



# Commission canadienne des droits de la personne

**2019–2020**

Rapport sur les résultats ministériels

---

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

N° de catalogue : HR2-6F-PDF  
ISSN : 2371-8307

---

## Table des matières

Message de la présidente .....	1
Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel .....	3
Résultats : ce que nous avons accompli .....	7
Responsabilité essentielle .....	7
Services internes.....	18
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines.....	20
Dépenses réelles.....	20
Ressources humaines réelles.....	22
Dépenses par crédit voté.....	22
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	22
États financiers et faits saillants des états financiers .....	23
Renseignements supplémentaires .....	25
Profil organisationnel.....	25
Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons .....	25
Cadre de présentation de rapports .....	25
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	26
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	26
Dépenses fiscales fédérales.....	26
Coordonnées de l'organisation .....	26
Annexe : définitions.....	27
Notes en fin d'ouvrage .....	31

---



## Message de la présidente

L'année financière 2019-2020 a été charnière pour la Commission canadienne des droits de la personne, une année pendant laquelle les droits de la personne au Canada sont demeurés à l'agenda et au cœur de la conversation nationale.

La Commission continue d'être une voix nationale forte et indépendante pour la protection, la promotion et l'avancement des droits de la personne au Canada, notamment par l'entremise de ses déclarations publiques, d'allocutions, de rapports indépendants, de table ronde, d'entrevues, de ses plateformes médias sociaux, ou de ses rencontres avec nombreux intervenants. Tout au long de l'exercice 2019-2020, la Commission a prêté sa voix à de nombreux intervenants de partout au pays afin qu'ils puissent se faire entendre.

Elle a collaboré avec des organisations, des intervenants et des défenseurs des droits de la personne au Canada, comme à l'étranger.



Avec un nombre record de 36 000 personnes ayant communiqué avec la Commission pour des enjeux reliés aux droits de la personne, le travail que nous effectuons est plus important que jamais. Nous avons dédié temps et ressources afin d'apporter des améliorations à notre infrastructure informatique et moderniser notre système de gestion des dossiers. Ce travail d'amélioration, qui s'échelonne sur plusieurs années, nous permettra de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes.

La Commission a continué de représenter l'intérêt public tant devant Tribunal canadien des droits de la personne et devant les tribunaux ainsi en donnant son avis d'expert dans la création de projets de loi et lors d'études parlementaires qui peuvent avoir une incidence sur les droits de la personne tels que ceux liés à la haine en ligne et aux changements apportés à l'isolement cellulaire.

Nous avons accueilli avec enthousiasme l'adoption de trois lois progressives qui contribueront à l'avancement des droits de la personne au Canada et le fait que le Parlement ait fait de la Commission un acteur central dans l'application de la Loi sur l'équité salariale, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

Encore aujourd'hui, il existe des inégalités en matière de rémunération pour beaucoup trop de travailleuses au Canada. Nous sommes conséquemment heureux de la nomination de la première commissaire fédérale à l'équité salariale au sein de la Commission. En préparation à l'entrée en vigueur prochaine de la Loi sur l'équité salariale, nous nous sommes entretenus avec divers intervenants clés ainsi que des experts en matière d'équité salariale, des groupes d'intérêts et des représentants du gouvernement et à l'étranger. La commissaire à l'équité salariale a également participé, en mars 2019, à un panel de discussion sur les mesures adoptées par différents pays afin de réduire l'écart salarial, et ce, dans le cadre du forum international de la Coalition de l'équité salariale.



Entrée en vigueur le 21 juin 2019, la Loi canadienne sur l'accessibilité vise à reconnaître et à éliminer les obstacles qui empêchent la pleine participation des personnes handicapées dans la société. Au cours de cet exercice financier, les efforts ont principalement visé la création et la mise en place d'un programme de conformité et de renforcement en matière d'accessibilité qui sera administré sous la gouvernance du commissaire à l'accessibilité suivant sa nomination. Les cinq organisations responsables de l'application de cette loi ont mis sur pied un Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité. Le regroupement, présidé par la Commission, a pour objectif de placer la personne avant tout afin de transmettre à l'autorité appropriée les plaintes en matière d'accessibilité sous responsabilité fédérale et pour favoriser l'adoption de politiques et de pratiques complémentaires. Ces organismes feront en sorte que chaque plainte soit envoyée rapidement et facilement à l'organisme approprié. La Commission a également été désignée par le Parlement comme organisme responsable du suivi des mesures prises par le gouvernement du Canada pour appliquer la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées à l'échelle du pays.

