



**Commission canadienne des
droits de la personne**

2021–2022

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, 2021

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	9
Conformité proactive	11
Services internes : résultats prévus.....	15
Dépenses et ressources humaines.....	17
Dépenses prévues	17
Ressources humaines prévues.....	19
Budget des dépenses par crédit voté.....	20
État des résultats condensés prospectifs.....	20
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

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne se consacre entièrement à la protection et à la promotion des droits de la personne au Canada — un Canada où chaque personne peut s'épanouir et mener une vie selon ses aspirations, libre de toute discrimination. Au cours de l'année financière 2021–22, la Commission maintiendra cet engagement plus fermement que jamais.



La crise de la COVID 19 a mis en évidence les obstacles, les inégalités, la discrimination et les injustices déjà existantes pour tant de personnes en situation de vulnérabilité, au Canada, et auxquelles elles sont confrontées quotidiennement. Pendant que le Canada continue de lutter contre la pandémie et qu'il se prépare à amorcer la relance nationale, la Commission continuera de rappeler l'importance de placer les droits de la personne au cœur du plan national de gestion de la crise. La diversité des besoins et les droits de chaque personne doivent faire partie intégrante des efforts déployés par le Canada pour reconstruire en mieux.

En tant que responsable de la surveillance des droits de la personne et en tant qu'organisme qui offre des services sur le plan national, la Commission déploiera tous les efforts pour empêcher que cette crise mondiale ne crée de nouveaux obstacles pour toutes personnes au Canada et ne les privent de justice. Nous continuerons d'adapter les services que nous offrons à la population canadienne pour garantir leur continuité — allant de l'offre ininterrompue des services de médiation et de conciliation, jusqu'à l'amélioration et la simplification de notre plateforme relative au dépôt de plainte.

Nous allons continuer d'identifier et de dénoncer les facteurs qui ont permis à la COVID-19 d'augmenter le nombre de personnes en situation de vulnérabilité au Canada. Toute une diversité de personnes : celles qui ont besoin de logement, celles qui vivent l'insécurité alimentaire, les personnes handicapées, les femmes et les enfants qui sont touchés de façon disproportionnée par cette crise, jusqu'aux personnes âgées vivant seules dans des établissements de soins de longue durée et les personnes autochtones, de race noire et celles appartenant à d'autres groupes racisés; beaucoup trop de personnes marginalisées qui doivent maintenant faire face à des obstacles encore plus grands. Nous continuerons d'en appeler aux gouvernements et aux législateurs de s'assurer que personne ne soit laissé de côté au moment d'effectuer un redémarrage notre économie pour permettre le rétablissement complet de la santé économique et sociale de notre pays.

Nous continuerons également de sonner l'alarme au sujet de l'augmentation des signalements d'actes antisémites ou islamophobes et des autres signalements de racisme contre les personnes



d'ascendance asiatique et de tout autre type de racisme, de haine et d'intolérance qui ont été dénoncés tout au long de la pandémie. Ces hausses témoignent clairement de l'importance, pour les Canadiens et les Canadiennes, de réfléchir au racisme systémique profondément ancré ainsi qu'aux préjugés raciaux laissés libres de se propager et qui contribuent à l'injustice et l'inégalité.

Nous continuerons d'exhorter les gouvernements, les Canadiens et les Canadiennes et toute organisation, la nôtre incluse, de reconnaître l'existence du racisme systémique et de la discrimination, et nous mènerons des actions concrètes pour l'enrayer. La Commission poursuivra son cheminement d'amélioration interne visant à déceler et éliminer le racisme qui peut se manifester dans notre organisation et dans notre travail. Nous continuerons d'écouter les témoignages des intervenants, de notre personnel et des autres personnes ayant des expériences vécues afin d'en tirer des leçons pour que nous puissions poser des gestes concrets et significatifs dans notre organisation.

En regardant vers l'avenir, alors qu'une « normale améliorée » est envisageable, la Commission poursuivra son important travail de protection des droits pour toute personne au Canada et de promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion de chaque personne. En 2021 2022, notre équipe, constituée d'une diversité de personnes engagées, continuera de promouvoir et de réclamer des actions concrètes pour lutter contre la haine, l'intolérance et le racisme systémique, et pour que le Canada puisse réaliser des progrès en matière de droits économiques, sociaux et culturels, notamment le droit au logement adéquat et les droits des personnes autochtones.

