



Commission canadienne des droits de la personne

2020–2021

Plan ministériel

L'honorable David Lametti, C.P., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le ministre de la Justice, 2020

No de catalogue : HR2-6F-PDF

ISSN : 2371-8307

Table des matières

De la part de la présidente.....	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques	5
Mobilisation et promotion des intérêts.....	5
Plaintes.....	8
Conformité proactive	10
Services internes : résultats prévus.....	14
Dépenses et ressources humaines	17
Dépenses prévues	17
Ressources humaines prévues	19
Budget des dépenses par crédit voté	19
État des résultats condensés prospectifs	19
Renseignements ministériels.....	21
Profil organisationnel	21
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	21
Contexte opérationnel.....	21
Cadre de présentation de rapports.....	22
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes.....	23
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	23
Dépenses fiscales fédérales	23
Coordonnées de l'organisation.....	23
Annexe : définitions.....	25
Notes en fin d'ouvrage	29

De la part de la présidente

La Commission canadienne des droits de la personne travaille à protéger et à promouvoir les droits de la personne au Canada ainsi qu'à favoriser une société inclusive où tous sont valorisés et respectés et peuvent vivre exempt de discrimination.



Le Parlement a récemment confié de nouvelles responsabilités à la Commission 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.

Les nouveaux mandats confiés à la Commission par le Parlement marquent un virage quant à l'approche du Canada en matière de protection des droits de la personne. L'approche de conformité proactive prévue par la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité salariale fait en sorte que les organisations doivent prendre action afin de prévenir la discrimination et ainsi éviter le fardeau que représente le dépôt d'une plainte pour plusieurs personnes. À l'aube d'une nouvelle année, l'équipe de la Commission est prête à faire le nécessaire pour s'acquitter de ses mandats et à prendre des mesures concrètes et constructives pour lutter contre la discrimination et l'inégalité au Canada. La Commission a déjà franchi des étapes importantes en 2019 qui créeront des conditions propices au succès de ces programmes et sur lesquelles elle continuera de miser en 2020-2021.

Les enjeux relatifs aux droits de la personne demeurent au cœur du dialogue national. Il n'y a aucun doute que le Canada a fait des progrès. Ces nouvelles protections en matière de droits de la personne sont une indication que le gouvernement accorde la priorité aux droits de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Elles constituent une reconnaissance du fait que l'égalité, la diversité et des protections solides en matière de droits de la personne mènent à une société plus saine.

Cependant, nous ne pouvons pas laisser les progrès que nous avons accomplis nous faire oublier que des millions de personnes au Canada continuent d'être confrontées à des obstacles et à des injustices, et ce, tous les jours. La haine, l'intolérance et l'agressivité envers des membres vulnérables de nos communautés sont en hausse significative. Les femmes, les enfants, les Autochtones, les personnes ayant une déficience, les personnes racialisées, les groupes religieux et les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente continuent de faire face à de la discrimination au Canada. Personne ne devrait être traitée de manière à se sentir comme un citoyen de deuxième classe en raison de son identité, de la couleur de sa peau, de ses croyances ou de ses origines. Ensemble, nous devons agir et faire pression pour une société où chacun se sent inclus, en sécurité et valorisé.



C'est pourquoi nous avons demandé au Parlement de prendre des mesures concrètes pour lutter contre le racisme et l'intolérance, une réalité qui affecte au quotidien des millions de personnes au Canada. Le Parlement doit également continuer à travailler à la réconciliation avec les peuples autochtones et à corriger l'héritage laissé par des lois et des politiques racistes qui continuent d'avoir un impact sur leurs vies au quotidien.

En regardant vers l'avenir et en remplissant nos nouveaux mandats, notre équipe poursuivra son travail fondamental; - protéger les droits de la personne de chacun par l'entremise des plaintes de discrimination, s'exprimer sur les questions et enjeux de discrimination et de droits de la personne et agir comme un allié dans la lutte pour l'égalité au Canada. Nous poursuivrons la lutte contre la haine et l'intolérance au Canada, nous en faisons notre priorité et exigerons que des mesures concrètes soient prises contre la discrimination.

Au Canada, pays qui valorise la diversité, la liberté et l'inclusion, il est temps de s'unir. Nous ne devons pas permettre au racisme, à l'intolérance et à l'inégalité de compromettre notre paix et notre prospérité. Nous devons tous faire notre part et renouveler notre engagement à l'égard de l'égalité, la dignité et le respect pour tous au Canada.

