



# Rapport sur les résultats ministériels

Commission canadienne des droits de la personne

**2018-2019**

---

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  
le ministre de la Justice, 2019

N° de catalogue : HR2-7F-PDF  
ISSN : 2561-1259

---

## Table des matières

Message de la présidente .....	1
Aperçu de nos résultats .....	3
Résultats : ce que nous avons accompli.....	4
Responsabilités essentielles .....	4
Mobilisation et promotion des intérêts .....	4
Plaintes relatives aux droits de la personne au Canada .....	8
Vérifications de l'équité en matière d'emploi.....	11
Services internes .....	13
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines .....	15
Dépenses réelles .....	15
Ressources humaines réelles .....	17
Dépenses par crédit voté .....	17
Dépenses et activités du gouvernement du Canada .....	17
États financiers et faits saillants des états financiers.....	18
États financiers.....	18
Faits saillants des états financiers .....	18
Renseignements supplémentaires .....	21
Renseignements ministériels .....	21
Profil organisationnel.....	21
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités .....	21
Contexte opérationnel et principaux risques .....	22
Cadre de présentation de rapports .....	24
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes .....	25
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	25
Dépenses fiscales fédérales .....	25
Coordonnées de l'organisation .....	25
Annexe : définitions .....	27
Notes en fin d'ouvrage.....	31

---



## Message de la présidente

Une autre année s'est écoulée à la Commission canadienne des droits de la personne, au cours de laquelle le principe directeur « prioriser les personnes et non les processus » est demeuré au cœur de notre travail. Notre désir de répondre aux besoins de ceux qui demandent notre aide a renforcé notre approche visant à améliorer encore davantage notre système de plainte en 2018-2019 et à rendre nos services plus accessibles pour les personnes qui croient avoir été victimes de discrimination. Notre nouvelle plateforme de dépôt de plainte en ligne utilise maintenant un langage plus simple et offre des conseils facilitant l'accès à la justice en matière de droit de la personne à tous les Canadiennes et Canadiens. Grâce à des changements et des initiatives internes, nous avons été en mesure de simplifier nos processus, de réduire le temps de traitement des plaintes et d'identifier les dossiers prioritaires.



Ainsi, comme jamais auparavant, plus de gens au Canada ont fait appel au système de protection des droits de la personne pour dénoncer la discrimination en 2018-2019. Au cours de l'année, plus de 25 000 personnes ont contacté la Commission pour diverses questions relatives aux droits de la personne. La Commission a pu aider la majorité de ces personnes à trouver de l'aide, à trouver des réponses ou à trouver une solution sans avoir à déposer une plainte officielle. Également, la Commission a accepté un nombre record de plaintes en dix ans, dont environ la moitié étaient de nature systémique et touchaient de nombreuses personnes. Ceci démontre que de plus en plus de gens ont le courage de dénoncer la discrimination et se tournent plus facilement vers la Commission pour obtenir de l'aide.

Nous avons aussi continué d'être une voix nationale pour l'égalité au Canada tout au long de la dernière année. Nous nous sommes joints au monde entier pour célébrer les 70 ans de la Déclaration universelle des droits de l'homme et avons vu cet anniversaire comme un rappel du chemin que le Canada doit encore parcourir pour que chaque personne soit traitée avec équité, dignité et respect. Au cours de l'année, nous avons travaillé avec des gens vivant en situation de vulnérabilité, des défenseurs des droits de la personne, des représentants communautaires, des parlementaires et de jeunes intervenants et ce afin de sensibiliser la population et de lancer un appel à l'action en ce qui a trait aux questions pressantes de droits de la personne touchant le quotidien de bon nombre de Canadiennes et de Canadiens.

Le problème croissant de la haine et de l'intolérance au Canada continue d'être une priorité et guide notre travail de promotion et de défense des droits cette année. Les mécanismes de protection des droits de la personne au Canada sont efficaces pour lutter contre la discrimination, mais font trop peu pour combattre la haine. Voilà pourquoi nous avons réitéré notre demande à ce qu'une étude exhaustive soit menée par le gouvernement et ce afin de mieux comprendre la haine et les manières de la contrer au 21<sup>e</sup> siècle. En outre, nous avons discuté avec différents intervenants dans le but de faire pression pour que des progrès soient réalisés afin de combattre la haine au Canada.



intervenants dans le but de faire pression pour que des progrès soient réalisés afin de combattre la haine au Canada.

La Commission a également collaboré étroitement avec des parlementaires afin de faire en sorte que la perspective des droits de la personne soit prise en compte lors de l'adoption de différentes législations fédérales proactives lesquelles traitent d'enjeux importants, comme l'accessibilité, l'équité salariale, le harcèlement sexuel et le droit à un logement convenable.

L'un des mandats de la Commission est de procéder à des vérifications au sein des milieux de travail sous réglementation fédérale, afin de veiller à ce qu'ils respectent leurs rôles et leurs responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus de 20 ans se sont écoulés depuis l'adoption de la Loi. Pourtant, nous observons toujours des écarts persistants et des obstacles systémiques qui compromettent une représentation équitable des quatre groupes désignés. Cette année, la Commission a ajouté des nouveautés au coffre à outils de son équipe de vérification en vue de mieux comprendre pourquoi les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes racialisés sont encore aujourd'hui confrontés à des obstacles au sein de milieux de travail sous réglementation fédérale. Nous avons lancé une première vérification horizontale en 2018 afin d'examiner la représentation des Autochtones au sein du secteur financier et bancaire, où la Commission a noté un manque persistant de progrès.