De plus, la Commission poursuivra son travail fondamental en matière de conformité proactive pour accroître l'accessibilité pour tous et toutes et faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes obtiennent un salaire égal pour un travail de valeur égale.

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 s'est engagée à être une voix nationale de premier plan pour la promotion et la protection des droits de la personne au Canada. Compte tenu des répercussions disproportionnées de la pandémie de COVID-19 sur les Canadiennes et les Canadiens déjà marginalisés, la Commission préconise une approche fondée sur les droits de la personne quand il est question de réagir à la pandémie et de prendre des mesures de rétablissement. Une telle approche garantirait que l'égalité, la dignité et le respect des divers besoins de la population canadienne restent au centre de tous les efforts de tous les gouvernements.

Dans le prochain exercice, la Commission continuera de sensibiliser la population canadienne aux enjeux actuels et émergents de droits de la personne. Il s'agira notamment de veiller à ce que ces enjeux restent au centre du débat public et du programme national. À cette fin, la Commission poursuivra la mise en œuvre de ses plans d'action dans deux domaines prioritaires : la haine et l'intolérance; et les droits économiques, sociaux et culturels. Elle continuera également ses efforts de sensibilisation au racisme et à la discrimination systémiques au Canada, à la façon dont ils contribuent à l'injustice et à l'inégalité dans ce pays, et aux raisons pour lesquelles il faut écouter, apprendre et adopter des mesures concrètes.

Nous continuerons à promouvoir l'accès à la justice en matière de droits de la personne, notamment en augmentant le nombre d'affaires que nous irons défendre pleinement devant le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP). Nous demanderons la permission d'intervenir dans les affaires qui ont une incidence sur le droit en matière de droits de la personne. Grâce à ces activités, nous chercherons à faire évoluer la jurisprudence concernant les droits de la personne lorsque les affaires portent sur de la discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. De plus, nous continuerons à rendre notre processus de traitement des plaintes plus simple pour la population canadienne. Nous collaborerons avec les instances provinciales pour adopter une stratégie harmonisée quand quelqu'un dépose une plainte auprès d'une organisation qui n'a pas le mandat de la traiter ou quand la plainte pourrait être traitée par deux organisations différentes.

En 2021-2022, la Commission créera une direction générale de la conformité proactive pour aider les organisations sous réglementation fédérale à faire de l'inclusion une priorité en prenant des mesures proactives pour contribuer à prévenir la discrimination. Cette nouvelle section de la Commission regroupera les unités de l'équité en matière d'emploi, de l'accessibilité et de l'équité salariale. La population canadienne, les employeurs, les syndicats, les employés et leurs représentantes et représentants, ainsi que les partenaires fédéraux et provinciaux et les organismes de réglementation conjoints, ont besoin d'un régime de conformité proactif qui soit efficace, durable et fiable. Une intégration complète de ces responsabilités – de la gouvernance, aux outils, aux politiques et processus, à la surveillance – garantira un programme adaptable qui



répondra aux besoins de tous et toutes. La Commission s’efforce ainsi de devenir un organisme de surveillance efficace et fiable.

Aussi, le Bureau du défenseur fédéral du logement s’efforcera de promouvoir et de protéger le droit à l’accès à un logement adéquat au Canada en menant des travaux de recherche, en consultant les membres des groupes vulnérables et en se préparant à la nomination du défenseur fédéral du logement, notamment en étant prêt à recevoir des observations de diverses communautés touchées par des problèmes de logement systémiques.

La Commission poursuivra ses travaux sur la mise en place d’un système, moderne et simplifié, de gestion des dossiers. Ce projet pluriannuel soutiendra les efforts de la Commission pour améliorer l’accès à la justice dans le cadre de tous ses mandats.