C'est un honneur de présenter le plan de nos projets et travaux à venir, plan qui, nous espérons, recevra le plein appui du Parlement.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente



Aperçu de nos plans

La Commission est une voix nationale pour l'égalité et pour la promotion et la protection des droits de la personne. En 2020-2021, la Commission continuera d'utiliser son expertise pour sensibiliser les Canadiens aux enjeux actuels et nouveaux en matière de droits de la personne qui les touchent, en informant les membres du grand public de leurs droits et en veillant à ce que les enjeux relatifs aux droits de la personne demeurent au cœur du débat public et des priorités nationales. À cette fin, la Commission poursuivra la mise en œuvre de ses plans d'action dans deux domaines prioritaires : la haine et l'intolérance, d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part.

Nous poursuivrons notre travail afin de sensibiliser la population aux obstacles auxquels des personnes sont confrontées lorsqu'elles cherchent à avoir accès à la justice pour faire respecter leurs droits et nous continuerons de veiller à ce que les personnes les plus vulnérables puissent avoir accès à notre processus de plainte. À cette fin, la Commission continuera de travailler à mettre en œuvre un processus de plainte plus simple, efficace et durable en examinant et en mettant à l'essai de nouvelles approches qui accordent la priorité aux personnes et qui réduisent le temps de traitement d'une plainte.

Dans la prochaine année, nous poursuivrons nos efforts pour une approche modernisée de vérification de l'équité en matière d'emploi. En vue de mieux soutenir les employeurs qui demandent des conseils sur la façon de se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce modèle de vérification horizontale met l'accent sur les problèmes systémiques auxquels sont confrontés les membres des quatre groupes désignés dans des secteurs d'activité précis. En 2020-2021, en misant sur le succès de la vérification horizontale de l'an dernier sur l'emploi d'Autochtones dans le secteur bancaire et financier, nous terminerons notre deuxième vérification sectorielle sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications et nous ferons rapport.

L'année qui vient donnera lieu à l'élargissement des responsabilités de la Commission et des programmes offerts. Ces nouvelles responsabilités sont liées à la Loi canadienne sur l'accessibilité, à la Loi sur l'équité salariale et à la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

La Commission jouera un rôle clé dans la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). La LCA marque un changement de cap dans l'approche du Canada en matière d'invalidité et d'accessibilité. Elle exige des organisations sous réglementation fédérale qu'elles identifient, éliminent et préviennent de façon proactive les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires : l'emploi, le milieu bâti, les technologies de l'information et des communications, les communications, le transport, la conception et l'exécution de programmes et de services et l'approvisionnement. Elle exige également que les organismes fédéraux responsables de la mise en œuvre de la LCA travaillent en collaboration tout en veillant à ce que la participation des personnes handicapées soit au cœur de la nouvelle approche. À cette fin, la



Commission présidera le conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité. En outre, cette loi désigne la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme chargé de surveiller la mise en œuvre par le gouvernement du Canada de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies.

En 2020-2021, la Commission continuera de jouer un rôle clé vers l'objectif d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur pour les femmes au Canada. En prévision de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, la Commission continuera de mettre sur pied une équipe dédiée d'experts en la matière pour soutenir la mise en œuvre et l'aider à s'acquitter de son nouveau mandat. Récemment, nous avons accueilli la nouvelle commissaire à l'équité salariale qui, en 2020-2021, communiquera avec les principaux intervenants pour connaître leurs points de vue sur la nouvelle loi. En tenant compte de ces attentes, la Commission élaborera une stratégie de mise en œuvre et des outils pour aider les milieux de travail sous réglementation fédérale à se conformer de façon proactive à la Loi, ce qui contribuera à combler l'écart salarial entre les sexes.

Enfin, en vertu de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement que le Parlement a adoptée en 2019, la Commission appuiera le défenseur fédéral du logement en élaborant un plan opérationnel stratégique dans l'objectif de cerner les défis et les obstacles systémiques au droit au logement au Canada et de conseiller les décideurs sur les réformes nécessaires.

