



Rapport sur les résultats ministériels 2020–2021

Commission canadienne des droits de la
personne

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, 2021

No de catalogue : HR2-7F-PDF
ISSN : 2371-8307

Table des matières

De la part de la présidente	1
Coup d'œil sur les résultats.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilité essentielle	5
Services internes.....	19
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines.....	21
Dépenses réelles.....	21
Ressources humaines réelles.....	23
Dépenses par crédit voté.....	23
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	24
États financiers et faits saillants des états financiers	24
Renseignements ministériels	27
Profil organisationnel.....	27
Contexte opérationnel	27
Cadre de présentation de rapports	28
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes	28
Tableaux de renseignements supplémentaires	28
Dépenses fiscales fédérales	29
Coordonnées de l'organisation.....	29
Annexe : définitions.....	31
Notes en fin d'ouvrage	35

De la part de la présidente

L'année 2020-2021 a été difficile pour le Canada et une année propice à la réflexion sur l'importance des droits de la personne et l'égalité. L'impact de la pandémie de COVID-19 a suscité de profondes inquiétudes quant aux inégalités et aux disparités de la société canadienne. Même si la pandémie a été considérée dès le début comme une crise de santé publique, ses répercussions sur les déterminants sociaux et économiques de l'égalité ont révélé qu'il s'agit aussi d'une crise des droits de la personne vécue par de nombreuses personnes au Canada.



En l'espace d'une seule année sans précédent, la COVID-19 a mis en lumière des inégalités qui existent depuis longtemps dans notre pays. Elle a affecté de manière disproportionnée les personnes de nos communautés qui vivaient déjà des situations de vulnérabilité avant que le début de la crise. Les familles monoparentales, les personnes à faible revenu, les travailleurs et travailleuses de première ligne, les personnes travaillant dans le secteur des services, les femmes racisées et les personnes en situation de handicap ne sont que quelques-uns des nombreux groupes de personnes au Canada qui ont été les plus durement touchés. La pandémie a mis l'injustice sociale et raciale au premier plan du débat public.

La Commission canadienne des droits de la personne a également vécu une année sans précédent. Nous nous sommes rapidement adaptés afin que les personnes continuent d'avoir accès à la justice. Nous avons fait le nécessaire pour que l'ensemble du processus de plainte se passe en ligne – autant pour mener des médiations en ligne que pour participer aux audiences virtuelles du Tribunal canadien des droits de la personne.

Nous avons continué à travailler à la mise en œuvre des mandats que nous avons reçus suite à l'adoption de trois nouvelles législations liées aux droits de la personne, soit la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Nous nous sommes préparés à accueillir la personne qui lorsque nommée, occupera la fonction de défenseur fédéral du logement ainsi que fait les préparatifs nécessaires en vue de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale. De plus, nous avons créé la Direction générale de la conformité proactive afin de garantir des services efficaces et uniformes aux organisations qui doivent se conformer aux lois proactives en matière de droits de la personne.

En 2020-2021, nous avons assisté à l'appel collectif à l'action afin de combattre et éliminer le racisme systémique au Canada. Les événements survenus chez nos voisins du sud ont déclenché une prise de conscience nationale que le racisme systémique existe ici même au Canada. Cela a incité les organisations de tout le pays à se pencher sur leur propre responsabilité en matière de lutte contre le racisme et à prendre des mesures significatives. Comme nous l'avons souvent dit, personne n'est à l'abri du racisme systémique. La Commission a renouvelé son engagement à poursuivre le travail entrepris il y a quelques années pour examiner nos propres processus et activités dans une perspective de lutte contre le racisme. Nous avons examiné de plus près la façon dont le racisme ou les préjugés raciaux peuvent influencer nos processus, nos décisions et notre façon de servir la population canadienne. Nous avons mis en place plusieurs plateformes et



initiatives de lutte contre le racisme dans le but de « joindre le geste à la parole » en matière de lutte contre le racisme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation.

Ce fût une année unique en 2020-2021. Nous avons vécu des changements considérables dans notre travail et dans nos vies personnelles que personne n'aurait pu prévoir ou imaginer il y a un peu plus d'un an. Je tiens à souligner la force morale et le dévouement de chaque membre de l'équipe de la Commission, qui en même temps que le reste du Canada, a traversé la crise du COVID-19 et qui ont poursuivi leur travail afin de s'assurer de servir les Canadiens et les Canadiennes.

Je leur suis reconnaissante pour leur habileté et leur détermination à contribuer à faire du Canada un meilleur pays. Alors que nous sortons de cette crise et que nous continuons de nous efforcer à rebâtir en mieux, nous poursuivrons sans relâche notre quête d'égalité et d'inclusion de chaque personne au Canada.

Marie-Claude Landry, Ad. E.

Présidente



Coup d'œil sur les résultats

La Commission est un porte-parole national indépendant pour l'égalité et pour la promotion et la protection des droits de la personne au Canada. En 2020-2021, nous avons poursuivi nos activités de mobilisation et de défense des droits pour continuer de sensibiliser la population canadienne aux enjeux de droits de la personne qui la touchent. Dans la foulée des innombrables changements sans précédent générés par la pandémie de COVID-19, nous nous sommes rapidement adaptés à la nouvelle réalité et avons organisé, présenté, et participé des conférences et prononcé des allocutions en ligne. La présidente a notamment participé à la réunion de 2020 des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux chargés de la protection des droits de la personne. Elle leur a parlé des impacts disproportionnés de la COVID-19 sur les groupes marginalisés et de la nécessité d'agir pour mettre un terme au racisme systémique au Canada. La présidente a également participé à des rencontres bilatérales avec des ministres, des députés et des sénateurs. En tant que Commission, nous avons participé à une série de discussions et d'interventions virtuelles en direct avec nos partenaires et défenseurs des droits de la personne au Canada et dans le monde.

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne aide des milliers de personnes à trouver le moyen le plus efficace de régler leurs différends en matière de droits de la personne ou à s'informer sur leurs droits. Bien souvent, la Commission aide les personnes à régler leurs différends, rapidement et sans formalités, ou à trouver le processus qui convient à leur situation. En 2020-2021, la Commission a poursuivi ses efforts pour offrir un processus de traitement des plaintes plus simple, plus efficace et plus convivial en passant au traitement électronique des plaintes et en continuant d'offrir des services au moyen de diverses plateformes numériques pendant la pandémie de COVID-19. Nous avons publié des engagements de service pour les personnes qui utilisent notre processus de plainte. En réponse aux demandes des intervenants représentant les Autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées du Canada, la Commission a lancé un projet pilote visant à recueillir rétroactivement des données raciales désagrégées sur les personnes ayant utilisé notre processus de traitement des plaintes en 2019-2020.