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. La Commission continuera d'exercer son leadership en contribuant à orienter le programme des droits de la personne au Canada en étant proactive et en se faisant entendre. Plus particulièrement, en 2021-2022 et au cours des exercices suivants, la Commission continuera à :

- 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 les 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;
 - en faisant évoluer le droit en matière de droits de la personne et en luttant contre la discrimination systémique grâce à sa participation à des affaires devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et d'autres tribunaux;
- concentrer ses efforts sur deux domaines prioritaires, soit la haine et l'intolérance, d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part. La Commission continuera de mobiliser les intervenants pour mieux saisir les enjeux actuels et émergents de droits de la personne, sensibiliser les gens et contribuer à trouver des solutions concrètes, notamment en ce qui concerne le racisme et la discrimination systémiques auxquels sont confrontés les personnes autochtones ou noires et les autres personnes racisées au Canada;



- réclamer la promotion et la protection des droits des personnes marginalisées et vulnérables qui subissent des répercussions disproportionnées de la pandémie de COVID-19;
- mettre au point un mécanisme viable pour la surveillance 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, de sorte que ce mécanisme s'appuie sur un dialogue permanent avec les personnes handicapées et les organismes qui défendent leurs intérêts.

En accueillant et en soutenant le défenseur fédéral du logement, la Commission veillera à :

- lancer des études ou des travaux de recherche sur les problèmes systémiques de logement, y compris les obstacles rencontrés par les membres des groupes vulnérables, les personnes ayant vécu dans l'itinérance et celles ayant éprouvé des besoins en matière de logement;
- élaborer des profils de données sur la situation socioéconomique et le logement;
- communiquera avec les intervenantes et intervenants clés et collaborer étroitement avec les groupes en quête d'équité et les organismes de la société civile pour cerner les problèmes systémiques et émergents en matière de logement et formuler des recommandations visant à éliminer les iniquités en matière de logement;
- évaluer et analyser les observations qu'elle recevra sur les problèmes systémiques de logement de manière à dégager les principaux problèmes à soumettre au Conseil national du logement pour qu'une commission d'examen puisse tenir des audiences.

Analyse comparative entre les sexes plus

Dans toutes ses activités prévues, la Commission veillera à tenir pleinement compte de la manière dont les formes de discrimination multiples et inter-reliées influencent le vécu des personnes au Canada. En ce qui concerne ses activités en tant que mécanisme national de surveillance de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la Commission prévoit d'adopter une approche intersectionnelle, en mettant en évidence les difficultés particulières vécues par les personnes handicapées qui sont aussi des femmes, des Autochtones, des personnes noires ou des membre d'un autre groupe racisé.

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

La Commission soutient que le Programme à l'horizon 2030 et les droits de la personne sont interdépendants et se renforcent mutuellement. En fait, la grande majorité des cibles des ODD reflètent les dispositions des instruments internationaux de défense des droits de la personne. Les ODD constituent un complément utile aux progrès mesurables que le Canada doit réaliser pour



respecter à l'échelle nationale ses obligations en matière de protection des droits de la personne. À ce titre, la Commission continuera d'étudier la possibilité d'utiliser les ODD quand elle mesurera les progrès et relèvera les lacunes quant aux efforts du Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de protection des droits de la personne.

Expérimentation

Compte tenu des restrictions de voyage et du nombre limité de personnes autorisées dans un rassemblement à cause de la pandémie de COVID-19, la Commission a dû changer sa façon d'entrer en contact avec les intervenantes et intervenants. Pour continuer de communiquer avec les intervenantes et intervenants, la Commission prend divers moyens, comme en utilisant davantage les outils technologiques, en tenant des séances de mobilisation et des réunions virtuelles et en participant à des activités de ce genre. Sachant que la pandémie de COVID-19 a des répercussions sur tous les secteurs d'activités, la Commission a également renforcé son utilisation des médias sociaux en utilisant ces plateformes pour effectuer des analyses de l'environnement destinées à trouver des occasions de mobiliser la population et les intervenantes et intervenants.

Principaux risques

Des questions imprévues et urgentes en matière de droits de la personne, notamment les répercussions sans précédent de la pandémie de COVID-19, pourraient influencer nos plans. La Commission restera concentrée sur ses domaines prioritaires en consacrant des ressources dédiées à l'atteinte des différentes étapes des projets décrits dans les chemins critiques. Nous utiliserons également l'analyse de l'environnement pour cerner de façon proactive les nouveaux enjeux, ce qui nous permettra d'être plus souples dans nos plans de travail et de mieux prévoir les enjeux émergents et de mieux y réagir.