La Commission a besoin d'un système moderne, viable et adaptable qui permet à la population canadienne d'accéder à la justice au moyen de nombreux points d'accès et aux employés de la Commission de travailler plus efficacement. En 2018-2019, nous avons commencé à concevoir le prototype d'une nouvelle plateforme de gestion des dossiers qui nous aidera à mieux servir les Canadiennes et les Canadiens qui déposent des plaintes de discrimination auprès de nous. Nous avons également renouvelé et consolidé 90 % de notre infrastructure physique de TI désuète et réalisé des mises à jour de sécurité cruciales, qui nous permettent aujourd'hui d'utiliser plus efficacement nos ressources.

Tandis que la Commission poursuit son évolution et s'adapte afin de mieux faire face aux difficultés qui se présentent dans notre travail de protection et de promotion des droits de la personne, notre approche axée sur la personne demeure au cœur de tout ce que nous faisons. Je suis très fière de toute l'équipe de la Commission et des réalisations collectives de cette année.

Grâce au dévouement continu de tout le personnel de la Commission et des défenseurs des droits de la personne avec qui nous avons travaillé tout au long de l'année, nous pouvons continuer à lutter pour que chaque personne au Canada soit traitée équitablement.



Marie-Claude Landry, Ad. E.  
Présidente



## Aperçu de nos résultats

Au cours de la dernière année, la Commission a poursuivi son évolution et s'est adaptée afin de faire face aux difficultés qui se présentent dans son travail de protection des droits de la personne. Une de ces difficultés réside dans la gestion efficace de notre charge de travail en ce qui a trait aux plaintes afin d'améliorer l'accès à la justice pour les personnes que nous servons. Une de nos priorités en 2018-2019 était de nous attaquer au nombre croissant de plaintes et aux arriérés qui en découlaient à différentes étapes du processus de plainte. Nous avons entrepris une importante initiative de transition incluant le déplacement de nombreuses ressources humaines sous une seule structure organisationnelle afin de mieux appuyer la fonction de plainte, de réduire les chevauchements et d'améliorer l'efficacité.

La Commission a mis à l'essai diverses initiatives en 2018-2019, visant toutes à simplifier nos processus et à accélérer le temps de traitement des dossiers. Ces initiatives incluaient un projet visant à communiquer avec les plaignants plus rapidement, différentes méthodes afin d'accélérer le processus décisionnel relatif aux questions préliminaires, et un nouveau modèle d'évaluation des plaintes. Ensemble, elles ont contribué à simplifier et accélérer le processus de traitement des plaintes.

La Commission a instauré une nouvelle approche afin de mieux prioriser les dossiers urgents en raison des circonstances vulnérables du plaignant ou de la nature systémique de la plainte. Cette approche a aidé à : maximiser l'efficacité du processus de traitement des plaintes; faire avancer les droits de la personne et l'intérêt public; cerner les plaintes prioritaires dès que possible et veiller à ce qu'elles reçoivent le soutien juridique, politique et opérationnel dont elles ont besoin.

Nous avons continué à être une voix nationale des droits de la personne au Canada. Tout au long de l'année 2018-2019 et par l'intermédiaire de diverses plateformes publiques, nous avons partagé notre expertise pour aider à promouvoir l'égalité et l'inclusion, sensibiliser la population à la cause des droits de la personne et encourager la discussion nationale sur des enjeux actuels et émergents dans ce domaine. De plus, grâce à des comparutions devant plusieurs comités et des présentations écrites tant à la Chambre des communes qu'au Sénat, nous avons conseillé le Parlement sur diverses initiatives législatives présentées par le gouvernement en 2018-2019.

La Commission a continué la modernisation de son appui aux membres des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ainsi que son travail auprès des employeurs cherchant des réponses sur les questions liées à l'équité en emploi en mettant à l'essai un nouveau modèle de vérification horizontale. La Commission a lancé un projet pilote de vérification horizontale relativement à l'emploi autochtone dans le secteur bancaire et financier; un rapport sommaire sera publié sur cette question en 2019-2020.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats de la Commission, veuillez consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.



## Résultats : ce que nous avons accompli

### Responsabilités essentielles

#### Mobilisation et promotion des intérêts

##### Description

Agir à titre de porte-parole crédible 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

Au cours de la dernière année, nous avons fait la promotion de l'égalité et de l'inclusion en sensibilisant la population, en favorisant le dialogue, en collaborant avec la société civile, en conseillant les législateurs sur les enjeux pressants et émergents tout en faisant connaître les progrès du Canada en matière de respect des droits de la personne.

Nous avons continué à être une voix nationale des droits de la personne au Canada. À cette fin, nous avons renforcé notre expertise et utilisé des plateformes publiques pour promouvoir l'égalité et l'inclusion, pour sensibiliser la population et pour encourager une discussion nationale sur les questions urgentes et émergentes touchant les droits de la personne au Canada. Par le biais de déclarations publiques, d'allocutions, de diffusion de nos politiques, de rapports parallèles, d'éditoriaux publics, de campagnes vidéo, d'interactions sur les médias sociaux, de groupes de discussion, d'entrevues dans les médias et de diverses rencontres et conférences avec des parties prenantes, nous avons rejoint différents publics, des organisations autochtones à la société civile en passant par des employeurs canadiens, des porte-parole de la jeunesse, les médias nationaux et des citoyens engagés.