En 2020-2021, la Commission a continué de représenter l'intérêt public en participant à des procédures judiciaires soulevant des enjeux nouveaux ou systémiques de droits de la personne. La majeure partie de nos activités juridiques et des interventions de notre contentieux concernaient des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cependant, nous sommes également intervenus dans d'autres dossiers importants. Ainsi, la Commission a demandé et obtenu l'autorisation d'intervenir dans une affaire entendue par la Cour suprême du Canada concernant les limites entre les arbitres du travail et les décideurs en matière de droits de la personne. En raison des restrictions liées à la COVID-19, nous nous sommes rapidement adaptés aux procédures juridiques virtuelles, notamment en plaidant et en réglant des affaires devant le Tribunal et les cours fédérales au moyen de médiations et d'audiences en ligne.

La Commission s'efforce de prévenir la discrimination en appliquant la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur l'équité salariale. Sous l'égide de notre nouvelle Direction générale de la conformité proactive, nous avons poursuivi le travail en 2020-2021 pour fournir des conseils et



des services aux organisations tenues de se conformer à ces quatre lois. Pour favoriser le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons mené une vérification sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications et nous avons contribué à cerner les problèmes et les obstacles systémiques dans ce secteur. Nous avons aussi amorcé une vérification de conformité à l'équité en matière d'emploi pour examiner la représentation des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. De plus, nous avons remis des rapports de vérification individuelle aux employeurs participants qui les ont utilisés pour élaborer des plans d'action de gestion en vue de donner suite aux conclusions de la vérification. Comme d'autres secteurs de nos activités, la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur l'échéancier de nos vérifications et a entraîné des changements, des perturbations et des incertitudes majeurs pour deux employeurs dont nous avons dû suspendre les vérifications. Par conséquent, la Commission n'a pas été en mesure de terminer ces vérifications avant la fin de mars 2021, ce qui avait été prévu au départ.

Pour nous préparer à l'arrivée du commissaire à l'accessibilité et à la pleine mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons formé une unité de l'accessibilité et élaboré des outils promotionnels, dont une vidéo explicative sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et une toute nouvelle section de la plateforme en ligne de la Commission. Nous avons également élaboré un modèle logique, des indicateurs de rendement et un cadre d'application de la conformité pour nous aider à cerner, éliminer et prévenir de manière proactive les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires, soit l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications, les communications, les transports, la conception et la prestation de programmes et de services, ainsi que l'approvisionnement.

À l'appui de notre mandat en matière d'équité salariale et en préparation de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, nous avons mené de vastes consultations auprès de syndicats, d'employeurs, d'organisations de femmes et d'associations d'employeurs. Les commentaires obtenus dans le cadre de ces consultations se sont avérés essentiels pour l'élaboration de conseils et d'autres outils destinés aux employeurs afin de les aider à élaborer leurs plans d'équité salariale et à respecter leurs nouvelles obligations dans ce domaine.

En prévision de la nomination de la personne qui occupera le poste de défenseur fédéral du logement, nous avons continué d'établir des relations avec des experts nationaux et internationaux du droit au logement, avec des organisations autochtones et avec des personnes ayant vécu des situations d'itinérance ou des problèmes de logement. De plus, la Commission a collaboré avec le Conseil national du logement, soutenu par la Société canadienne d'hypothèques et de logement, pour déterminer une vision commune et des priorités clés.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats de la Commission, on peut consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.



Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Mobilisation et promotion des intérêts

Description

Offrir une voix nationale crédible 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.

Résultats

En tant qu'institution nationale de défense des droits de la personne au Canada, la Commission est une source crédible d'expertise en matière de droits de la personne. Tout au long de l'année 2020-2021, la Commission a poursuivi son rôle de chef de file en contribuant à façonner le programme des droits de la personne au Canada en étant proactive et en faisant entendre sa voix. Plus précisément, la Commission s'est employée à :

- faire connaître et comprendre les obstacles à l'égalité et à l'accès à la justice auxquels sont confrontées les personnes en situation de vulnérabilité, grâce à plus de 20 déclarations publiques sur des enjeux comme la lutte contre la haine et l'intolérance, les répercussions de la COVID-19 sur les droits de la personne, le racisme systémique au Canada et les droits économiques, sociaux et culturels;
- collaborer avec des organisations dans le cadre de projets de recherche visant à mieux faire connaître et comprendre les obstacles à l'égalité et à l'accès à la justice auxquels sont confrontées les personnes trans, non binaires et de genre différent au Canada, et à publier un certain nombre d'études et de rapports, y compris des rapports sur les personnes trans et non binaires qui s'installent au Canada en tant qu'immigrants, réfugiés ou nouveaux arrivants, sur les personnes trans racisées et sur les personnes trans autochtones;
- codiriger, avec le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada, la conférence virtuelle intitulée « Affronter le racisme et traiter des droits de la personne en situation de pandémie », à laquelle ont participé plus de 3 500 personnes de toutes les régions du Canada cherchant à mettre fin au racisme systémique au Canada;
- rédiger un guide sur le respect des droits de la personne à l'intention des employeurs et des employés en vue de les sensibiliser à la manière d'aborder la santé mentale en milieu de travail pendant et après la pandémie de COVID-19;
- comparaître devant le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles concernant les modifications à apporter au Code criminel dans le domaine de l'aide médicale à mourir;
- collaborer avec la Nation innue en vue de publier le Rapport de suivi sur les droits de la personne des Innus du Labrador, lequel fera connaître l'absence d'égalité réelle que subissent les Innus.



En 2020-2021, la Commission a continué de représenter l'intérêt public dans des affaires relatives à des enjeux importants de droits de la personne qui ont été entendues par les tribunaux, dont le Tribunal canadien des droits de la personne. Ainsi, la Commission est intervenue devant le Tribunal dans des affaires portant sur :

- l'égalité réelle dans la prestation de services aux peuples des Premières nations;
- les droits de la personne dans le système correctionnel fédéral (y compris les conséquences de l'isolement cellulaire sur les personnes détenues qui sont autochtones, racisées, femmes ou transgenres ou qui ont des troubles mentaux);
- le harcèlement sexuel en milieu de travail;
- la possibilité que les héritiers et héritières des victimes de discrimination décédées aient le droit de poursuivre le processus de plainte ou d'obtenir réparation;
- les mesures à prendre pour s'adapter aux besoins des personnes ayant des troubles de santé mentale ou une autre déficience;
- le traitement différent défavorable aux personnes racisées dans la prestation des services publics et dans l'emploi (y compris en matière d'embauche et de promotion).

La Commission est également intervenue dans d'autres affaires importantes relatives aux droits de la personne, notamment devant la Cour supérieure du Québec (droits religieux) et devant la Cour suprême du Canada (compétence des arbitres du travail et des mécanismes de défense des droits de la personne).

