



**COMMISSION CANADIENNE  
DES DROITS DE LA PERSONNE**

**2007-2008**

**Rapport sur les plans  
et les priorités**

---

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



---

## Table des matières

|                    |   |    |
|--------------------|---|----|
| <b>SECTION I</b>   | <b>Survol</b> .....   | 1  |
|                    | Message du commissaire .....  | 1  |
|                    | Déclaration de la direction .....   | 3  |
|                    | Tableau de concordance de l'architecture des activités de programmes .....                      | 4  |
|                    | Renseignements sommaires .....  | 5  |
|                    | Plans et priorités .....  | 7  |
| <b>SECTION II</b>  | <b>Analyse des activités de programmes par résultat stratégique</b> ....                        | 11 |
|                    | Analyse par activité de programme .....   | 11 |
| <b>SECTION III</b> | <b>Information additionnelle</b> .....  | 15 |
|                    | Renseignements sur l'organisation .....   | 15 |
|                    | Tableau 1 : Dépenses prévues de la Commission<br>et équivalents temps plein .....               | 16 |
|                    | Tableau 2 : Postes votés et législatifs inscrits<br>dans le Budget principal des dépenses ..... | 17 |
|                    | Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux .....   | 17 |
|                    | Tableau 4 : Besoins en ressources par direction ou secteur .....                                | 17 |
|                    | Tableau 5 : Renseignements sur les dépenses de projets .....                                    | 18 |
|                    | Tableau 6 : Vérifications et évaluations internes .....   | 18 |
| <b>SECTION IV</b>  | <b>Autres sujets d'intérêt</b> .....  | 19 |





---

**SURVOL****Message du commissaire**

---

Depuis 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a apporté d'importants changements à l'ensemble de ses secteurs de programme. Ces changements ont rendu la Commission plus efficiente et plus efficace et lui ont permis de recentrer son modèle de prestation de services sur trois secteurs interreliés : le développement des connaissances, la prévention de la discrimination (y compris les vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi) et le règlement des différends. Un milieu de travail sain, une main-d'œuvre représentative et hautement qualifiée ainsi qu'une bonne gestion des ressources sont également essentiels à notre réussite.

La préoccupation maîtresse de la Commission au cours de l'année qui vient reflétera ce modèle de prestation de services à trois volets. Par l'entremise de son Programme élargi de développement des connaissances, la Commission a l'intention de partager avec les intervenants son savoir dans le domaine des droits de la personne au moyen de recherches, de l'élaboration de politiques, d'initiatives spéciales et de tribunes de discussion. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux enjeux qui ont le plus vaste impact systémique. Nous croyons qu'une meilleure sensibilisation aux droits de la personne entraîne une plus grande compréhension de ces droits et des principes d'équité, laquelle favorise à son tour le respect des droits et des principes par un plus grand nombre de personnes et d'organismes. Par ailleurs, un projet de loi déposé fin 2006 par le gouvernement du Canada vise à abroger l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin de permettre aux Premières nations de se prévaloir de tous les recours du système de protection des droits de la personne. La Commission entreprendra des recherches et lancera des pourparlers avec les Premières nations en 2007-2008 relativement à cette modification à la *Loi* visant notre mandat.

Le Programme de prévention de la discrimination permet à la Commission de travailler avec les employeurs fédéraux ou sous réglementation fédérale en vue de prévenir et de décourager la discrimination ainsi que d'appuyer l'engagement et l'action vers une culture généralisée d'intégration et de respect des droits de la personne. La Commission envisage également la possibilité d'assimiler son travail de vérification à des mesures de prévention. Les vérifications de l'équité en matière d'emploi qui sont menées auprès des employeurs permettent d'établir si ces derniers respectent la loi, en plus d'être la source de pratiques exemplaires en milieu de travail. Ces activités permettent aussi à la Commission de partager connaissances et outils de façon proactive par l'entremise de son site Web et du Conseil consultatif des employeurs. Les modifications envisagées au processus de vérification appuieront d'ailleurs les efforts de prévention de la discrimination en mettant davantage l'accent sur l'importance de démontrer les progrès accomplis vers l'atteinte d'une main-d'œuvre représentative.

---

La Commission continuera à peaufiner et à améliorer son modèle de règlement efficace des différends en matière de droits de la personne. Elle souhaite particulièrement s'attarder à régler les différends le plus tôt possible et à assurer la plus grande efficacité et efficacie du processus de traitement des plaintes. Ainsi, la Commission est en train de fusionner ses services d'accueil et de règlement alternatif des différends, ce qui, notamment, encouragera la résolution des différends avant même le dépôt d'une plainte. La Commission continuera de profiter des occasions de prendre part aux dossiers qui feront jurisprudence devant le Tribunal canadien des droits de la personne, les cours fédérales et les autres tribunaux, afin de préciser la loi et de contribuer à l'avancement des droits de la personne.

