



Rapport sur les résultats ministériels

Commission canadienne des droits de la personne

2017-2018

L'honorable Jody Wilson-Raybould, C.P., c.r., députée
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

© Sa Majesté la reine du chef du Canada,
représentée par la ministre de la Justice, 2018.

N° de catalogue : HR2-2018F-PDF
ISSN : 2561-1259

Table des matières

Message de la présidente	3
Aperçu de nos résultats	5
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités.....	7
Raison d'être	7
Mandat et rôle	7
Contexte opérationnel et principaux risques	9
Contexte opérationnel.....	9
Principaux risques	10
Résultats : ce que nous avons accompli	13
Responsabilités essentielles	13
Mobilisation et promotion des intérêts	13
Description	13
Résultats.....	13
Plaintes relatives aux droits de la personne	15
Description	15
Résultats.....	15
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	19
Description	19
Résultats.....	19
Services internes	21
Description	21
Résultats.....	21
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	25
Dépenses réelles.....	25
Ressources humaines réelles	26
Dépenses par crédit voté.....	26
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	27
États financiers et faits saillants des états financiers	27
États financiers	27
Faits saillants des états financiers	27

Renseignements supplémentaires	29
Renseignements ministériels.....	29
Profil organisationnel	29
Cadre de présentation de rapport.....	29
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	30
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	30
Dépenses fiscales fédérales	30
Coordonnées de l'organisation	30
Annexe : définitions	31
Notes de fin de d'ouvrage	35

Message de la présidente

L'exercice 2017-2018 est une année notamment marquée par d'importants progrès au niveau des droits de la personne au Canada. Pendant que nous célébrons le 40^e anniversaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne avec des partenaires, des intervenants et des défenseurs des droits de la personne, nous avons aussi dû composer avec une augmentation sans précédent du nombre de plaintes de la part de personnes qui se sentaient lésées.



Le Symposium sur les droits de la personne de 2017 nous a donné l'opportunité de réfléchir aux progrès réalisés, ainsi qu'aux obstacles et aux possibilités créés par les différentes étiquettes que les gens s'attribuent les uns aux autres. Cet événement nous a aussi rappelé le chemin qui reste à parcourir pour offrir à tout le monde au Canada les mêmes chances de s'épanouir dans une société diversifiée et inclusive.

Au cours de la dernière année, toutes nos démarches ont eut comme objectif de mettre la personne au coeur de nos actions avant tout. Afin de mettre en lumière les enjeux actuels, nous avons multiplié nos moyens de communication avec tout le monde en créant notamment des vidéos et en mettant à profit les plateformes de nos médias sociaux. Nous avons contribué à améliorer l'accès à la justice en facilitant la recherche de renseignements sur les droits de la personne et le dépôt des plaintes. Ce faisant, nous avons modernisé notre infrastructure de façon à mieux protéger la vie privée et la sécurité des renseignements personnels.

Nous avons mis en œuvre plusieurs recommandations Lean permettant d'améliorer la prestation de services à certaines des personnes les plus vulnérables au pays. Nous avons mis en place un système de plaintes en ligne et ainsi amélioré l'accès à la justice pour tout le monde. Ces mesures ont toutefois eu comme conséquence d'augmenter la pression sur l'organisation puisque nous faisons face à un nombre sans précédent de plaintes et ce dans un contexte où nos ressources sont limitées depuis plusieurs années.

Afin d'améliorer de façon significative la prestation de services et l'accès à la justice pour tous, il est impératif que la Commission puisse investir dans ses systèmes au niveau des technologies de l'information et de la gestion de données. Actuellement, la Commission n'a pas les ressources financières pour ce faire. Ces investissements permettraient notamment de mieux répondre aux enjeux actuels relatifs aux droits de la personne notamment en matière d'accessibilité, d'inclusion et de harcèlement, particulièrement en ce qui a trait aux plus vulnérables et à la classe moyenne. Ceci permettrait aussi la mise en place de services interactifs tout en appuyant les priorités du gouvernement en matière de diversité, d'ouverture et de transparence.



En 2017-2018, nous nous sommes exprimés plus ouvertement que jamais et avons identifié un certain nombre de questions urgentes et émergentes relatives aux droits de la personne. Nous avons donné des conseils aux parlementaires sur diverses questions et mesures législatives, comme l'accessibilité, le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, le racisme systémique, la discrimination religieuse, l'isolement cellulaire et la détention des migrants.

La Commission a été beaucoup sollicitée pour donner son avis d'expert en matière des droits de la personne comme rarement auparavant. Dans bien des cas, les recommandations de la Commission ont été non seulement acceptées, mais incluses dans le libellé même de la loi.

Cette année, la Commission a compilé les résultats de vérification des trois dernières années pour créer une base de données sur les obstacles à l'emploi ayant un impact négatif pour les quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Nous avons consulté les employeurs sur la façon de mieux nous acquitter de notre mandat de vérification. À partir de ces données, nous avons élaboré un modèle de vérification axé sur les enjeux et mis en place un projet pilote de vérification de l'emploi des personnes Autochtones dans le secteur bancaire et financier.

Je suis très fière de ce que nous avons accompli cette année et ce en dépit des importants défis que nous posent nos ressources et de la pression sur l'organisation. Je suis grandement reconnaissante envers les membres de mon équipe pour leur dévouement indéfectible au service des gens. Cette année encore, ils ont donné tout ce qu'ils pouvaient pour rendre cela possible.

De concert avec nos partenaires, les intervenants et l'équipe de la Commission, et grâce à chacune des décisions que nous prenons priorisant les personnes au lieu des processus, et des mesures que nous adoptons, nous nous efforçons de contribuer à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement peu importe son identité.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente



Aperçu de nos résultats

Dépenses réelles totales de la Commission pour 2017-2018 : 22 907 295 \$

Total des équivalents temps plein réels de la Commission pour 2017-2018 : 180

1. Résultats : Célébration du 40^e anniversaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Les 27 et 28 septembre 2018, la Commission a organisé un symposium sur les droits de la personne pour célébrer le 40^e anniversaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le symposium visait à remettre en question notre façon de penser et notre comportement à l'égard des étiquettes. Parmi les participants de partout au pays se trouvaient des défenseurs des droits de la personne, des universitaires, des employeurs, des avocats et des citoyens engagés. Les participants ont appris comment utiliser les outils d'éducation de droits de la personne, afin de mobiliser les jeunes et les habiliter à « aller au-delà des étiquettes » et afin de promouvoir le respect de la diversité dans leur communauté. Les participants se sont penchés sur les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ2I. Ils ont réfléchi à la nécessité d'aller au-delà du concept d'accepter les accommodements. Ils ont réfléchi à l'importance d'un cadre des droits de la personne qui tient compte de l'intersectionnalité des divers motifs de discrimination.