Tout au long de l'année, nous avons rencontré des organisations partenaires et des intervenants du domaine des droits de la personne, y compris des dignitaires internationaux, afin d'échanger des connaissances et d'explorer des avenues de collaboration mutuelle visant un objectif commun, soit la protection des droits des personnes en situation de vulnérabilité au Canada.

Nous avons fréquemment conseillé le Parlement sur les nombreuses mesures législatives proactives introduites par le gouvernement en 2018-2019. Nous avons prodigué ces conseils dans le cadre de bon nombre de témoignages devant des comités et d'observations écrites demandées par la Chambre des communes et par le Sénat. Nous avons rédigé nos conseils en étroite collaboration avec des groupes d'intervenants et des personnes ayant vécu ces expériences, et nous avons constamment appliqué la perspective des droits de la personne à tous nos commentaires législatifs.





Au cours de l'année, nous avons œuvré à nous assurer qu'un de nos enjeux prioritaires, c'est-à-dire la lutte contre la haine et l'intolérance au Canada, figure au programme national. Pour ce faire, nous avons exprimé les résultats de notre analyse des politiques et de nos recherches en différents communiqués de presse, déclarations publiques, articles d'opinion et dénonciations publiques d'actes haineux, publiés tout au long de l'année. Nous nous sommes aussi présentés devant le Comité permanent du Sénat sur les droits de la personne pour demander au gouvernement de réaliser une étude exhaustive sur cet enjeu et d'élaborer une stratégie complète sur cette question. Nous avons réitéré cet appel durant l'année dans notre discours public et lors d'allocutions, y compris dans nos vidéos, sur les réseaux sociaux et dans notre rapport annuel au Parlement. À cet égard, nous nous sommes également associés à Sécurité publique Canada et au Forum des politiques publiques du Canada pour organiser une table ronde sur les approches stratégiques contre la haine en ligne et ensuite publier une étude à ce sujet.

Notre second enjeu prioritaire, l'amélioration des droits économiques, sociaux et culturels chez les personnes vulnérables, a aussi été au cœur d'une bonne partie de notre travail de promotion et de défense des droits en 2018-2019. Nous nous sommes prononcés en faveur de l'adoption de nombreuses mesures législatives dotées du potentiel d'étendre les protections dans certains domaines des droits économiques et sociaux, y compris l'accessibilité, le harcèlement en milieu de travail, l'équité salariale et le droit à un logement convenable. En outre, tel que mentionné précédemment, nous avons offert au Parlement notre expertise en matière de droits de la personne pour chacune de ces initiatives.

Dans le cadre de notre engagement international, à titre d'institution nationale des droits de la personne, nous avons demandé des comptes au gouvernement en ce qui a trait à ses obligations internationales en matière de droit de la personne, de même qu'effectué un suivi de son respect des traités internationaux dans ce domaine. Nous avons participé à deux (2) évaluations du Canada par des mécanismes des Nations Unies : l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme et le septième examen périodique du Canada devant le Comité contre la torture.

De plus, dans le cadre de notre rôle visant à ce que le Canada respecte ses obligations internationales en matière de droits de la personne, la Commission a produit et publié un rapport de recherche sur les droits à l'égalité intitulé « Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail ». L'objectif de ce rapport était d'effectuer un suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que de mieux comprendre les expériences de discrimination en emploi vécues par les personnes handicapées à l'échelle du pays en recueillant des données sur les plaintes relatives aux droits de la personne dans les différentes juridictions.



Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada <sup>1</sup>	Statut A	31 mars 2021	s.o.	s.o.	s.o.
Les personnes sont informées 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	1,2 million	31 mars 2019	1,8 million	1,35 million	2,26 millions
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	3	31 mars 2019	3	4	s.o.
	Nombre de rapports parallèles, déclarations aux organes et mécanismes de l'ONU, visites de délégations étrangères	2	31 mars 2019	10	2	s.o.
	Nombre de comparutions parlementaires	2	31 mars 2019	7	5	s.o.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
4 863 294	4 863 294	4 032 821	3 891 880	(971 414)

<sup>1</sup> Indicateur de rendement établi dans le Plan ministériel de 2017-2018.



Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
34	24	(10)



## Plaintes relatives aux droits de la personne au Canada

### 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

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes à trouver le moyen le plus efficace de régler leurs enjeux de droits de la personne ou à s'informer sur leurs droits. En 2018-2019, la Commission a continué d'offrir un processus de traitement des plaintes simplifié, à la fois plus efficace et plus convivial, axé sur les personnes. Nous avons adapté nos services aux besoins des personnes, au lieu de leur demander de s'adapter à notre façon de travailler. En même temps, nous avons travaillé à réduire les dossiers accumulés et à diminuer le temps de traitement des plaintes en explorant et mettant à l'épreuve de nouvelles approches ainsi qu'en réaffectant des ressources au processus de traitement des plaintes. Nous avons aussi revu notre plateforme de plaintes en ligne, plus précisément le questionnaire en ligne, afin de mieux remplir notre rôle d'organisme d'examen préliminaire.

