



Commission canadienne des droits de la personne

2022-2023

Plan ministériel

L'honorable David Lametti, C.P., député

Ministre de la Justice et procureur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre de la Justice, 2022.

N° de catalogue : HR2-6E-PDF ISSN: 2371-8307

Table des matières

De la part de la présidente	1
Aperçu de nos plans	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques	5
Mobilisation et promotion des intérêts	5
Plaintes	10
Conformité proactive	14
Services internes : résultats prévus	19
Dépenses et ressources humaines prévues	21
Dépenses prévues	21
Ressources humaines prévues	25
Budget des dépenses par crédit voté.....	26
État des résultats condensés prospectifs.....	27
Renseignements ministériels	27
Profil organisationnel	28
Raison d’être, mandat et rôle : composition et responsabilités.....	28
Contexte opérationnel.....	28
Cadre de présentation de rapports	28
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 en fin d’ouvrage	35

De la part de la présidente

Tandis qu'elle établit ses plans pour l'année 2022-2023, la Commission canadienne des droits de la personne entame une année consécutive au cours de laquelle la protection des droits de la personne au Canada est une fois de plus au premier plan du programme national.

Nous élaborons ce plan à la suite du discours du Trône, durant lequel une série de priorités impliquant directement le travail de la Commission a été soulignée. Qu'il soit question de la lutte contre le racisme systémique et des autres formes de discrimination, du bien-être des personnes handicapées et d'autres communautés vulnérables ou de la lutte contre le contenu préjudiciable en ligne, notre organisation est prête à mener une conversation à l'échelle nationale sur ces questions et d'autres priorités en matière de droits de la personne au Canada.



Pour ce faire, nous devons surmonter certains défis. En effet, nous connaissons une demande sans précédent pour nos services internes en raison de l'ajout de nouvelles responsabilités qui nous ont été confiées par le Parlement, en qui nous avons confiance, par le biais de la Loi canadienne sur l'accessibilité, de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement et du mécanisme de suivi national de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Ces services internes avaient déjà leur capacité maximale avant l'élargissement de nos mandats puisque la demande pour nos services et le nombre de plaintes pour discrimination qui sont déposées auprès de la Commission n'ont cessé de croître au cours des dernières années.

Pour répondre à la demande croissante, nous continuerons à chercher des façons de gagner en efficacité, à moderniser davantage notre processus de traitement des plaintes et à réfléchir à la manière de restructurer notre travail et notre organisation. Il n'en demeure pas moins que, pour nous acquitter de chacun de ces mandats, tous aussi urgents les uns que les autres pour la population canadienne, avec succès et de façon efficace et durable, nous aurons besoin de davantage de soutien de la part de ce gouvernement.

Quoi qu'il en soit, nous poursuivrons notre travail. Nous collaborerons avec nos collègues défenseurs des droits de la personne et les personnes ayant une expérience vécue. Nous continuerons à être la voix du Canada à l'échelle fédérale en matière des droits de la personne. Nous serons des leaders d'opinion. Nous serons les défenseurs des droits de la personne.

Conformément au discours du Trône, nous allons nous concentrer, au cours du prochain exercice, sur l'impact de la crise du logement sur les communautés marginalisées. Nous adopterons une approche axée sur les droits de la personne pour examiner les répercussions socioéconomiques sur les personnes autochtones, noires et racisées, de même que sur les personnes handicapées. Nous continuerons également à sensibiliser la population au racisme et à la discrimination systémiques au Canada. Nous allons notamment examiner la façon dont ceux-ci contribuent à l'injustice et à l'inégalité au pays, ainsi que les raisons pour lesquelles il est essentiel d'écouter, d'apprendre et d'adopter des mesures concrètes.

De plus, nous poursuivrons notre travail pour maximiser l'impact de la Commission devant le Tribunal canadien des droits de la personne en examinant de près et de façon stratégique notre participation aux audiences sur les droits de la personne. Nous tenterons d'intervenir dans les affaires qui, selon nous, auront une incidence sur le droit en matière de droits de la personne. Nous continuerons également à travailler en étroite collaboration avec les entités sous réglementation fédérale pour leur permettre de répondre aux exigences les plus immédiates des nouvelles lois fédérales. Qu'il soit question de l'accessibilité aux plateformes, aux outils et aux processus ou de l'efficacité de la surveillance, de la conception et de la prestation des programmes, la Commission poursuivra ses efforts dans le but d'être reconnue en tant qu'organisme de surveillance efficace et fiable.

Nous travaillerons à la réalisation de ces objectifs au cours de ce que nous espérons être la dernière année de la pandémie mondiale à laquelle nous faisons actuellement face. Celle-ci a eu des répercussions disproportionnées sur les communautés déjà marginalisées des quatre coins du Canada au cours des deux dernières années. La Commission a dû s'exprimer à maintes reprises au nom de ces communautés et réclamer que les mesures de lutte contre la pandémie et de rétablissement soient prises selon une approche fondée sur les droits de la personne. Et nous continuerons de le faire.