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

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



Résultats prévus pour Mobilisation et promotion des intérêts

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020
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 2022	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 2022	1,35 million	1,8 million	1,82 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 2022	77%	92%	77%

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

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

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
6 508 452	7 031 112	6 511 833	4 620 875

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

Ressources humaines prévues pour Mobilisation et promotion des intérêts

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
35	38	29

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



Plaintes

Description

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

Faits saillants de la planification

En 2021-2022, la Commission continuera d'élaborer un processus de traitement des plaintes plus simple, efficace et durable, axé sur les besoins des personnes que nous servons. Nous continuerons de réduire le temps nécessaire au traitement d'une plainte en examinant et en essayant de nouvelles approches.

Plus précisément, la Commission veillera à :

- s'efforcer de respecter ses engagements en matière de services;
- chercher des innovations possible pour notre modèle de prestation de services afin d'accélérer le plus possible le traitement des plaintes;
- renforcer notre infrastructure de traitement des plaintes en matière de droits de la personne afin de fournir une base durable pour l'avenir;
- améliorera la collaboration avec les instances provinciales pour adopter une stratégie harmonisée quand nous servons la population canadienne;
- continuera de représenter l'intérêt public dans les cours et les tribunaux tout en envisageant des moyens novateurs d'améliorer nos services.

Expérimentation

Quand elle s'efforce constamment d'améliorer les services qu'elle fournit à la population canadienne, la Commission reconnaît la nécessité et l'importance de chercher des moyens novateurs d'améliorer le traitement des plaintes. La Commission prévoit prendre les mesures suivantes :

- recueillir des données démographiques désagrégées sur les personnes qui portent plainte afin de mieux comprendre les personnes qui utilisent nos services de traitement des plaintes;
- améliorer l'accès au processus de traitement des plaintes en mettant à jour le formulaire de plainte en ligne;
- obtenir des renseignements pertinents plus tôt dans le processus de plainte afin d'accélérer les services de médiation et d'évaluation préliminaire.



Principaux risques

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

Résultats prévus pour Plaintes

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020
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 2022	94%	94%	96%
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55%	Le 31 mars 2022	65%	59%	64%

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

Ressources financières budgétaires prévues pour Plaintes (en dollars)

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
11 551 446	11 766 063	10 998 686	10 998 686

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

Ressources humaines prévues pour Plaintes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
89	89	89

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



Conformité proactive

Description

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

Faits saillants de la planification

En 2021-2022, la Commission regroupera l'équité en matière d'emploi, l'accessibilité et l'équité salariale à la même enseigne – soit la Direction générale de la conformité proactive – pour intégrer les nouveaux mandats et garantir un régime de conformité proactive qui sera viable et efficace. La Commission veillera à :

- accueillir la première personne qui sera nommée au poste de commissaire à l'accessibilité au Canada;
- instaurer la capacité et l'infrastructure dont aura besoin cette nouvelle direction générale pour servir la population canadienne;
- faciliter les activités de mobilisation et de sensibilisation pour obtenir des suggestions essentielles qui inspireront ces nouveaux programmes. La Commission prendra contact avec des intervenantes et des intervenants en :
 - continuant de collaborer avec ses partenaires internes et externes grâce à ses réseaux et groupes de travail de conformité proactive¹;
 - présidant le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité et ses comités²;
 - rencontrant les intervenantes et intervenants clés sans oublier de permettre à des voix individuelles et à des options de faire contrepoids;
- mettre au point des outils et fournir les renseignements dont les organisations sous réglementation fédérale ont besoin pour élaborer leurs plans d'équité salariale, d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi.

La Commission conseillera le gouvernement fédéral et les organismes de co-réglementation dans l'élaboration des approches de réglementation en prenant les mesures suivantes :

- participer à tous les examens et processus de consultation sur les règlements menés par Emploi et Développement social Canada et le Programme du travail;

¹ Soit le Groupe de travail sur l'orientation, le Groupe de travail sur la stratégie en matière de données et de mesures d'EDSC, le Groupe de travail tripartite et le Groupe de conseillers techniques.

² Soit le Groupe de travail « sans fausse route », le Groupe de travail sur la conformité proactive et le Groupe de travail sur la sensibilisation.