En juin 2019, le Parlement a adopté la Loi sur la stratégie nationale sur le logement qui applique une approche basée sur les droits de la personne aux politiques du Gouvernement du Canada portant sur le logement. La pandémie de la COVID-19 a mis en évidence et amplifié les enjeux fondamentaux d'inégalité, particulièrement ceux relatifs à la santé, au logement et à la vie au quotidien. Avoir droit à un logement est devenu un aspect critique afin de résoudre les enjeux de santé publique et la crise économique. La nomination d'un défenseur fédéral du logement offrira aux communautés un mécanisme indispensable pour identifier les obstacles systémiques au logement et les recours adaptés et innovateurs pour développement de programmes et de politiques en matière de logement.

Avec l'arrivée de ces nouveaux mandats au sein de la Commission et l'arrivée de la pandémie de la COVID-19, les défis ont été nombreux en 2019-2020. Les services corporatifs de la Commission ont dû s'adapter plus que jamais afin de permettre le bon fonctionnement de l'organisation.

Par ailleurs, pendant l'exercice 2019-2020, la Commission a complété sa vérification horizontale sur l'emploi des personnes autochtones dans les institutions bancaires et financières. Elle a également identifié les pratiques exemplaires au recrutement, à la promotion et à la rétention des personnes autochtones dans ces secteurs. Ce nouveau modèle de vérification horizontale est un outil fiable et efficace que la Commission continuera d'utiliser afin de promouvoir l'inclusion et la participation égale des membres des groupes désignés dans l'ensemble de la population active du Canada.

---

Marie-Claude Landry, Ad. E.  
Présidente



## Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel

### Mobilisation du public

La Commission a continué d'être une voix nationale pour les droits de la personne au Canada en utilisant des plateformes publiques pour promouvoir l'égalité et l'inclusion, sensibiliser la population et alimenter les discussions nationales sur les questions actuelles et émergentes en matière de droits de la personne au Canada. Entretemps, la Commission a continué de valoriser le savoir-faire stratégique et de donner son point de vue sur les questions prioritaires en matière de droits de la personne. Grâce aux déclarations publiques, aux allocutions, aux rapports parallèles, aux médias sociaux, aux discussions entre spécialistes, aux entrevues accordées aux médias et aux diverses réunions et conférences avec les intervenants, la Commission a rejoint un grand nombre de publics, notamment la société civile, les organisations autochtones, les employeurs canadiens, le Parlement, les médias nationaux et les personnes mobilisées.

59 événements, dont des séances de formation, des tables rondes, des entrevues radiophoniques, des débats de spécialistes et des conférences.

25 réunions avec des représentants de différents échelons de gouvernement pour discuter des textes de loi et attirer l'attention sur les enjeux les plus urgents en matière de droits de la personne.

Réunions avec 29 organisations et des intervenants clés à l'échelle nationale et internationale.

### Représentation de l'intérêt public

En 2019-2020, la Commission a continué de représenter l'intérêt public dans de nombreux cas de discrimination devant le Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres tribunaux chargés de trancher des enjeux prioritaires en matière de droits de la personne, comme l'équité des services fournis aux Autochtones vivant dans les communautés des Premières Nations; les droits de la personne dans le système correctionnel; les répercussions disproportionnées de l'isolement cellulaire sur certaines personnes en détention, soit les Autochtones, les personnes racisées, les femmes, les personnes transgenres et les personnes qui ont une déficience mentale ou physique; les droits de la personne concernant l'identité ou l'expression de genre; les problèmes de harcèlement sexuel, en particulier dans les milieux de travail où les hommes sont largement majoritaires; et l'accès équitable aux services pour les personnes handicapées.

32 000 personnes ont communiqué avec la Commission pour porter plainte en 2019-2020. La plupart ont obtenu de l'aide sans avoir à porter plainte.