Les employés de la Commission furent encouragés à remettre continuellement en question les processus existants et à présenter leurs idées. Ces discussions ont engendré un changement positif et nous ont permis de passer d'un modèle linéaire d'évaluation des plaintes à un modèle plus holistique et souple qui favorise une approche personnalisée de chaque cas. Grâce à cette nouvelle approche, nous avons été en mesure d'améliorer notre efficacité et de traiter les plaintes touchant la discrimination beaucoup plus rapidement. Les résultats montrent une réduction de 30 % du temps de traitement dans 95 % des dossiers en 2018-2019.

Nous avons déployé des efforts importants afin d'améliorer notre plateforme de plainte en ligne, qui comprend un questionnaire, un formulaire de plainte et de la documentation d'appui visant à venir en aide aux personnes cherchant à obtenir justice en matière de droits de la personne. Bien qu'il reste encore du travail à accomplir, la qualité des plaintes reçues par l'intermédiaire de la plateforme en ligne s'est améliorée au cours de l'année. Cela signifie qu'un plus grand nombre de plaintes reçues au moyen du formulaire en ligne contiennent les renseignements nécessaires pour que la Commission puisse aller de l'avant avec ces plaintes.

En 2018-2019, nous avons dirigé les demandes de renseignements et les plaintes reçues par le biais de différents points d'accès électronique à une seule et même boîte de réception. Cette initiative a réduit le chevauchement des efforts à l'interne et a amélioré notre efficacité en tant que fournisseur de service. Par exemple, en 2018-2019, nous avons réduit le nombre de dossiers à l'étape des demandes de renseignements et de l'accueil, passant de plus de 1 100 à moins de 300. Comparativement au dernier trimestre de 2017, nous avons réduit notre temps de transaction initiale de 77 %, en plus de réduire par 62 % le temps nécessaire à nos agents des droits de la personne pour passer à l'action après ce premier contact. Dans un effort



d'amélioration continue, nous avons aussi commencé à explorer la possibilité d'une initiative de numérisation à l'échelle de la Commission.

En 2018-2019, nous avons peaufiné et clarifié nos définitions pour différentes catégories de plaintes prioritaires, y compris des critères particuliers pour les plaintes prioritaires (cas urgents compte tenu de la vulnérabilité du plaignant ou de la nature systémique de la plainte). De ce fait, la Commission renvoie maintenant les plaintes prioritaires au Tribunal des droits de la personne en moyenne 45 % plus vite que dans les autres cas.

Chaque année, pour de nombreuses personnes au Canada, les services de médiation de la Commission constituent un des moyens les plus rapides, les plus simples et centrés sur la personne pour le règlement d'une plainte. En raison de l'augmentation du nombre de plaintes reçues en 2018-2019, les services de médiation de la Commission ont été davantage sollicités. En 2018-2019, la Commission a procédé à des médiations dans 26 % des plaintes. De ces dernières, 59 % ont été réglées avec succès.

Au cours de la même année, la Commission a aussi pris des mesures concrètes pour améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne en cernant des domaines stratégiques pour les recours aux tribunaux. Nous avons continué à gérer de nombreux dossiers relatifs à des questions prioritaires pour la Commission, notamment l'équité des services pour les autochtones vivant sur des réserves, les droits de la personne au sein du système correctionnel (y compris les personnes en isolement cellulaire), l'identité ou l'expression de genre et le harcèlement sexuel, particulièrement dans les milieux dominés par les hommes.

Comme jamais auparavant, notre équipe d'avocats dévoués a fait preuve de diligence dans sa représentation de la Commission et de l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les Cours. Elle a également offert de judicieux conseils juridiques à nos agents des droits de la personne, aux conseillers politiques, à nos rédacteurs et à notre équipe de gestion et de commissaires.



Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017
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 de plaintes conclues par la Commission	90%	31 mars 2019	94 %	94 %	97 %
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%	31 mars 2019	59 %	65 %	s.o. <sup>2</sup>
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	31 mars 2019	209	139	s.o. <sup>3</sup>

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
9 387 736	9 387 736	10 718 152	10 343 569	955 833

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
75	86	11

<sup>2</sup> Nouvel indicateur

<sup>3</sup> La méthodologie de mesure de l'indicateur en 2017-18 a changé par rapport aux années précédentes. Elle comprend maintenant la représentation partielle et complète des cas actifs; par conséquent, l'objectif a augmenté.



## 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 groupes de minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

### Résultats

En 2018-2019, la Commission a fait une priorité de moderniser sa façon de servir et d'appuyer les employeurs sous réglementation fédérale cherchant de l'aide en vue de se conformer aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus précisément, la Commission avait comme objectif de les aider à mieux promouvoir la représentation des femmes, des peuples autochtones, de personnes handicapées et des membres des minorités visibles au sein de leur milieu de travail.

Nous avons mis à l'essai un nouveau modèle de vérification qui se concentre sur les groupes désignés faisant face à des problèmes systémiques. Cette nouvelle méthode de vérification comprend une approche basée sur le genre afin de mieux comprendre les situations et les expériences des femmes dans les trois autres groupes désignés. Elle comprend également une perspective reposant sur la diversité et le leadership afin de promouvoir une représentation plus importante des membres des quatre groupes désignés au niveau des postes de direction. Ces vérifications fondées sur les enjeux ont pour objectif d'accroître l'incidence des vérifications de l'équité en emploi en recensant les obstacles et les pratiques exemplaires dans ces secteurs d'activité. Dans cette optique, la Commission a lancé sa première vérification horizontale de l'emploi des autochtones dans le secteur bancaire et financier.

