de mettre en œuvre un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne. Le résultat prévu de cette priorité est de mener à bonne fin la recherche et d'élaborer des politiques et d'autres produits du savoir sur les droits de la personne qui aideront à sensibiliser davantage les gens aux problèmes touchant ces droits.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Recherches produites en temps utile et accessibles, énoncés de politique et documents de fond sur des notions et des pratiques exemplaires en matière de droits de la personne	<ul style="list-style-type: none"><li>Information offerte aux Canadiens et consultée par ceux-ci</li><li>Actualité de l'information</li></ul>

**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.

### *Description*

Les activités de prévention de la Commission sont centrées sur les efforts déployés auprès des organismes réglementés par le gouvernement fédéral pour repérer les secteurs où des améliorations sont nécessaires afin de créer des milieux de travail et des centres de prestation de services qui intègrent une culture des droits de la personne.

Cette sous-activité appuie la priorité de la Commission d'améliorer le Programme de prévention et d'en élargir la portée pour inclure plus d'employeurs ou de fournisseurs de services et d'autres intervenants. Le résultat prévu de la priorité est de recevoir moins de plaintes et de produire une meilleure compréhension des droits de la personne dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Protocoles d'entente (PE) conclus avec un plus grand nombre d'intervenants	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlement à l'interne des différends concernant les droits de la personne par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale</li> <li>Application des principes régissant les droits de la personne dans les milieux de travail et les services dispensés</li> </ul>

**A3.** Traiter de façon intégrée les plaintes de discrimination individuelles déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale.

### **Description**

La *Loi* autorise la Commission à recevoir, pour ensuite procéder aux enquêtes nécessaires, des plaintes de discrimination dans les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral ainsi que dans la prestation de biens et de services par des fournisseurs régis par le gouvernement fédéral, en se fondant sur les onze motifs énumérés dans la *Loi*. La Commission a également le droit de faire enquête sur les plaintes de discrimination salariale fondées sur le sexe. Une plainte de discrimination peut franchir plusieurs étapes, de la réponse à la demande de renseignements initiale au recours aux tribunaux, en passant par l'accueil, la médiation, l'enquête et la conciliation. Le règlement alternatif des différends (RAD) est possible à toutes les étapes du processus.

Cette sous-activité appuie la priorité de la Commission de continuer d'offrir un processus efficace de règlement des différends. Le résultat prévu de cette priorité est de faire en sorte que les différends soient réglés de la façon la plus efficace en épargnant temps et argent.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Reconnaissance, chez les intervenants, que les processus de règlement des différends de la Commission sont rapides, efficaces, efficients et transparents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pourcentage de dossiers réglés en moins d'un an</li> <li>Diminution du temps moyen nécessaire pour régler les nouveaux dossiers</li> <li>Satisfaction des participants à l'égard du service</li> <li>Taux de participation à la médiation</li> <li>Normes de service adoptées</li> </ul>

---

## Activité de programme

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

### Description

La Commission a pour mandat d'effectuer des vérifications dans les milieux de travail pour assurer le respect des obligations touchant l'équité en emploi précisées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces vérifications permettent à la Commission de faire connaître aux employeurs les pratiques de recrutement et d'avancement qui aident le plus à assurer l'égalité en milieu de travail pour les groupes désignés.

Cette activité et ses sous-activités appuient la priorité de la Commission d'intégrer davantage les vérifications de l'équité en matière d'emploi à ses initiatives de prévention. Le résultat prévu de cette priorité est d'accroître la capacité de prévenir la discrimination à l'aide d'exams complets des milieux de travail de l'administration fédérale et de ceux sous réglementation fédérale.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
2 724	2 639	2 630

