

**Commission canadienne des
droits de la personne**

2023-2024

Plan ministériel
Erratum

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

Ministre de la Justice et procureur général du
Canada

Table des matières

De la part de la présidente intérimaire.....	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques	5
Services internes : résultats prévus.....	20
Dépenses et ressources humaines prévues	23
Dépenses prévues.....	23
Ressources humaines prévues.....	26
Budget des dépenses par crédit voté.....	27
État des résultats condensé prospectif	27
Renseignements ministériels	28
Profil organisationnel	28
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	28
Contexte opérationnel.....	28
Cadre de présentation de rapports	29
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes	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 intérimaire

C'est avec un grand plaisir, en tant que présidente intérimaire, que je présente ce plan ministériel pour l'exercice 2023-2024 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Pendant cette période de transition au sein de la direction, la Commission a l'intention de poursuivre avec constance et sans relâche son important travail en faveur des droits de la personne au Canada. Au cours de la dernière année, nous avons constaté un besoin pressant de poursuivre les efforts de promotion et de protection des droits de la personne au Canada. La réalité du besoin de logement et autres obstacles liés aux droits des personnes en situation de handicap au Canada, l'inégalité à laquelle sont confrontés les peuples autochtones, la nécessité d'agir contre le racisme systémique, la montée de la haine, l'iniquité et le harcèlement au travail, la nécessité de mieux protéger les droits économiques, sociaux et culturels des personnes – ce ne sont là que quelques-uns des problèmes urgents en matière de droits de la personne auxquels le Canada est confronté en ce début d'année 2023.



Cette année, la Commission entend poursuivre sur sa lancée et continuer son travail acharné afin de faciliter l'accès à la justice, à l'égalité et à l'inclusion en matière de droits de la personne pour les personnes qui, au Canada, sont victimes de discrimination dans leur vie quotidienne.

Nous entreprenons ce travail en nous appuyant non seulement sur notre législation fondatrice, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais aussi par le commissaire à l'accessibilité et la commissaire à l'équité salariale avec leurs nouveaux mandats en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur l'équité salariale. Nous jouons également un rôle clé en servant et en soutenant la nouvelle défenseure fédérale du logement du Canada dans son mandat d'assurer la réalisation progressive du droit fondamental au logement pour tous et toutes au Canada.

Dans toutes nos activités à l'intérieur de ce cadre à mandats multiples, nous resterons une voix nationale pour les questions de droits de la personne au Canada tout au long de 2023-2024. Nous continuerons à défendre les personnes en situation de vulnérabilité au Canada, en mettant l'accent sur le droit au logement et ses répercussions intersectionnelles sur les personnes autochtones, personnes noires et les autres personnes racisées, les femmes et les personnes de sexe différent, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Nous continuerons de veiller à ce que, en tant que prestataire de services, nous mettions en place un processus de traitement des plaintes plus simple, plus efficace et durable, qui répond aux besoins des personnes qui viennent nous voir pour obtenir justice pour elles-mêmes et pour beaucoup d'autres.

Nous continuerons de veiller à ce que les entités réglementées se conforment aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et appuierons la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans leurs efforts pour assurer le respect de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité, respectivement, tout en rendant imputables celles et ceux qui ne s'y conforment pas.

Et plus important que jamais, nous continuerons à entretenir les relations de longue date que la Commission a établies au fil des ans avec un réseau diversifié d'intervenants et de partenaires, dont la contribution et la collaboration inestimables sont essentielles à notre travail.

Bien que je sois nouvellement arrivée à la Commission dans mon rôle de vice-présidente, et maintenant en tant que présidente par intérim, je peux dire avec certitude que cette incroyable équipe est prête à relever tous les défis qui l'attendent. Ce petit groupe de personnes passionnées et compatissantes travaille main dans la main à l'édification d'un Canada meilleur pour tous et toutes. Cette équipe a toute ma confiance.

Sincèrement,

Charlotte-Anne Malischewski

Présidente intérimaire
Commission canadienne des droits de la personne

Aperçu de nos plans

Au cours de l'année à venir, alors que la Commission canadienne des droits de la personne connaîtra une transition au sein de sa direction, nous resterons plus que jamais déterminés à être l'institution nationale indépendante de défense des droits de la personne du Canada et une voix nationale de premier plan pour la promotion et la protection des droits de la personne au Canada.