Les progrès importants accomplis pour éliminer l'arriéré de plaintes et redéfinir nos priorités en vue de mieux équilibrer tous les éléments de notre mandat législatif ont été remarqués sur la scène internationale. La Commission a étudié diverses demandes voulant qu'elle assume un plus grand rôle sur les tribunes des Nations Unies à une époque où le besoin d'institutions solides et indépendantes de défense des droits de la personne n'a jamais été aussi criant. La Commission a accepté l'invitation de présider le Comité international de coordination des institutions nationales des droits de l'homme, qui vise à renforcer les institutions des droits de la personne partout dans le monde.

Permettez-moi de conclure en soulignant que le personnel et la culture de la Commission sont les véritables moteurs de notre succès. Depuis mon arrivée ici, j'ai pu observer un degré exemplaire d'engagement et un véritable intérêt à poursuivre dans la voie de l'innovation. Je suis persuadé que les années à venir recèlent tout autant de possibilités que celles écoulées.

---

David Langtry  
Commissaire

## Déclaration de la direction

---

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2007-2008 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 2007-2008 : 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 Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur les résultats stratégiques et sur l'architecture des activités de programmes de la Commission qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- 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.

---

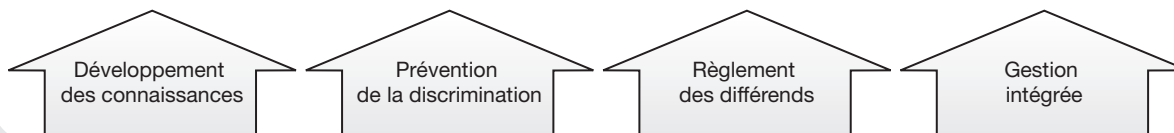
Hélène Goulet  
Secrétaire générale

## Tableau de concordance de l'architecture des activités de programmes

### NOUVELLE STRUCTURE DE L'AAP

#### Résultat stratégique

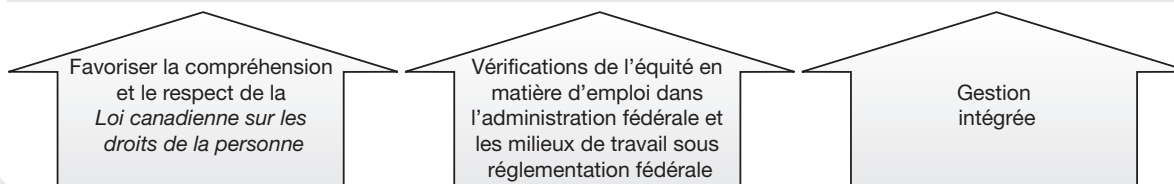
Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



### STRUCTURE ANTÉRIEURE DE L'AAP

#### Résultat stratégique

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



2007-2008

| (en milliers de dollars)  | Développement des connaissances | Prévention de la discrimination | Règlement des différends | Total     |
|---|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------|
| Favoriser la compréhension et le respect de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>                                  | 5 035 \$                        | 3 380 \$                        | 11 771 \$                | 20 186 \$ |
| Vérifications de l'équité en matière d'emploi dans l'administration fédérale et les milieux de travail sous réglementation fédérale | –                               | 3 086 \$                        | –                        | 3 086 \$  |

Depuis ses débuts, la Commission applique séparément les deux lois qui régissent son travail, soit la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une distinction que traduisait sa précédente architecture des activités de programmes (AAP). À la suite d'améliorations importantes à ses programmes, la Commission a appris qu'il était possible de rapprocher les activités liées à l'application de ces deux lois et d'apporter des améliorations pratiques favorables aux droits de la personne dans l'administration fédérale et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. En 2005, la Commission a complété un processus de



restructuration afin de mieux s'acquitter de son mandat et de consolider les changements entrepris depuis trois ans. Afin de refléter cette transformation, elle a demandé et obtenu l'autorisation d'adopter une nouvelle structure pour l'architecture de ses activités de programmes, laquelle décrit mieux son travail et son mandat.

## Renseignements sommaires

La Commission canadienne des droits de la personne 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 gracée.

La Commission a également pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de veiller à la concrétisation de l'égalité en milieu de travail et de remédier aux conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

La Commission compte actuellement un commissaire à temps plein ainsi que quatre commissaires à temps partiel. Le processus de dotation du poste de président ou présidente de la Commission est en cours. Les commissaires à temps plein sont nommés pour une durée maximale de sept ans et les commissaires à temps partiel, pour une durée maximale de trois ans. Le commissaire à temps plein est chargé du fonctionnement de la Commission et il est appuyé en cela par la secrétaire générale.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 23 272 \$ | 22 490 \$ | 22 340 \$ |

### Ressources humaines (ETP)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 200       | 202       | 202       |

### Priorités de la Commission

| Priorité   | Type       |
|--|------------|
| Offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne   | Permanente |
| Améliorer, élargir et intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination | Permanente |
| Offrir un processus efficace de règlement des différends   | Permanente |