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



Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus et principaux risques

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

Mobilisation et promotion des intérêts

Description

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

Faits saillants de la planification

À titre d'institution nationale des droits de la personne au Canada, la Commission est une source d'expertise fiable en matière de droits de la personne. Elle continuera d'exercer son leadership pour aider à orienter le programme des droits de la personne au Canada en étant proactive et en se faisant entendre. Plus particulièrement, en 2020-2021 et au cours des exercices suivants, la Commission veillera à :

- continuer de militer pour un meilleur accès à la justice en matière de droits de la personne :
 - en faisant mieux connaître et comprendre les obstacles à l'égalité et à l'accès à la justice auxquels sont confrontées des personnes en situation de vulnérabilité;
 - en s'assurant que les personnes en situation de vulnérabilité puissent avoir accès au processus de plainte de la Commission et reçoivent de l'aide à cet égard;
- continuer de concentrer ses efforts sur ses deux domaines prioritaires, soit la haine et l'intolérance, d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part. Ce faisant, la Commission continuera de mobiliser les intervenants pour mieux saisir les enjeux, sensibiliser les gens et contribuer à la recherche de solutions axées sur l'action;
- continuer de suivre de près la mise en œuvre par le Canada de ses obligations internationales en matière de droits de la personne et en faire rapport;
- créer un mécanisme viable pour la surveillance efficace de la mise en application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par le gouvernement du Canada et la production de rapports connexes.

Le 21 juin 2019, le Parlement a adopté la Loi sur la stratégie nationale sur le logement qui établit l'exigence d'une stratégie nationale sur le logement, un conseil national du logement et un défenseur fédéral du logement.

La Commission appuiera le défenseur fédéral du logement pour élaborer un plan d'action stratégique qui comporte une capacité d'analyse statistique, la communication et la rédaction de rapports, le soutien de la mobilisation et des recherches qualitatives et quantitatives sur les besoins en logement des groupes vulnérables.

Analyse comparative entre les sexes plus

Dans toutes ses activités prévues, la Commission veillera à tenir pleinement compte de la façon dont les formes de discrimination multiples et inter-reliées influencent le vécu des personnes qu'elle sert.

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

Les activités prévues de la Commission serviront la cible 16.A des ODD relative au renforcement des institutions nationales compétentes, et plus particulièrement la cible 16.A.1 visant à garantir l'existence d'institutions nationales des droits de la personne indépendantes conformément aux Principes de Paris.

L'Agenda 2030 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies comportent des engagements clairs et directs à l'égard d'un logement convenable pour tous (objectif de développement durable 11.1). Comme les Nations Unies l'ont souligné, les institutions des droits de la personne du monde entier, et ici au Canada, joueront un rôle important dans l'exercice du droit au logement pour tous d'ici 2030.

Principaux risques

Il y a un risque que des questions imprévues et urgentes en matière de droits de la personne détournent l'attention de nos priorités. Afin d'atténuer ce risque, la Commission continuera de se concentrer sur ses domaines prioritaires en affectant des ressources dédiées à l'atteinte des différentes étapes des projets décrits dans les chemins critiques. Nous utiliserons aussi l'analyse de l'environnement pour cerner de façon proactive les nouveaux enjeux. Ceci devrait nous permettre d'être plus souples dans nos plans de travail, de mieux prévoir les nouveaux enjeux et de mieux y réagir.

Il y a un risque que la portée du mandat du défenseur du logement ne soit pas bien comprise. Pour relever ce défi, le défenseur du logement entamera un dialogue avec les principaux intervenants pour expliquer son mandat, soit de cerner les défis et les obstacles systémiques pour aider à guider la réforme nécessaire des politiques, des programmes et des lois en matière de logement au Canada.



Résultats prévus pour Mobilisation et promotion des intérêts

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2016-2017	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019
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	Statut A	Statut A	Statut A
Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités	Nombre de Canadiens qui ont été informés de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité	1,2 million	Le 31 mars 2021	2,26 millions	1,35 million	1,8 million
Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne, de l'équité en matière d'emploi, de l'équité salariale et de l'accessibilité	Taux de succès des contrôles judiciaires	70%	Le 31 mars 2021	87%	77%	92%

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

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
6 842 569	7 032 255	6 753 143	4 747 568

Ressources humaines prévues pour Mobilisation et promotion des intérêts

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
38	38	29

La diminution des ressources financières et humaines en 2022-2023 est principalement attribuable à la réduction du financement de la Stratégie nationale sur le logement de \$ 3 000 000 en 2021-2022 à \$ 350 000 en 2022-2023.

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 2020-2021, la Commission continuera d'élaborer un processus de traitement des plaintes plus simple, efficace et durable, axé sur les besoins des personnes que nous servons. Nous continuerons de réduire le délai de traitement des plaintes en examinant et en mettant à l'essai de nouvelles approches.