Nous utiliserons notre plateforme publique pour défendre les personnes en situation de vulnérabilité au Canada, en mettant l'accent sur le droit au logement et ses répercussions intersectionnelles sur les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées, les femmes et les personnes de sexe différent, ainsi que les personnes en situation de handicap. En tant que leaders d'opinion et centre de connaissances sur les droits de la personne, nous continuerons de conseiller le Parlement, lorsqu'il y est invité, sur diverses questions relatives à diverses questions relatives aux droits fondamentaux qui touchent les personnes au Canada. Nous continuerons également de présenter régulièrement à la communauté internationale des observations sur la manière dont le Canada respecte ses obligations internationales en matière de droits de la personne.

Nous continuerons de développer notre réseau diversifié de parties prenantes et de partenaires, et à entretenir ces relations grâce à une stratégie d'engagement intégrée. Par un engagement et une sensibilisation continus, nous poursuivrons la recherche de contributions essentielles qui alimenteront nos programmes actuels et nouveaux.

Nous continuerons d'explorer les moyens d'améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour tous, notamment en apportant des améliorations continues à notre processus de traitement des plaintes pour discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous concentrerons ce travail sur la satisfaction des divers besoins des personnes qui viennent nous voir pour demander justice. Grâce à une innovation permanente, nous continuerons de réduire le temps nécessaire au traitement d'une plainte en explorant et en chapeautant de nouvelles approches.

Nous veillerons à ce que les entités réglementées se conforment aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et appuierons la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans leurs efforts pour assurer la conformité à la Loi sur l'équité salariale et à la Loi canadienne sur l'accessibilité, respectivement, en rendant imputables celles et ceux qui ne s'y conforment pas. Nous veillerons également à ce que le processus de traitement des demandes d'autorisation, des questions en litige, des objections, des révisions et des plaintes en vertu de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité soit rapide, accessible et facile à comprendre.

Nous continuerons à soutenir la défenseure fédérale du logement, notamment en lançant des recherches, en communiquant avec les principaux intervenants, en recevant des mémoires de particuliers et de groupes sur les problèmes systémiques en matière de logement, en effectuant un examen des problèmes systémiques en matière de logement et en lançant une stratégie pour surveiller le droit à un logement adéquat au Canada ainsi que l'impact de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

Aucun des projets de la Commission ne sera réalisable sans des services internes forts et une infrastructure technologique solide, pleinement accessible et durable. La Commission continuera d'examiner sa structure interne, y compris la manière de réorganiser son travail pour être plus efficace. Tout en tenant compte des contraintes financières, nous continuerons d'investir, dans la mesure du possible, dans les ressources, la technologie et les nouveaux outils, afin de devenir de meilleurs leaders en matière d'accessibilité et de communication.

Pour plus d'information sur les plans de la Commission, voir la section « Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus, et principaux risques » du présent plan.

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 est une source fiable d'expertise en matière de droits de la personne. Nous continuerons d'être des leaders d'opinion et de contribuer à orienter le programme des droits de la personne au Canada en étant proactifs et en nous faisant entendre. Plus précisément, en 2023-2024, 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, les personnes noires et les autres personnes racisées, les femmes et les personnes de sexe différent, ainsi que les personnes en situation de handicap, en :
 - surveillant les effets de la crise du logement sur les personnes en situation de handicap 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 et en participant à celles-ci;
 - favorisant la sensibilisation au droit au logement grâce à une stratégie de communication coordonnée.

- Poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie de mobilisation intégrée dans le contexte du rôle de la Commission en tant qu'organisation responsable de la réglementation et en tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada. La stratégie orientera 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.
- Soutenir la défenseure fédérale du logement et le Bureau du défenseur fédéral du logement en veillant à :
 - effectuer des travaux de recherche sur les problèmes systémiques en matière de logement, y compris 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;
 - lancer une stratégie pour surveiller le droit à un logement adéquat au Canada ainsi que les répercussions de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement;
 - s'engager auprès des principaux intervenants et travailler en étroite collaboration avec les groupes vulnérables et la société civile pour identifier les problèmes systémiques et émergents en matière de logement;
 - collaborer directement avec les organisations autochtones nationales, les gouvernements autochtones et les personnes autochtones sur les questions systémiques et les recommandations relatives au logement, tout en respectant la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;
 - évaluer et examiner les observations et faire des recherches sur les problèmes systémiques en matière de logement, puis renvoyer les principaux problèmes systémiques au Conseil national du logement pour des audiences devant un comité d'examen, ou bien amorcer un examen fait par un avocat.
- Soutenir la commissaire à l'équité salariale en publiant des outils et des documents éducatifs pour répondre aux besoins des divers milieux de travail qui sont de compétence fédérale. De même, nous soutiendrons le commissaire à l'accessibilité en publiant des rapports, des conseils et des informations pour favoriser une conformité proactive aux règlements de la LCA.

Analyse comparative entre les sexes plus

Dans toutes nos activités prévues, nous veillerons à tenir pleinement compte de la manière dont les formes de discrimination multiples et interreliées influencent le vécu des personnes au Canada. En nous concentrant sur l'impact de la crise du logement sur les communautés marginalisées, nous prévoyons 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 en situation de handicap. En outre, par l'intermédiaire du Bureau du défenseur fédéral du logement, nous sommes tenus de recueillir des données désagrégées 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

La Commission maintient 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, nous continuerons d'étudier la possibilité d'utiliser les ODD quand nous mesurerons les progrès et relèverons les lacunes quant aux efforts du Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de protection des droits de la personne.

Principaux risques

Des questions imprévues et urgentes en matière de droits de la personne pourraient influencer nos plans. Pour atténuer ce risque, 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, de mieux prévoir les enjeux émergents et de mieux y réagir.

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

En outre, compte tenu de l'approche sectorielle de la Loi canadienne sur l'accessibilité, une grande confusion peut régner au sein du public pour ce qui est de savoir à qui adresser les plaintes relatives à l'accessibilité. Le commissaire à l'accessibilité continuera de travailler en étroite collaboration avec le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité (l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, le Tribunal canadien des droits de la personne et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral) et Emploi et Développement social Canada afin de promouvoir une meilleure compréhension des mécanismes de recours et de faciliter le règlement rapide des différends.

Résultats prévus pour la mobilisation et la 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 2023-2024, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel pour 2019-2020	Résultat réel pour 2020-2021	Résultat réel pour 2021-2022
Conformité aux principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Mars 2024	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	Au moins 3 600 000	Mars 2024	1,82 million	2,4 millions	2,2 millions
Les interventions 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	Nombre d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et cours de justice	Au moins 250	Mars 2024	Non disponible	Non disponible	Non disponible

Remarque : La cible de l'indicateur de résultat ministériel « 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 » est passée de 1 200 000 à 3 600 000. La cible a été atteinte et est dépassée depuis 2019-2020.

Remarque : Le résultat ministériel « Les interventions 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 » est nouveau depuis 2023-2024. Les résultats ne sont pas disponibles pour les années précédentes.

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 GCⁱ](#).

Ressources financières budgétaires prévues pour la mobilisation et la promotion des intérêts

Le tableau suivant présente, pour ce qui est de la mobilisation et de la promotion des intérêts, les dépenses budgétaires pour 2023-2024, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et pour chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires pour 2023-2024 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues pour 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
5 655 587	5 808 799	4 760 372	4 666 737

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 GCⁱⁱ](#).

Ressources humaines prévues pour la mobilisation et la 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 2023-2024 et pour chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
36	34	34

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 GCⁱⁱⁱ](#).