La Commission a mis au point une fiche de rendement d'équité en matière d'emploi qui se penche sur la performance du secteur bancaire et financier, en ce qui a trait à certains indicateurs de l'équité en matière d'emploi, comme la distribution de la main-d'œuvre et de la masse salariale, les taux de représentation, les taux d'embauche, les taux de promotion et les taux de cessations d'emploi. La fiche de rendement sera publiée et distribuée en 2019-2020 et reflétera les plus récentes données sur le marché du travail. Enfin, la Commission a commencé à élaborer un plan annuel à long terme fondé sur les enjeux et les risques en matière d'équité en emploi. L'objectif de cette mesure est de publier un calendrier des vérifications à venir afin d'encourager les employeurs à agir proactivement en ce qui a trait à l'égalité au travail.



Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017
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 <sup>4</sup>	80 %	31 mars 2019	52 % en 2016-2019	62 % en 2015-2018	72,2 % en 2014-2017
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 2019	242	251	s.o. <sup>5</sup>

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
1 164 257	1 164 257	1 244 108	1 200 628	36 371

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
11	9	(2)

<sup>4</sup> La baisse des résultats depuis les deux dernières années fait suite à la transition de la méthode traditionnelle de vérification à l'introduction d'une nouvelle approche de vérification horizontale. Un nouvel indicateur sera utilisé l'an prochain.

<sup>5</sup> Nouvel indicateur





## Services internes

### Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont :

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

### Résultats

Afin de favoriser l'innovation et le succès, la Commission doit offrir un système moderne, viable et adaptable permettant à la population canadienne d'accéder à la justice en matière de droits de la personne à partir de multiples points d'accès, tout en permettant aux employés de la Commission de travailler plus efficacement.

À cette fin, en 2018-2019, la Commission a renouvelé et consolidé 90 % de son infrastructure physique désuète de TI. La Commission s'est ainsi doté d'une solide infrastructure qui a amené une réduction mesurable des frais de soutien en TI. La Commission a entrepris la conception d'un prototype pour une nouvelle plateforme de gestion des dossiers, qui soutiendra mieux tous nos programmes actuels et à venir (y compris l'équité salariale, l'accessibilité et l'assistance fournie au Défenseur fédéral du logement). La Commission a aussi mis au point une nouvelle gamme de solutions d'affaires (c.-à-d. un milieu de travail offrant le Wi-Fi et l'accès à distance protégé), en plus de lancer un projet pilote de numérisation.

En outre, la Commission a ajouté une nouvelle fonctionnalité à sa plateforme de dépôt de plainte en ligne afin de faciliter son utilisation par la population qu'elle sert. La Commission a aussi commencé à travailler sur un processus pluriannuel visant le renouvellement de son programme de sécurité en TI en créant de nouvelles structures de gouvernance, en effectuant des évaluations des menaces et de la vulnérabilité et en mettant au point de nouveaux processus de sécurité relatifs à la gestion des incidents et des correctifs. De plus, nous avons mis en œuvre une nouvelle technologie de sécurité en matière de TI qui automatise plusieurs tâches opérationnelles



touchant la sécurité. Cette mesure améliore notre position en sécurité des TI, tout en nous permettant d'utiliser nos ressources plus efficacement.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
7 052 576	7 052 576	7 540 291	7 276 769	224 193

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus <sup>6</sup> 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels <sup>7</sup> 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
80	82	2

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](#)<sup>i</sup>.

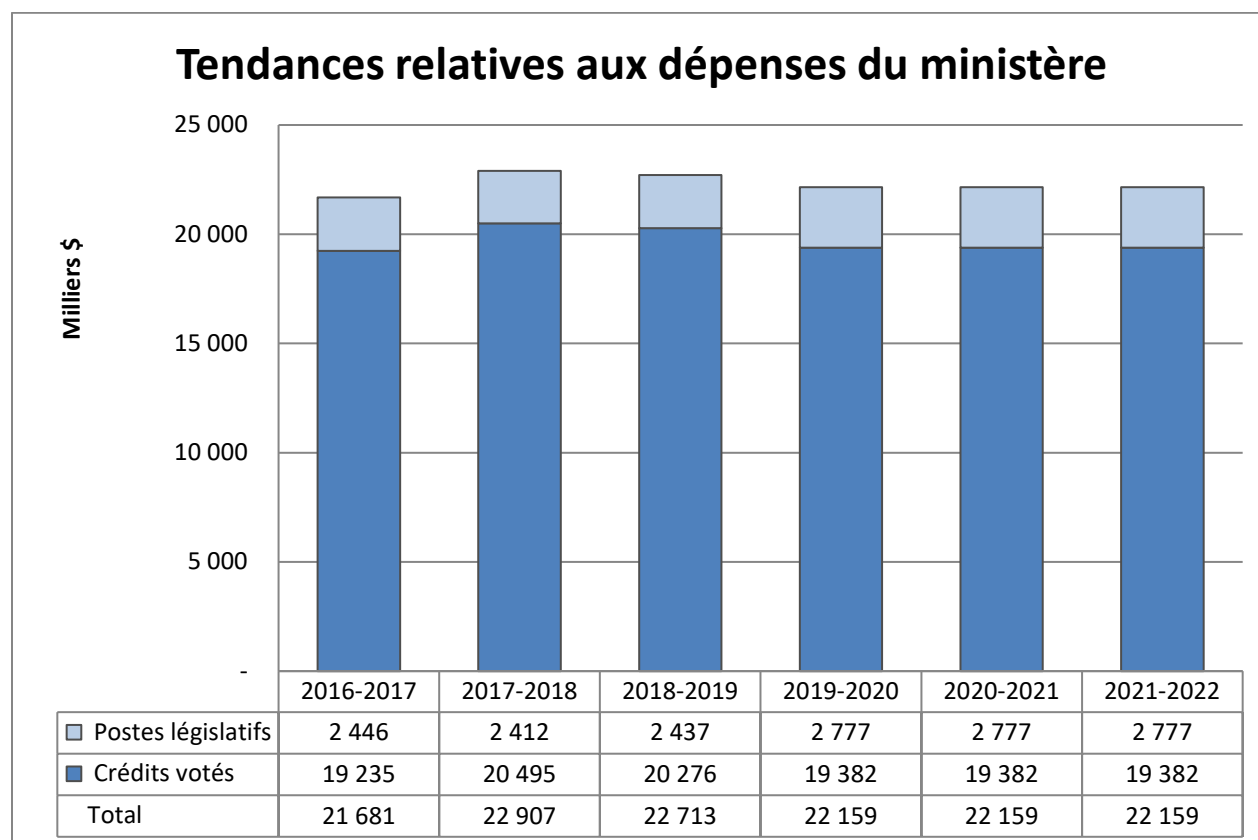
<sup>6</sup> Comprend 23.25 équivalents temps plein pour les services de soutien interne offerts à d'autres petits ministères et organisations du Gouvernement.