- formuler des commentaires et des observations officielles sur les normes à l'intention de Normes d'accessibilité Canada et des organismes de co-réglementation créés en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

La Commission utilisera une approche commune pour évaluer la conformité, de manière à cibler les risques les plus élevés de préjudice, de comportement et d'attitude en prenant les mesures suivantes :

- élaborer une directive intégrée de contrôle de la conformité proactive;
- ajuster le plan de notification anticipée de la conformité proactive;
- veiller à adopter une approche équilibrée avec les petits, moyens et grands employeurs;
- travailler sur les vérifications horizontales de conformité à l'équité en matière d'emploi, plus précisément :
 - en terminant la vérification horizontale de conformité à l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées dans le secteur des communications;
 - en poursuivant la vérification horizontale sur la représentation des groupes racisés dans les postes de direction de la fonction publique;
 - en préparant une quatrième vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans le secteur des transports;
- en poursuivant nos vérifications habituelles de conformité à l'équité en matière d'emploi pour les employeurs qui ont des écarts persistants de représentation des groupes désignés.

Analyse comparative entre les sexes plus

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

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

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

- ODD 8 : Travail décent et croissance économique.
- Cible 8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.



- L'équité salariale fait également progresser les cibles fixées pour les ODD suivants : Pas de pauvreté (objectif 1), Égalité entre les sexes (objectif 5) et Inégalités réduites (objectif 10).

Expérimentation

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

- le développement d'applications Web pour aider les organisations à évaluer quels règlements s'appliquent à elles, y compris une fonction permettant de rediriger les demandes de renseignements ou les requêtes;
- la création d'une plateforme de résolution de conflits en ligne avec le Laboratoire de cyberjustice de l'Université de Montréal pour soutenir, dans les milieux de travail, les personnes qui contribuent à élaborer les plans d'équité salariale;
- l'adoption d'outils d'informatique décisionnelle pour surveiller la mise en œuvre des obligations inscrites dans la Loi canadienne sur l'accessibilité de manière à appuyer et faciliter l'élaboration d'une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la conformité et l'application;
- la réalisation d'une vérification « éclair » de conformité à l'équité en matière d'emploi qui se concentrera sur deux des neuf obligations inscrites dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi : collecte de renseignements sur l'effectif et analyse de l'effectif. Le projet pilote sera axé sur les employeurs du secteur privé comptant moins de 300 employés.

Principaux risques

Il y a un risque que certains employeurs ne soutiennent pas la nouvelle approche de vérification horizontale de conformité à l'équité en matière d'emploi ou le projet pilote éclair. Pour atténuer ce risque, la Commission s'appuiera sur des partenariats stratégiques avec les intervenants et intervenantes clés et continuera de promouvoir la valeur d'un modèle de vérification sectorielle dans ses communications publiques.

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



Sans une stratégie de mobilisation durable, les groupes de personnes handicapées et les intervenants et intervenantes risquent de se lasser d'être consultés et subir une trop forte pression financière. Pour atténuer ce risque, la Commission mettra à l'essai des outils de mobilisation électroniques, créera des groupes de travail consultatifs, étudiera les possibilités d'offrir une rétribution, participera aux activités de mobilisation d'autres organismes et s'adressera aux organes consultatifs existants pour maximiser la portée et les retombées.

Résultats prévus pour Conformité proactive

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020
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% ³	Le 31 mars 2021	indisponible	indisponible	indisponible

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

Ressources financières budgétaires prévues pour Conformité proactive (en dollars)

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
7 484 244	7 718 507	9 076 676	8 869 330

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

Ressources humaines prévues pour Conformité proactive

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
51	74	74

³ Pour 2020-2021, cette cible ne comportera pas les obligations en matière d'équité salariale et d'accessibilité. La Commission compte amorcer des activités de conformité avec des employeurs sous ce rapport au cours des exercices subséquents.



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

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 apportera son lot de grandes difficultés aux services internes de la Commission. L'ajout de mandats (équité salariale, accessibilité et logement) a entraîné des responsabilités supplémentaires en ce qui concerne l'exécution des programmes. Les activités que la Commission mènera pour remplir ces nouveaux mandats influenceront encore sur nos activités dans le prochain exercice sur de multiples fronts – allant des ressources humaines, de l'approvisionnement et des locaux à la technologie de l'information, à la gestion de l'information, aux communications et aux services juridiques et de gestion des finances. Ces changements génèrent aussi des activités supplémentaires relativement à la gestion et à la surveillance de la Commission. Une fois entièrement concrétisé, l'ajout de ces mandats entraînera une augmentation d'environ 50 % du personnel de la Commission, ce qui nous obligera à moderniser et optimiser nos espaces de travail.