### Ressources humaines (ETP)

2006-2007	2007-2008	2008-2009
25	25	25

### Sous-activités

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

### Description

La Commission effectue des vérifications de conformité dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale pour déterminer si les employeurs se conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour s'assurer que toute non-conformité est corrigée. Le résultat principal de cette sous-activité est le plan d'équité en emploi de l'organisation qui, une fois mis en œuvre, lui permettra de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une pleine représentation des quatre groupes désignés.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Respect, par les employeurs, de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre et pourcentage d'employeurs qui respectent la <i>Loi</i></li><li>• Nombre et pourcentage d'employés travaillant pour des employeurs qui respectent la <i>Loi</i></li></ul>



---

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

**Description**

La Commission surveille les progrès que réalisent les employeurs dans la mise en œuvre de leur plan d'équité en emploi afin de déterminer si des progrès raisonnables ont été réalisés. On entend par progrès raisonnables ceux qui satisfont aux objectifs d'embauche et d'avancement établis dans le plan.

La Commission entame une vérification de mise en œuvre lorsqu'un employeur n'a pas fait la preuve de progrès raisonnables sur une période de trois ans. L'objectif de la vérification est de déterminer si tous les efforts raisonnables ont été déployés pour mettre le plan en œuvre. Si l'employeur a fait la preuve d'efforts raisonnables et a examiné et révisé adéquatement son plan, la Commission publie une nouvelle constatation de conformité avec la *Loi*. Dans le cas contraire, l'employeur est tenu de formuler des engagements visant à assurer la mise en œuvre de son plan.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Progrès de l'employeur en vue de parvenir à la pleine représentation conformément à la disponibilité des groupes désignés sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation du pourcentage de la représentation des groupes désignés dans les organisations qui ont été vérifiées</li><li>Nombre d'employeurs ayant intégré l'équité en matière d'emploi dans leurs plans d'activités et pouvant afficher des résultats</li></ul>

**B3.** Mener des activités avec les partenaires à l'externe, effectuer des recherches et élaborer des politiques, mener des enquêtes publiques et évaluer les incidences des initiatives gouvernementales sur l'équité en matière d'emploi.

**Description**

La Commission fournit de l'information et des conseils aux employeurs et aux fournisseurs de services pour qu'ils puissent mieux comprendre leurs obligations sur le plan de l'équité en matière d'emploi et leurs responsabilités dans l'application des principes des droits de la personne. Elle collabore également avec les organismes centraux pour assurer un plus grand respect des droits de la personne au sein du système fédéral.