En ce qui concerne la surveillance des mesures prises par le Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de droits de la personne et la production de rapports sur le sujet, la Commission s'est employée à :

- présenter un mémoire et participer à la 87^e session préalable du Comité des droits de l'enfant des Nations Unies afin de réfléchir aux progrès réalisés concernant le respect des droits de l'enfant au Canada et de souligner les lacunes et les défis importants qui persistent;
- participer à divers événements et processus de l'ONU pour défendre les bonnes pratiques pouvant contribuer à la réalisation des droits de la personne, en particulier les droits des personnes handicapées, au Canada;
- soumettre une présentation au Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies dans le but d'éclairer son commentaire général sur le droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées;
- faire une déclaration au Conseil des droits de l'homme en réponse au rapport du rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées;
- souligner l'importance de promouvoir des environnements inclusifs pour les enfants handicapés lors de la 13^e session de la Conférence des États parties à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

En tant qu'organisme responsable de la surveillance de la mise en œuvre par le gouvernement du Canada, de la CDPH, nous avons entrepris un processus d'engagement public afin de recueillir les commentaires des personnes handicapées et des organisations qui défendent leurs intérêts.



Nous voulions connaître leur avis sur les domaines à examiner en priorité dans ce nouveau rôle et sur le genre de contribution que ces personnes voulaient apporter à cet aspect de notre travail. Nous avons mené cette initiative de mobilisation publique en y appliquant le thème central de la CDPH, « rien sans nous ». L'initiative de mobilisation publique comportait deux volets. Le premier volet était un sondage en ligne accessible qui a été conçu avec l'aide d'un organisme consultatif informel et qui a permis de recueillir les commentaires de près de 3 000 personnes handicapées de toutes les régions du Canada et d'organisations vouées à la défense de leurs intérêts. Pour le deuxième volet, nous avons organisé trois séances de dialogue en ligne accessibles pour connaître l'avis des personnes qui n'avaient pas pu répondre au sondage. La Commission a publié deux infographies bilingues accessibles mettant qui résumaient les résultats préliminaires du sondage.

La Commission a continué d'établir des relations avec les leaders d'opinion nationaux et internationaux sur le droit au logement. Nous avons notamment dialogué avec des organisations autochtones, des ministères fédéraux clés et des personnes ayant vécu des situations d'itinérance ou des problèmes de logement. Nous avons conçu une vidéo éducative sur [le droit au logement](#)ⁱ au Canada et commandé un certain nombre de rapports de recherche sur le droit à un logement adéquat en tant que droit de la personne dans le contexte canadien, afin de cerner les tendances et les problèmes urgents et émergents. De plus, nous avons commencé à préparer le mécanisme qui permettra à la personne occupant la fonction de défenseur fédéral du logement de recevoir les observations de la part de la population de toutes les régions du Canada et de connaître les problèmes systémiques de logement que ces personnes subissent. Ce travail aidera le défenseur fédéral du logement à formuler des recommandations et à surveiller la mise en œuvre des politiques et des programmes de logement du gouvernement fédéral, ainsi qu'à promouvoir les principes clés d'une approche en matière de logement fondée sur les droits de la personne

Analyse comparative entre les sexes plus.

La Commission doit recueillir des données désagrégées dont les responsables de l'application de la Loi ont besoin pour examiner les problèmes systémiques de logement et analyser la réalisation progressive du droit au logement au Canada. Plus précisément, la Stratégie nationale sur le logement souligne la nécessité d'examiner les besoins en matière de logement des populations en quête d'équité tels que les femmes et les enfants qui fuient la violence, les personnes de la diversité de sexe et de genre, les personnes racisées, les nouveaux arrivants, les aînés, les anciens combattants et les personnes ayant des problèmes de santé mentale et de toxicomanie. Nous accepterons les observations sur le logement transmises par le public et consignerons les caractéristiques identitaires pour mieux comprendre les problèmes de logement vécus par les groupes en quête d'équité et par la population canadienne en général. De plus, la Commission a commandé un rapport de recherche sur la mise en œuvre du droit au logement pour les femmes, les filles et les personnes de genres divers au Canada.

Expérimentation

Compte tenu des restrictions concernant les voyages et la taille des rassemblements dans le contexte de la pandémie de COVID-19, nous avons modifié nos façons de communiquer avec les intervenants. Nous avons utilisé davantage les outils technologiques, organisé des séances de mobilisation et des réunions virtuelles et a participé à de telles activités et avons utilisé les



plateformes de médias sociaux pour effectuer des analyses de l'environnement et trouver des occasions de mobiliser davantage de personnes.

Programme de développement durable à l'horizon 2030

Nous contribuons à la réalisation de la cible 16 concernant les ODD, et plus particulièrement de la cible 16.A, qui vise à garantir l'existence d'institutions nationales des droits de l'homme qui sont indépendantes et conformes aux Principes de Paris. Depuis 1999, la Commission conserve le statut d'accréditation A au sein de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme, ce qui indique qu'elle se conforme entièrement aux Principes de Paris. On s'attend à ce que le prochain examen de la Commission ait lieu en 2022.

Risques

Nous avons déterminé comme risque potentiel que des questions imprévues et urgentes relatives aux droits de la personne détournent l'attention des priorités de la Commission. Les stratégies d'atténuation choisies pour limiter ce risque ont contribué en partie à atténuer certaines des répercussions de la pandémie de COVID-19.

Nous avons aussi déterminé comme risque le fait que la portée du mandat du défenseur fédéral du logement ne soit pas bien comprise. Elle a prévu atténuer ce risque en faisant en sorte que le défenseur fédéral du logement prenne contact avec les principaux intervenants. Cependant, la personne qui occupera la fonction de défenseur fédéral du logement n'a pas été nommée en 2020-2021 (un risque non prévu). Quoi qu'il en soit, nous avons travaillé avec les intervenants pour leur faire connaître le mandat du défenseur fédéral du logement.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Le 31 mars 2021	Oui	Oui	Oui
Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités	Nombre de Canadiens qui ont été informés de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité	1,2 million	Le 31 mars 2021	1,8 million	1,82 million	2,4 million



Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'équité salariale et de l'accessibilité	Taux de succès des contrôles judiciaires	70%	Le 31 mars 2021	92%	77%	92%

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
6 842 569	7 032 255	6 273 503	4 515 623	(2 516 632)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
38	29	(9)



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.

Résultats

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne aide des milliers de personnes à trouver le moyen le plus efficace de régler leurs différends en matière de droits de la personne ou à s'informer sur leurs droits. En 2020-2021, nous avons continué de travailler à la mise en place d'un processus de traitement des plaintes plus simple, plus efficace et plus convivial en améliorant notre traitement électronique des plaintes et en continuant de piloter de nouvelles approches en ce qui concerne notre processus de traitement des plaintes. Nous avons établi des normes de service pour chaque étape du processus de plainte et nous les avons publiées sur le site Web de la Commission pour donner aux personnes qui portent plainte et à celles qui sont mises en cause aient une meilleure idée de ce qui les attend tout au long du processus de plainte.