Les participants ont découvert les formes que prennent les inégalités sociales et économiques et ils ont identifié les populations qui en sont affectées. Ils ont également participé à l'exercice KAIROS Blanket^{MD}, une expérience d'apprentissage interactive qui vise à favoriser la compréhension de notre histoire commune en tant que peuples autochtones et non autochtones. Ce symposium a été un grand succès. Il y avait un sentiment d'optimisme et de résilience, ainsi que l'espoir d'un avenir meilleur en focussant sur l'accroissement de la sensibilisation et de la compréhension.

Les thèmes explorés au cours du symposium ont été au centre du discours public de la Commission en 2017. Pour la Commission, il s'agit d'une année record en ce qui concerne la

« Quand nous parlons des droits de la personne, y compris dans les termes utilisés dans notre loi, il est principalement question d'un éventail d'étiquettes — la race, la religion, la déficience », explique la présidente, Marie-Claude Landry. « Certaines personnes sont encouragées et inspirées par ces étiquettes, tandis que d'autres les trouvent lourdes à porter, y voient des barrières et des sources de division. Nous voulons donc remettre en question le concept d'étiquettes pour voir ce qui en ressortira. Nous voulons parler *autrement* des droits de la personne. »



mobilisation de la population, le débat public et la sensibilisation de nouveaux segments de la population. Sous le thème « Au-delà des étiquettes », la Commission a produit une série de vidéos où l'on peut voir et entendre des leaders dans le domaine des droits de la personne et d'autres personnes donner leur opinion sur le rôle positif ou les impacts négatifs des étiquettes. Partout au Canada, des gens ont utilisé les médias sociaux pour donner leur avis, débattre des idées exprimées et inciter d'autres personnes à participer à la discussion. La Commission a réalisé le Projet 4040, une série anniversaire de vidéos montrant les événements importants de l'histoire des droits de la personne, les enjeux de droits de la personne en ce moment au Canada et des entrevues avec des personnes influentes de la communauté des droits de la personne.

2. Résultats : Un engagement actif de défense des droits de la personne et une stratégie pour les promouvoir dans le cadre des projets de loi et des nouvelles lois

La Commission a opté pour une approche plus active dans le suivi des projets de loi et de la nouvelle législation afin de déterminer ceux qui pourraient tirer profit de son expertise en matière de droits de la personne. Par conséquent, elle a fourni des conseils et des orientations aux parlementaires et formulé des commentaires sur un éventail de questions et de projets de loi soumis au cours de la dernière année, dont le projet de loi C-65 sur la violence et le harcèlement en milieu de travail, le projet de loi C-16 portant sur l'ajout de l'identité ou de l'expression de genre à la LCDP, le traitement des prisonniers, la motion M-103 sur le racisme systémique et la discrimination religieuse, le projet de loi C-59 sur la sécurité nationale, diverses mesures législatives touchant les peuples autochtones, etc. Nous avons offert nos conseils à des comités parlementaires en présentant des mémoires et en rencontrant divers parlementaires et intervenants afin d'aborder les impacts de ces projets de loi sur les droits de la personne. Dans de nombreux cas, les interventions et les conseils de la Commission ont été suivis, menant à l'utilisation pour le projet de loi d'un libellé axé sur les principes des droits de la personne.

3. Résultats : Mettre à l'essai une nouvelle approche pour les vérifications de l'équité en matière d'emploi

Tel que prévu, la Commission a élaboré un modèle de vérification horizontale et lancé un projet pilote, soit une première vérification axée sur l'emploi des personnes Autochtones dans le secteur bancaire et financier. Dans un premier temps, et en réponse aux commentaires reçus des employeurs lors des récentes consultations, la Commission a fait parvenir un sondage de vérification à 36 employeurs afin de recueillir des données sur les obstacles systémiques et les pratiques positives. Afin de rejoindre un public plus vaste et d'avoir une incidence accrue, la Commission diffusera ses constats généraux dans un rapport de vérification touchant l'ensemble du secteur bancaire et financier, ce qui inclura une analyse comparative entre les sexes de la représentation autochtone. Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats de la Commission, veuillez consulter la section du présent rapport intitulée « Résultats : ce que nous avons accompli ».



Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

Raison d'être

La Commission canadienne des droits de la personne a été mise sur pied en 1977 en vertu de l'annexe I.1 de la Loi sur la gestion financière, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). La Commission se charge de l'application de la LCDP et veille à la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE). La LCDP interdit la discrimination, et la LÉE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères et organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations du secteur privé sous réglementation fédérale.

Mandat et rôle

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et s'efforce de prévenir la discrimination. La raison d'être de la Commission est de contribuer à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement peu importe son identité. À titre d'institution nationale, nous collaborons étroitement avec les employeurs régis par le fédéral, les fournisseurs de service, les particuliers, les syndicats, et les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux des droits de la personne afin de favoriser la compréhension des droits de la personne et de promouvoir le développement des cultures des droits de la personne.

Le mandat de la Commission comprend également la protection des droits de la personne par une gestion efficace des cas et des plaintes. Ce rôle implique de représenter l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

La Commission est également chargée de veiller au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit notamment de vérifier si les employeurs sous réglementation fédérale offrent des chances égales aux quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Ministère, consultez la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport.



Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

Cette section décrit le contexte et les principaux risques associés aux travaux de la Commission. Elle met en évidence les influences et les facteurs externes et internes qui peuvent agir sur nos responsabilités fondamentales.