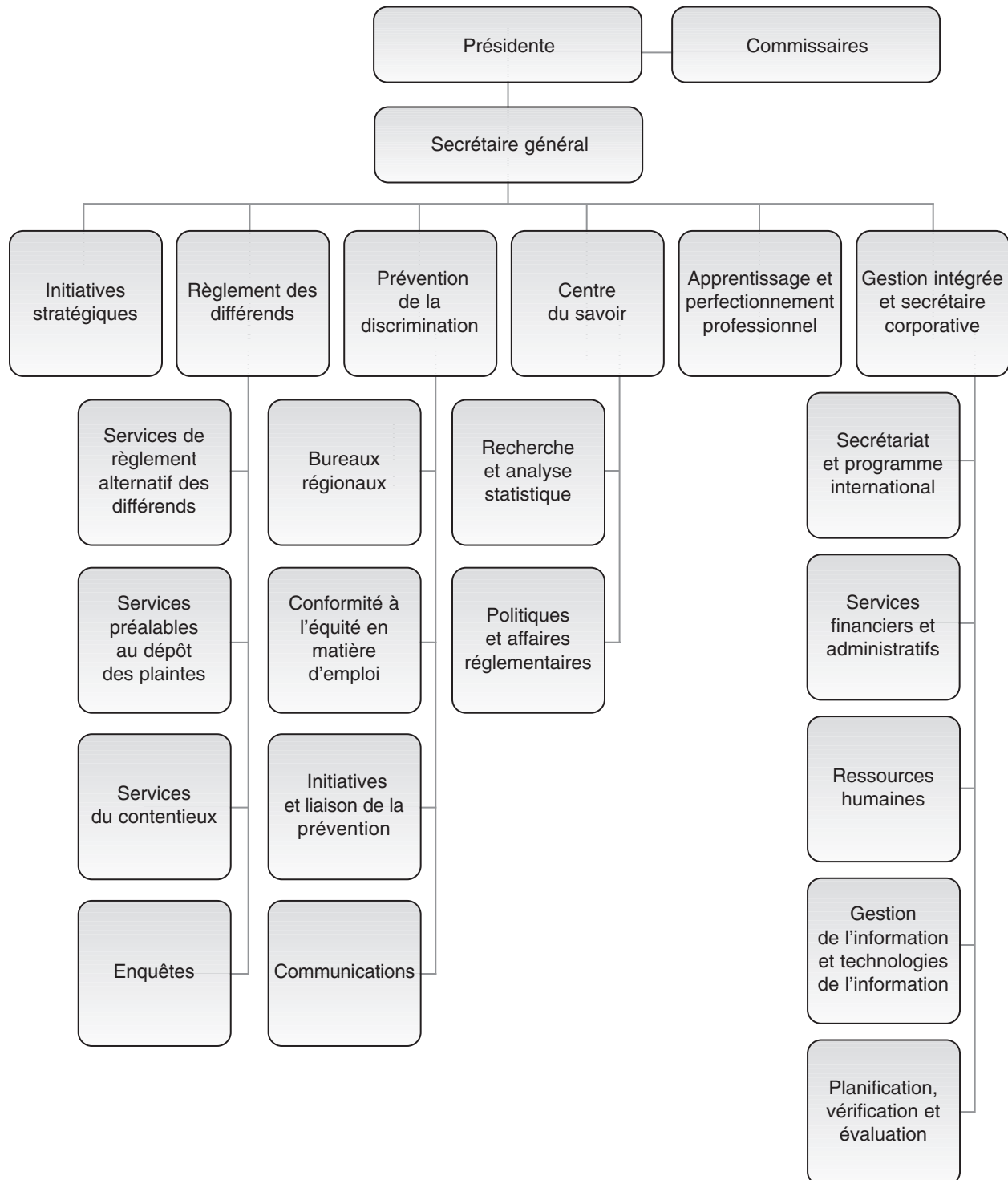
Les vérifications menées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* permettent à la Commission de cerner les situations de discrimination systémique et les obstacles à l'emploi, de même que les pratiques exemplaires pour surmonter de tels obstacles. Les liens stratégiques entre les responsabilités de la Commission concernant l'équité en matière d'emploi et les responsabilités qui lui sont conférées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont analysés de façon à améliorer la culture des droits de la personne chez les employeurs sous réglementation fédérale.

Résultats prévus	Indicateurs de rendement
Le travail de la Commission dans le domaine de l'équité en matière d'emploi est considéré comme cohérent et utile	Enquêtes quinquennales auprès des intervenants pour confirmer ou démontrer que les employeurs comprennent et perçoivent bien le programme



## INFORMATION ADDITIONNELLE

## Renseignements sur l'organisation



**Tableau 1 : Dépenses prévues de la Commission et équivalents temps plein**

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2005-2006*	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	19 577	<b>17 945</b>	17 569	17 516
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale	2 803	<b>3 060</b>	3 085	3 076
<b>Total du Budget principal des dépenses</b>	<b>22 380</b>	<b>21 005</b>	20 654	20 592
<i>Rajustements :</i>				
Dépenses du CED**	(20)	<b>(40)</b>	–	–
Mandats spéciaux du gouverneur général : Financement des augmentations salariales découlant des conventions collectives	242	–	–	–
<i>Total des rajustements</i>	<i>222</i>	<b>(40)</b>	–	–
<b>Dépenses totales prévues</b>	<b>22 602</b>	<b>20 965</b>	20 654	20 592
Dépenses totales prévues	22 602	<b>20 965</b>	20 654	20 592
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	3 405	<b>3 204</b>	3 197	3 247
<b>Coût net pour la Commission</b>	<b>26 007</b>	<b>24 169</b>	23 851	23 839
<b>Équivalents temps plein</b>	<b>192</b>	<b>196</b>	192	192

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

\*\* Ce changement reflète les réductions des dépenses prévues de la Commission par suite de l'exercice d'examen des dépenses du Comité d'examen des dépenses (CED).