En plus de se préparer aux difficultés à venir, la Commission continuera de renforcer ses technologies de l'information et sa gestion de l'information afin de mieux soutenir l'exécution des programmes. Il s'agira notamment d'initiatives visant à abandonner les processus



traditionnels sur papier pour adopter un processus électronique plus efficace. La Commission continuera de mettre au point des modules de gestion des cas pour aider ses services de traitement des plaintes et le personnel des nouveaux secteurs de programme (équité salariale, accessibilité et logement) à répondre à la demande. Ce projet se poursuivra durant quelques exercices financiers. Ce système soutiendra les efforts de la Commission pour aider la population canadienne à avoir accès à la justice en matière de droits de la personne et permettre la prestation de services numériques par la technologie.

Enfin, à l'heure actuelle, on ne sait pas exactement quels seront les répercussions de la pandémie de COVID-19 en 2021-2022, mais la Commission s'attend à ce qu'elle complique encore la prestation des services internes puisque son personnel continue de faire du télétravail.

Ressources financières budgétaires prévues pour Services internes (en dollars)

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
11 728 144	12 298 499	11 157 841	10 697 162

Ressources humaines prévues pour services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022 ⁴	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023 ⁴	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024 ⁴
95	95	95

⁴ Comprend 13 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences



Dépenses et ressources humaines

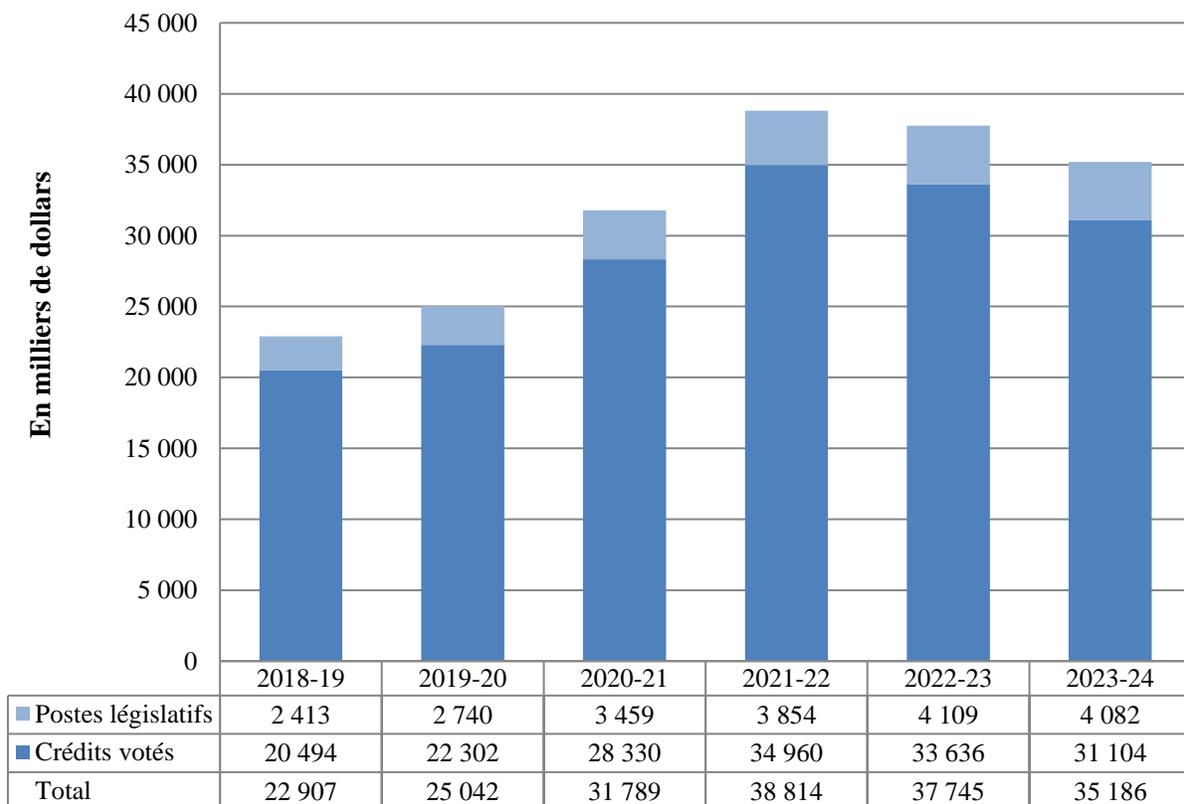
Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les 3 prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice à venir avec les dépenses réelles pour les exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2018-2019 à 2023-2024