La charge de travail de la Commission a continué d'augmenter. Cette situation s'explique notamment par une sensibilisation accrue aux questions des droits de la personne et par l'introduction de notre formulaire de plainte en ligne. Une meilleure accessibilité à notre système a suscité une demande plus importante que prévu. Le formulaire de plainte en ligne, un changement positif qui a éliminé un obstacle important à l'accès à la justice, a entraîné à lui seul, en seulement six mois, une augmentation importante de la demande de service au point d'entrée.

En même temps, deux nouveaux motifs ont été ajoutés à la Loi canadienne sur les droits de la personne en 2017-2018 : « identité ou expression de genre » et « caractéristiques génétiques ». Ces deux ajouts ont requis que la Commission gère une augmentation importante du nombre de demandes d'information et d'orientation que nous avons reçues.

Les plaintes liées à la déficience ont continué de représenter une grande partie du travail de la Commission. Les enjeux de santé mentale continuent de former une proportion grandissante des plaintes liées à la déficience que nous recevons. Avec cette augmentation, la Commission a continué à accroître son expertise, à comprendre les problèmes systémiques et à trouver des solutions ou remèdes possibles.

La ministre des Sports et des Personnes handicapées a déposé la Loi canadienne sur l'accessibilité. Cette mesure a eu une incidence importante sur le travail de la Commission. Nos spécialistes des programmes, des politiques et du droit ont du faire un travail important afin de déterminer quels seront les impacts du nouveau projet de loi sur le mandat de la Commission.

Nous avons poursuivi notre travail de surveillance des progrès du gouvernement dans sa mise en œuvre de la décision rendue en 2016 par le Tribunal canadien des droits de la personne. La décision a qualifié de discriminatoire la façon dont le gouvernement finançait les services d'aide à l'enfance dans les réserves des Premières Nations. Le Tribunal a requis que le gouvernement corrige cette disparité.

Nous avons porté une attention accrue au recours à l'isolement cellulaire dans les prisons, ce qui a souvent des répercussions en lien avec plusieurs motifs de discrimination en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne, notamment la déficience (santé mentale), la race, l'origine nationale ou ethnique et l'identité de genre.



Enfin, l'année dernière a été marquée par une montée sans précédent de mouvements sociaux et du discours concernant la prévalence du harcèlement sexuel et des agressions en milieu de travail. Partout dans le monde, les gens se sont ralliés dans des mouvements populaires comme « Me Too » et « He for She » qui ont galvanisé des millions de personnes. Parallèlement, le gouvernement du Canada a pris des mesures à cet égard, comme le dépôt du projet de loi C-65 sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Principaux risques

Risque	Stratégie de réponse au risque	Lien aux responsabilités essentielles du ministère	Liens aux priorités pan-gouvernementales et ministérielles
Sans une attention soutenue sur le remaniement de la direction, de l'approche et des ressources, la Commission risque de ne pas pouvoir donner suite aux commentaires de ses intervenants.	<p>Mettre en œuvre les priorités et les mesures de soutien inspirées par les commentaires des intervenants</p> <p>Surveiller la mise en œuvre des priorités afin de garantir un alignement continu</p> <p>Les deux stratégies se sont révélées efficaces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et promotion des intérêts Plaintes relatives aux droits de la personne Vérifications de l'équité en matière d'emploi 	La diversité est la force du Canada.
Sans une infrastructure modernisée de la technologie de l'information, l'accès des Canadiens à plusieurs points d'accueil pour le traitement de leurs plaintes peut être menacé.	<p>Garantir que les projets en TI sont ciblés sur les priorités du programme et surveiller attentivement le progrès.</p> <p>La stratégie s'est révélée efficace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plaintes relatives aux droits de la personne 	La diversité est la force du Canada.
Sans une approche axée sur la coalition, la Commission risque de ne pas pouvoir élargir ses activités pour offrir aux gens en situation de vulnérabilité le soutien dont ils ont besoin.	<p>Entretenir avec les intervenants des partenariats forts, collaboratifs et bien ciblés</p> <p>Pratiquer une approche axée sur la coalition, travaillant de concert avec d'autres défenseurs des droits de la personne en vue de maximiser les efforts</p> <p>Les deux stratégies se sont révélées efficaces.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation et promotion des intérêts Vérifications de l'équité en matière d'emploi 	La diversité est la force du Canada.

À risque : Répondre aux besoins des personnes

Ayant comme objectif de mettre la personne avant tout, la Commission a procédé à des changements significatifs afin de répondre à l'augmentation de la demande pour ses services, et ce particulièrement pour les personnes les plus vulnérables. La réduction du nombre de dossiers en attente et l'amélioration continue de nos processus afin de les traiter plus rapidement est une priorité pour l'ensemble de la Commission. Afin d'y arriver, la Commission a dû réaffecter des ressources en provenance d'autres initiatives. Plus précisément, la Commission a réduit certaines activités en matière de promotion des droits de la personne. Une surveillance accrue de la mise



en œuvre de ces changements a été effectuée par la création d'une équipe de transition de la gestion du changement.

À risque : Assurer des points d'accès multiples au processus de plainte

Le sous-financement chronique a donné lieu à des choix difficiles pour la Commission quant à l'affectation de ses ressources. Depuis plusieurs années, l'infrastructure des technologies de l'information de la Commission a été négligée. Pour certains citoyens canadiens — en particulier les personnes vulnérables et celles qui se trouvent dans des régions éloignées — l'accès à la justice en matière de droits de la personne était menacé. En 2017-2018, la Commission a intégré de façon sécuritaire et fiable un nouveau formulaire de plainte accessible en ligne dans un langage clair à son Système de gestion des cas (Horizon). Le formulaire en ligne a permis aux Canadiens de déposer directement par l'entremise de notre site Web leurs plaintes pour discrimination. Cela s'est ajouté aux multiples autres façons dont les citoyens peuvent porter plainte.

Toutefois, afin d'obtenir un meilleur accès à la justice pour tous, il est impératif que la Commission puisse améliorer ses systèmes de façon significative au niveau des technologies de l'information et de la gestion de données. Ceci permettrait d'optimiser l'accès aux services et de faciliter l'interprétation des données pour mieux planifier les opérations en lien avec les enjeux émergents. Sans cet investissement, il est fort probable que l'accès à la justice soit d'autant plus compromis pour les personnes les plus vulnérables et la classe moyenne.