Bien que l'année à venir s'annonce ardue et imprévisible, une chose demeure inchangée : le dévouement et la passion des membres du personnel de la Commission canadienne des droits de la personne. Présidente de la Commission depuis maintenant sept ans, je suis toujours aussi impressionnée par la bonté des membres de cette organisation que je suis si fière de diriger. Ils me donnent l'espoir et la résilience nécessaires pour l'année à venir et les suivantes.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente

Aperçu de nos plans

En tant qu'institution nationale des droits de la personne et organisme de surveillance indépendant des droits de la personne au Canada, la Commission s'engage à être une voix nationale de premier plan pour la promotion et la protection des droits de la personne au Canada. Les répercussions disproportionnées qu'a eues la COVID-19 sur les populations déjà marginalisées du Canada au cours des deux dernières années ont réaffirmé la nécessité pour la Commission de réclamer que les mesures de lutte contre la pandémie et de rétablissement soient prises selon une approche fondée sur les droits de la personne. Au cours du prochain exercice, nous poursuivrons ce travail en focalisant notamment sur l'impact de la crise du logement sur les communautés marginalisées. Nous adopterons une approche axée sur les droits de la personne pour examiner les répercussions socioéconomiques sur les personnes les plus vulnérables. Nous continuerons également à sensibiliser la population au racisme systémique et à la discrimination raciale au Canada. Nous allons notamment examiner la façon dont ceux-ci contribuent à l'injustice et à l'iniquité au pays, ainsi que les raisons pour lesquelles il est essentiel d'écouter, d'apprendre et d'adopter des mesures concrètes.

Nous continuerons à promouvoir l'accès à la justice en matière de droits de la personne en maximisant notre influence devant le Tribunal canadien des droits de la personne et en examinant de près et de façon stratégique notre participation aux audiences. Nous tenterons d'intervenir dans les affaires qui, selon nous, auront une incidence sur le droit en matière de droits de la personne. De plus, la Commission poursuivra son travail de modernisation du processus de traitement des plaintes afin d'assurer l'efficacité, l'efficacé et la durabilité des services pour la population canadienne.

Nous avons créé avec succès la Direction générale de la conformité proactive en 2021-2022. En 2022-2023, la Commission canaliserá ses efforts pour donner aux entités sous réglementation fédérale les moyens de répondre aux exigences législatives les plus immédiates en mettant sur pied l'infrastructure nécessaire pour favoriser la prévention et le règlement rapide. Qu'il soit question de l'accessibilité aux plateformes, aux outils et aux processus ou de l'efficacité de la surveillance, de la conception et de la prestation des programmes, la Commission poursuivra ses efforts dans le but d'être reconnue en tant qu'organisme de surveillance efficace et fiable.

De surcroît, le Bureau du défenseur fédéral du logement, avec le soutien de la Commission, poursuivra son travail de promotion et de protection du droit à un logement adéquat au Canada en menant des travaux de recherches, en consultant les membres des groupes vulnérables et en se préparant à la nomination du défenseur fédéral du logement.

Aucun de ces plans ne serait toutefois réalisable sans une infrastructure technologique solide, pleinement accessible et durable. Il sera nécessaire pour la Commission d'investir considérablement pour parvenir à offrir des services à la hauteur des attentes des Canadiennes et des Canadiens. De ce fait, le succès de bien des initiatives mentionnées ci-dessus est menacé par notre incapacité à mettre en œuvre les solutions technologiques requises dans les délais prévus.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de la Commission, veuillez consulter la section « Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques » du présent rapport.

Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques

Cette section contient des renseignements détaillés sur les ressources et les résultats prévus du Ministère pour chacune de ses responsabilités essentielles. Elle contient également des renseignements sur les principaux risques liés à l'atteinte de ces résultats.

Mobilisation et promotion des intérêts

Description

Offrir une voix nationale fiable pour l'égalité au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne; en engageant la société civile, les gouvernements, les employeurs et le public afin d'influencer le changement à l'égard des droits de la personne; en surveillant la mise en œuvre du gouvernement du Canada quant à ses obligations en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Faits saillants de la planification

À titre d'institution nationale des droits de la personne au Canada, la Commission représente une source d'expertise fiable en matière de droits de la personne. Nous continuerons d'exercer notre leadership en contribuant à orienter le programme des droits de la personne au Canada en étant proactifs et en nous faisant entendre. Plus précisément, en 2022-2023, nous allons :

- Défendre les intérêts des personnes en situation de vulnérabilité au Canada, plus particulièrement en ce qui a trait au droit au logement et à ses répercussions intersectionnelles sur les personnes autochtones, noires et racisées, ainsi que sur les personnes handicapées, en :
 - surveillant les effets de la crise du logement sur les personnes handicapées et en élaborant des rapports;
 - mobilisant les titulaires de droits pour analyser la discrimination fondée sur des facteurs socioéconomiques selon une approche intersectionnelle des droits de la personne;
 - menant ou appuyant des recherches sur le logement selon une approche intersectionnelle ou en participant à celles-ci;
 - Favorisant la sensibilisation au droit au logement grâce à une stratégie de communication coordonnée.