## Activités de programmes par résultat stratégique

| Activité de programme   | Résultats prévus  | Dépenses prévues<br>(en milliers de dollars) |           |           | Contribue à la<br>priorité suivante   |
|---|---|--|-----------|-----------|---|
|   |   | 2007-2008                                    | 2008-2009 | 2009-2010 |   |
| <b>Résultat stratégique :</b> Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect 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> . |   |  |           |           |   |
| Développement des connaissances   | Compréhension et respect des lois grâce à la recherche, aux politiques, à l'analyse des lois et des conseils juridiques, à la réglementation, aux initiatives stratégiques, à la mobilisation des intervenants par le partage des connaissances et la sensibilisation, et au Programme national autochtone. | 5 035 \$                                     | 4 707 \$  | 4 681 \$  | Offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne.   |
| Prévention de la discrimination   | Engagement des ministères fédéraux et des organismes sous réglementation fédérale à mettre en valeur les droits de la personne ainsi que les principes et pratiques d'équité par le partage des connaissances, les pratiques exemplaires et l'élimination des obstacles.                                    | 6 466 \$                                     | 6 300 \$  | 6 265 \$  | Améliorer, élargir et intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination. |
| Règlement des différends  | Établissement d'un processus de règlement des différends rapide, efficace et qui utilise bien les ressources.   | 11 771 \$                                    | 11 483 \$ | 11 394 \$ | Offrir un processus efficace de règlement des différends.   |

## Plans et priorités

---

### **PRIORITÉ** Offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne

Le domaine des droits de la personne ne cesse d'évoluer. Pour rester à la fine pointe des connaissances, la Commission doit prévoir et comprendre les mutations et les tendances qui apparaissent dans la société canadienne et à l'échelle internationale. Le Programme de développement des connaissances suscitera la discussion et influencera l'opinion de la société canadienne en matière de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi. Cette priorité comprend l'exécution du Programme national autochtone.

#### **Plans**

- Élaborer des politiques, offrir des conseils et des analyses juridiques et créer un cadre pour l'élaboration de règlements et de lignes directrices.
- Élaborer et exécuter le Programme national autochtone. Cela signifie, entre autres, favoriser l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin que les Premières nations puissent se prévaloir de tous les recours du système de protection des droits de la personne.
- Effectuer des recherches sur les grands enjeux dans le domaine des droits de la personne.
- Réaliser des projets stratégiques sur des enjeux systémiques.

### **PRIORITÉ** Améliorer, élargir et intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination

La Commission cherche à mieux faire respecter les droits de la personne en encourageant les employeurs à adhérer aux principes d'égalité et d'intégration. Le Programme de prévention de la discrimination repose sur la collaboration avec les employeurs dans le cadre d'activités de prévention et d'équité en matière d'emploi pour corriger les comportements discriminatoires et accomplir des progrès raisonnables vers la représentation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

#### **Plans**

- Regrouper et renforcer les initiatives de prévention chez les employeurs, les fournisseurs de services et les autres organismes concernés, ainsi qu'entre eux.
- Simplifier le processus de vérification pour le rendre plus efficace et efficient.
- Concevoir et diffuser des outils de communication, de la documentation et des listes de pratiques exemplaires et d'experts-conseils afin d'appuyer la prévention de la discrimination et l'égalité des chances.

---

## **PRIORITÉ** 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 dans les milieux de travail de l'administration fédérale et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Ces dernières années, la Commission a réorienté sa préoccupation centrale vers le règlement alternatif des différends et la participation aux affaires de discrimination faisant jurisprudence devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres organes judiciaires.

### ***Plans***

- Effectuer un meilleur tri des plaintes, améliorer le renvoi vers d'autres recours et promouvoir la résolution des différends avant qu'une plainte ne soit déposée.
- Améliorer le rendement en décelant et en réglant les questions qui pourraient avoir une incidence sur la rapidité, l'efficacité et l'efficacité du traitement des plaintes.
- Prendre part aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne, des cours fédérales et des autres tribunaux administratifs dans les dossiers qui feront jurisprudence et qui aideront ainsi à préciser le droit et à faire avancer les droits de la personne dans l'ensemble de la population canadienne.

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

La Commission continue à rechercher l'excellence dans ses trois programmes clés, soit le développement des connaissances, la prévention de la discrimination et le règlement des différends. La synergie maximale entre ces trois activités forme le cadre à la base de l'exécution de notre mandat. Les connaissances et l'expérience acquises grâce à ces efforts sont partagés tant au pays qu'à l'échelle internationale.

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 les initiatives de la Commission sont souvent tributaires de parties extérieures. Au nombre des facteurs qui influent sur l'efficacité et l'efficacité du travail de la Commission, mentionnons :

- l'impact inconnu qu'aurait l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur les ressources de la Commission;
- les répercussions possibles de l'examen prochain de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le Parlement;
- une hausse possible du nombre de rapports de non-conformité à l'équité en matière d'emploi en raison des délais plus courts prévus au nouveau cycle de vérification simplifié;
- le manque de capacité de la Commission pour répondre à toutes les attentes des intervenants;

- l'augmentation de la charge de travail à la suite de la réponse du gouvernement au rapport du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004. Le gouvernement met l'accent sur le rôle de médiation et d'enquête de la Commission dans les dossiers de plaintes de disparité salariale;
- le retard des réponses des plaignants et des mis en cause;
- les délais avant les audiences du Tribunal ainsi que la durée des audiences.