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 2023-2024, la Commission continuera d'élaborer un processus de traitement des plaintes plus simple, efficace et durable, éclairé par 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, nous allons :

- Moderniser le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'assurer l'efficacité, l'efficacité et la durabilité des services pour les participants, en :
 - nous efforçant de respecter nos engagements en matière de services;
 - accélérant le traitement des plaintes au moyen de nouveaux outils et processus, notamment de nouveaux formulaires en ligne, qui nous permettent de conseiller les parties plus tôt et permettent à celles-ci de faire avancer leurs dossiers plus rapidement;
 - renforçant notre infrastructure de gestion du traitement des plaintes relatives aux droits de la personne afin de fournir une base durable pour l'avenir.
- Optimiser notre influence 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.
- Veiller à ce que le processus de dépôt des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité soit rapide, accessible et facile à comprendre.
- Soutenir la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans la mise en œuvre d'un processus rapide, accessible et facile à comprendre qui aide les parties du lieu de travail à résoudre les différends, les objections, les examens et les plaintes.

Innovation

L'objectif de nos efforts de modernisation est de simplifier les processus et les procédures et de permettre aux parties de franchir les étapes du processus de traitement des plaintes plus facilement et rapidement. Ultimement, nos efforts modernisés visent à permettre aux parties plaignantes et aux parties mises en cause de faire avancer leur dossier plus rapidement, et permettent au nombre limité d'analystes et d'agents des droits de la personne de la Commission de concentrer leur attention sur les parties qui ont besoin de notre aide à chaque étape du processus. 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 pourrions 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 plaintes accumulées 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. En outre, le manque de ressources technologiques suffisantes risque de saper les efforts visant à mieux servir les parties en passant d'un formulaire standard à plusieurs formulaires standards et à fournir de meilleures informations à toutes les parties.

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 d'élaborer une solide stratégie de dotation.

Résultats prévus en matière de plaintes relatives aux droits de la personne

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des plaintes relatives aux droits de la personne, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates d'atteinte des cibles pour 2023-2024, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles. Comme le montre le tableau, l'objectif au cours du prochain exercice est de permettre également les plaintes au titre de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur l'équité salariale, en plus des plaintes que nous recevons au titre de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel pour 2019-2020	Résultat réel pour 2020-2021	Résultat réel pour 2021-2022
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	Au moins 90 %	Mars 2024	96 %	88 %	89 %
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	Au moins 55 %	Mars 2024	64 %	64 %	65 %

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 relatives aux droits de la personne

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des plaintes relatives aux droits de la personne, les dépenses budgétaires pour 2023-2024, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires pour 2023-2024 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues pour 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
11 072 266	11 812 770	11 247 749	11 055 149

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 GC^v](#).

Ressources humaines prévues en matière de plaintes relatives aux droits de la personne

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 2023-2024 et pour chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
95	92	91

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 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 2023-2024, la Commission poursuivra : son soutien à la commissaire à l'équité salariale et au commissaire à l'accessibilité dans le cadre de leurs nouveaux mandats proactifs; la réalisation de son autre mandat proactif en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE); et le maintien d'un régime de conformité proactive durable et efficace. Plus précisément, en 2023-2024, nous allons :

- Mettre en place un programme d'enquête et d'application fondé sur le risque afin d'effectuer des évaluations complètes des plans d'accessibilité fédéraux.
- Mettre en place un processus de plainte innovant et efficace pour permettre aux membres du public de faire valoir leurs droits en vertu de la LCA.
- Travailler avec le dirigeant principal de l'accessibilité, les organisations et les membres de la société civile pour identifier les lacunes dans la réglementation et les obstacles créés par des facteurs croisés, et œuvrer pour garantir « l'accessibilité pour tous ».
- Élaborer un processus efficace pour recevoir et aider les parties de milieux de travail sous réglementation fédérale avec leurs demandes d'autorisation, questions relatives aux différends, objections et plaintes, et prendre des décisions en temps opportun.
- Mener des activités de sensibilisation auprès des principaux intervenants afin de recueillir des commentaires sur les programmes actuels et nouveaux, y compris les options de compensation.

Analyse comparative entre les sexes plus

L'équité salariale vise à éliminer la discrimination 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 membres d'autres groupes marginalisés.