- Mettre en œuvre une stratégie de mobilisation intégrée pour orienter l’engagement de la Commission auprès de nos nombreux intervenants et partenaires, dont le Parlement, les gouvernements, les organisations autochtones, la société civile et les titulaires de droits, dans le contexte du rôle de la Commission en tant qu’organisation responsable de la défense et de la réglementation des droits de la personne et fournisseur de services;
- Préparer et présenter la demande de réaccréditation de la Commission en tant qu’institution nationale des droits de la personne du Canada.

En soutenant le défenseur fédéral du logement, le Bureau de défenseur fédéral du logement veillera à :

- Entreprendre des études et des travaux de recherche sur les problèmes systémiques de logement, y compris sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de vulnérabilité, les personnes ayant vécu dans l’itinérance et les personnes ayant éprouvé des besoins en matière de logement;
- Élaborer des profils de données sur la situation socioéconomique et le logement;
- Lancer une stratégie pour surveiller le droit à un logement adéquat au Canada ainsi que les répercussions de la Loi sur la stratégie nationale du logement;
- Communiquer avec les intervenantes et intervenants clés et collaborer étroitement avec les groupes vulnérables et les organismes de la société civile pour cerner les problèmes systémiques et émergents en matière de logement et formuler des recommandations visant à éliminer les iniquités en matière de logement;
- Évaluer et analyser les observations sur les problèmes systémiques en matière de logement et soit transmettre les principaux problèmes systémiques au Conseil national du logement pour qu’une commission d’examen puisse tenir des audiences sur ceux-ci, soit les transmettre au défenseur en vue d’un examen par ce dernier;
- Remettre un rapport annuel au ministre du Logement et de la Diversité et de l’Inclusion et recommander des mesures pour résoudre les enjeux systémiques en matière de logement.

Analyse comparative entre les sexes plus

Dans toutes ses activités prévues, la Commission veillera à tenir pleinement compte de la manière dont les formes de discrimination multiples et inter-reliées influencent le vécu des personnes au Canada. En nous concentrant sur l'impact de la crise du logement sur les communautés marginalisées, nous prévoyons d'adopter une approche intersectionnelle, en mettant en évidence les défis uniques auxquels font face les femmes, les personnes de diverses identités de genre, les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées, ainsi que les personnes handicapées. Par ailleurs, par le biais du Bureau du défenseur fédéral du logement, nous sommes tenus de recueillir des données ventilées afin de respecter l'exigence législative d'étudier les problèmes systémiques en matière de logement liés à la réalisation progressive du droit au logement pour les groupes vulnérables au Canada.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)

La Commission soutient que le Programme à l'horizon 2030 et les droits de la personne sont interdépendants et se renforcent mutuellement. En fait, la grande majorité des cibles des ODD reflètent les dispositions des instruments internationaux de défense des droits de la personne. Les ODD constituent un complément utile aux progrès mesurables que le Canada doit réaliser pour respecter à l'échelle nationale ses obligations en matière de protection des droits de la personne. À ce titre, la Commission continuera d'étudier la possibilité d'utiliser les ODD quand elle mesurera les progrès et relèvera les lacunes quant aux efforts du Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de protection des droits de la personne.

Expérimentation

La Commission continue de contribuer à la réalisation de la cible 16 des ODD, et plus particulièrement de la cible 16.A qui vise à garantir l'existence d'institutions nationales indépendantes de défense des droits de l'homme conformes aux Principes de Paris. La Commission est accréditée avec le statut A par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme – ce qui indique une conformité totale aux Principes de Paris depuis 1999. Le prochain examen de la Commission est prévu en 2022.

Principaux risques

Des questions imprévues et urgentes en matière de droits de la personne pourraient influencer nos plans. La Commission restera concentrée sur ses domaines prioritaires en consacrant des ressources dédiées à l'atteinte des différentes étapes des projets décrits dans les chemins critiques. Nous utiliserons également l'analyse de l'environnement pour cerner de façon proactive les nouveaux enjeux, ce qui nous permettra d'être plus souples dans nos plans de travail et de mieux prévoir les enjeux émergents et de mieux y réagir.

L'évolution de la pandémie de COVID-19 peut également avoir d'autres répercussions imprévues sur la conduite des activités de mobilisation de la Commission. Pour atténuer ce risque, la Commission conservera sa souplesse, s'adaptera, exploitera la technologie et mettra en œuvre des stratégies polyvalentes et des scénarios d'appoint en vue d'établir et maintenir des relations avec les intervenantes et intervenants.

Il existe un risque que le public comprenne mal la portée des fonctions du défenseur fédéral du logement et qu'il puisse en résulter de fausses attentes quant au rôle et aux pouvoirs du défenseur. Pour contrer ce problème, le défenseur fédéral du logement prendra contact avec les intervenantes et intervenants clés pour clarifier ce nouveau mandat.