À l'échelle du gouvernement, les principaux défis et risques auxquels fait face la Commission sont les suivants :

- 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 d'un personnel compétent et spécialisé dans un milieu concurrentiel;
- la prestation d'outils de travail et de séances de formation abordables pour favoriser l'innovation tout en continuant à fonctionner efficacement.

### ***Travail de la Commission et rendement du Canada***

Le résultat stratégique de la Commission s'harmonise à celui du gouvernement du Canada, qui consiste à créer « une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale ». Les activités de la Commission encouragent la compréhension sociale de l'égalité et des obstacles à supprimer. Le gouvernement du Canada s'est fixé des indicateurs de rendement pour 2006 en regard des « attitudes à l'égard de la diversité » publiés dans *Le rendement du Canada 2006* ([www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/06/cp-rc\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/06/cp-rc_f.asp)). Le travail de la Commission favorise les indicateurs gouvernementaux que sont la tolérance personnelle et l'appui de l'action positive et de l'équité en emploi.



## ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES 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 et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

#### Activité de programme

A. Développement des connaissances : Concevoir des produits d'information, notamment des politiques et des études, à l'intention de la Commission, des principaux intervenants et de la population canadienne afin de favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

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

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 5 035 \$  | 4 707 \$  | 4 681 \$  |

#### Ressources humaines (ETP)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 37        | 36        | 36        |

#### Description

Le Centre du savoir est responsable de la recherche, de l'analyse des lois et des conseils juridiques, de la réglementation, de l'élaboration des politiques, des initiatives stratégiques, de la mobilisation des intervenants par le partage des connaissances et la sensibilisation ainsi que de la prestation du Programme national autochtone. De plus, il surveille les tendances en matière de droits de la personne et évalue l'impact des initiatives gouvernementales et internationales sur le travail de la Commission. Son objectif est de créer et 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.

Cette activité de programme appuie la priorité de la Commission qui consiste à offrir un programme de développement des connaissances sur les droits de la personne. Les résultats prévus sont la réalisation d'études et de produits d'information sur les droits de la personne afin de favoriser la compréhension et l'acceptation de ces droits.

| Résultats prévus  | Indicateurs de rendement  |
|---|---|
| Compréhension et respect des lois grâce à la recherche, aux politiques, à l'analyse des lois et des conseils juridiques, à la réglementation, aux initiatives stratégiques, à la mobilisation des intervenants par le partage des connaissances et la sensibilisation, et à l'exécution du Programme national autochtone. | <ul style="list-style-type: none"> <li>De nouvelles politiques, lignes directrices ou réglementations appuient la prestation de services au sein de la Commission et de la communauté des intervenants.</li> <li>Les conseils juridiques sont donnés promptement et aident les commissaires à prendre leurs décisions.</li> <li>Des indicateurs de rendement sont élaborés et maintenus pour l'ensemble de la Commission.</li> <li>De nouvelles initiatives stratégiques appuient les priorités énoncées dans les plans d'activités.</li> </ul> |

## Activité de programme

**B.** Prévention de la discrimination : Nouer le dialogue avec les principaux intervenants dans le but de prévenir la discrimination dans les milieux de travail et les centres de services sous réglementation fédérale, d'accroître l'intérêt à l'égard des droits de la personne et de favoriser la compréhension et l'acceptation de ces droits.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 6 466 \$  | 6 300 \$  | 6 265 \$  |

### Ressources humaines (ETP)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 60        | 60        | 60        |

### Description

La Commission travaille auprès des organisations sous réglementation fédérale afin de repérer les secteurs où des améliorations sont nécessaires pour créer des milieux de travail et des centres de prestation de services qui intègrent une culture des droits de la personne. La Commission offre information et aide aux employeurs et aux fournisseurs de services afin que ces derniers comprennent mieux leurs obligations en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et leurs responsabilités quant à l'application des principes liés aux droits de la personne. De plus, la Commission travaille en collaboration avec les organismes centraux pour promouvoir les droits de la personne dans l'ensemble de l'administration fédérale.



La Commission a aussi pour mandat d'effectuer des vérifications dans les milieux de travail pour s'assurer que les obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont respectées. Ces vérifications permettent à la Commission de faire connaître aux employeurs les pratiques de recrutement et d'avancement qui contribuent le plus à assurer l'égalité en milieu de travail pour les groupes désignés. La Commission revoit actuellement les résultats de ses vérifications depuis l'adoption de la législation en 1986, en vue de l'examen parlementaire quinquennal prévu en 2007.