Plus précisément, la Commission veillera à :

- améliorer ses services au public en prenant les mesures suivantes :
 - s'employer à établir et mettre en œuvre des normes de service pour le processus de plainte;
 - faire la transition vers un système de gestion des plaintes sans papier;
 - continuer d'accorder la priorité à certaines plaintes;
 - faire en sorte que les plaignants sont dirigés vers la bonne instance dès que possible;
 - mettre à l'essai et incorporer des approches plus efficaces, efficaces et durables pour le traitement des plaintes.
- La Commission veillera aussi à :
 - continuer de représenter l'intérêt public devant les cours et les tribunaux dans la mesure où ses ressources le permettent tout en envisageant des moyens novateurs d'améliorer ses services;
 - renforcer son infrastructure de traitement des plaintes en matière de droits de la personne, notamment en poursuivant l'élaboration d'un nouveau système de gestion des cas afin de donner des assises durables à notre organisation pour l'avenir.

Principaux risques

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



Résultats prévus pour Plaintes

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2016-2017	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019
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	97%	94%	94%
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55%	Le 31 mars 2021	Indisponible ¹	65%	59%

Ressources financières budgétaires prévues pour Plaintes (en dollars)

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
10 991 787	11 495 921	10 683 454	10 642 486

Ressources humaines prévues pour Plaintes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
85	85	85

¹ Indicateur établi au cours de l'exercice 2017-2018

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

S'appuyant sur le succès d'une vérification horizontale de l'équité en matière d'emploi visant l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier, la Commission mène une deuxième vérification sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications. En 2020-2021 et au cours de l'exercice suivant, la Commission veillera à :

- terminer sa vérification horizontale de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications;
- lancer une troisième vérification horizontale sur la représentation des groupes racialisés dans des rôles de gestion dans le secteur public;
- poursuivre les vérifications conventionnelles auprès de nouveaux employeurs et d'employeurs qui présentent des écarts persistants au chapitre de l'équité en matière d'emploi;
- créer et mettre à l'essai une approche fondée sur le risque pour les vérifications conventionnelles;
- vérifier la faisabilité d'utiliser des cartes de pointage de l'égalité dans le milieu de travail pour tous les groupes désignés dans le secteur sous réglementation fédérale à la grandeur du Canada;
- élaborer un plan de vérification d'équité en matière d'emploi pour les trois à cinq prochaines années.

Par suite de l'adoption de la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Commission veillera à :

- mettre en place un plan intégré des activités et des ressources humaines à l'appui de ce nouveau mandat;
- se préparer à l'arrivée du commissaire à l'accessibilité et à la création du Groupe sur l'accessibilité, notamment en élaborant une stratégie de mobilisation;
- créer des outils à l'appui de la conception favorisant la conformité proactive, comme un modèle logique, une stratégie de mesure, un cadre de conformité, un modèle d'enquête et un système de gestion de cas;
- participer à l'élaboration de processus liés aux normes et aux règlements sur l'accessibilité;
- continuer de discuter avec des détenteurs de droits et des groupes d'intervenants et de présider le nouveau conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité.



En 2020-2021 et au cours des exercices suivants, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, la Commission aidera les employeurs sous réglementation fédérale à élaborer et mettre en œuvre leurs plans d'équité salariale. Plus particulièrement, la Commission veillera à :

- continuer à créer des outils et à fournir l'information dont les entités réglementées ont besoin pour élaborer leurs plans d'équité salariale;
- continuer à élaborer un régime de conformité proactive et des mécanismes de rapport efficaces;
- fournir un système de règlement des différends efficace et accessible aux employés, aux agents négociateurs et aux employeurs;
- créer un programme de recherche qui favorisera la conformité et établira la base de connaissances nécessaire pour faire progresser l'équité salariale et, de façon plus générale, l'égalité entre les sexes au Canada.

Analyse comparative entre les sexes plus

L'équité salariale vise l'élimination de la discrimination salariale fondée sur le sexe causée par la sous-évaluation du travail traditionnellement effectué par des femmes. Au terme d'un exercice d'équité salariale dans un milieu de travail donné, tous les titulaires d'emplois à prédominance féminine jugés sous-payés, y compris les travailleurs et les travailleuses de la communauté LGBTQ2 (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, en questionnement, intersexuels et bispirituels) et ceux d'autres groupes marginalisés bénéficieraient d'ajustements.