Résultats prévus pour Mobilisation et promotion des intérêts

Le tableau suivant présente, pour ce qui est de la mobilisation et de la promotion des intérêts, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates d'atteinte des cibles pour 2022-2023, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels les résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Le 31 mars 2023	Statut A	Statut A	Statut A
Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités	Nombre de Canadiens qui ont été informés de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité	1,2 million	Le 31 mars 2023	1,8 million	1,82 million	2,4 million
Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'équité salariale et de l'accessibilité	Taux de succès des contrôles judiciaires	70 %	Le 31 mars 2023	92 %	77 %	92 %

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

Ressources financières budgétaires prévues pour Mobilisation et promotion des intérêts (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour ce qui est de la mobilisation et de la promotion des intérêts, les dépenses budgétaires pour 2022-2023, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	2022-2023 Dépenses prévues	2023-2024 Dépenses prévues	2024-2025 Dépenses prévues
6 828 037	7 113 686	5 278 949	3 515 311

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

Ressources humaines prévues pour Mobilisation et promotion des intérêts

Le tableau suivant présente le nombre d'équivalents temps plein en matière de ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité fondamentale pour 2022-2023 et chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
38	29	29

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

Plaintes

Description

Fournir à la population Canadienne un mécanisme permettant de déposer et résoudre des plaintes en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité, et de représenter l'intérêt public dans l'atteinte de l'égalité au Canada.

Faits saillants de la planification

En 2022-2023, la Commission continuera d'élaborer un processus de traitement des plaintes plus simple, efficace et durable, axé sur les besoins des personnes que nous servons. Nous continuerons de réduire le temps nécessaire au traitement d'une plainte en examinant et en essayant de nouvelles approches.

Plus précisément, la Commission veillera à :

- Poursuivre la modernisation du processus de traitement des plaintes relatives à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'assurer l'efficacité, l'efficacités et la durabilité des services pour les utilisateurs, en :
 - s'efforçant de respecter ses engagements en matière de services;
 - améliorant son modèle de prestation de services afin d'accélérer le plus possible le traitement des plaintes au moyen de nouveaux outils et processus, notamment de nouveaux formulaires en ligne, qui permettent à la Commission de conseiller les parties et permettent à celles-ci de faire avancer leurs dossiers plus rapidement;
 - renforçant son infrastructure de gestion du traitement des plaintes pour discrimination afin de fournir une base durable pour l'avenir.
- Maximiser l'influence de la Commission devant le Tribunal canadien des droits de la personne en examinant de près et de façon stratégique sa participation aux audiences sur les droits de la personne.

Expérimentation

L'objectif de la modernisation est de simplifier les processus et les procédures et de permettre aux parties de passer à travers les étapes du processus de traitement des plaintes plus facilement et rapidement. Les personnes impliquées seront ainsi bien outillées, et le personnel de la Commission pourra concentrer son énergie pour venir en aide aux gens qui en ont besoin lors des différentes étapes. Les outils que nous sommes en train de mettre au point pour soutenir la modernisation seront itératifs. Nous mettrons à l'essai de nouvelles approches et consulterons les intervenantes et intervenants des groupes en quête d'équité. Nous pourrons ainsi revoir nos documents et mettre à jour nos outils en ligne pour mieux répondre aux besoins des personnes que nous servons.

Principaux risques

Il y a un risque que la stratégie d'innovation nécessaire pour réduire le nombre de cas accumulés ne donne pas les résultats escomptés et que nous ne conservions pas les niveaux de dotation nécessaires pour répondre aux besoins de la population du Canada. Pour atténuer ces risques, la Commission compte suivre les tendances du traitement actuel des plaintes et s'adapter au besoin. Nous continuerons aussi de mettre à l'essai de nouvelles approches en matière de traitement des plaintes et élaborer une solide stratégie de dotation.

Par ailleurs, l'insuffisance des ressources technologiques peut entraver les efforts déployés pour mieux servir les parties en passant d'un formulaire standard à plusieurs formulaires standards et en informant mieux les parties.

Résultats prévus en matière de plaintes

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des plaintes, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates d'atteinte des cibles pour 2022-2023, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels les résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021
Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	90 %	Le 31 mars 2023	94 %	96 %	88 % ¹
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55 %	Le 31 mars 2023	59 %	64 %	64 %

Note :

¹ En 2020-21, nous avons reçu et accepté un nombre inférieur de plaintes à la Commission, probablement en raison des répercussions de la pandémie. Nous avons également renvoyé un plus grand nombre de plaintes au Tribunal, en raison de changements dans nos processus. Tout cela a contribué à réduire le pourcentage de plaintes traitées par la Commission.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{iv}

Dépenses budgétaires prévues en matière de plaintes (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des plaintes, les dépenses budgétaires pour 2022-2023, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
11 278 054	11 749 869	11 123 407	11 294 043

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

Ressources humaines prévues en matière de plaintes

Le tableau suivant présente le nombre d'équivalents temps plein en matière de ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité fondamentale pour 2022-2023 et chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
87	87	87

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{vi}

Conformité proactive

Description

Veiller à ce que les entités réglementées se conforment aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité, et rendre imputables celles qui ne les respectent pas.