Cette activité de programme appuie la priorité de la Commission qui consiste à améliorer, à élargir et à intégrer les initiatives de prévention et les activités d'équité en matière d'emploi du Programme de prévention de la discrimination.

| Résultats prévus   | Indicateurs de rendement   |
|--|--|
| Engagement des ministères fédéraux et des organismes sous réglementation fédérale à mettre en valeur les principes et les pratiques de droits de la personne et d'équité à l'aide du partage des connaissances, des pratiques exemplaires et de l'élimination des obstacles. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre et pourcentage d'employeurs ayant fait l'objet d'une vérification.</li> <li>• Augmentation du pourcentage de représentation des groupes désignés sous-représentés dans les organisations vérifiées.</li> <li>• Hausse du nombre de différends en matière de droits de la personne réglés à la source dans les ministères et organismes signataires d'un protocole d'entente avec la Commission.</li> </ul> |

### Activité de programme

C. Règlement des différends : Résolution de plaintes individuelles de discrimination déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale afin de favoriser la compréhension et le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 11 771 \$ | 11 483 \$ | 11 394 \$ |

### Ressources humaines (ETP)

| 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 |
|-----------|-----------|-----------|
| 103       | 106       | 106       |

### Description

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission traite les allégations de discrimination de la part d'employeurs et de fournisseurs de services sous réglementation fédérale lorsqu'elles ont trait à l'un des 11 motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi*. Les allégations de discrimination sont vérifiées afin de s'assurer que les cas relèvent bien de la compétence de la Commission; les personnes peuvent être invitées à utiliser d'autres recours, comme une procédure de règlement des griefs. Les parties sont ensuite invitées à tenter d'en parvenir à un règlement, soit avant le dépôt d'une plainte, soit immédiatement après. Si la question