De plus, toutes les vérifications horizontales de l'équité en matière d'emploi 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

Le nouveau mandat de la commissaire à l'équité salariale vise directement à faire progresser l'objectif et la cible de développement durable suivants des Nations Unies :

- Objectif 8 des ODD : 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 en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- L'équité salariale proactive fait également progresser les cibles fixées pour les ODD suivants : Pas de pauvreté (objectif 1); Égalité entre les sexes (objectif 5); et Inégalités réduites (objectif 10).

Innovation

Nous mettrons en place plusieurs nouveaux outils nécessaires pour nous acquitter de nos responsabilités de soutien au commissaire à l'accessibilité et à la commissaire à l'équité salariale en ce qui concerne l'équité salariale proactive, l'accessibilité et l'équité en matière d'emploi. Il s'agira notamment des outils suivants :

- 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;
- le lancement d'un portail en ligne sur l'équité salariale pour aider les parties des milieux de travail sous réglementation fédérale à répondre aux demandes liées à l'élaboration de plans d'équité salariale en vertu de la Loi sur l'équité salariale;
- l'adoption de logiciels de renseignements opérationnels qui permettront de : surveiller la mise en œuvre des obligations inscrites dans la Loi canadienne sur l'accessibilité, lancer une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la conformité et l'application de la loi, ainsi que préparer 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 sur l'équité en matière d'emploi et de la Loi canadienne sur l'accessibilité pourrait avoir des répercussions négatives sur les organismes réglementés, les intervenants et intervenantes de la communauté des personnes en situation de handicap et les personnes qui voudraient potentiellement porter plainte. Pour réduire ce risque, le commissaire à l'accessibilité maintiendra ses solides relations de travail avec le dirigeant principal de l'accessibilité, l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes,

le Tribunal canadien des droits de la personne, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Emploi et Développement social Canada.

Résultats prévus pour 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 2023-2024, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel pour 2019-2020	Résultat réel pour 2020-2021	Résultat réel pour 2021-2022
Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances	Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les audits conventionnels et horizontaux	Au moins 15	Mars 2024	Non disponible	Non disponible	Non disponible
Les entités réglementées ont publié un plan d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement	Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail d'accessibilité	Au moins 80 %	Mars 2024	Non disponible	Non disponible	Non disponible
Les parties prenantes du lieu de travail disposent des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre le processus du plan d'équité salariale	Pourcentage des commentaires des parties prenantes indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis	Au moins 70 %	Mars 2024	Non disponible	Non disponible	Non disponible

Remarque : Tous les résultats ministériels pour la responsabilité fondamentale Conformité proactive sont nouveaux à partir de 2023-2024. Les résultats ne sont donc pas disponibles pour les années précédentes.

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 de 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 2023-2024, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires pour 2023-2024 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues pour 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
11 327 423	11 365 153	10 685 079	10 315 414

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 2023-2024 et pour chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
63	61	61

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 services fournis au sein d'un ministère, afin que celui-ci puisse s'acquitter de ses obligations ministérielles et assurer la prestation de ses programmes. Il existe 10 catégories de services internes :

- ▶ services de gestion et de surveillance
- ▶ services de 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 continuera d'imposer des exigences élevées aux services internes de la Commission. L'ajout récent de nouveaux mandats pour soutenir la commissaire à l'équité salariale, le commissaire à l'accessibilité et la défenseure fédérale du logement, ainsi que les nouvelles responsabilités en matière d'exécution des programmes, continueront à créer des pressions sur les services internes. L'organisation doit relever le défi de répondre aux besoins de ses secteurs de programme en matière de prestation de services numériques modernes.

Notre travail sur la création de modules de gestion des cas pour répondre à la demande de nos différents programmes se poursuivra 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 un meilleur accès à la justice en matière de droits de la personne et permettre la prestation de services numériques par la technologie.

Planification des marchés attribués aux entreprises autochtones

Voici les mesures et la méthodologie utilisées par la Commission pour atteindre la cible minimale obligatoire de 5 % :

Planification

- Intégrer les considérations autochtones dans la fonction de planification ministérielle pour la planification des achats et des investissements afin de soutenir les prévisions.
- Aligner les résultats prévus d'un marché avec les possibilités de soutenir la participation des peuples autochtones, le cas échéant.
- Envisager de dégroupier les exigences, le cas échéant, pour soutenir la participation des fournisseurs autochtones, qui ont tendance à être plus petits et plus spécialisés.