<sup>7</sup> Comprend 16.5 équivalents temps plein pour les services de soutien interne offerts à d'autres petits ministères et organisations du Gouvernement.



## Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

### Dépenses réelles



L'augmentation des dépenses en 2017-2018 est principalement due au paiement rétroactif de salaires à la suite de la signature des nouvelles conventions collectives.

En 2018-2019, la Commission a eu un montant ponctuel provenant d'un report de fonds créé en 2016-2017 pour le paiement de la négociation collective.

À compter de 2019-2020, les dépenses devraient demeurer stables. Notons que les montants reflétés dans le graphique pour 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 n'inclut pas le financement reçu en juin 2019 pour deux nouveaux mandats découlant de la récente adoption de la Loi sur l'équité salariale et la Loi canadienne sur l'accessibilité : une loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.



Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017
Mobilisation et promotion des intérêts	4 863 294	4 863 294	4 196 250	3 996 979	4 032 821	3 891 880	4 710 337	4 914 031
Plaintes relatives aux droits de la personne	9 387 736	9 387 736	10 562 497	10 152 200	10 718 152	10 343 569	9 035 218	8 595 072
Vérification d'équité en matière d'emploi	1 164 257	1 164 257	1 328 017	1 284 610	1 244 108	1 200 628	1 152 418	1 185 009
Total partiel	15 415 287	15 415 287	16 086 764	15 433 789	15 995 081	15 436 077	14 897 973	14 694 112
Services internes	7 052 576	7 052 576	7 072 383	6 725 358	7 540 291	7 276 769	8 009 322	6 986 458
Total	22 467 863	22 467 863	23 159 147	22 159 147	23 535 372	22 712 846	22 907 295	21 680 570

Les dépenses réelles de 22,7 millions de dollars pour 2018-2019 sont comparables aux dépenses réelles de 22,9 millions de dollars pour 2017-2018, soit une diminution de 194,000 \$ dollars. Les dépenses planifiées pour 2019-2020 et 2020-2021 ne comprennent pas les pouvoirs supplémentaires reçus dans le cadre du Budget 2019 pour mettre à jour le système de gestion des dossiers de la Commission ainsi que le financement reçu en juin 2019 pour les deux nouveaux mandats découlant de l'adoption récente de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité : une loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2018-2019 (en dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes réelles 2018-2019	Dépenses brutes réelles pour les comptes à fins déterminées 2018-2019	Recettes réelles affectées aux dépenses 2018-2019	Dépenses nettes réelles 2018-2019
Mobilisation et promotion des intérêts	3 891 880	-	-	3 891 880
Plaintes relatives aux droits de la personne	10 343 569	-	-	10 343 569
Vérification d'équité en matière d'emploi	1 200 628	-	-	1 200 628
Total partiel	15 436 077	-	-	15 436 077
Services internes	9 001 782	-	1 725 013	7 276 769
Total	24 437 859	-	1 725 013	22 712 846



## 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 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021
Mobilisation et promotion des intérêts	34	30	34	24	34	34
Plaintes relatives aux droits de la personne	68	71	75	86	75	75
Vérification d'équité en matière d'emploi	11	10	11	9	11	11
Total partiel	113	111	120	119	120	120
Services internes	67	69 <sup>8</sup>	80 <sup>9</sup>	82 <sup>10</sup>	80 <sup>8</sup>	80 <sup>8</sup>
Total	180	180	200	201	200	200

Les équivalents temps plein prévus pour 2019-2020 et 2020-2021 ne comprennent pas les équivalents temps plein supplémentaires touchant la mise à jour du système de gestion des dossiers de la Commission, pour lesquelles du financement a été prévu au Budget 2019 et la mise en œuvre des deux nouveaux mandats découlant de l'adoption récente de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité : une loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles, pour lesquelles du financement a été reçu en juin 2019.

### Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission, consulter les [Comptes publics du Canada de 2018-2019](#) <sup>ii</sup>.

### Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans [l'InfoBase du GC](#) <sup>iii</sup>.

<sup>8</sup> Comprend 17 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits organismes du gouvernement

<sup>9</sup> Comprend 23.25 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits organismes du gouvernement

<sup>10</sup> Comprend 16.5 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits organismes du gouvernement



## 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 2019 se trouvent sur le [site Web du Ministère](#).<sup>iv</sup>

### Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2018-2019	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats prévus 2018-2019)	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats réels 2017-2018)
Total des charges	28 749 376	28 460 760	28 567 925	(288 616)	(107 165)
Total des revenus	2 300 000	1 725 106	2 035 984	(574 894)	(310 878)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	26 449 376	26 735 654	26 531 941	286 278	203 713

Les dépenses totales de la Commission, qui s'élèvent à 28,5 millions de dollars en 2018-2019, comprennent les charges de programmes de la Commission ainsi que les dépenses liées à la fourniture de services d'appui internes à d'autres ministères et agences du gouvernement. Les revenus de la Commission, qui s'établissaient à 1,7 million de dollars en 2018-2019, résultaient des recettes disponibles pour la fourniture de ces services d'appui internes liés aux services financiers, de gestion des ressources humaines, d'acquisition, d'administration et de technologie de l'information.

La diminution de 107 000 \$ des dépenses totales en 2018-2019 par rapport à 2017-2018 est attribuable à la fois à une diminution des dépenses pour les services de soutien internes fournis, contrebalancée en partie par une augmentation des dépenses de la Commission. Dans l'ensemble, le coût de fonctionnement net de la Commission est comparable à celui de l'exercice précédent.

Cette observation explique également l'augmentation de 286 000 \$ entre le coût de fonctionnement net réel et prévu de 2018-2019 avant le financement et les transferts du gouvernement.



## État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	2018-2019	2017-2018	Écart (2018-2019 moins 2017-2018)
Total des passifs nets	5 947 090	5 555 673	391 417
Total des actifs financiers nets	4 264 754	3 926 817	337 937
Dette nette du Ministère	1 682 336	1 628 856	53 480
Total des actifs non financiers	1 710 898	1 898 091	(187 193)
Situation financière nette du Ministère	28 562	269 235	(240 673)

Le passif total de 5,9 millions de dollars comprend les créiteurs et charges à payer et le passif relatif aux employés. L'augmentation de 391 000 \$ est principalement attribuable à des passifs liés aux salaires, tels que les salaires accumulés, les acomptes de salaire, les indemnités de vacances et les congés compensatoires causés par des problèmes liés au système de rémunération et aux augmentations de salaire des dirigeants et des personnes nommées par le gouverneur en conseil.

Les actifs financiers totaux de 4,3 millions de dollars comprennent les montants à recevoir du Fonds du revenu consolidé, qui représentent des montants pouvant être déboursés sans autres frais pour les autorités de la Commission, ainsi que les comptes débiteurs. L'augmentation de 338 000 \$ est principalement attribuable aux salaires courus décrits ci-dessus.

Le total des actifs non financiers de 1,7 million de dollars est constitué principalement d'immobilisations corporelles. La diminution de 187 000 \$ est principalement attribuable à une augmentation de l'amortissement annuel contrebalancée par l'acquisition de matériel informatique supplémentaire et par des améliorations locatives.







## Renseignements supplémentaires

### Renseignements ministériels

#### Profil organisationnel

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

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

**Portefeuille ministériel :** Justice

**Instrument habilitant :** [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)<sup>v</sup>, [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)<sup>vi</sup>, [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)<sup>vii</sup> et [Loi sur l'équité salariale](#)<sup>viii</sup>.

**Année d'incorporation ou de création :** 1977

### 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 travaille avec les employeurs pour veiller à la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE). La LCDP interdit la discrimination, et la LEE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Sous la direction du commissaire à l'équité salariale et du commissaire à l'accessibilité, la Commission est également responsable de l'administration et de la mise en application de la Loi sur l'équité salariale (LES) et de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). Ces 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. Enfin, la Commission met à la disposition du Défenseur fédéral du logement des services administratifs et des installations pour soutenir ses tâches et ses fonctions.

#### Mandat et rôle

À titre d'organisme indépendant, la Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et œuvre pour prévenir la discrimination au Canada. Ultiment, la Commission contribue à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement, peu importe son identité. À titre d'institution nationale, la Commission travaille étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, les particuliers, les syndicats ainsi que les organismes provinciaux, territoriaux et internationaux de défense des droits de la personne. Elle veut ainsi mieux faire comprendre la notion de droits de la personne et promouvoir des milieux respectueux des droits de la personne.

La Commission fournit 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 elle représente l'intérêt public dans l'atteinte de l'égalité au Canada.

Par la tenue de vérifications, la Commission veille aussi 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 à rendre imputables celles qui ne les respectent pas.