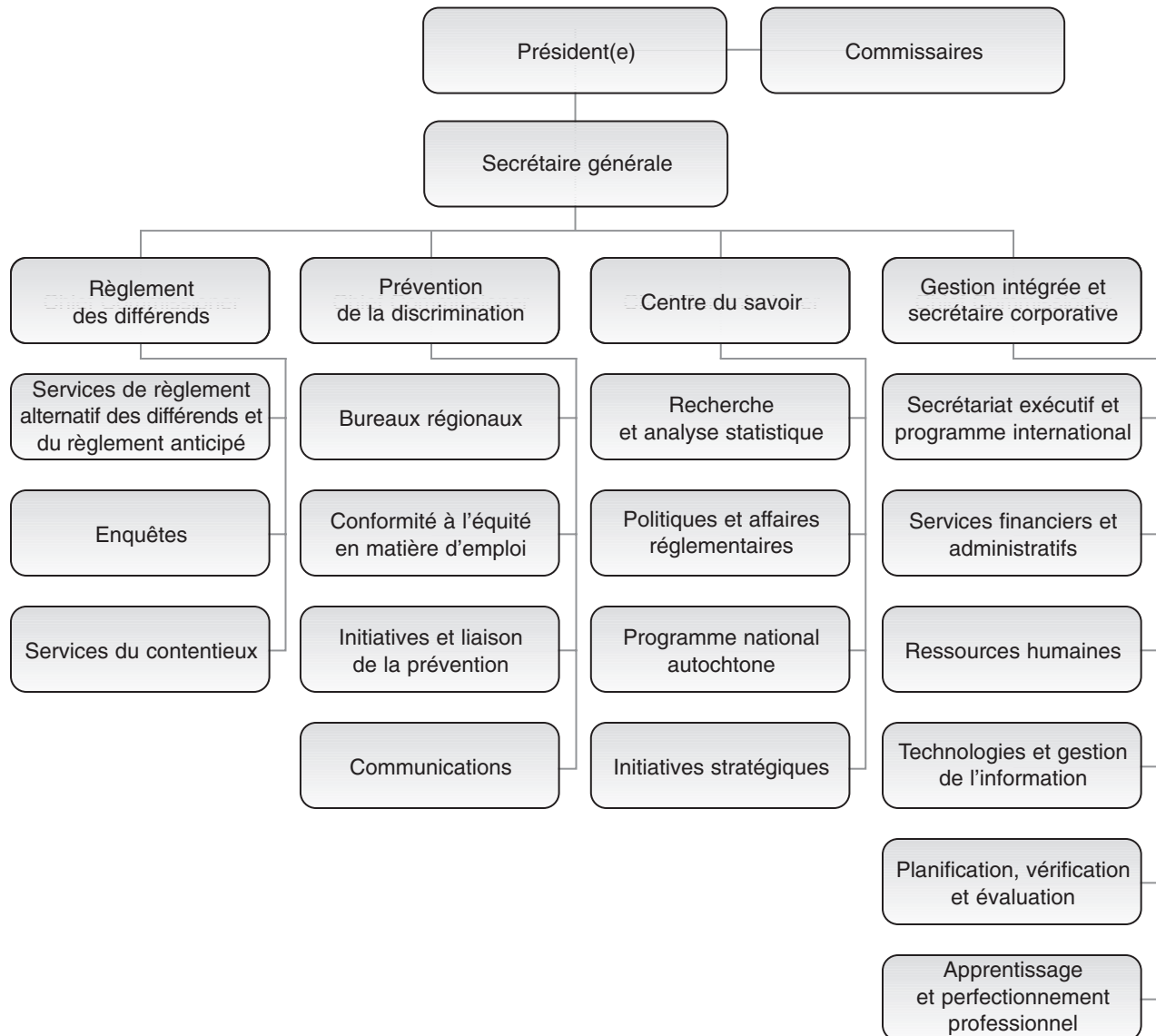
---

ne peut être réglée, la plainte fait l'objet d'une enquête et est présentée aux commissaires qui rendent l'une ou l'autre des décisions suivantes : rejet, renvoi à la conciliation ou renvoi devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour une enquête plus approfondie. Le dossier peut alors faire l'objet d'audiences devant le Tribunal. Tout au long du processus de plainte, les parties ont accès à des modes de règlement alternatif des différends, comme la médiation et la conciliation.

| <b>Résultats prévus</b>   | <b>Indicateurs de rendement</b>  |
|---|--|
| Un processus de règlement des différends rapide, efficace et qui utilise bien les ressources. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de dossiers</li><li>• Équilibre entre le nombre de nouvelles plaintes et le nombre de plaintes réglées.</li><li>• Âge moyen des dossiers actifs.</li><li>• Normes de service en place et surveillées.</li><li>• Pourcentage de dossiers réglés tôt, avant le dépôt d'une plainte.</li><li>• Pourcentage de dossiers réglés à l'étape de la médiation ou de la conciliation.</li></ul> |

## INFORMATION ADDITIONNELLE

## Renseignements sur l'organisation



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

| (en milliers de dollars)  | Prévisions<br>des dépenses<br>2006-2007* | Dépenses<br>prévues<br>2007-2008 | Dépenses<br>prévues<br>2008-2009 | Dépenses<br>prévues<br>2009-2010 |
|---|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Développement des connaissances   | 3 267                                    | 5 871                            | 5 482                            | 5 482                            |
| Prévention de la discrimination   | 4 911                                    | 6 548                            | 6 457                            | 6 457                            |
| Règlement des différends  | 12 827                                   | 8 693                            | 8 701                            | 8 701                            |
| <b>Total du Budget principal des dépenses</b>   | <b>21 005</b>                            | <b>21 112</b>                    | <b>20 640</b>                    | <b>20 640</b>                    |
| <i>Rajustements :</i>   |  |                                  |                                  |                                  |
| Économies du Comité d'examen<br>des dépenses – Approvisionnement                        |  |                                  |                                  |                                  |
| Développement des connaissances   | (6)                                      | –                                | –                                | –                                |
| Prévention de la discrimination   | (9)                                      | –                                | –                                | –                                |
| Règlement des différends  | (25)                                     | –                                | –                                | –                                |
| Budget supplémentaire des dépenses  |  |                                  |                                  |                                  |
| Report du budget de fonctionnement  | 1 005                                    | –                                | –                                | –                                |
| Abrogation de l'article 67 de la<br><i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> | –  | 2 160                            | 1 850                            | 1 700                            |
| Crédit 15 du Conseil du Trésor  |  |                                  |                                  |                                  |
| Financement des augmentations salariales<br>découlant des conventions collectives       | 107                                      | –                                | –                                | –                                |
| <i>Total des rajustements</i>   | <i>1 072</i>                             | <i>2 160</i>                     | <i>1 850</i>                     | <i>1 700</i>                     |
| <b>Total des dépenses prévues</b>   | <b>22 077</b>                            | <b>23 272</b>                    | <b>22 490</b>                    | <b>22 340</b>                    |
| Total des dépenses prévues  | 22 077                                   | 23 272                           | 22 490                           | 22 340                           |
| Plus : Coût des services reçus à titre gracieux   | 3 265                                    | 3 187                            | 3 186                            | 3 186                            |
| <b>Total des dépenses pour la Commission</b>  | <b>25 342</b>                            | <b>26 459</b>                    | <b>25 676</b>                    | <b>25 526</b>                    |
| <b>Équivalents temps plein</b>  | <b>183</b>                               | <b>200</b>                       | <b>202</b>                       | <b>202</b>                       |

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

L'augmentation de 1,2 M\$ des dépenses totales prévues pour 2007-2008, par rapport à celles de 2006-2007, est principalement attribuable à :

- une réduction de 1,0 M\$ due au report de fonds reçu dans le budget supplémentaire des dépenses A;
- une augmentation de 2,2 M\$ due au financement découlant de l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La diminution de 0,8 M\$ des dépenses totales prévues en 2008-2009, par rapport à celles de 2007-2008, est principalement attribuable à :

- une réduction de 0,5 M\$ due au financement temporaire reçu pour le développement d'une infrastructure électronique, mesure qui prendra fin en mars 2008. Ce financement représente un report de fonds de 2006-2007 causé par un délai dans la mise en œuvre;
- une réduction de 0,3 M\$ du financement concernant l'abrogation éventuelle de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## Tableau 2 : Postes votés et législatifs inscrits dans le Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

| Poste voté ou législatif        | Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif           | Budget principal 2007-2008 | Budget principal 2006-2007 |
|---------------------------------|--|----------------------------|----------------------------|
| 10                              | Dépenses du programme                                      | 18 785                     | 18 643                     |
| (L)                             | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 2 327                      | 2 362                      |
| <b>Total pour la Commission</b> |  | <b>21 112</b>              | <b>21 005</b>              |

L'augmentation de 107 000 \$ du Budget principal des dépenses en 2007-2008, par rapport à celui de 2006-2007, est attribuable en majeure partie à l'augmentation de la rémunération découlant des conventions collectives signées au 31 juillet 2006.

## Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)

2007-2008

|  |              |
|--|--------------|
| Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  | 2 301        |
| Contributions de l'employeur au régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | 881          |
| Indemnisation des accidentés du travail assurée par Ressources humaines et Développement social Canada                               | 5            |
| <b>Total des services reçus à titre gracieux en 2007-2008</b>  | <b>3 187</b> |

## Tableau 4 : Besoins en ressources par direction ou secteur

2007-2008

| (en milliers de dollars)  | Développement des connaissances | Prévention de la discrimination | Règlement des différends | Total des dépenses prévues |
|---|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Bureaux de la direction   | 163                             | 208                             | 372                      | 743                        |
| Direction générale du règlement des différends                      | –                               | –                               | 7 005                    | 7 005                      |
| Direction générale de la prévention de la discrimination            | 502                             | 4 697                           | 1 132                    | 6 331                      |
| Centre du savoir  | 3 391                           | 90                              | 714                      | 4 195                      |
| Direction générale de la gestion intégrée et secrétaire corporative |                                 |                                 |                          |                            |
| Direction générale de la gestion intégrée                           | 892                             | 1 146                           | 2 086                    | 4 124                      |
| Secrétaire corporative  | 87                              | 325                             | 462                      | 874                        |
| <b>Total pour la Commission</b>                                     | <b>5 035</b>                    | <b>6 466</b>                    | <b>11 771</b>            | <b>23 272</b>              |

Note : Ces chiffres reflètent les ajustements effectués à la suite de l'allocation budgétaire révisée pour 2007-2008, conformément à la nouvelle structure opérationnelle mise en œuvre depuis novembre 2005.

**Tableau 5 : Renseignements sur les dépenses de projets**

| (en milliers de dollars)  | Coût total<br>estimatif<br>actuel | Prévisions<br>des dépenses<br>jusqu'au<br>31 mars 2007 | <b>Dépenses<br/>prévues<br/>2007-2008</b> | Dépenses<br>prévues<br>2008-2009 | Dépenses<br>prévues<br>2009-2010 | Besoins<br>pour les<br>exercices<br>ultérieurs |
|---|-----------------------------------|--|---|----------------------------------|----------------------------------|--|
| Règlement des différends  |                                   |  |   |                                  |                                  |  |
| Projet des technologies de la<br>gestion des cas, Étape 4 : mise<br>en œuvre du Système de gestion<br>des plaintes et des vérifications | 1 400                             | 950  | 450                                       | –                                | –                                | –  |

**Tableau 6 : Vérifications et évaluations internes**

| <b>Vérifications et évaluations internes prévues*</b>              | <b>Début prévu</b> | <b>Achèvement<br/>prévu</b> |
|--|--------------------|-----------------------------|
| Étude d'évaluation du Programme de prévention de la discrimination | 2007               | 2008                        |

\* La Commission examine actuellement ses fonctions de vérification interne et d'évaluation à la suite de la mise en application de la Politique du Conseil du Trésor sur la vérification interne (2006) et en prévision de l'adoption d'une politique en matière d'évaluation en 2007.

---

**AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT****Gestion intégrée**

---

La Direction générale de la gestion intégrée comprend les services suivants : services financiers et administratifs, ressources humaines, apprentissage et perfectionnement, planification, vérification et évaluation, technologies et gestion de l'information, accès à l'information et protection des renseignements personnels et secrétariat de la Commission. La Direction générale est aussi responsable du Programme international. La Commission a préparé et soumis un rapport d'étape en regard de l'ensemble des critères du Cadre de responsabilisation de gestion du gouvernement; elle attend les résultats de l'évaluation du Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Programme international**

Depuis ses débuts, la Commission joue un rôle de premier plan sur diverses tribunes internationales et produit des résultats concrets et globaux qui mettent de l'avant les priorités du gouvernement canadien en matière d'affaires étrangères et de développement international. Ces dernières années, la Commission a axé ses efforts sur la réforme de sa structure et de ses processus afin de rehausser son efficience et sa crédibilité à l'échelle nationale. Par conséquent, elle est dorénavant mieux placée pour revoir son engagement sur la scène internationale. Bien que l'envergure des activités possibles soit vaste, la Commission élaborera une approche stratégique selon laquelle elle axera ses efforts là où son expertise permet l'utilisation optimale de ses ressources et appuie les priorités générales du gouvernement du Canada dans le domaine des droits humains internationaux.