À risque : Rejoindre les personnes vulnérables

La Commission doit soutenir les personnes, en particulier celles qui sont en situation de vulnérabilité. Encore une fois, le sous-financement a mis en péril ce travail essentiel. Conscients de cela et de nos limites en tant que petite organisation, nous avons opté pour une approche de coalition. La stratégie de la Commission est de favoriser des partenariats solides, collaboratifs et intégrés avec des partenaires ayant des mandats semblables ou complémentaires. Pour ce faire, la Commission a signé une entente de partenariat avec l'Association nationale des centres d'amitié Autochtone et a poursuivi sa collaboration avec la Coalition for the Human Rights of Indigenous Peoples et l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP). Nous travaillons aussi à mettre en place un projet pilote avec l'organisme Pro Bono Canada afin de faciliter l'avancement de certains dossiers au niveau des droits de la personne. Enfin, nous avons mené des activités de sensibilisation dans les facultés de droit.

La collaboration avec ces partenaires clés a permis d'assurer une meilleure diffusion de l'information portant sur notre processus de plaintes et nos programmes pour les personnes ayant besoin d'assistance.



Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilités essentielles

Responsabilité essentielle: Mobilisation et promotion des intérêts

Description

Agir à titre de porte-parole pour l'égalité au Canada – « Mon Canada inclut tout le monde »; promouvoir les droits de la personne à grande échelle au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne et mobiliser la société civile, les gouvernements, les employeurs et le public dans le dialogue et l'action afin d'influencer le changement à l'égard des droits de la personne.

Résultats

En tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada, la Commission se doit d'être une source privilégiée d'expertise en la matière. À cette fin, elle a joué un rôle proactif et s'est fait entendre. Elle a assumé un plus grand leadership dans l'établissement de ce que doit être l'agenda des droits de la personne au Canada.

Après avoir identifié un certain nombre de questions urgentes et émergentes en matière de droits de la personne, la Commission a travaillé avec des intervenants externes afin de mieux coordonner ses activités. Elle s'est engagée à collaborer à un certain nombre de demandes de subventions de recherche liées aux deux nouveaux motifs de discrimination ajoutés à la LCDP : « identité ou expression de genre » et « caractéristiques génétiques ». La Commission a commencé à élaborer des positions politiques sur ces questions, tout en participant à des comités, consultations et discussions connexes. Elle a également élaboré des projets de plans d'action pour deux de ses domaines prioritaires : La haine et l'intolérance ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels. De plus, la Commission a soutenu divers intervenants externes et organismes gouvernementaux, leur fournissant des conseils sur les enjeux émergents en matière de droits de la personne, comme l'identité et l'expression de genre, la prochaine loi sur l'accessibilité, ainsi que la législation et les politiques sur le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail. Elle a aussi conclu des ententes avec l'Association nationale des centres d'amitié Autochtone et s'est associée à ProBono Canada en vue d'assurer à certains groupes vulnérables un accès à l'information sur la Commission et son mandat.

La Commission s'est servi de son statut aux Nations Unies à titre d'institution nationale des droits de la personne du Canada, pour surveiller la façon dont le Canada respecte ses obligations internationales en ce domaine et en faire rapport conformément à notre mandat. À cette fin, nous avons consulté et sollicité des partenaires clés afin d'intégrer leurs perspectives et commentaires à ce rapport. Au cours de l'année 2017-2018, la Commission a soumis un rapport parallèle sur l'examen par le Canada de la Convention sur l'élimination de la discrimination raciale. Elle a également présenté un mémoire sur le bilan du Canada dans le cadre de l'Examen périodique



universel (EPU). Dans le cadre de la préparation de la présentation sur l'EPU, la Commission a aussi mené de vastes consultations auprès de ses homologues provinciaux et de membres de la société civile afin de tenir compte de diverses perspectives. Elle a en outre interagi avec divers intervenants et partenaires nationaux et internationaux dans différents dossiers, comme la ratification du Protocole facultatif à la Convention contre la torture, etc. À la fin de l'année, et ce en collaboration avec les membres de l'ACCCDP et d'autres intervenants, la Commission achevait de rédiger un rapport de recherche en lien avec la mise en oeuvre par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Ce troisième rapport sur l'emploi et les personnes handicapées devrait être publié en 2018.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation A en tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada	Statut A	Le 31 mars 2021	S.O.*	S.O.*	S.O.*
Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de droit de la personne au Canada	Nombre de Canadiens qui ont été informés au sujet de la LCDP et de la LEE	1,2 M	Le 31 mars 2018	1,35 million	2,26 millions	1,3 million
Les enjeux liés aux droits de la personne font partie du débat public et du programme national	Nombre de coalitions ou de partenariats avec les institutions nationales des droits de la personne, l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne, le gouvernement, les organisations autochtones et la société civile	3	Le 31 mars 2018	4	S.O.*	S.O.*
	Nombre de rapports parallèles, déclarations aux organes et mécanismes de l'ONU, visites de délégations étrangères	2	Le 31 mars 2018	2	S.O.*	S.O.*
	Nombre de comparutions parlementaires	2	Le 31 mars 2018	5	S.O.*	S.O.*

*Nouveaux indicateurs



Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Total des autorisations disponibles 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Différence (Dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
4 737 991	4 737 991	4 784 063	4 710 337	(27 654)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
34	30	(4)

Responsabilité essentielle: Plaintes relatives aux droits de la personne**Description**

Fournir à la population canadienne un mécanisme permettant de déposer des plaintes relatives aux droits de la personne et de fournir des recours aux victimes de discrimination; réduire les cas de discrimination systémique; représenter l'intérêt du public dans les affaires juridiques pour faire progresser les droits de la personne au Canada.

Résultats

La Commission s'efforce d'offrir à toutes les personnes un processus de traitement des plaintes plus simple et plus convivial, axé sur les besoins des gens. Nous voulons mettre en place un processus simplifié de traitement des plaintes permettant de résoudre les problèmes des gens de façon efficace, abordable et équitable, que ce soit au moyen de mécanismes de règlement informels ou du système officiel de justice des droits de la personne. Nous devons adapter nos services à ceux qui ont besoin de notre aide, et non pas leur demander de s'adapter à notre façon de travailler. En d'autres mots, au-delà des processus, il importe de mettre la personne avant tout et ce dans chacune de nos actions.