La diminution de 1,6 M\$ entre les dépenses totales prévues pour 2005-2006 et les dépenses totales prévues pour 2006-2007 est attribuable à :

- une augmentation de 0,8 M\$ relativement à la rémunération, à la suite des conventions collectives signées au 31 juillet 2005;
- une réduction de 1,8 M\$ au titre du financement temporaire de la participation de la Commission à l'instruction des plaintes de disparité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux (ce financement a pris fin en mars 2006);
- une réduction de 0,6 M\$ au titre du financement reçu en avril 2002 afin de permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes (ce financement a pris fin en mars 2006).

La diminution de 0,3 M\$ entre les dépenses totales prévues pour 2006-2007 et les dépenses totales prévues pour 2007-2008 est attribuable au financement temporaire reçu pour le développement d'une infrastructure électronique, lequel prendra fin en mars 2007 (ce financement représente un report de fonds de 2005-2006 à cause d'un délai dans la mise en œuvre).

**Tableau 2 : Ressources par activité de programme**

(en milliers de dollars)	2006-2007			Total pour le Budget principal	Total des dépenses prévues
	Budgétaires				
Activités de programme	Fonctionnement	Dépenses brutes	Dépenses nettes		
Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi	17 945	17 945	17 945	17 945	17 911
Mener des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail de l'administration fédérale et ceux sous réglementation fédérale	3 060	3 060	3 060	3 060	3 054
<b>Total</b>	<b>21 005</b>	<b>21 005</b>	<b>21 005</b>	<b>21 005</b>	<b>20 965</b>

**Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal**

(en milliers de dollars)

Poste voté ou législatif	Description	Budget principal actuel	Budget principal précédent
crédit 10	Dépenses du programme	<b>18 643</b>	20 089
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	<b>2 362</b>	2 291
<b>Total pour la Commission</b>		<b>21 005</b>	22 380

La diminution de 1,4 M\$ entre le Budget principal des dépenses actuel et le précédent est attribuable en majeure partie à :

- une augmentation de 1,0 M\$ relativement à la rémunération, à la suite des conventions collectives signées au 31 juillet 2005;
- une réduction de 1,8 M\$ au titre du financement temporaire de la participation de la Commission à l'instruction des plaintes de disparité salariale devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux (ce financement a pris fin en mars 2006);
- une réduction de 0,6 M\$ au titre du financement reçu en avril 2002 afin de permettre à la Commission de réduire l'arriéré de plaintes (ce financement a pris fin en mars 2006).

**Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux**

(en milliers de dollars)

2006-2007

Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	<b>2 261</b>
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (sauf les fonds renouvelables). Contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	<b>932</b>
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	<b>5</b>
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	<b>6</b>
<b>Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007</b>	<b>3 204</b>

**Tableau 5 : Besoins de ressources par direction ou secteur**

2006-2007			
(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 l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale	Total des dépenses prévues
Bureaux de la direction	660	223	883
Direction générale des initiatives stratégiques	425	–	425
Direction générale du règlement des différends	6 812	–	6 812
Direction générale de la prévention de la discrimination	3 262	1 875	5 137
Centre du savoir	3 033	–	3 033
Direction de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel	402	71	473
Direction générale de la gestion intégrée et secrétaire corporative	3 647	555	4 202
<b>Total</b>	<b>18 241*</b>	<b>2 724*</b>	<b>20 965</b>