Faits saillants de la planification

En 2022-2023, la Commission regroupera l'équité en matière d'emploi, l'accessibilité et l'équité salariale à la même enseigne – soit la Direction générale de la conformité proactive – pour intégrer les nouveaux mandats et garantir un régime de conformité proactive qui sera viable et efficace. La Commission veillera à :

- Donner aux entités sous réglementation fédérale les moyens de répondre aux exigences législatives les plus immédiates en mettant sur pied l'infrastructure nécessaire pour favoriser la prévention et le règlement rapide grâce à des plateformes, des outils et des processus accessibles, ainsi qu'à la surveillance, à la conception et à l'élaboration de ceux-ci;
- Accueillir la première personne qui sera nommée au poste de commissaire à l'accessibilité au Canada;
- Faciliter les activités de mobilisation et de sensibilisation pour obtenir des suggestions essentielles qui inspireront ces nouveaux programmes. La Commission prendra contact avec des intervenantes et intervenants en :
 - continuant de collaborer avec ses partenaires internes et externes grâce à ses réseaux et groupes de travail de conformité proactive (soit le Groupe de travail sur l'orientation, le Groupe de travail sur la stratégie en matière de données et de mesures d'EDSC, le Groupe de travail tripartite et le Groupe de conseillers techniques);
 - présidant le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité et ses comités (soit le Groupe de travail « sans fausse route », le Groupe de travail sur la conformité proactive et le Groupe de travail sur la sensibilisation);
 - rencontrant les intervenantes et intervenants clés sans oublier de permettre à des voix individuelles et à des options de faire contrepoids.

De plus, la Commission conseillera le gouvernement fédéral et les organismes de coréglementation dans l'élaboration des approches de réglementation en :

- participant à tous les examens et processus de consultation sur les règlements et les examens législatifs menés par Emploi et Développement social Canada et le Programme du travail;
- formulant des commentaires et des observations officielles sur les normes à l'intention de Normes d'accessibilité Canada;
- formulant des commentaires pour orienter l'élaboration de tout nouveau règlement découlant de la Loi canadienne sur l'accessibilité, compte tenu du rôle de la Commission quant à la conformité à la Loi et à ses règlements ainsi qu'à leur application.

Analyse comparative entre les sexes plus

L'équité salariale vise à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe découlant de la sous-évaluation du travail traditionnellement effectué par les femmes. À l'issue d'un exercice de vérification de l'équité salariale dans un lieu de travail donné, des ajustements de salaire seraient accordés à toutes les personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine qui seraient considérées comme étant sous-payées, y compris les employés et employées de la communauté LGBTQ2 et les membres d'autres groupes marginalisés. De plus, toutes les vérifications horizontales tiennent compte des écarts entre les sexes pour que les situations et les expériences des femmes de tous les groupes désignés soient mieux comprises.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)

Le nouveau mandat de la Commission en matière d'équité salariale vise directement à faire progresser l'objectif de développement durable des Nations Unies et la cible suivante :

- ODD 8 : Travail décent et croissance économique.
- Cible 8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- L'équité salariale fait également progresser les cibles fixées pour les ODD suivants : Pas de pauvreté (objectif 1), Égalité entre les sexes (objectif 5).
- Inégalités réduites (objectif 10).

Expérimentation

La Commission mettra en place plusieurs nouveaux outils pour faciliter la réalisation de ses responsabilités liées à l'équité salariale, à l'accessibilité et à l'équité en matière d'emploi, comme :

- le développement d'applications Web pour aider les organisations à évaluer quels règlements s'appliquent à elles, y compris une fonction permettant de rediriger les demandes de renseignements ou les requêtes;
- la création d'une plateforme de résolution de conflits en ligne avec le Laboratoire de cyberjustice de l'Université de Montréal pour soutenir, dans les milieux de travail, les personnes qui contribuent à élaborer les plans d'équité salariale;
- l'adoption de logiciels de renseignements opérationnels pour surveiller la mise en œuvre des obligations inscrites dans la Loi canadienne sur l'accessibilité de manière à appuyer et à faciliter l'élaboration d'une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la conformité et l'application, ainsi que la préparation à la réception de plaintes relatives à l'accessibilité.

Principaux risques

Un manque de collaboration entre les multiples organismes chargés de veiller au respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité pourrait avoir des répercussions négatives sur les intervenants et intervenantes relativement aux personnes handicapées et aux personnes qui voudraient potentiellement porter plainte. Pour réduire ce risque, la Commission continuera d'établir de solides relations de travail avec ses partenaires, notamment en collaborant étroitement avec le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité.