Analyse du marché

- Effectuer une analyse du marché pour mieux comprendre la capacité et la disponibilité de l'industrie autochtone.
- Consulter le Répertoire des entreprises autochtones (REA) pour repérer les entreprises autochtones potentielles. Au 1^{er} juin 2022, plus de 2 600 entreprises autochtones étaient enregistrées.
- Utiliser l'application OCAMA de Services Publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour consulter les renseignements détaillés sur les offres à commandes ou les arrangements en matière d'approvisionnement existants, y compris la possibilité de filtrer les résultats pour rechercher des entreprises autochtones.

Sélection des fournisseurs

- Utiliser les « marchés réservés » de services professionnels dans le cadre de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (p. ex., SAT, ProServices, SPTS, SPICT).
 - Marchés réservés facultatifs : Seules les entreprises autochtones qualifiées sont invitées à soumissionner.
 - Marchés réservés conditionnels : Toutes les entreprises qualifiées sont invitées à soumissionner. Toutefois, si au moins deux entreprises autochtones présentent une soumission, l'approvisionnement fait l'objet d'un marché réservé dans le cadre de la SAEA.

Description du champ de déclaration – 5 %	Pourcentage réel atteint pour 2021-2022	Prévision du pourcentage cible pour 2022-2023	Pourcentage cible prévu pour 2023-2024
Pourcentage total de contrats avec des entreprises autochtones	s.o.	5 %	5 %

Dépenses budgétaires prévues en matière de services internes

Le tableau suivant présente, pour ce qui est des services internes, les dépenses budgétaires pour 2023-2024, ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et chacun des deux prochains.

Dépenses budgétaires pour 2023-2024 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues pour 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
9 700 337	10 755 953	8 856 618	8 640 251

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 2023-2024 et pour chacun des deux prochains exercices.

Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
101	98	97

Remarque : Comprend 19 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits ministères.

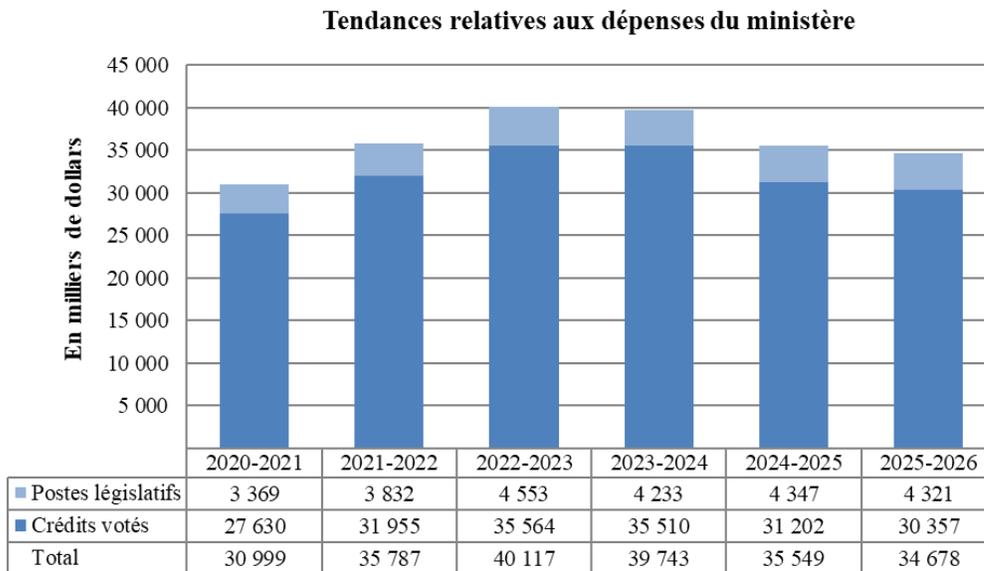
Dépenses et ressources humaines prévues

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 2023-2024 avec les dépenses réelles de l'exercice actuel et des exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2020-2021 à 2025-2026