En 2020-2021, la Commission a été en mesure d'aider les personnes à trouver des réponses ou des solutions à 6 446 demandes de renseignements sur le processus de plainte sans qu'elles déposent une plainte officielle pour discrimination. Le nombre de demandes de renseignements ont donc augmenté de 48 % par rapport aux 4 347 demandes reçues en 2019-2020. Ce pic a été atteint en grande partie parce que nous avons reçu près de 3 000 demandes de renseignements sur les plaintes qui ne relevaient pas de la compétence de la Commission. Dans l'ensemble, la Commission a mis en moyenne 58 jours en 2020-2021 pour traiter et analyser une demande, entre la date du premier contact et la date de l'avis envoyé à la personne mise en cause lorsque la plainte était acceptée. La Commission a donc amélioré son délai de traitement par rapport à l'année précédente.

70 % des plaintes ont fait l'objet d'un examen préliminaire dans un délai de 72 heures et 37 % des plaintes ne relevant pas de la Commission ont été transmises à l'autorité compétente dans un délai de 0 à 14 jours

Parmi plus de 6 000 demandes de renseignements reçues, la Commission a déterminé que 988 d'entre elles nécessitaient une plainte officielle pour discrimination pour corriger le problème lié aux droits de la personne. Il s'agit là d'une diminution de 19 % par rapport à 2019-2020 (1 210).

Au cours de la même période, la Commission a mené à terme 748 plaintes. Parmi celles-ci :

- 35 % (262) ont été réglées à différents stades (y compris celui de la médiation, de la conciliation et d'un règlement avant le renvoi devant le Tribunal);
- 37 % (273) des plaintes ont donné lieu à une décision préliminaire (comme celle de renvoyer la plainte à un mécanisme qui convient mieux; de déterminer qu'une plainte ne relève pas de la compétence de la Commission ou qu'elle dépasse les limites prescrites



par la Loi canadienne sur les droits de la personne; ou encore de déterminer qu'une plainte a été traitée par un autre processus ou qu'elle n'a aucun lien avec un motif de discrimination illicite ou un acte discriminatoire);

- 21 % (155) des plaintes ont été renvoyées devant le Tribunal;
- 7 % (55) des plaintes ont été rejetées.

En moyenne, nous avons traité une plainte dans un délai de 16 mois, calculé entre la date où les parties ont été avisées du dépôt d'une plainte et la date où un rapport de décision final a été transmis par la Commission. Tout en poursuivant nos efforts visant à améliorer le processus de traitement des plaintes, nous avons obtenu cette année un « ratio entrée/sortie » de 1:0,59, ce qui signifie que dans chaque tranche de dix plaintes acceptées, six ont été traitées au cours de la même année financière.

La Commission est passée à la transmission électronique de la correspondance relative aux plaintes, qu'il s'agisse de l'avis du dépôt d'une plainte ou d'un appel à des observations, jusqu'à la décision de la Commission, réduisant ainsi les délais de traitement pour la Commission et les parties.

La Commission a également rédigé et publié deux nouvelles politiques opérationnelles destinées à améliorer l'expérience des personnes qui portent plainte :

- intitulée Mesures d'adaptation dans le processus de traitement des plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne, la première politique décrit le processus permettant aux participants de demander des mesures d'adaptation en fonction de leurs besoins individuels;
- intitulée Le droit au respect : attentes dans le processus de traitement des plaintes de la Commission canadienne des droits de la personne, la deuxième politique décrit les attentes de la Commission concernant les comportements respectueux autant de la part du personnel de la Commission que de la part des personnes qui participent au processus de plainte.

Ces dernières années, la Commission a procédé à une révision complète de ses outils d'examen préliminaire des plaintes pour que cet examen soit efficace dans le cas des plaintes fondées sur la race. Cette mesure et toutes les autres que nous avons prises pour éviter les répercussions possibles du racisme systémique dans nos différents rôles ont été exposées dans l'ébauche de notre [Plan d'action de lutte contre le racisme](#)ⁱⁱ publié à l'automne 2020. Pour lutter contre le racisme qui pourrait entacher notre processus de traitement des plaintes, nous avons publié de nouveaux critères et directives dans le rapport intitulé Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission. De plus, les agents des droits de la personne ont reçu une formation approfondie sur les nouveaux outils visant à renforcer notre capacité d'évaluer les plaintes de discrimination fondée sur la race.

En mars 2020, le personnel de la Commission a participé à une séance de dialogue sur notre processus de traitement des plaintes avec des représentants de groupes racisés du centre et de l'est du Canada. Intitulé Séance de discussion de la Commission canadienne des droits de la personne avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada, le rapport final se trouve sur notre page Web [le travail de lutte contre le racisme](#)ⁱⁱⁱ.



Tout au long de la séance de discussion, des participants ont mentionné que la Commission aura besoin de données désagrégées sur la race des plaignantes et des plaignants pour cerner les obstacles et améliorer son processus de plainte. En conséquence, quand nous recevons une nouvelle plainte, nous avons commencé à intégrer la collecte de données sur la race dans une stratégie permanente de collecte de données. De plus, nous avons lancé un projet visant à recueillir rétroactivement des données démographiques désagrégées auprès des personnes ayant porté plainte pour de la discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020.

Expérimentation

La Commission a lancé un projet pilote visant à accélérer le processus décisionnel lorsqu'elle doit rendre une décision en vertu de certains paragraphes de l'article 41 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les commissaires rendent des décisions en fonction des documents soumis par les parties elles-mêmes, ce qui réduit le temps que le personnel passait à examiner les documents, à résumer les données pertinentes, à rédiger un rapport d'évaluation complet et à le transmettre aux parties. La Commission a traité plus de 100 dossiers de cette nouvelle manière pour rendre 80 décisions. Les résultats préliminaires suggèrent une diminution du délai de traitement de l'ordre de 63 %, soit presque 5 mois de moins par rapport à une évaluation conventionnelle des objections préliminaires.

Risque

Même si le processus mis à l'essai dans le cadre du projet pilote a accéléré le traitement des plaintes, le ratio des plaintes reçues et des plaintes traitées est passé de 0,81 l'année dernière à 0,69 cette année. Des retards de traitement inévitables expliquent ce résultat, étant donné que nous avons dû nous adapter aux contraintes de travail imposées en raison de la pandémie, lesquelles nous ont poussés vers le télétravail. Cependant, la Commission a continué d'innover et la productivité a augmenté tout au long de l'année pour atteindre les niveaux que nous avons avant la COVID-19, puisque nous avons modifié nos méthodes en vue de traiter les plaintes en mode télétravail.