Comme prévu, la Commission a pris des actions concrètes pour assurer à toutes les personnes un meilleur accès à la justice en matière de droits de la personne. Elle a continué d'identifier les domaines de litige stratégique, en commençant par déterminer et traiter les plaintes prioritaires. Au cours de la dernière année, la Commission a traité de nombreux cas touchant des domaines qu'elle juge prioritaires, comme l'équité des services pour les peuples autochtones; les droits de la personne dans le système correctionnel; l'identité de genre; le harcèlement sexuel, en particulier dans les milieux à prédominance masculine ou en contexte de sécurité; et la portée de la LCDP à l'égard des peuples autochtones.

Parallèlement, la Commission a poursuivi la mise en œuvre d'une approche Lean. Bien que les premières indications aient démontré une incidence positive sur l'efficacité du traitement des dossiers, l'augmentation significative des demandes de renseignements et de plaintes en ligne a entraîné des retards imprévus.

Cet afflux a commencé peu après janvier 2017, lorsque la Commission a donné à tout le monde au Canada la possibilité de lui soumettre leurs plaintes de discrimination directement par courriel. Cette première ouverture d'un service accessible en ligne a généré une augmentation de 26 % des demandes de renseignements par rapport à l'année précédente. Puis, en septembre 2017, la Commission a réorganisé son site Web afin de faciliter la recherche de renseignements sur les droits de la personne. Dans le cadre de cette réorganisation, la Commission a aussi mis en place un nouveau formulaire interactif de plainte en ligne afin d'améliorer l'accès à la justice et de faciliter le dépôt d'une plainte de discrimination au Canada. Le formulaire de plainte en ligne, dans un langage clair et accessible, a permis de supprimer d'importants obstacles à l'accès à la justice. La mise en place de ces nouvelles mesures permettant l'accès à la Commission de façon plus rapide et simple a créé une augmentation significative du nombre de demande de service de première ligne et de plaintes créant ainsi une pression significative sur l'organisation.

L'analyse préliminaire des tendances d'utilisation démontre que les gens apprécient la rapidité et la commodité de l'outil en ligne comparativement aux canaux plus traditionnels comme le téléphone, le courriel, le télécopieur et la poste. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, les formulaires de plainte en ligne représentaient à la fin de l'exercice 30 % des demandes de renseignements et des plaintes reçues par la Commission :



Flux des demandes et plaintes pour 2017-2018

Stratégies de service	Demandes d'information	Réception des demandes	Plaintes reçues	Plaintes acceptées
Approche traditionnelle	Premier contact 13 008	Triage Demandes de renseignements 2 785 <i>(Appels téléphoniques – 1 253 Courriels – 783 Lettres/télexcopies – 747 Autre – 2)</i>	Triage Plaintes — 849	Triage Plaintes — 718
*Voie électronique	Visites en ligne 10 123	**Formulaires en ligne - 1 208	Triage Formulaires en ligne — 104	Triage Formulaires en ligne — 32
Total	23 131	3 993	953	750

*D'octobre 2017 à mars 2018, soit 6 mois d'exploitation.

**En mars 2018, 593 formulaires en ligne n'avaient pas encore été triés. Au cours de la transition, les formulaires en ligne font encore l'objet d'un examen au début, alors que s'améliore l'efficacité de l'outil de triage.

La Commission a réagi rapidement afin de continuer d'offrir à tout le monde un niveau de service adéquat. Avec l'augmentation rapide de la demande de services, il est apparu clairement que nous devons nous attaquer à l'ensemble de la charge de travail et des délais d'attente trop long. Nous avons aussi constaté l'importance de mieux coordonner notre travail afin d'offrir un service adéquat.

La Commission a notamment créé une Direction générale des services des plaintes, un secteur entier voué uniquement à assurer des services efficaces et efficaces aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination. Des ressources d'autres secteurs ont été réaffectées à cette direction générale, et l'aide des services internes des Finances et des RH a été orientée vers le soutien de la nouvelle direction générale. De plus, une équipe de transition entre les directions générales a été mise sur pied pour assurer le succès de cette initiative.



Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Les personnes au Canada, y compris celles en situation de vulnérabilité, ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne.	Pourcentage des plaintes concluent par la Commission	90 %	Le 31 mars 2018	94 %	97 %	96 %
Les plaintes relatives aux droits de la personne sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé.	Taux de règlement par la médiation	55 %	Le 31 mars 2018	65 %	S.O.*	S.O.*
Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne	Nombre de cas représentant l'intérêt public devant le TCDP et les tribunaux	85	Le 31 mars 2018	139	S.O.*	S.O.*

*Nouvel indicateur

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales disponibles 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (Dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
9 297 057	9 297 057	9 176 632	9 035 218	(261 839)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
74	71	(3)



Responsabilité essentielle : Vérifications de l'équité en matière d'emploi

Description

Assurer la conformité des employeurs relativement aux exigences législatives d'équité en matière d'emploi; encourager les employeurs à identifier les obstacles à l'emploi et à mettre en œuvre des pratiques exemplaires afin d'éliminer les écarts dans la représentation des femmes, des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

Résultats

La Commission a continué de moderniser ses méthodes afin de mieux assister les employeurs qui ont besoin de conseils sur la façon de se conformer aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Commission a analysé les données recueillies à partir des résultats de vérification effectuées en 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018, et elle a créé une base de données sur les obstacles à l'emploi qui nuisent aux quatre groupes désignés. Suite à cette analyse, aux résultats des consultations auprès des employeurs et l'exercice de cartographie Lean, la Commission a repensé à des façons plus efficaces et ayant un plus grand impact afin de s'acquitter de son mandat de vérification.

S'inspirant de nombreuses années d'expérience en vérification, des progrès réalisés et des défis à relever, la Commission a élaboré une nouvelle approche afin de favoriser davantage l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés. Des fiches de pointage, qui présentent des résultats globaux d'équité en emploi, ont été conçues pour les employeurs de divers secteurs du marché du travail. Au cours de la prochaine année, cet outil sera partagé avec les organisations qui pourront ainsi évaluer leurs résultats par rapport à leurs pairs.