À défaut d'avoir stratégie d'engagement durable, les groupes de personnes handicapées et les parties prenantes risquent de ressentir une lassitude à l'égard des consultations et une pression financière insupportable. Pour atténuer ce risque, nous explorerons les outils d'engagement électroniques, établirons des groupes de travail consultatifs, rechercherons des options de compensation, participerons aux efforts d'engagement d'autres organisations et nous nous rapprocherons des organes consultatifs existants afin de maximiser la portée et l'impact.

Faute de ressources suffisantes, il est possible que la Commission ne puisse pas fournir des renseignements à temps, gérer de façon efficace les dossiers et régler rapidement les différends entre les parties du lieu de travail pour leur permettre de respecter le délai de trois ans pour afficher un plan d'équité salariale.

Résultats prévus en matière de conformité proactive

Le tableau suivant présente, pour ce qui est de la conformité proactive, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates d'atteinte des cibles pour 2022-2023, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels les résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021
Les organisations de juridiction fédérale respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage des plans d'action de la gestion complétés par les organisations de juridiction fédérale dans les délais négociés	50 % ²	Le 31 mars 2023	Indisponible ²	Indisponible ²	Indisponible ²

Note :

² Pour 2020-2021, cette cible ne comportera pas les obligations en matière d'équité salariale et d'accessibilité. La Commission compte amorcer des activités de conformité avec des employeurs sous ce rapport au cours des exercices subséquents.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{vii}

Dépenses budgétaires prévues en matière de conformité proactive

Le tableau suivant présente, pour ce qui est de la conformité proactive, les dépenses budgétaires pour 2022-2023, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	2022-2023 Dépenses prévues	2023-2024 Dépenses prévues	2024-2025 Dépenses prévues
10 845 388	11 299 103	9 183 302	10 095 948

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{viii}

Ressources humaines prévues en matière de conformité proactive

Le tableau suivant présente le nombre d'équivalents temps plein en matière de ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité fondamentale pour 2022-2023 et chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
70	74	74

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{ix}

Services internes : résultats prévus

Description

Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services des communications;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services de technologie de l'information;
- ▶ services de gestion des biens immobiliers;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion des acquisitions.

Faits saillants de la planification

Le prochain exercice apportera son lot de grandes difficultés aux services internes de la Commission. L'ajout de mandats (équité salariale, accessibilité et logement) a entraîné des responsabilités supplémentaires en ce qui concerne l'exécution des programmes. Les activités que la Commission mènera pour remplir ces nouveaux mandats influenceront encore sur nos activités dans le prochain exercice sur de multiples fronts – allant des ressources humaines, de l'approvisionnement et des locaux à la technologie de l'information, à la gestion de l'information, aux communications et aux services juridiques et de gestion des finances. Ces changements génèrent aussi des activités supplémentaires relativement à la gestion et à la surveillance de la Commission.

En plus de se préparer aux difficultés à venir, la Commission continuera de renforcer ses technologies de l'information et sa gestion de l'information afin de mieux soutenir l'exécution des programmes. Il s'agira notamment d'initiatives visant à abandonner les processus traditionnels sur papier pour adopter un processus électronique plus efficace. La Commission continuera de mettre au point de modules de gestion des cas pour répondre à la demande de ses différents programmes au cours des prochains exercices. Une fois mis en place, ce système soutiendra les efforts de la Commission pour aider la population canadienne à avoir accès à la justice en matière de droits de la personne et permettre la prestation de services numériques par la technologie.

Dépenses budgétaires prévues en matière de services internes

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des ressources internes, les dépenses budgétaires pour 2022-2023, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
10 789 742	11 241 128	10 376 540	10 072 543

Ressources humaines prévues en matière de services internes

Le tableau suivant présente le nombre d'équivalents temps plein en matière de ressources humaines dont le ministère aura besoin pour assurer la prestation de ses services internes pour 2022-2023 et chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023 ³	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024 ³	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025 ³
103	103	103

Note :

³ Comprend 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.