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



L'augmentation observée à partir de 2020-2021 et jusqu'en 2022-2023 est principalement due à une augmentation du financement de trois nouveaux programmes : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie nationale sur le logement. À partir de 2023-2024, le financement diminue à nouveau en fonction des baisses de fonds de 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 des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles pour 2020-2021	Dépenses réelles pour 2021-2022	Prévision des dépenses pour 2022-2023	Dépenses budgétaires pour 2023-2024 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues pour 2023-2024	Dépenses prévues pour 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
Mobilisation et promotion des intérêts	4 515 623	5 281 355	7 260 122	5 655 587	5 808 799	4 760 372	4 666 737
Plaintes relatives aux droits de la personne	11 855 773	12 613 875	12 046 162	11 072 266	11 812 770	11 247 749	11 055 149
Conformité proactive	4 425 403	7 143 054	9 246 601	11 327 423	11 365 153	10 685 079	10 315 414
Sous-total	20 796 799	25 038 284	28 552 885	28 055 276	28 986 722	26 693 200	26 037 300
Services internes	10 202 360	10 748 566	11 564 135	9 700 337	10 755 953	8 856 618	8 640 251
Total	30 999 159	35 786 850	40 117 020	37 755 613	39 742 675	35 549 818	34 677 551

À partir de 2019-2020, le financement et les dépenses ont augmenté en raison du financement reçu 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 de la modernisation du système de gestion des cas. En raison des retards dans la mise en œuvre de ces programmes, et pour moderniser le système de gestion des cas, certains fonds initialement reçus en 2019-2020 et 2020-2021 ont été reportés pour compléter le financement des travaux prévus en 2021-2022 et 2022-2023, ce qui a entraîné une forte augmentation du financement au cours de ces années. À mesure que ces programmes évolueront, le financement devrait se stabiliser pour la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité salariale, et diminuer pour la Loi sur la stratégie nationale du logement jusqu'en 2023-2024 et 2024-2025.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes et nettes prévues pour 2023-2024 (en dollars)

Le tableau ci-dessous fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes prévues pour 2023-2024.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes prévues 2023-2024	Recettes prévues affectées aux dépenses 2023-2024	Dépenses nettes prévues 2023-2024
Mobilisation et promotion des intérêts	5 808 799	-	5 808 799
Plaintes	11 812 770	-	11 812 770
Conformité proactive	11 365 153	-	11 365 153
Sous-total	28 986 722	-	28 986 722
Services internes	12 835 953	(2 080 000)	10 755 953
Total	41 822 675	(2 080 000)	39 742 675

La Commission fournit des services de soutien interne à certains autres petits ministères et organismes gouvernementaux, tels que des services de finances, de ressources humaines, d'acquisition et de technologie de l'information. Ces ententes de services de soutien interne sont comptabilisées comme des 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 2023-2024 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 pour 2020-2021	Équivalents temps plein réels pour 2021-2022	Prévision d'équivalents temps plein pour 2022-2023	Équivalents temps plein prévus pour 2023-2024	Équivalents temps plein prévus pour 2024-2025	Équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
Mobilisation et promotion des intérêts	29	33	41	36	34	34
Plaintes relatives aux droits de la personne	89	91	98	95	92	91
Conformité proactive	32	53	61	63	61	61
Sous-total	150	177	200	194	187	186
Services internes	92	99	104	101	98	97
Total	242	276	304	295	285	283

Remarques :

- Les ETP de la rubrique « Services internes » pour 2020-2021 comprennent 14 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits ministères.
- Les ETP de la rubrique « Services internes » pour 2021-2022 comprennent 16 ETP pour les services d'appui internes que la Commission offre à d'autres petits ministères.
- Les ETP des services internes pour 2022-2023 comprennent 19 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits ministères.
- Le nombre d'ETP sous la rubrique « Services internes » pour 2023-2024 et les années suivantes comprend 19 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits ministères.
- Le nombre d'ETP a augmenté à partir de l'exercice 2020-2021, lorsque la dotation a commencé à augmenter progressivement en raison du financement reçu pour trois nouveaux programmes : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie nationale sur le logement. Le nombre d'ETP devrait diminuer à partir de 2023-2024 en raison de la réduction du financement du programme de la Stratégie nationale sur le logement. À mesure que ces programmes évolueront, le nombre d'ETP devrait se stabiliser.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2023-2024](#).^x

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de la Commission de 2022-2023 à 2023-2024.