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

Tendances relatives aux dépenses du ministère



L'augmentation observée à partir de 2018-2019 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 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 2018-2019	Dépenses 2019-2020	Prévisions des dépenses 2020-2021	Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
Mobilisation et promotion des intérêts	3 891 880	3 954 622	6 171 928	6 508 452	7 031 112	6 511 833	4 620 875
Plaintes	10 343 569	10 549 682	10 951 705	11 551 446	11 766 063	10 998 686	10 998 686
Conformité proactive	1 200 628	2 180 247	5 477 712	7 484 244	7 718 507	9 076 676	8 869 330
Total partiel	15 436 077	16 684 551	22 601 345	25 544 142	26 515 682	26 587 195	24 488 891
Services internes	7 276 769	8 357 262	9 187 969	11 728 144	12 298 499	11 157 841	10 697 162
Total	22 712 846	25 041 813	31 789 314	37 272 286	38 814 181	37 745 036	35 186 053

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



Sommaire des dépenses budgétaires brutes prévues pour 2021-2022 (en dollars)

Le tableau ci-dessous fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes prévues pour 2021-2022.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes prévues 2021-2022	Recettes prévues affectées aux dépenses 2021-2022	Dépenses nettes prévues 2021-2022
Mobilisation et promotion des intérêts	7 031 112	-	7 031 112
Plaintes	11 766 063	-	11 766 063
Conformité proactive	7 718 507	-	7 718 507
Total partiel	26 515 682	-	26 515 682
Services internes	14 378 499	(2 080 000)	12 298 499
Total	40 894 181	(2 080 000)	38 814 181

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 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Prévisions d'équivalents temps plein 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024
Mobilisation et promotion des intérêts	24	25	30	35	38	29
Plaintes	86	86	92	89	89	89
Conformité proactive	9	16	33	51	74	74
Total partiel	119	127	155	175	201	192
Services internes ⁵	82	80	93	95	95	95
Total	201	207	248	270	296	287

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.



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.

Budget des dépenses par crédit voté

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

État des résultats condensés prospectifs

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de 2020-2021 à 2021-2022.

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

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

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2020-2021	Résultats prévus 2021-2022	Écart (résultats prévus pour 2021-2022 moins prévisions des résultats de 2020-2021)
Total des dépenses	38 083 086	44 577 044	6 493 958
Total des revenus	1 800 000	2 080 000	280 000
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	36 283 086	42 497 044	6 213 958

L'augmentation entre 2020-2021 et 2021-2022 s'explique principalement par une augmentation du financement reçus pour les deux nouveaux mandats: Loi sur l'accessibilité et Loi sur l'équité salariale.



Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

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

Portefeuille ministériel : Justice

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

Année d'incorporation ou de création : 1977

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

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

Contexte opérationnel

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



Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la Commission pour 2021-2022 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		



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](#)^{xxix}.

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](#) ^{xx}
- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#) ^{xxi}

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 2021-2022.

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

Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage,
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
<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 2021-2022, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2020 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

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

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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



responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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

résultat stratégique (strategic outcome)

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



Notes en fin d'ouvrage

- i InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x Budget principal des dépenses 2019-2020, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- xi États financiers 2019-20, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/etats-financiers-2021-22>
- xii Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- xiii Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- xiv Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/>
- xv Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/page-1.html>
- xvi Loi sur la stratégie nationale sur le logement, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-11.2/TexteCompleto.html>
- xvii Raison d'être, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/raison-detre-2021-2022>
- xviii Contexte opérationnel, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/contexte-operationnel-2021-2022>
- xix InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xx Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2021-2023>
- xxi Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-de-2021-2023>
- xxii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>