Le maintien en poste du personnel est aussi considéré comme un risque. Nous avons donc élaboré une stratégie de dotation en personnel et recruté un grand nombre d'employées et d'employés au cours de l'année financière. Toutefois, de nombreux membres de notre personnel sont aussi partis, de sorte que ce risque pourrait demeurer. La Commission continue de chercher différentes façons de recruter du personnel et de doter des postes pour atténuer ce risque.



Résultats atteints

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
10 991 787	11 495 921	12 262 261	11 855 773	359 852

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
85	89	4



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.

Résultats

La Commission a mené une vérification sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications, laquelle a permis de cerner des problèmes systémiques et des obstacles à l'égalité dans ce secteur. La Commission a remis des rapports de vérification individuelle aux employeurs participants qui les ont utilisés pour élaborer des plans d'action de gestion en vue de donner suite aux conclusions de la vérification et déterminer les mesures à prendre pour respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur l'échéancier de nos vérifications et a entraîné des changements, des perturbations et des incertitudes majeurs pour deux employeurs dont nous avons dû suspendre les vérifications. Par conséquent, la Commission n'a pas été en mesure de terminer ces vérifications avant la fin de mars 2021.

En juillet 2020, la Commission a amorcé une vérification de conformité à l'équité en matière d'emploi pour examiner la représentation des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Première du genre, cette vérification permettra de déceler les principaux écarts en emploi et les obstacles au recrutement, à la promotion et au maintien des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction. En tout, 47 ministères et organismes comptant plus de 500 employés ont reçu un questionnaire à remplir sur l'équité en matière d'emploi. En novembre 2020, 18 organisations fédérales sélectionnées ont été avisées qu'elles feraient l'objet d'une vérification. La Commission a analysé les index des documents fournis par les employeurs sélectionnés et a préparé les entrevues pour la prochaine phase du processus de vérification que nous mènerons en 2021-2022.

La Commission n'a pas amorcé d'autres vérifications conventionnelles en raison de la pandémie de COVID-19. Nous nous sommes plutôt efforcés de terminer les vérifications conventionnelles déjà commencées avec les employeurs. Les répercussions de la pandémie sur les employeurs et les perturbations vécues par leur personnel les ont empêchés de faire le nécessaire pour respecter l'échéancier de la vérification. Cependant, nous avons adopté une stratégie de vérification éclair pour les employeurs du secteur privé. Cette stratégie fondée sur le risque visera les employeurs comptant moins de 300 employés et portera sur deux des neuf exigences concernant l'équité en matière d'emploi, soit la collecte de renseignements sur l'effectif et l'analyse de l'effectif. La Commission a identifié les employeurs en vue du lancement de cette vérification en 2021-2022.

De plus, la Commission a achevé son plan prévisionnel triennal pour les vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi (de 2021-2022 à 2023-2024). Ce plan guidera les activités à venir de la Commission auprès des employeurs sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.



La Commission n'a pas testé la faisabilité d'avoir des cartes de pointage sur l'égalité en milieu de travail pour tous les groupes désignés dans les secteurs d'activités sous réglementation fédérale au Canada, car le projet de carte de pointage n'a pas été jugé viable ou nécessaire pendant la pandémie.

Adoption de la Loi canadienne sur l'accessibilité – En 2020-2021, la Commission a préparé l'arrivée en poste de la personne qui sera nommée commissaire à l'accessibilité. Pour renforcer les capacités en vue de cette arrivée et de l'entrée en vigueur de la réglementation, la Commission a élaboré une stratégie de recrutement et un plan de dotation en personnel. La stratégie de recrutement comprenait une analyse des compétences requises et de la classification des inspecteurs, une trousse de bienvenue pour les personnes embauchées et une architecture d'apprentissage pour les inspecteurs. Des personnes ont été nommées dans les postes clés et nous nous sommes préparés aux futures mesures à prendre pour doter d'autres postes.

En juin 2020, nous avons mené un sondage à propos de notre nouveau rôle d'organisme chargé de surveiller l'application par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous avons préparé un sondage pour demander aux principaux groupes concernés de l'ensemble du Canada sur quels aspects nous devrions concentrer nos efforts relativement à cette nouvelle responsabilité. Nous avons demandé aux entités réglementées, aux personnes handicapées ou aux organisations représentant les personnes handicapées ce qu'elles seraient prêtes à faire pour contribuer à cette tâche et ce qui est le plus important dans démarches à venir en tant que mécanisme de suivi national du Canada. Un rapport définitif sur les résultats du sondage sera publié plus tard en 2021.

Pour faire connaître la nouvelle Loi canadienne sur l'accessibilité à la population, nous avons conçu des outils promotionnels, comme une vidéo explicative de deux minutes destinée à un large public et une vidéo plus longue qui donne plus de détails sur la Loi, et nous avons lancé une nouvelle section de notre plateforme Web consacrée uniquement aux renseignements et aux services en lien avec cette loi.

La Commission a également élaboré des outils distincts pour aider les employeurs et les fournisseurs de services à se conformer de manière proactive à la Loi canadienne sur l'accessibilité. Il s'agit notamment de modèles logiques et d'indicateurs de rendement, ainsi que d'un module d'orientation sur les sanctions administratives pécuniaires. Nous avons commencé à concevoir et élaborer un cadre de conformité et d'application.

La Commission a collaboré avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) au sein d'un comité interministériel sur l'orientation pour guider les intervenants qui doivent respecter les exigences réglementaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité, en mettant l'accent sur la partie 4 de la Loi (Obligations des entités réglementées). Nous avons collaboré étroitement avec EDSC pour donner des indications et de la rétroaction pendant la rédaction d'une réglementation sur l'accessibilité, dont EDSC assume la responsabilité. Enfin, un protocole d'entente avec la Communauté des régulateurs fédéraux est en place pour appuyer la conception de cadres, de politiques et d'outils relativement aux normes et à la réglementation.

Assumant la présidence du Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité (COFA), la Commission a dirigé les activités du groupe de travail « Sans fausse route ». Nous



avons organisé les réunions du COFA qui se sont tenues en avril et en septembre 2020, puis en février 2021, en vue de respecter notre engagement de créer un processus de plaintes facile à suivre. Nous avons cherché à élaborer un processus de transfert des plaintes et à organiser la discussion que le COFA veut avoir avec les intervenants. De plus, nous avons mis sur pied un groupe de travail sur la conformité proactive dans le cadre du COFA. Ce groupe de travail s'efforcera de mettre au point des outils et des directives pour aider les personnes concernées à se conformer à la partie 5 (Exécution et contrôle d'application) de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Préparatifs en vue de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale – La Commission a mené de vastes consultations auprès des syndicats, des employeurs, des organisations vouées à aider les femmes et des associations d'employeurs afin de mettre au point des outils ciblés et utiles que les entités réglementées pourront utiliser pour élaborer leurs plans d'équité salariale. Au total, 69 événements ont eu lieu l'année dernière, soit 146 % de plus que les événements de sensibilisation tenus l'année précédente.