Dépenses et ressources humaines prévues

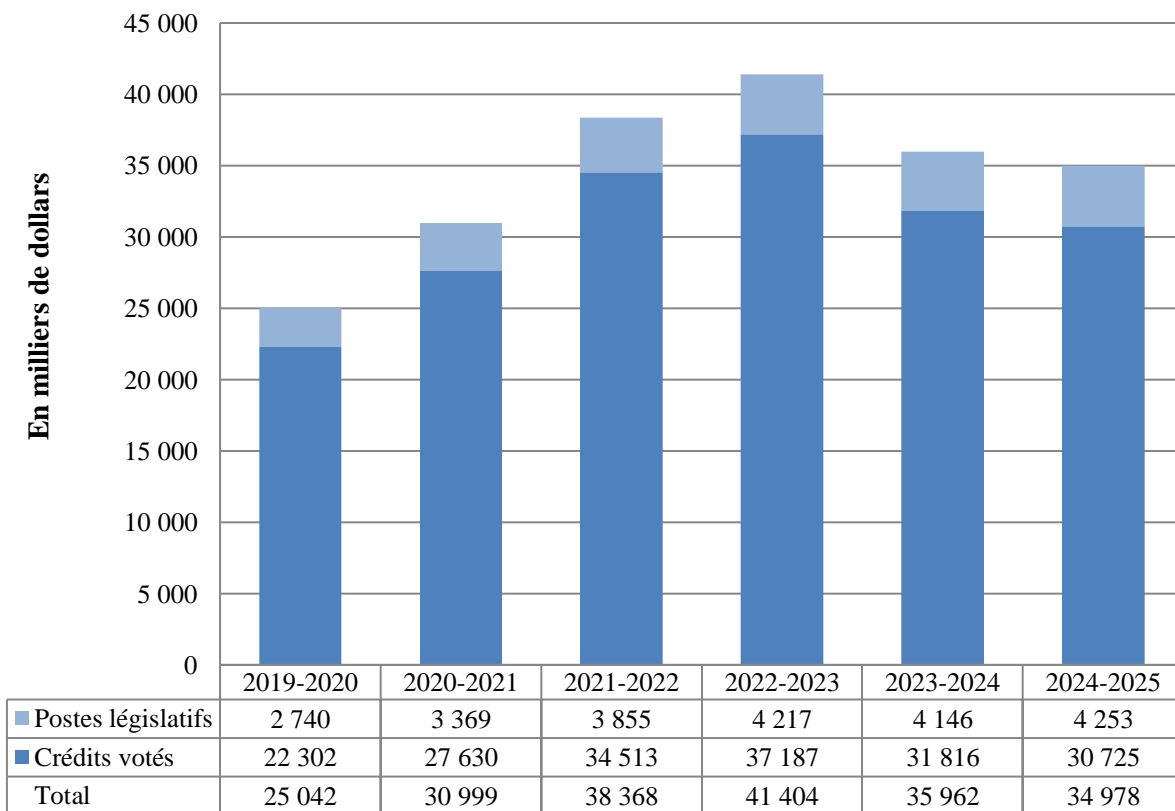
La présente section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour 2022-2023 avec les dépenses réelles de l'exercice actuel et des exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2019-2020 à 2024-2025

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.

Tendances relatives aux dépenses du ministère



L'augmentation observée à partir de 2019-2020 et jusqu'en 2022-2023 est principalement attribuable à une augmentation du financement de trois nouveaux programmes : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. À partir de 2023-2024, le financement diminue de nouveau en fonction de la diminution du financement de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les Services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour les Services internes pour 2022-2023 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2019-2020	Dépenses 2020-2021	Prévisions des dépenses 2021–2022	Dépenses budgétaires (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses) 2022–2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
Mobilisation et promotion des intérêts	3 954 622	4 515 623	6 626 284	6 828 037	7 113 686	5 278 949	3 515 311
Plaintes pour discrimination	10 549 682	11 855 773	12 157 173	11 278 054	11 749 869	11 123 407	11 294 043
Conformité proactive	2 180 247	4 425 403	8 509 781	10 845 388	11 299 103	9 183 302	10 095 948
Total partiel	16 684 551	20 769 799	27 293 238	28 951 479	30 162 658	25 585 658	24 905 302
Services internes	8 357 262	10 202 360	11 074 527	10 789 742	11 241 128	10 376 540	10 072 543
Total	25 041 813	30 999 159	38 367 765	39 741 221	41 403 786	35 962 198	34 977 845

À partir de 2019-2020, le financement et les dépenses augmentent en raison de fonds reçus pour trois nouveaux programmes : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, et pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission. En raison de retards dans la mise en œuvre de ces programmes et de la modernisation du système de gestion des cas, des fonds initialement reçus en 2019-2020 et en 2020-2021 ont été reportés pour ajouter au financement pour le travail prévu en 2021-2022 et 2022-2023, ce qui a entraîné une augmentation importante du financement entre 2020-2021 et 2021-2022. Il est prévu que le financement diminue en 2023-2024, qui correspond à une diminution pour le défenseur fédéral du logement.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes prévues pour 2022-2023 (en dollars)

Le tableau ci-dessous fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes prévues pour 2022-2023.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes prévues 2022-2023	Recettes prévues affectées aux dépenses 2022-2023	Dépenses nettes prévues 2022-2023
Mobilisation et promotion des intérêts	7 113 686	-	7 113 686
Plaintes	11 749 869	-	11 749 869
Conformité proactive	11 299 103	-	11 299 103
Total partiel	30 162 658	-	30 162 658
Services internes	13 321 128	(2 080 000)	11 241 128
Total	43 483 786	(2 080 000)	41 403 786

La Commission offre des services de soutien internes à d'autres ministères et organismes tels que des services de finances, de ressources humaines, d'acquisition et de technologies de l'information. Les ententes de services de soutien internes sont comptabilisées à titre de revenus, conformément à l'article 29.2 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Ressources humaines prévues

Le tableau suivant présente des données sur les ressources humaines, en équivalents temps plein (ETP), pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour les Services internes pour 2022-2023 et les autres exercices pertinents. Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes.