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

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

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

Principaux risques

Il y a un risque que certains employeurs n'appuient pas la nouvelle approche de vérification horizontale de l'équité en matière d'emploi. Afin d'atténuer le risque, la Commission tirera parti de partenariats stratégiques avec les principaux intervenants et continuera d'intégrer l'utilité d'un modèle de vérification sectoriel dans ses messages publics.

Un manque de coopération entre les nombreux organes chargés d'assurer la conformité à la Loi canadienne sur l'accessibilité pourrait nuire aux intervenants qui représentent les personnes

handicapées et aux plaignants éventuels. Afin d'atténuer ce risque, la Commission continuera d'établir de solides relations de travail avec ses partenaires, y compris une collaboration étroite avec le conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité.

Sans stratégie de mobilisation durable, les groupes et les intervenants qui représentent les personnes handicapées risquent de vivre un épuisement en matière de consultation et de subir des pressions financières intolérables. Afin d'atténuer ce risque, la Commission envisagera d'utiliser des outils de participation électroniques, formera des groupes de travail consultatifs, étudiera des options d'indemnisation, participera aux efforts de mobilisation d'autres organes consultatifs et communiquera avec des organes consultatifs existants afin de maximiser sa portée et son incidence.

Résultats prévus pour Conformité proactive

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2016-2017	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019
Les organisations de juridiction fédérale respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage des plans d'action de la gestion complétés par les organisations de juridiction fédérale dans les délais négociés	50% ²	Le 31 mars 2021	indisponible ³	indisponible ²	indisponible ²

Ressources financières budgétaires prévues pour Conformité proactive (en dollars)

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
5 237 731	5 296 249	7 912 368	9 885 966

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

³ Nouvel indicateur pour l'exercice 2020-2021.



Ressources humaines prévues pour Conformité proactive

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
36	51	74

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

Services internes : résultats prévus

Description

Les Services internes comprennent ces groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

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

Faits saillants de la planification

Le prochain exercice sera marqué par d'importants défis pour les services internes de la Commission. L'ajout récent de nouveaux mandats, soit l'équité salariale, l'accessibilité et le logement, s'est accompagné de responsabilités supplémentaires par rapport à la prestation de programmes pour les personnes que nous servons.

Notre travail dans le cadre de ces nouveaux mandats a déjà commencé. Il aura encore une incidence sur nos activités dans le prochain exercice sur plusieurs fronts, allant des ressources humaines, de l'approvisionnement et des locaux à la technologie de l'information, à la gestion de l'information, aux communications et aux services juridiques et de gestion des finances. Ces nouvelles réalités représentent aussi des activités supplémentaires en matière de gestion et de surveillance de la Commission. Il convient de souligner en particulier la planification en vue de l'augmentation de l'effectif de la Commission d'environ 50 % qui nécessitera la modernisation et l'optimisation de nos espaces de travail. Il faudra notamment veiller à ce que notre milieu de travail soit entièrement accessible.

En plus de planifier pour ces défis à venir, la Commission continuera de renforcer sa capacité en matière de technologie de l'information et de gestion de l'information afin de mieux soutenir l'exécution des programmes pour nos clients, par rapport à tous nos mandats. Cela comportera des initiatives pour faire la transition des documents imprimés aux documents numériques. La



Commission a aussi commencé à créer une plateforme pour un nouveau système de gestion des cas. Ce projet se poursuivra au cours des prochains exercices. Ce nouveau système contribuera aux efforts de la Commission visant à améliorer l'accès aux droits de la personne pour les Canadiens par l'entremise de la technologie.

Ressources financières budgétaires prévues pour Services internes (en dollars)

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
9 425 185	9 779 847	9 392 476	8 720 567

Ressources humaines prévues pour services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021 ⁴	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
97	97	97

⁴ Comprend 17 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petits ministères fédéraux.