En réponse aux besoins mentionnés lors de ces consultations, la Commission a commencé à élaborer du matériel d'information, des documents d'orientation, ainsi que le logiciel et la boîte à outils sur l'équité salariale, afin de soutenir les milieux de travail durant leur processus d'équité salariale.

La Commission a conçu une stratégie d'information axée sur une approche centrée sur l'utilisateur et l'élaboration conjointe d'outils. Au 31 mars 2021, des outils, tels que des interprétations et des lignes directrices, des abrégés et des fiches d'information, avaient été élaborés conjointement avec les employeurs, les syndicats et les intervenants, par l'intermédiaire du groupe de travail tripartite et du groupe consultatif technique.

La Commission a continué d'élaborer un cadre, une politique et des processus pour le programme d'équité salariale. Nous avons participé à la consultation sur le projet de règlement sur l'équité salariale mené par le Programme du travail au cours de l'hiver 2021. La Commission a également terminé la rédaction de documents de base, comme un cadre de conformité, un instrument de délégation, deux modèles logiques et des diagrammes de processus, ainsi que des gabarits et des formulaires.

La Commission a élaboré la vision et les exigences du système pour une plateforme de règlement des différends en ligne pour la division de l'équité salariale. La plateforme offrira une gamme complète de services en matière de règlement des différends en ligne et fournira les renseignements dont ont besoin les employés, les syndicats et les employeurs pour se conformer à la Loi.

Enfin, à l'appui d'une base de connaissances pour faire progresser l'équité salariale et, plus généralement, l'égalité entre les sexes au Canada, la Commission a élaboré une fiche d'information sur les considérations relatives à la collecte de données non binaires lors de la mise en œuvre d'une loi de type binaire.



Analyse comparative entre les sexes plus

La nature du travail accompli dans les domaines de l'accessibilité et de l'équité salariale place la Commission dans une position unique par rapport aux enjeux de l'ACS+. Les enjeux de l'ACS+ font partie intégrante de notre mode de fonctionnement et sont au cœur de notre mandat principal. La plupart de nos employés ont déjà une grande expérience de l'accessibilité, qui consiste par nature à construire les choses de manière inclusive en tenant compte des principes de conception universelle. Il s'agit notamment d'espaces, de politiques, de communications, d'événements, etc. Nous sommes donc particulièrement bien placés pour apporter une perspective intersectionnelle à notre travail. Au cours de nos activités de discussion de cette année, la Commission s'est associée à des partenaires pour trouver de nouvelles organisations avec qui discuter parce qu'elles concentrent leurs efforts sur l'ACS+ mais qui n'ont peut-être pas été consultées auparavant. Nous voulions ainsi élargir l'éventail d'opinions servant de matériel de base pour nos travaux.

La Commission s'est particulièrement préoccupée de ce qu'elle ferait pour régler les problèmes d'équité salariale des femmes les plus vulnérables (comme les femmes autochtones, racisées ou handicapées) et de l'existence possible de considérations liées à l'ACS+ pour la mise en œuvre de l'équité salariale. Au Canada, les femmes gagnent encore, en moyenne, 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par un homme. Les femmes racisées, autochtones ou handicapées, y compris celles ayant des identités entrecroisées, gagnent souvent encore moins. Le régime proactif d'équité salariale pourrait aider les femmes ayant des identités entrecroisées, comme celles nouvellement arrivées au pays, les femmes racisées, autochtones ou handicapées. Selon des études, les femmes ayant des identités entrecroisées subissent à de plus grands écarts salariaux en raison, par exemple, d'emplois à temps partiel, d'emplois précaires, de ségrégation professionnelle, de normes sociales, de stéréotypes et de préjugés inconscients. Dans le cadre de notre stratégie de discussion, la Commission prend contact avec des femmes de divers groupes pour mieux comprendre de quelle façon les facteurs intersectionnels affectent leur situation économique.

Risque

Le risque que certains employeurs ne veuillent pas contribuer aux vérifications horizontales ne s'est pas matérialisé, principalement parce que la démarche horizontale répond à des besoins exprimés depuis longtemps par les employeurs et d'autres intervenants. Nous avons également réussi à élaborer un message fort sur les avantages d'une démarche sectorielle. La publication d'un rapport sectoriel concernant la méthode de vérification horizontale a également contribué à mettre en évidence la valeur ajoutée de cette méthode.

Le risque d'un manque de collaboration entre les multiples organismes chargés de veiller au respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité ne s'est pas matérialisé. Appuyée par l'Unité de l'accessibilité, la présidente de la Commission a présidé le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité et établi des relations étroites avec ESDC et Normes d'accessibilité Canada. Ces partenariats garantissent une mise en œuvre concertée de la Loi canadienne sur l'accessibilité et font en sorte que les intervenants auprès des personnes handicapées ne subissent pas les effets négatifs d'une méthode sectorielle.

Compte tenu de la pandémie de COVID-19, toutes les unités de la Commission s'occupant de la conformité ont rapidement adapté leurs pratiques à cette nouvelle réalité et ont commencé à



utiliser les plateformes Zoom et Teams. La stratégie de discussion avec tous les groupes consultatifs sur la conformité a été rajustée pour utiliser davantage ces plateformes dans le but de faciliter les échanges et la rétroaction. Ces ajustements nous ont permis de cibler davantage notre démarche et nous ont aidés de manière efficace à élaborer conjointement des outils.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Les organisations de juridiction fédérale respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage des plans d'action de la gestion complétés par les organisations de juridiction fédérale dans les délais négociés	50%	Le 31 mars 2021	indisponible	indisponible	indisponible

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
5 237 731	5 296 249	6 403 000	4 425 403	(870 846)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
36	32	(4)

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



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 désignent les activités et les ressources des 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 de communication;
- 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

L'élargissement récent de notre mandat par l'adoption de trois nouveaux textes de loi sur les droits de la personne a continué à exercer une pression sur tous les services internes. Afin de respecter les étapes clés des nouveaux mandats, et de maintenir la dynamique des autres priorités en matière de droits de la personne, nous avons dû adapter nos plans de travail et nos priorités.