Comme prévu, la Commission a élaboré un modèle de vérification horizontale axée sur les enjeux et a lancé une vérification pilote sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier. Dans un premier temps, et en réponse aux commentaires reçus des employeurs lors des récentes consultations, la Commission a envoyé un sondage de vérification à 36 employeurs pour recueillir des données sur les obstacles systémiques et les pratiques positives. Pour rejoindre un public plus vaste et pour une incidence accrue, la Commission diffusera ses constats généraux dans un rapport de vérification touchant l'ensemble du secteur, ce qui inclura une analyse comparative entre les sexes de la représentation autochtone.

Le nouveau modèle de vérification comprend un processus d'accueil permettant de partager des messages clés et des précisions sur le processus de vérification dans le cadre de séances de groupe. Diverses options ont été explorées et mises à l'essai, y compris GCCollab, Webex et la téléconférence. L'objectif est de mobiliser les employeurs et de les aider à respecter leurs obligations. La démarche pourrait aussi servir de catalyseur pour favoriser l'échange entre



organisations de pratiques exemplaires sur la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi.

Des mesures ont également été prises afin de doter les membres de l'équipe de meilleurs outils électroniques afin de faciliter la prestation des programmes. Certains outils ont été élaborés à l'intention des employeurs pour faciliter la participation au processus de vérification. Il s'agit notamment de feuillets d'information sur l'équité en matière d'emploi. Enfin, le sondage du programme de vérification sur la satisfaction de la clientèle est en cours de modification afin de mieux répondre au nouveau modèle de vérification.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Les employeurs respectent leurs obligations d'équité en matière d'emploi	Pourcentage des employeurs qui ont obtenu de meilleurs résultats, qui s'améliorent ou qui se conforment à la loi lorsqu'ils reçoivent un avis de vérification de l'équité en matière d'emploi	80 %	31 mars 2018	62 % en 2015-2018	72,2 % en 2014-2017	78 % en 2013-2016
Les employeurs encouragent un environnement de travail qui favorise l'égalité des chances pour les membres des quatre groupes désignés	Nombre d'obstacles à l'emploi identifiés à la suite d'une vérification	60	31 mars 2018	251	S.O.*	S.O.*

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales disponibles 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (Dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
1 159 629	1 159 629	1 170 455	1 152 418	(7 211)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
10	10	0

Les renseignements sur les finances, les ressources humaines et le rendement pour l'inventaire des programmes de la Commission sont disponibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱ.



Services internes

Description

Les services internes sont les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services à l'appui des programmes ou nécessaires pour répondre aux obligations générales d'une organisation. Les services internes désignent les activités et les ressources des dix catégories de services distinctes qui appuient la prestation des programmes dans l'organisation, quel que soit le modèle de prestation des services internes dans un ministère. Les dix catégories de services sont les suivantes : les services de gestion et de surveillance; les services de communication; les services juridiques; les services de gestion des ressources humaines; les services de gestion financière; les services de gestion de l'information; les services de technologie de l'information; les services de biens immobiliers; les services matériels; les services d'acquisition.

Résultats

En 2017-2018, la Commission a mis à l'essai un modèle d'habilitation des personnes par lequel les employés ont été invités à présenter des idées d'améliorations. Les participants au projet pilote votaient ensuite sur l'idée et, si elle était approuvée, on demandait à l'employé qui avait lancé l'idée de diriger sa mise en œuvre. Cette approche a permis aux employés de proposer des idées et de procéder à leur mise en œuvre. Le modèle vise à favoriser une culture organisationnelle qui encourage l'innovation, la responsabilisation, la collaboration et la communication. Le projet pilote a été couronné de succès et sera étendu à d'autres divisions au cours de la prochaine année.

En 2017-2018, la Commission a instauré la présentation électronique des plaintes relatives aux droits de la personne en intégrant de manière sécuritaire et fiable le nouveau formulaire de plainte en ligne à son Système de gestion des cas (Horizon). Les travaux visant à améliorer la présentation électronique des plaintes relatives aux droits de la personne se poursuivront cette année.

De plus, la Commission a adopté une infrastructure virtualisée et une technologie normalisée qui lui a permis de réduire de 80 % son empreinte physique de l'infrastructure des TI. La mise en place de cette nouvelle technologie a réduit les coûts de soutien des TI, tout en nous donnant une nouvelle plateforme qui permettra aux TI de se concentrer sur les priorités opérationnelles de grande valeur plutôt que sur le soutien de son infrastructure. En 2017-2018, la Commission a amélioré la protection des renseignements personnels des clients et la sécurité de l'information en mettant en place de nouveaux systèmes de cybersécurité et en suivant les recommandations du Centre de la sécurité des télécommunications du Canada sur les dix mesures de sécurité les plus efficaces. La Commission a installé de nouveaux systèmes de défense du périmètre de sécurité en plus de solutions pour le filtrage de contenu Web et de courriel. Elle a également documenté et développé des processus d'automatisation de la gestion des correctifs pour les périphériques et



les serveurs. Ces initiatives ont amélioré la position globale de la Commission en matière de sécurité des TI, et les travaux se poursuivront cette année pour améliorer la maturité du programme de sécurité des TI dans son ensemble.

En 2017-2018, la Commission a redéfini les priorités des projets de GI/TI afin de permettre l'utilisation de nouveaux outils et de la technologie mobile, tout en progressant rapidement dans l'adoption de technologies modernes. Les travaux se poursuivront cette année avec la mise en œuvre du projet pilote sur la mobilité en juin 2018 et la mise en œuvre de nouveaux logiciels et équipements mobiles pour tous les employés d'ici septembre 2018. Ce nouveau modèle permettra aux employés de travailler sans fil à partir de n'importe quel endroit de la Commission.

Ceci dit, afin d'améliorer la prestation de services et l'accès à la justice pour tous, incluant les plus vulnérables et la classe moyenne, la Commission doit absolument moderniser ses systèmes notamment au niveau des services numériques et de la gestion de données. Cet investissement est impératif et permettrait aussi la mise en place de services interactifs tout en appuyant les priorités du gouvernement en matière de diversité, d'ouverture et de transparence.