Dépenses et ressources humaines

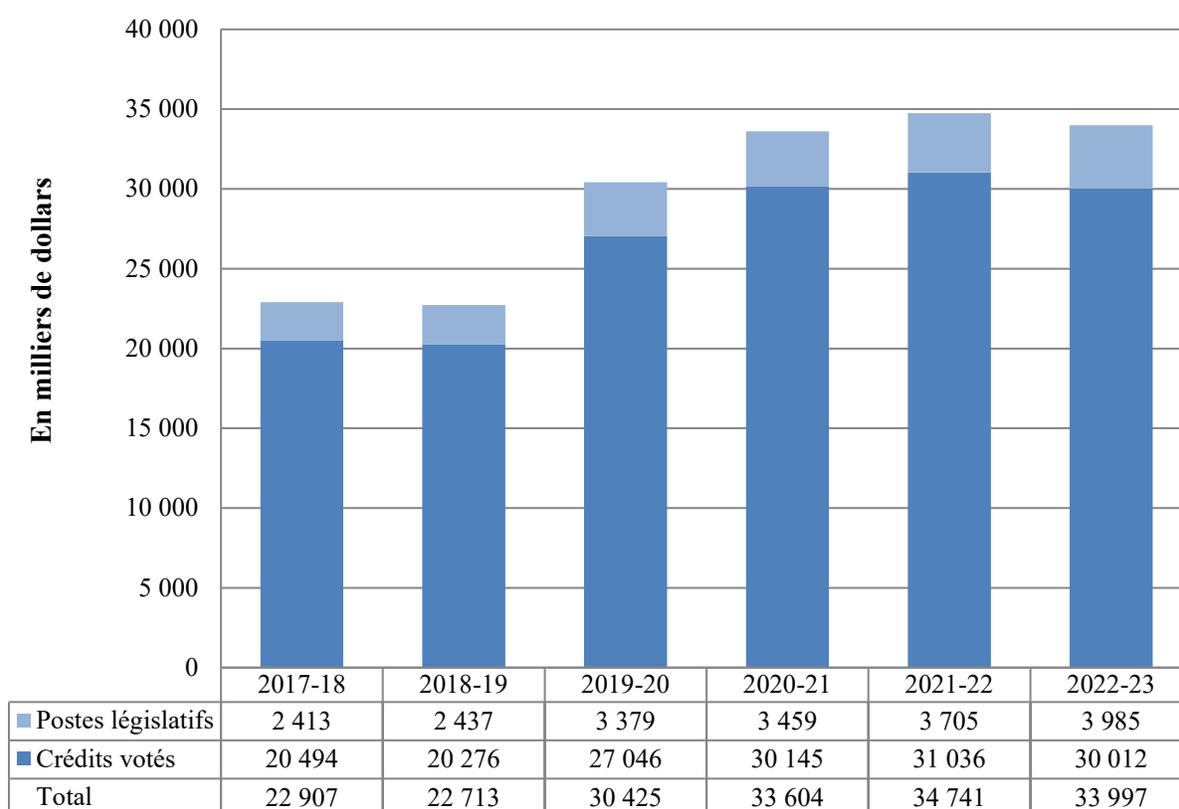
Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les 3 prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice à venir avec les dépenses réelles pour les exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2017-2018 à 2022-2023

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

Tendances relatives aux dépenses du ministère



L'augmentation entre 2018-2019 et 2019-2020 et les exercices subséquents est principalement due à l'augmentation du financement de trois nouveaux programmes : Loi canadienne sur l'accessibilité, Loi sur l'équité salariale et Loi sur la stratégie nationale sur le logement.



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

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues pour chaque responsabilité essentielle de la Commission et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2017-2018	Dépenses 2018-2019	Prévisions des dépenses 2019-2020	Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
Mobilisation et promotion des intérêts	4 710 337	3 891 880	6 713 357	6 842 569	7 032 255	6 753 143	4 747 568
Plaintes	9 035 218	10 343 569	11 223 379	10 991 787	11 495 921	10 683 454	10 642 486
Conformité proactive	1 152 418	1 200 628	2 973 319	5 237 731	5 296 249	7 912 368	9 885 966
Total partiel	14 897 973	15 436 077	20 910 055	23 072 087	23 824 425	25 348 965	25 276 020
Services internes	8 009 322	7 276 769	9 515 353	9 425 185	9 779 847	9 392 476	8 720 567
Total	22 907 295	22 712 846	30 425 408	32 497 272	33 604 272	34 741 441	33 996 587

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

Le tableau ci-dessous fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes prévues pour 2020-2021.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes prévues 2020-2021	Recettes prévues affectées aux dépenses 2020-2021	Dépenses nettes prévues 2020-2021	Responsabilités essentielles et Services internes
Mobilisation et promotion des intérêts	7 032 255	-	-	7 032 255
Plaintes	11 495 921	-	-	11 495 921
Conformité proactive	5 296 249	-	-	5 296 249
Total partiel	23 824 425	-	-	23 824 425
Services internes	11 579 847	-	(1 800 000)	9 779 847
Total	35 404 272	-	(1 800 000)	33 604 272