De plus, comme toutes les organisations au Canada, la Commission a dû s'adapter rapidement à la nouvelle réalité d'une pandémie mondiale et aux nouvelles mesures de sécurité qui s'imposaient. Nous avons vécu une année difficile, marquée par l'incertitude et le stress supplémentaire imposé à notre personnel. En même temps, la pandémie a donné à la Commission l'occasion de prendre des mesures pour moderniser notre milieu de travail et mieux nous préparer à passer à la norme du gouvernement du Canada concernant l'adaptation en milieu de travail. Ainsi, la Commission a investi des ressources pour améliorer son infrastructure informatique, en particulier sa connectivité à distance pour le personnel. La Commission est également passée rapidement de processus essentiellement basés sur le papier à des processus numériques. Cette transition s'est effectuée dans l'ensemble de l'organisation, dans tous les secteurs de programme, et elle nous a amenés à utiliser les signatures numériques et à transférer nos processus administratifs sur des plateformes numériques. En conséquence, et compte tenu du changement de cap qui s'est opéré l'année dernière dans l'ensemble de la fonction publique en faveur du télétravail, la Commission intègre maintenant le télétravail dans ses plans d'aménagement du milieu de travail à long terme.



En plus du télétravail, la Commission a continué de jeter les bases d'une accessibilité totale de notre milieu de travail dans d'autres domaines également. Au cours de l'année 2020-2021, la Commission a réalisé un certain nombre d'évaluations de l'accessibilité pour déceler des lacunes et des possibilités d'amélioration, dont une vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi.

La Commission a continué de mettre au point un nouveau système de gestion des cas, en particulier son module d'affaires juridiques; des tests par les responsables étaient en cours à la fin de l'année. Nous poursuivrons cette initiative pour l'étendre à d'autres processus opérationnels au cours de l'année à venir.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
9 425 185	9 779 847	10 409 633	10 202 360	422 513

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
97 ¹	92 ²	(5)

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

¹ Comprend 16 ETP pour des services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes du gouvernement.

² Comprend 13.93 ETP pour des services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes du gouvernement.

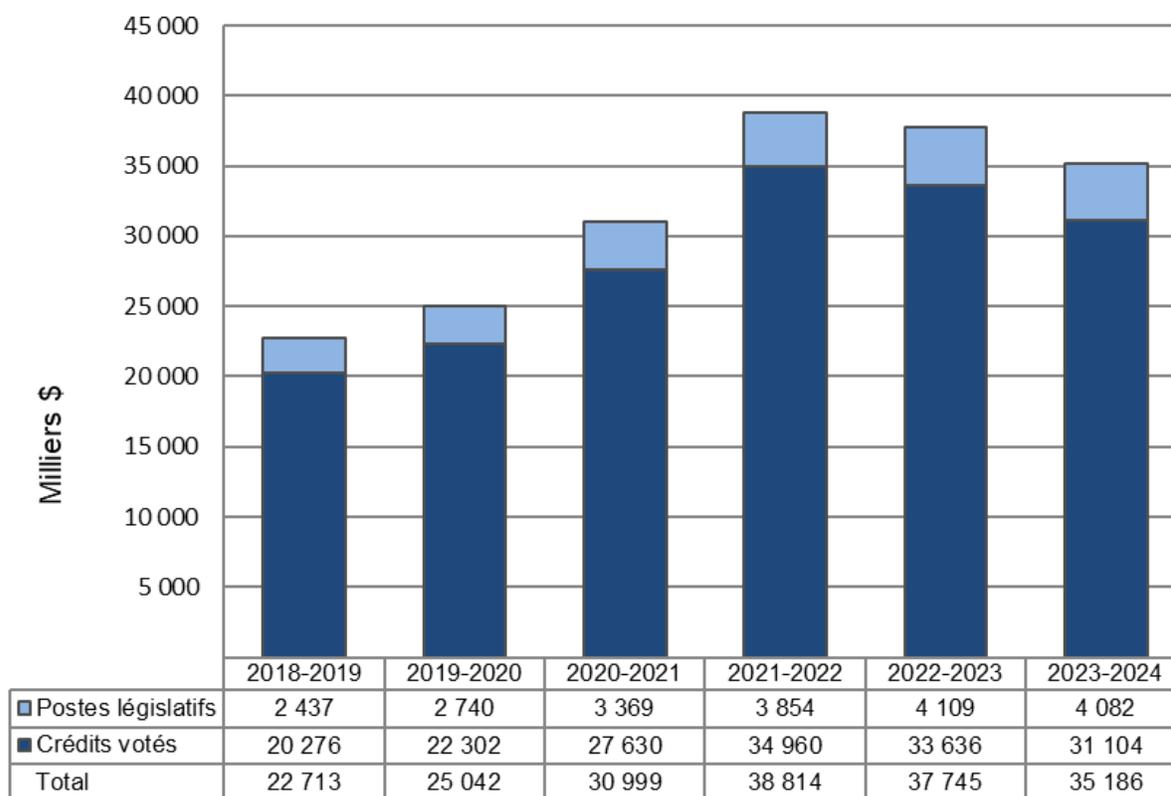


Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

Le graphique qui suit présente les dépenses prévues (votées et obligatoires) au fil du temps.



L'augmentation observée à partir de 2019-2020 et jusqu'en 2021-2022 est principalement attribuable à une augmentation du financement de trois nouveaux programmes: la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Stratégie nationale sur le logement. À partir de 2022-2023, le financement diminue de nouveau en fonction de la diminution du financement de la Stratégie nationale sur le logement.



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

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Mobilisation et promotion des intérêts	6 842 569	7,032,255	7 031 112	6 511 833	6 273 503	3 891 880	3 954 622	4 515 623
Plaintes	10 991 787	11 495 921	11 766 063	10 998 686	12 262 261	10 343 569	10 549 682	11 855 773
Vérification d'équité en matière d'emploi	*	*	*	*	*	1 200 628	2 180 247	*
Conformité proactive	5 237 731	5 296 249	7 718 507	9 076 676	6 403 000	*	*	4 425 403
Total partiel	23 072 087	23 824 425	26 515 682	26 587 195	24 938 764	15 436 077	16 684 551	20 796 799
Services internes	9 425 185	9 779 847	12 298 499	11 157 841	10 409 633	7 276 769	8 357 262	10 202 360
Total	32 497 272	33 604 272	38 814 181	37 745 036	35 348 397	22 712 846	25 041 813	30 999 159

Les dépenses réelles de 32 millions de dollars en 2020-2021 ont augmenté de 6 millions de dollars comparativement aux dépenses réelles de 25 millions de dollars en 2019-2020.

L'augmentation est attribuable aux dépenses liées aux autorisations supplémentaires reçues en 2020-2021 pour remplir trois nouveaux mandats en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement ainsi que pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission.