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

**Tableau 6 : Renseignements sur les dépenses de projets**

(en milliers de dollars)	Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Besoins pour les exercices ultérieurs
<b>Favoriser la compréhension de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> et le respect de cette loi</b>						
Projet des technologies de la gestion des cas	1 400	950	450	–	–	–
Étape du projet : mise en œuvre						

**Tableau 7 : Vérifications et évaluations internes**

Vérifications et évaluations internes prévues	Début prévu	Achèvement prévu
Étude d'évaluation du Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi	2006	2008
Vérification de gestion des Services intégrés	2006	2007
Vérification de la sécurité	2007	2008
Étude d'évaluation du Programme de prévention de la discrimination	2007	2009
Étude d'évaluation du processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne	2007	2009
Étude d'évaluation du Programme des SRAD	2008	2010

---

## AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

### **Gestion intégrée**

La fonction de gestion intégrée englobe les services fournis pour tous les aspects de l'administration de la Commission. Cela inclut les finances et l'administration, les ressources humaines, l'apprentissage et le perfectionnement, la planification, la vérification interne et l'évaluation, les technologies et la gestion de l'information et les communications.

### **Initiatives importantes concernant le Cadre de responsabilisation de gestion**

#### ***La gouvernance et l'orientation stratégique***

La direction de la Commission est déterminée à instaurer une culture de l'innovation et de l'amélioration continue, dans un contexte de saine gestion. En 2005-2006, la Commission a procédé à une restructuration organisationnelle afin de mieux refléter son mandat et de mieux appuyer ses objectifs opérationnels. Cette restructuration est le fruit d'une vaste initiative de changement étalée sur trois ans qui a transformé la prestation des services dans tous les aspects du travail de la Commission.

Les progrès généraux concernant l'orientation stratégique sont documentés à l'aide de rapports mensuels remis aux commissaires sur les résultats des programmes et grâce au suivi des ressources financières, humaines et matérielles. Un certain nombre de comités de surveillance horizontaux ont été mis en place pour conseiller la haute direction dans des domaines comme l'équité en matière d'emploi, la santé et la sécurité, les marchés, les ressources humaines et l'apprentissage. Les mesures correctives nécessaires sont prises rapidement.

#### ***Les valeurs de la fonction publique***

La Commission a entamé un dialogue officiel sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique en organisant des séances de sensibilisation et des ateliers à l'intention de son personnel. En 2006-2007, la Commission opérationnalisera les valeurs et l'éthique en les reliant à des préoccupations et des enjeux professionnels de tous les jours. À cette fin, des plans d'action génériques seront mis au point pour aider les gestionnaires à élaborer les plans des directions et des secteurs.

#### ***L'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement***

La Commission jette présentement les bases d'une organisation apprenante. Elle a adopté des pratiques pour mettre en évidence son engagement continu à l'égard de l'apprentissage permanent de ses employés. Au cours des prochaines années, la Commission s'efforcera d'établir des liens solides avec l'initiative de modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et de satisfaire aux exigences de reddition des comptes énoncées dans la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes.

---

On prévoit que des efforts supplémentaires seront nécessaires pour aider la Commission à mesurer son travail en matière de formation, de perfectionnement et d'apprentissage et à produire les rapports à cette fin. L'évaluation de l'impact des investissements dans la formation, le perfectionnement et l'apprentissage est un processus qui demande du temps. Un plan d'action révisé a été mis au point pour tenir compte de ces changements et pour aider la Commission à moderniser ses pratiques d'apprentissage.

### ***Les résultats et le rendement***

La Commission s'est dotée de cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats (CGRR) pour ses deux principaux programmes, soit le Programme de gestion des plaintes relatives aux droits de la personne et le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Le cadre de gestion du rendement de la Commission et le CGRR pour l'ensemble de l'organisme ont été finalisés depuis peu et seront approuvés au début de 2006-2007. On dispose d'indicateurs de performance opérationnelle pour orienter les décisions au jour le jour. En outre, la première série d'indicateurs de rendement concernant les résultats de premier niveau sera tirée de ces rapports. D'autres travaux seront entrepris durant la période de planification afin de produire des rapports plus précis et plus élaborés.