La Commission offre des services de soutien internes à d'autres ministères et organismes tels que des services de finances, de ressources humaines, d'acquisition et de technologies de



l'information. Les ententes de services de soutien internes sont comptabilisées à titre de revenus, conformément à l'article 29.2 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente les équivalents temps plein réels, les prévisions d'équivalents temps plein et les équivalents temps plein prévus pour chaque responsabilité essentielle de la Commission et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Prévisions d'équivalents temps plein 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023
Mobilisation et promotion des intérêts	30	24	27	38	38	29
Plaintes	71	86	88	85	85	85
Conformité proactive	10	9	15	36	51	74
Total partiel	111	119	130	159	174	188
Services internes ⁵	69	82	82	97	97	97
Total	180	201	212	256	271	285

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission sont accessibles dans [le Budget principal des dépenses 2020-2021](#)ⁱⁱ.

État des résultats condensés prospectifs

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de 2019-2020 à 2020-2021.

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.

⁵ Les ETP sous Services internes comprennent 17 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères et organismes.

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 condensés prospectifs
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2019-2020	Résultats prévus 2020-2021	Écart (résultats prévus pour 2020-2021 moins prévisions des résultats de 2019-2020)
Total des dépenses	37 065 108	39 467 454	2 402 346
Total des revenus	1 800 000	1 800 000	-
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	35 265 108	37 667 454	2 402 346

L'augmentation entre 2018-2019 et 2019-2020 et les exercices subséquents est principalement due à l'augmentation du financement de trois nouveaux programmes : Loi canadienne sur l'accessibilité, Loi sur l'équité salariale et Loi sur la stratégie nationale sur le logement.



Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

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

Portefeuille ministériel : Justice

Instruments habilitants : [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)ⁱⁱⁱ, [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)^{iv}, [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)^v, [Loi sur l'équité salariale](#)^{vi} et [Loi sur la stratégie nationale sur le logement](#)^{vii}

Année d'incorporation ou de création : 1977

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

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

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 approuvés de la Commission pour 2020-2021 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 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		

Changements apportés au cadre de présentation de rapports approuvé depuis 2019-2020

Structure	2020-2021	2019-2020	Changement	Justification du changement
RESPONSABILITÉ ESSENTIELLE	Mobilisation et promotion des intérêts	Mobilisation et promotion des intérêts	Aucun changement	
PROGRAMME	Programme de promotion	Programme de promotion	Aucun changement	
RESPONSABILITÉ ESSENTIELLE	Plaintes	Plaintes relatives aux droits de la personne	Changement au titre	Note 1
PROGRAMME	Protection	Protection	Aucun changement	
RESPONSABILITÉ ESSENTIELLE	Conformité proactive	Vérifications d'équité en matière d'emploi	Changement au titre	Note 1
PROGRAMME	Programme d'audit	Programme d'équité en matière d'emploi	Changement au titre	Note 1

Note 1: Le titre a été modifié pour refléter l'élargissement du mandat à la suite des nouvelles législations (Loi sur l'équité salariale et Loi canadienne sur l'accessibilité).



Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site Web de la Commission](#).

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

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de la Commission ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2020-2021.

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

Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e étage,

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

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

Twitter: @DroitPersonneCa

Facebook: www.facebook.com/CanadianHumanRightsCommission



Annexe : définitions

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

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

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



dépenses votées (voted expenditures)

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

équivalent temps plein (full time equivalent)

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

expérimentation (experimentation)

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

indicateur de rendement (performance indicator)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

plan (plan)

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



plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

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

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2020-2021, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2015 : Croissance de la classe moyenne; Un gouvernement ouvert et transparent; Un environnement sain et une économie forte; La diversité fait la force du Canada; Sécurité et possibilités.

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

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

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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



responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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

résultat stratégique (strategic outcome)

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



Notes en fin d'ouvrage

- i InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii Budget principal des dépenses 2018-2019, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- iii Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- iv Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- v Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/>
- vi Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/page-1.html>
- vii Loi sur la stratégie nationale sur le logement, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-11.2/TexteCompleet.html>
- viii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix Analyse comparative entre les sexes plus,
- x Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-de-2017-2020>
- xi Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>