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.

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024 (dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats pour 2022-2023	Résultats prévus pour 2023-2024	Écart (résultats prévus pour 2023-2024 moins les prévisions des résultats pour 2022-2023)
Total des dépenses	47 806 223	46 526 534	(1 279 689)
Total des revenus	2 080 000	2 080 000	-
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	45 726 223	44 446 534	(1 279 689)

La baisse entre 2022-2023 et 2023-2024 s'explique principalement par une diminution du financement des dépenses de personnel dans le programme de la Loi sur la Stratégie nationale sur le logement.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

Administratrice générale : Charlotte-Anne Malischewski (intérimaire).

Portefeuille ministériel : Justice

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

Année d'incorporation ou de création : 1977

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

Des renseignements sur la [raison d'être, le mandat et le rôle^{xvi}](#) de la Commission sont accessibles sur le site Web de la Commission.

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la Commission pour 2023-2024 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, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	Les parties prenantes du lieu de travail disposent des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre le processus du plan d'équité salariale	Pourcentage des commentaires des parties prenantes indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis	
	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	Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	Les entités réglementées ont publié un plan d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement	Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail d'accessibilité	
	Les interventions de la CCDDP 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	# d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux et cours de justice			Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances	Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les audits conventionnels et horizontaux	
Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme d'audit		

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 de GC^{xix}](#).

Dépenses fiscales fédérales

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

Les dépenses fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances du Canada publie chaque année, dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#), des estimations et des projections de coûts pour les dépenses fiscales du gouvernement^{xx}. Ce rapport fournit des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, le contexte historique et les références aux programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi que des évaluations, des documents de recherche et une analyse comparative entre les sexes plus.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale : Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

Site Web : <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr>

Twitter : @DroitsPersonneCanada

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

Annexe : définitions

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

Un outil analytique utilisé pour soutenir l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives sensibles et inclusives. L'ACS Plus est un processus qui permet de comprendre qui est touché par le problème ou l'occasion visés par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée de manière à répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées; et d'anticiper et d'atténuer les obstacles à l'accès à l'initiative ou aux avantages qu'elle procure. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour prendre en compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

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 la 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.

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.

innovation à fort impact (high impact innovation)

L'innovation à fort impact varie selon le contexte organisationnel. Dans certains cas, il peut s'agir d'essayer quelque chose de sensiblement nouveau ou différent du statu quo. Dans d'autres cas, il peut s'agir d'apporter des améliorations progressives dans un domaine où les dépenses sont élevées ou de régler des problèmes auxquels sont confrontés un grand nombre de Canadiens ou de fonctionnaires.

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)

Document qui présente les priorités, les programmes, les résultats attendus et les besoins en ressources connexes d'un ministère, couvrant une période de trois ans à partir de l'exercice indiqué dans le titre du rapport. Les plans ministériels sont déposés au Parlement chaque printemps.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du plan ministériel 2023-2024, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2021 : bâtir une économie résiliente; bâtir un présent et un avenir plus sains; faire croître une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour la sécurité des collectivités; défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

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 au cours d'un exercice financier par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant. Les rapports sur les résultats ministériels sont généralement déposés au Parlement chaque automne.

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 mener à bien les responsabilités essentielles et réaliser les résultats prévus 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 à une organisation, une politique, un programme ou 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)

Un changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

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-eng.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-eng.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 2023-2024, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- xi. Loi canadienne sur les droits de la personne, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- xii. Loi sur l'équité en matière d'emploi, <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- xiii. Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/index.html>
- xiv. Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/page-1.html>
- xv. Loi sur la stratégie nationale sur le logement, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-11.2/index.html>
- xvi. Raison d'être, le mandat et le rôle, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/raison-detre-mandat-et-role-2023-2024>
- xvii. Contexte opérationnel, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/contexte-operationnel-2021-2022>
- xviii. Site Web de la Commission, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr>
- xix. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xx. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>