La saisie et le compte rendu électroniques des données sont indispensables pour obtenir des progrès sensibles en matière de rapports sur le rendement. Ce besoin a été circonscrit dans le projet de modernisation des applications de gestion électroniques de la Commission (voir ci-dessous la rubrique intitulée « Le service axé sur les besoins des citoyens »).

### ***Les ressources humaines***

La Commission a intégré la planification de ses ressources humaines à celle des activités pour faciliter le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement du personnel conformément à ses objectifs. Grâce à sa Direction de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel, la Commission a intégré l'élaboration des plans d'apprentissage à son processus d'appréciation du rendement. Au cours de la prochaine période de rapport, la Commission mettra l'accent sur la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des ressources humaines conforme aux divers éléments de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, incluant des initiatives clés touchant la gestion du rendement et la planification de la relève.

### ***La gestion des risques***

La politique et le cadre de gestion des risques de la Commission ont été finalisés et seront approuvés au début de 2006-2007. La Commission élaborera une stratégie de gestion des risques aux fins de la mise en œuvre du cadre et de la formation des gestionnaires et des employés.



---

### ***La gérance***

Le système de contrôle de la Commission est bien en place, et des comités supervisent les acquisitions, la gestion des ressources humaines et la gestion des finances. On prévoit instituer un conseil de gestion qui se réunira sur une base hebdomadaire et où ces enjeux et autres problèmes d'administration pourront être abordés de façon efficiente. Une récente vérification financière de la Commission a donné l'assurance que de saines pratiques y existent. Un rapport sur la situation financière est préparé régulièrement et déposé à la réunion du Comité de direction, pour fins d'examen. On examine les écarts budgétaires, et les mesures appropriées sont prises. Pour s'assurer que les principes du système de contrôle sont clairs et compréhensibles, d'autres rapports d'étape financiers seront élaborés, et des séances de formation et des ateliers continueront d'être offerts au personnel.

### ***La responsabilisation***

La Commission a révisé son système de délégation de pouvoirs en matière de ressources humaines en décembre 2005 et fera de même pour ses pouvoirs financiers en avril 2006 pour s'assurer que les pouvoirs délégués sont clairs et appropriés. Les accords de responsabilisation des cadres seront modifiés afin que les obligations essentielles y soient clairement précisées et que les suivis périodiques soient effectués au cours de l'année. Aux autres niveaux, des objectifs de rendement sont établis et des appréciations du rendement sont effectuées annuellement pour tous les gestionnaires et le personnel, et des plans individuels d'apprentissage continueront d'être mis au point.

### ***La politique et les programmes***

Ces questions sont abordées en détail dans la section « Analyse par activité de programme ».

### ***Le service axé sur les besoins des citoyens***

La Commission continuera d'élaborer et de réviser ses politiques, ses programmes et ses normes de service, en fonction des consultations menées auprès des partenaires internes et externes et conformément aux dispositions de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. On prévoit que les services offerts aux Canadiens concernant les droits de la personne seront améliorés par suite des synergies propres aux nouveaux modes de collaboration, à la Commission comme dans le système fédéral. La Commission a entrepris une étude sur la satisfaction des clients à l'égard de son processus de médiation en 2005-2006. D'autres types d'études sur la satisfaction de la clientèle sont envisagés actuellement.

Les nouveaux investissements dans la modernisation des applications de gestion électroniques, soit le Système de gestion des plaintes et le Système automatisé de suivi – Équité en emploi, auront tôt ou tard des répercussions sur le plan de la qualité du service en ligne pour les Canadiens. La Commission se dotera, au début de 2006-2007, d'une nouvelle application de gestion des documents qui constituera la base d'un nouveau système de gestion des dossiers.