### Contexte opérationnel et principaux risques

Risques	Stratégie d'atténuation et efficacité	Liens aux responsabilités essentielles du ministère	Liens aux priorités pangouvernementales
Les hausses soutenues du nombre de dossiers de plainte à l'étude pourraient avoir une incidence sur la prestation de service à la population canadienne.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surveiller étroitement le volume de dossiers à l'étude</li> <li>• Continuer d'utiliser l'approche Lean pour cerner les possibilités d'amélioration et optimiser l'efficacité des processus</li> <li>• Faire preuve de flexibilité dans la planification budgétaire et permettre une redistribution des ressources, le cas échéant</li> </ul>	Plaintes relatives aux droits de la personne	La diversité est la force du Canada
Sans de solides alliances avec des intervenants clés, la Commission pourrait être incapable d'étendre sa portée pour s'assurer que les personnes se trouvant dans une situation vulnérable peuvent trouver le soutien dont elles ont besoin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager des partenariats solides, collaboratifs, ciblés et intégrés avec les intervenants</li> <li>• Travailler de concert avec d'autres défenseurs des droits de la personne afin de maximiser les efforts</li> </ul>	Mobilisation et promotion des intérêts	La diversité est la force du Canada
Risque que les investissements dans les projets de modernisation de l'infrastructure des technologies de l'information n'offrent pas d'avantages importants	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remettre en place un solide cadre de gouvernance et GI/TI pour veiller à une harmonisation avec les objectifs de la Commission</li> <li>• Renforcer la capacité de gestion de projet</li> </ul>	Services internes	La diversité est la force du Canada

### Mesures prises pour atténuer les risques

#### 1. Risque relatif à l'augmentation de la charge de travail

Le volume de plaintes reçues par la Commission pour atteinte aux droits de la personne dépend de facteurs internes et externes. La Commission demeure au fait des tendances sociales, de l'orientation du gouvernement et des changements législatifs afin de comprendre leurs conséquences possibles pour son travail. L'introduction de deux nouveaux motifs de



discrimination à la Loi canadienne sur les droits de la personne, soit l'identité et l'expression de genre et la discrimination génétique, l'accès à un formulaire de plainte numérique et le Budget 2018 – Égalité et croissance, qui a sensibilisé la population aux questions de l'égalité, ont eu une incidence sur le nombre de plaintes reçues.

L'augmentation importante du nombre de demandes de renseignements et de plaintes reçues crée une forte accumulation de dossiers à l'accueil. Afin de gérer cette charge de travail accrue, la Commission a entrepris une importante initiative de transition qui comprend la rationalisation de ses différents points d'accès pour n'en conserver qu'un seul pour les personnes qui ont besoin d'accéder aux informations touchant les droits de la personne ou le processus de dépôt d'une plainte au Canada. Nous avons aussi muté de nombreuses ressources humaines sous une seule structure organisationnelle afin de mieux appuyer la fonction de plainte, de réduire les chevauchements et d'améliorer l'efficacité. En fin de compte, et afin d'assurer un meilleur accès à la justice, ces efforts sont importants pour réduire et prévenir l'accumulation de dossiers.

## 2. Risques reliés à la participation des intervenants

La Commission a continué de forger des alliances avec des intervenants clés afin d'être en mesure d'étendre sa portée pour s'assurer que les personnes se trouvant dans une situation vulnérable trouvent le soutien dont elles ont besoin. Cette approche a bien fonctionné en nous permettant de tirer profit de nos ressources. Ces alliances avec ces partenaires demeurent essentielles à l'objectif commun de protéger les droits de la personne au Canada.

## 3. Risques reliés aux technologies de l'information

La Commission a renforcé sa gouvernance en TI afin de veiller à ce que les investissements technologiques soient uniformisés et gérés adéquatement. La Commission a renouvelé et consolidé 90 % de son infrastructure physique désuète de TI, ce qui lui a permis de se doter d'une solide infrastructure de TI et a engendré une réduction mesurable des frais de soutien en TI. Grâce à ces actions, l'infrastructure de TI peut aussi mieux soutenir la prestation de programmes pour les personnes que nous servons.



## Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission pour 2018-2019 sont illustrés ci-dessous.

Représentation graphique du Cadre ministériel des résultats et du Répertoire des programmes

Cadre ministériel des résultats	Mobilisation et promotion des intérêts		Plaintes relatives aux droits de la personne		Vérifications de l'équité en matière d'emploi		
	Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation A en tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada	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	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 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					
	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 d'obstacles à l'emploi identifiés à la suite d'une vérification
		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 comparutions parlementaires					
	Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme de l'équité en matière d'emploi	
	Services internes						



## 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 accessibles dans [l'InfoBase du GC](#)<sup>ix</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#) <sup>x</sup>
- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#) <sup>xi</sup>

## 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](#) <sup>xii</sup>. 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, 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

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fre>

Twitter: [@DroitPersonneCa](#)

Facebook: [www.facebook.com/CanadianHumanRightsCommission](http://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. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces 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)**

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 (nonbudgetary 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 de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

**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 2018-2019, 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)**

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)**

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.

**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 en fin d'ouvrage

---

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ii. Comptes publics du Canada de 2018-2019, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- iv. États financiers, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/etats-financiers-2018-19>
- v. Loi canadienne sur les droits de la personne, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- vi. Loi sur l'équité en matière d'emploi, <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- vii. Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/index.html>
- viii. Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/index.html>
- ix. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- x. Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-de-2017-2020>
- xi. Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2018-2019>
- xii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>