**Cadre de responsabilisation de gestion*****Gouvernance et orientation stratégique***

En 2006-2007, la Commission a modifié l'architecture de ses activités de programmes afin de mieux refléter ses activités. Elle s'est aussi dotée d'un calendrier de planification relatif aux principales activités de planification et d'établissement de rapports à l'échelle du gouvernement. Tous les ans, la Commission définit des priorités stratégiques pour les trois années suivantes, ainsi que des priorités opérationnelles pour le prochain exercice. Les progrès généraux à cet égard sont surveillés de diverses façons, notamment par la présentation de rapports mensuels aux commissaires.

---

### ***Valeurs de la fonction publique***

La Commission est déterminée à atteindre des normes supérieures au chapitre de l'éthique. Les ententes de rendement de tous les cadres supérieurs et de l'avocat-conseil comportent toutes des objectifs portant sur le leadership dans la promotion des valeurs et de l'éthique au travail. La Commission continuera d'obtenir une rétroaction de ses employés concernant les problèmes en milieu de travail. Par exemple, le Programme de rétroaction au départ de l'employé fournit des renseignements utiles pour évaluer le milieu de travail de la Commission et cibler les secteurs à améliorer. Des coordonnateurs chargés des questions de harcèlement et de divulgation des actes fautifs sont également en poste.

### ***Apprentissage, innovation et gestion du changement***

La Commission possède une stratégie d'apprentissage et tous les employés sont invités à établir leur plan individuel d'apprentissage. Les évaluations des plans individuels de l'année précédente permettent de consolider les plans à venir pour ce qui concerne les besoins individuels et organisationnels.

### ***Résultats et rendement***

Étant donné les modifications apportées à sa structure organisationnelle, la Commission réexaminera son Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats ainsi que son Cadre de gestion du rendement. Elle est également en voie de normaliser ses rapports de rendement au Parlement et d'élaborer des « tableaux de bord » pour le rendement interne. Ces derniers permettront de détecter rapidement les secteurs qui doivent faire l'objet d'une attention particulière si l'organisme veut atteindre ses objectifs de rendement. En outre, la Commission remodelera son système financier en 2007-2008 afin de pouvoir établir des rapports sur les résultats d'activités tant des directions générales que des programmes.

### ***Ressources humaines***

La Commission a répondu à toutes les exigences de base de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Au cours de la prochaine période de référence, l'accent sera mis sur l'élaboration de stratégies pour combler les écarts ciblés entre les compétences de la main-d'œuvre actuelle et celles nécessaires pour atteindre les objectifs à long terme. Étant donné qu'un grand nombre d'employés seront admissibles à la retraite au cours des trois prochaines années, on insistera sur le transfert des connaissances et la planification de la relève. Un programme visant à assurer le bien-être en milieu de travail est en cours d'élaboration et sera en place d'ici la prochaine période de référence.



### ***Gestion des risques***

En 2006-2007, la Commission a mis la dernière main à sa politique et à son cadre de gestion des risques. Les gestionnaires ont reçu la formation nécessaire et des outils ont été élaborés et diffusés afin d'aider à intégrer l'analyse des risques à la planification et à la prise de décisions. En 2007-2008, la Commission prévoit réviser son profil de risque afin que les principaux secteurs à risque et les stratégies d'atténuation restent à jour.

### ***Gérance***

Depuis 2003, la Commission conçoit des plans de vérification en fonction des risques. À la lumière de la Politique du Conseil du Trésor sur la vérification interne, mise à jour en 2006, la Commission est en train de revoir son approche de la vérification et de l'évaluation et d'étudier des options d'avenir dans ces secteurs. En 2007-2008, une ligne de conduite sera adoptée afin que la Commission s'acquitte de ses responsabilités et que la haute direction soit assurée que des contrôles internes sont en place et fonctionnent bien.

### ***Responsabilisation***

En 2006-2007, tous les cadres supérieurs et intermédiaires ont rempli le formulaire d'évaluation des connaissances en ligne, lequel permet de vérifier les délégations de pouvoir de signature. La Commission est en voie de réviser ses pouvoirs et ses délégations de pouvoir dans le domaine de la gestion des ressources financières et humaines. Tous les gestionnaires recevront une formation sur les nouvelles délégations de pouvoir visant à consolider la responsabilisation. Des ententes de rendement et des évaluations de rendement sont effectuées tous les ans pour les gestionnaires et le personnel. Les ententes de responsabilité conclues avec les cadres supérieurs sont vérifiées tous les trimestres par la secrétaire générale.

### ***Service axé sur les citoyens***

La Commission élaborera une stratégie de mobilisation des intervenants afin d'orienter l'élaboration de politiques, de programmes et de services. Une stratégie distincte sera élaborée concernant l'abrogation possible de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui permettrait aux membres des Premières nations de se prévaloir de tous les recours du système de protection des droits de la personne. Les investissements que fait la Commission pour moderniser ses applications de gestion électroniques, soit le Système de gestion des plaintes et le Système automatisé de suivi – Équité en emploi, contribuent à améliorer le service offert en ligne aux Canadiens et aux Canadiennes.