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Prévisions d'équivalents temps plein 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025
Mobilisation et promotion des intérêts	25	29	33	38	29	29
Plaintes pour discrimination	89	89	94	87	87	87
Conformité proactive	16	32	53	70	74	74
Total partiel	127	150	181	195	190	190
Services internes	80 ⁴	92 ⁵	102 ⁶	103 ⁷	103	103
Total	207	242	283	298	293	293

Notes :

⁴ Les ETP sous Services internes pour 2019-2020 comprennent 16.66 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères et organismes.

⁵ Les ETP sous Services internes pour 2020-2021 comprennent 13.93 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères et organismes.

⁶ Les ETP sous Services internes pour 2021-2022 comprennent 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères et organismes.

⁷ Les ETP sous Services internes pour 2022-2023 et les années en futur comprennent 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères et organismes.

Le nombre d'ETP a augmenté à partir de l'exercice 2020-2021 en raison du financement reçu pour les trois nouveaux programmes: la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Le nombre d'ETP devrait diminuer en 2023-2024 en raison de la réduction du financement de la Stratégie nationale sur le logement.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2021-2022](#).^x

État des résultats condensés prospectifs

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de 2021-2022 à 2022-2023.

Les montants des prévisions des résultats et des résultats prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de la Commission](#).^{xi}

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2021-2022	Résultats prévus 2022-2023	Écart (résultats prévus pour 2022-2023 moins prévisions des résultats de 2021-2022)
Total des dépenses	44 960 153	48 430 577	3 470 424
Total des revenus	2 080 000	2 080 000	-
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	42 880 153	46 350 577	3 470 424

L'augmentation entre 2021-2022 et 2022-2023 s'explique principalement par une augmentation du financement en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Stratégie nationale sur le logement, malgré la diminution du financement observée dans d'autres domaines. Un report de fonds de 2021-2022 à 2022-2023 est également prévu principalement dû au retard dans la mise en œuvre et la dotation de postes clés en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, l'équité salariale Loi et Stratégie nationale sur le logement.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable David Lametti, C.P., député

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

Portefeuille ministériel : Justice

Instruments habilitants : [Loi canadienne sur les droits de la personne^{xii}](#), [Loi sur l'équité en matière d'emploi^{xiii}](#), [Loi canadienne sur l'accessibilité^{xiv}](#), [Loi sur l'équité salariale^{xv}](#) et [Loi sur la stratégie nationale sur le logement^{xvi}](#)

Année d'incorporation ou de création : 1977

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de la Commission^{xvii}](#).

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web de la Commission^{xviii}](#).

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la Commission pour 2022-2023 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats	Mobilisation et promotion des intérêts		Plaintes		Conformité proactive		Services internes
	Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne	Pourcentage de plaintes traitées par la Commission	Les organisations sous réglementation fédérale respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage des plans d'action de la gestion élaborés par les organisations sous réglementation fédérale dans les délais négociés	
	Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de droit de la personne au Canada	Nombre de personnes qui ont été informées au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité	Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts privés et publics	Taux de règlement par la médiation			
	Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'équité salariale et de l'accessibilité	Taux de réussite des contrôles judiciaires					
Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme de vérification		

Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{xix}

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web de la Commission.

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)^{xx}
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xxi}

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de la Commission ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérale dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).^{xxii} Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e 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

www.chrc-ccdp.gc.ca/fr

Twitter: [@DroitPersonneCa](https://twitter.com/DroitPersonneCa)

Facebook: www.facebook.com/CanadianHumanRightsCommission

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 et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, 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 présentés 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 normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

expérimentation (experimentation)

Conduite d'activités visant d'abord à explorer, puis à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions, afin d'étayer la prise de décision sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens en examinant ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles choses), mais est distincte de celle-ci, car elle suppose une comparaison rigoureuse des résultats. Par exemple, l'utilisation d'un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation; tester systématiquement le nouveau site Web par rapport aux outils de sensibilisation existants ou à un ancien site Web pour voir lequel favorise un engagement accru est une expérimentation.

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 sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de se concentrer et de faire rapport au cours de la période de planification. Les priorités ministérielles représentent ce qui est le plus important ou ce qui doit être fait en premier pour appuyer l'atteinte des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2021-2022, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2020 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

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)

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.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère 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)

Conséquence ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

résultat stratégique (strategic outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Notes en fin d'ouvrage

- i InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x Budget principal des dépenses 2021-2022, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseiltresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- xi État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/etat-des-resultats-condense-prospectif-2022-2023>
- xii Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- xiii Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- xiv Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/>
- xv Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/page-1.html>
- xvi Loi sur la stratégie nationale sur le logement, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N11.2/TexteComplet.html>
- xvii Raison d'être, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/raison-detre-mandat-et-role-2020-2021>
- xviii Contexte opérationnel, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/contexte-operationnel-2021-2022>
- xix InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xx Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-2020-2023>
- xxi Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2020-2021>
- xxii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales/2021.html>