En 2017-2018, la Commission a coprésidé un Groupe consultatif sur les finances des petits organismes et a joué un rôle de chef de file en organisant cinq séances d'information dans le but d'améliorer l'efficacité et la bonne gestion pour tous les petits ministères et organismes (PMO). Les séances s'adressaient aux spécialistes financiers de la collectivité des PMO et comprenaient des présentateurs d'organismes centraux et de PMO. Les séances avaient pour objectifs la conception de nouvelles politiques et directives qui tiennent compte des réalités des PMO, ainsi que le partage des pratiques exemplaires.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales disponibles 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (Dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
6 628 443	6 628 443	8 134 679	8 009 322	1 380 879



Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
* 73	** 69	(4)

*Comprend 14,25 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre aux autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

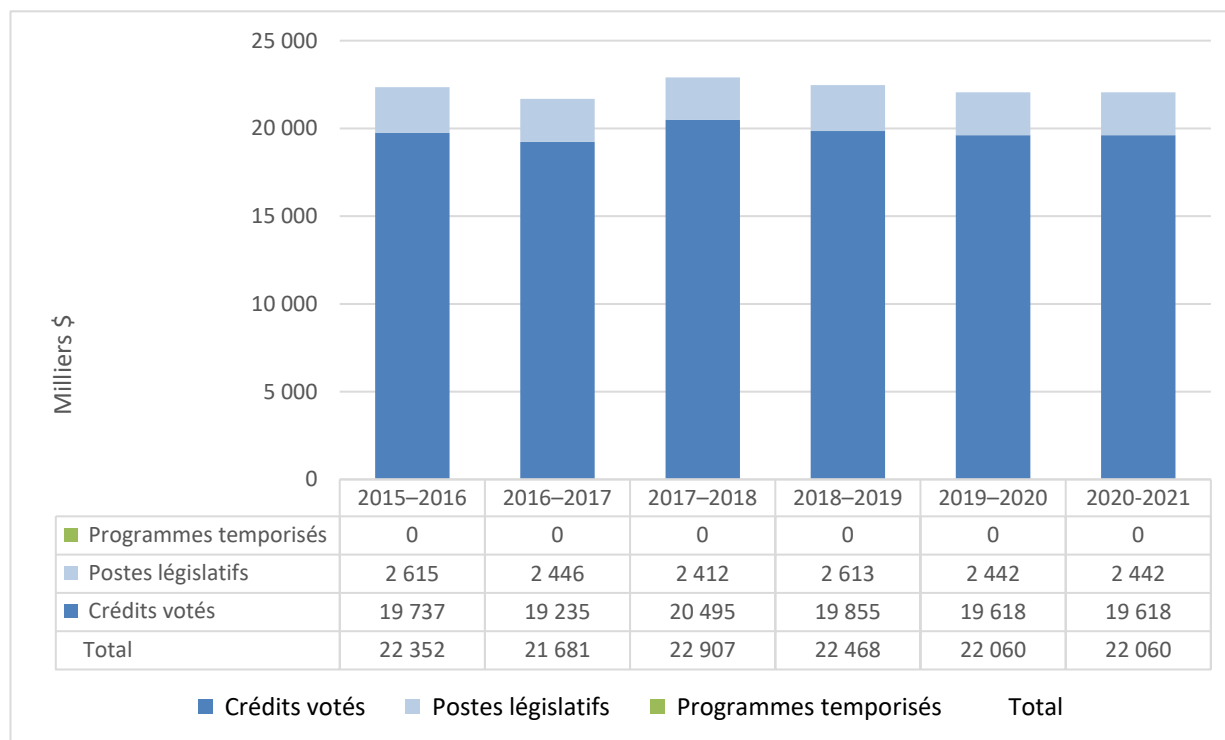
**Comprend 17 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre aux autres petits ministères et organismes gouvernementaux.



Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses ministérielles



Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités de base et les services internes (dollars)

Responsabilité essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Total des autorisations disponibles 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016
Engagement et promotion	4 737 991	4 737 991	4 863 294	4 774 924	4 784 063	4 710 337	4 914 031	4 957 140
Plaintes relatives aux droits de la personne	9 297 057	9 297 057	9 387 736	9 217 153	9 176 632	9 035 218	8 595 072	8 664 520
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	1 159 629	1 159 629	1 164 257	1 143 102	1 170 455	1 152 418	1 185 009	1 383 357
Sous-total	15 194 677	15 194 677	15 415 287	15 135 179	15 131 150	14 897 973	14 694 112	15 005 017
Services internes	6 628 443	6 628 443	7 052 576	6 924 425	8 134 679	8 009 322	6 986 458	7 347 137
Total	21 823 120	21 823 120	22 467 863	22 059 604	23 265 829	22 907 295	21 680 570	22 352 154



À compter de 2017-2018, la Commission rend compte de ses principales responsabilités, tel que reflété dans le Cadre ministériel des résultats.

Les dépenses réelles pour 2017-2018 dépassaient d'environ 1,2 million de dollars celles de 2016-2017, en raison surtout des paiements salariaux rétroactifs qui ont dus être effectués à la suite de la signature de nouvelles conventions collectives.

Les dépenses prévues de la Commission demeureront stables en 2018-2019 et diminueront un peu en 2019-2020 en raison de l'incidence nette d'une réduction des fonds destinés au personnel et d'une augmentation des fonds de fonctionnement qui réduit le montant total du régime d'avantages sociaux des employés.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2015-2016	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein prévus 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020
Engagement et promotion	35	34	34	30	34	34
Plaintes relatives aux droits de la personne	69	68	74	71	75	75
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	13	11	10	10	11	11
Sous-total	117	113	118	111	120	120
Services internes	70	67	** 73	*** 69	**** 80	**** 80
Total	187	180	191	180	200	200

À compter de 2017-2018, la Commission rend compte de ses principales responsabilités, comme le reflète le Cadre ministériel des résultats.

**Comprend 14,25 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à certains autres petits ministères.

***Comprend 17 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères.

****Comprend 23,25 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à certains autres petits ministères.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission canadienne des droits de la personne, consulter les [Comptes publics du Canada 2017-2018](#)ⁱⁱ.



Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 se trouvent sur le [site Web du Ministère](#)ⁱⁱⁱ.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2017-18	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-17	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats prévus 2017-2018)	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats réels 2016-2017)
Total des dépenses	26 923 285	28 567 925	26 422 210	1 644 640	2 145 715
Total des revenus	1 200 000	2 035 984	1 397 329	835 984	638 655
Coût de fonctionnement net avant le financement et les transferts gouvernementaux	25 723 285	26 531 941	25 024 881	808 656	1 507 060

En 2017-2018, les dépenses réelles ont été plus élevées que les résultats prévus pour 2017-2018 et les dépenses réelles pour 2016-2017, principalement en raison d'une augmentation des dépenses salariales causée par les paiements rétroactifs à la suite de la signature des conventions collectives et d'une augmentation des dépenses d'équipement attribuable aux investissements par la Commission dans la modernisation de son infrastructure de technologie de l'information.

La Commission a fourni à d'autres ministères et organismes gouvernementaux des services de soutien interne liés à la prestation de services de finances, de ressources humaines, d'approvisionnement, d'administration et de technologie de l'information. Depuis que le nouvel alinéa 29.1(2)a) de la Loi sur la gestion des finances publiques a reçu la sanction royale le 26 juin 2011, les ententes de services de soutien internes sont comptabilisées comme recettes. L'augmentation des revenus est attribuable à l'augmentation des services offerts aux clients actuels et à l'ajout de nouveaux clients.



État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	2017-18	2016-17	Écart (2017-2018 moins 2016-2017)
Total du passif net	5 555 673	4 831 972	723 701
Total des actifs financiers nets	3 926 817	3 197 320	729 497
Dette nette ministérielle	1 628 856	1 634 652	(5 796)
Total des actifs non-financiers	1 898 091	1 644 954	253 137
Situation financière nette ministérielle	269 235	10 302	258 933

En 2017-2018, le total du passif net a augmenté de 723 000 \$ par rapport à 2016-2017, en raison de l'augmentation des salaires à payer pour cause de paiements insuffisants consécutifs aux complications du système de paye, et de l'augmentation des comptes créditeurs et des charges à payer en raison d'une augmentation des investissements dans l'infrastructure de la technologie de l'information restés impayés à la fin de l'exercice. Les indemnités de vacances et les congés compensatoires ont également augmenté, principalement en raison des augmentations de salaire suivant la signature des conventions collectives.

L'augmentation de l'actif financier net de 729 000 \$ s'explique principalement par l'augmentation des salaires courus et des charges à payer expliquées ci-dessus, et la diminution des comptes débiteurs des autres ministères en raison de la diminution des comptes débiteurs du Régime d'avantages sociaux des employés.

L'augmentation des actifs non financiers est attribuable aux investissements continus de la Commission dans des projets d'immobilisations et à la modernisation de son infrastructure de technologie de l'information en 2017-2018, qui ont haussé la valeur comptable nette des immobilisations corporelles.



Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre compétent : L'honorable Jody Wilson-Raybould

Administrateur général : Marie-Claude Landry, Ad. E.

Portefeuille ministériel : Justice

Instrument habilitant : [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)^{iv} et [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)^v

Année d'incorporation ou de création : 1977

Cadre de présentation de rapport

Le Cadre ministériel des résultats et l'inventaire des programmes de la Commission pour 2017-2018 sont illustrés ci-dessous.

Cadres ministériels des résultats	Mobilisation et promotion des intérêts		Plaintes relatives aux droits de la personne		Vérifications d'équité en matière d'emploi		Services internes
	Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution national des droits de la personne du Canada	Les personnes au Canada, y compris celles en situations de vulnérabilité, ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne	Pourcentage de plaintes concluent par la Commission	Les employeurs respectent leurs obligations d'équité en matière d'emploi	Pourcentage des employeurs qui ont obtenu de meilleurs résultats, qui s'améliorent ou qui se conforment à la loi lorsqu'ils reçoivent un avis de vérification de l'équité en matière d'emploi	
	Les personnes sont informés de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de droits de la personne au Canada	Nombre de Canadiens qui ont été informés de la LCDP et de la LEE					
	Les enjeux liés aux droits de la personne font partie du débat public et du programme national	Nombre de coalitions ou de partenariats avec les institutions nationales des droits de la personne, l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, le gouvernement, les organisations autochtones et la société civile		Les plaintes relatives aux droits de la personne sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	Les employeurs encouragent un environnement de travail qui favorise l'égalité des chances pour les membres des quatre groupes désignés	
Nombre de rapports parallèles, déclarations aux organes et mécanismes de l'ONU, visites de délégations étrangères		Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne	Nombre de cas représentant l'intérêt public devant le TCDP et les tribunaux				
Nombre de comparaisons parlementaires							
Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme d'équité en matière d'emploi		



Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission sont disponibles dans l'[InfoBase du GC](#).ⁱ

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont accessibles sur le site Web de la Commission :

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable de 2017 à 2020](#) ^{vi}
- ▶ [Frais](#) ^{vii}

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#) ^{viii}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

<http://www.chrc-ccdp.gc.ca>

Twitter : [@DroitPersonneCa](#)

Facebook : <https://www.facebook.com/LaCommissionCanadienneDesDroitsDeLaPersonne>



Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes (femmes, hommes ou autres). L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent. Un processus d'ACS+ pourrait être, à titre d'exemple, le recours à des données ventilées selon le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires pour les analyses du rendement, et la détermination de toute répercussion du programme sur divers groupes de personnes dans l'optique de modifier les initiatives pour les rendre plus inclusives.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)

Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février.



Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

évaluation (evaluation)

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

expérimentation (experimentation)

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.



initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (Program) (s'applique aux ministères dont le rapport est fondé sur le cadre ministériel des résultats)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son



maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

répertoire des programmes (Program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.



Notes de fin d'ouvrage

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii. Comptes publics du Canada 2017-2018, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iii. États financiers 2017-2018 - <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/2017-18-etats-financiers>
- iv. Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- v. Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- vi. Stratégie ministérielle de développement durable de 2017 à 2020 <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-de-2017-2020>
- vii. Frais - <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/2017-18-frais-dutilisation-redevances-reglementaires-et-frais-externes>
- viii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>