L'augmentation des dépenses prévues pour 2021-2022 et 2022-23 est attribuable aux autorisations supplémentaires reçues à l'appui de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2020-2021 (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes réelles 2020-2021	Recettes réelles affectées aux dépenses 2020-2021	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Mobilisation et promotion des intérêts	4 515 623	-	4 515 623
Plaintes	11 855 773	-	11 855 773
Conformité proactive	4 425 403	-	4 425 403
Total partiel	20 796 799	-	20 796 799
Services internes	11 838 311	1 635 951	10 202 360
Total	32 635 110	1 635 951	30 999 159



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

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	2018-2019 Équivalents temps plein réels	2019-2020 Équivalents temps plein réels	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
Mobilisation et promotion des intérêts	24	25	38	29	35	38
Plaintes	86	86	85	89	89	89
Vérification d'équité en matière d'emploi	9	16	-	-	-	-
Conformité proactive	-	-	36	32	51	74
Total partiel	119	127	159	150	175	201
Services internes	82 ³	80 ⁴	97 ⁵	92 ⁶	95 ⁷	95 ⁸
Total	201	207	256	242	270	296

Le nombre d'ETP est resté constant jusqu'à l'exercice 2020-2021. Le nombre d'ETP devrait augmenter progressivement au cours des trois prochains exercices en raison du financement reçu pour les trois nouveaux programmes: Loi Canada accessible, Loi sur l'équité salariale et la Stratégie nationale sur l'habitation. Le nombre d'ETP devrait diminuer en 2023-2024 en raison de la réduction du financement de la Stratégie nationale sur le logement.

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 2020-2021](#).^{vi}

³ Comprend 23,25 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.

⁴ Comprend 16,66 pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.

⁵ Comprend 16 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.

⁶ Comprend 13,93 pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.

⁷ Comprend 13 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.

⁸ Comprend 13 pour les services de soutien internes que la Commission offre aux petits organismes gouvernementaux.



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](#) ^{vii}.

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 2021 se trouvent sur le site [Web du Ministère](#) ^{viii}.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2020-2021	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2019-2020	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats prévus de 2020-2021)	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats réels de 2019-2020)
Total des charges	39 467 454	37 768 161	31 282 743	(1 699 294)	6 485 417
Total des revenus	1 800 000	1 635 951	1 488 208	(164 049)	147 743
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	37 667 454	36 132 210	29 794 535	(1 535 245)	6 337 674

Les charges totales de la Commission, qui s'élèvent à 37,8 millions de dollars en 2020-2021, comprennent les charges de programmes de la Commission ainsi que les charges pour la prestation de services de soutien internes à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux. Les revenus de la Commission, qui s'établissaient à 1,6 million de dollars en 2020-2021, découlaient de revenus disponibles à dépenser pour la prestation de ces services de soutien internes dans les domaines des finances, des ressources humaines, des acquisitions, de l'administration et des technologies de l'information.

L'augmentation de 6,3 millions de dollars du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts en 2020-2021 comparativement à 2019-2020 est principalement attribuable à une augmentation de 6,5 millions de dollars des charges totales en raison de fonds reçus pour trois nouveaux mandats en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement et pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission. Cette augmentation explique en grande partie l'augmentation des charges de salaires et avantages sociaux des employés et des



services professionnels et spéciaux pour remplir ces nouveaux mandats et mettre au point le système de gestion des cas.

La diminution de 1,5 million de dollars entre le coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts réels et prévus est le résultat de dépenses inférieures aux prévisions dans le cadre du mandat relatif au logement en raison des retards dans la nomination de la personne qui occupera la fonction de défenseur fédéral du logement.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	2020-2021	2019-2020	Écart (2020-2021 moins 2019-2020)
Total des passifs nets	6 324 894	5 747 964	576 930
Total des actifs financiers nets	3 700 077	3 840 000	(139 923)
Dette nette du Ministère	2 624 817	1 907 964	716 853
Total des actifs non financiers	1 481 530	1 336 225	145 305
Situation financière nette du Ministère	(1 143 287)	(571 739)	(571 548)

Le passif total de 6,3 millions de dollars comprend les crédateurs, les charges à payer et les passifs liés au personnel. L'augmentation de 577 000 \$ est principalement attribuable à une augmentation du passif au titre des indemnités de vacances et des congés compensatoires découlant du maintien des politiques de congés reportés mises en place dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental en raison des problèmes du système de paie.

Le total des actifs financiers de 3,7 millions de dollars comprend les sommes à recevoir du Trésor, lesquelles représentent les montants qui peuvent être déboursés sans autres autorisations de la Commission, ainsi que les débiteurs. La diminution de 140 000 \$ est le résultat d'écarts temporaires dans un recouvrement de salaire effectué annuellement et de divers autres ajustements non significatifs dans les comptes comprenant les actifs financiers.

Le total des actifs non financiers de 1,5 million de dollars est constitué principalement d'immobilisations corporelles. L'augmentation de 145 000 \$ est principalement attribuable à l'acquisition d'un logiciel informatique supplémentaire pour le système de gestion des cas et est compensée par les coûts d'amortissement annuels.



Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

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

Portefeuille ministériel : Justice

Instrument habilitant : [Loi canadienne sur les droits de la personne^{ix}](#), [Loi sur l'équité en matière d'emploi^x](#), [Loi canadienne sur l'accessibilité^{xi}](#) et [Loi sur l'équité salariale^{xii}](#).

Année d'incorporation ou de création : 1977

Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le site [Web de la Commission](#).^{xiii}

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le site Web de la Commission.



Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.

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](#).^{xiv}

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 organisations de juridiction fédérale respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage des plans d'action de la gestion complétés par les organisations de juridiction fédérale dans les délais négociés	
	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 interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'équité salariale et de l'accessibilité	Taux de succès des contrôles judiciaires					
Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme d'audit		

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ [Rapports sur les achats écologiques](#) ^{xv}
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#) ^{xvi}



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](#)^{xvii}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi qu'aux évaluations et à l'ACS Plus reliées aux dépenses fiscales.

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: <https://www.facebook.com/CanadianHumanRightsCommission>



Annexe : définitions

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.

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.

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 habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il 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 des résultats ministériels souhaités.

résultat ministériel (departmental result)

Une conséquence ou un résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Un cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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



expérimentation (experimentation)

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

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

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

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.

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.

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.



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.

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

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

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.

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.

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.

répertoire des programmes (program Inventory)

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

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.

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.

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.

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.



Notes en fin d'ouvrage

- i Le droit au logement, <https://www.youtube.com/watch?v=QixNfegZJjM>
- ii Plan d'action de lutte contre le racisme, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/le-travail-de-lutte-contre-le-racisme>
- iii Le travail de lutte contre le racisme, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/le-travail-de-lutte-contre-le-racisme>
- iv Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- vii Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii États financiers 2020-2021, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/etats-financiers-2020-21>
- ix Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- x Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- xi Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>
- xii Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/page-1.html>
- xiii Raison d'être, mandat et rôle, - <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/raison-detre-2020-2021>
- xiv Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xv Rapports sur les achats écologiques, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/rapport-sur-les-achats-ecologiques>
- xvi Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2020-2021>
- xvii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>