### Aide aux personnes en quête de soutien

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes à trouver le moyen le plus efficace de régler leurs problèmes en matière de droits de la personne ou de se renseigner sur leurs droits. Dans la plupart des cas, nous pouvons aider les personnes à trouver les réponses ou les solutions dont elles ont besoin sans qu'elles aient à déposer officiellement une plainte de discrimination auprès de la Commission. Cas par cas, cette approche flexible oblige la

1 210 plaintes ont été acceptées par la Commission – un nombre record pour la dernière décennie.

Le nombre de plaintes liées à la déficience, à l'origine nationale ou ethnique, à la race, à la couleur, à la religion et au sexe a été plus élevé que dans toute autre année de la dernière décennie.



Commission a constamment revoir et améliorer son processus de traitement des plaintes. Parmi les améliorations instaurées en 2019-2020, la Commission a mis au point les critères qu'elle utilise pour trier par ordre de priorité les plaintes acceptées. Ces critères permettent de déterminer les cas urgents en fonction de la situation vulnérable de la personne qui porte plainte, de la nature systémique de la plainte ou des particularités de la plainte, susceptibles de présenter un intérêt public. En conséquence, la Commission a traité les dossiers prioritaires 42 % plus rapidement que les plaintes non prioritaires.

## Écarts concernant l'équité en matière d'emploi – L'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire

En 2019-2020, la Commission a réalisé sa première vérification en utilisant sa nouvelle approche de vérification horizontale qui examine les problèmes systémiques dans des secteurs d'emploi précis. Cette première vérification horizontale a examiné les problèmes systémiques de l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier. La Commission a publié un rapport sectoriel intitulé Vérification horizontale sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier. Forte du succès de cette première vérification horizontale, la Commission a continué d'utiliser cette approche et a lancé une deuxième vérification horizontale portant sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications. La Commission a également préparé le lancement d'une troisième vérification horizontale portant sur l'emploi des personnes racisées dans des postes de direction et de gestion dans la fonction publique. Cette vérification sera lancée en 2020-2021.

28,6 % des employeurs ont déclaré ne s'être attaqués à aucun ou seulement à quelques-uns des obstacles identifiés dans leur plan d'équité en matière d'emploi.

25,7 % des employeurs ont identifié des hommes autochtones pour des postes de direction ou d'autres postes de planification de la relève, et 14,3 % ont identifié des femmes autochtones pour des rôles similaires.

## Nouvelles protections des droits de la personne au Canada

En 2019-2020, la Commission s'est vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de trois nouvelles lois : la Loi sur l'équité salariale, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Ces lois feront progresser l'égalité et les droits de la personne au Canada en éliminant de manière proactive les obstacles, en prévenant la discrimination et en cernant et en traitant les problèmes systémiques de droits de la personne. Pour remplir ces nouveaux mandats, la Commission a commencé à mettre en place les bases nécessaires pour soutenir la mise en œuvre des nouvelles lois.

La Commission a jeté les bases pour l'élaboration d'outils et de ressources clés, comme la trousse du Plan de l'équité salariale, qui facilitera le travail des petites et moyennes entreprises dans l'élaboration de leurs plans d'équité salariale, comme elles sont tenues de le faire en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Ces plans aideront les employeurs à cerner les écarts entre la rémunération accordée au travail effectué par les hommes et celle accordée au travail effectué par les femmes. La loi veillera à ce que ces écarts soient corrigés afin que le travail effectué par les femmes soit équitablement rémunéré.

Afin de s'assurer que tous les organismes chargés de l'application de la Loi canadienne sur l'accessibilité collaborent pour soutenir les efforts des uns et des autres en vue de mettre en



œuvre cette loi, la Commission a travaillé avec ces organismes<sup>1</sup> pour créer le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité. Comme première initiative, le Conseil a voulu s'assurer que toute personne s'adressant à l'un de ces organismes pour porter plainte pourra trouver rapidement et facilement l'organisme habilité à s'occuper de son cas. Bien qu'une plainte ne puisse pas être déposée tant que la réglementation n'est pas en place, une procédure de renvoi a été conçue entre temps. Au cours de l'année à venir, nous tiendrons des consultations auprès d'intervenants, d'intervenantes et de personnes vivant elles-mêmes des problèmes de logement.

### **Bureau du défenseur fédéral du logement**

Enfin, la Commission a pris des mesures concrètes au cours de l'année 2019-2020 pour créer le Bureau du défenseur fédéral du logement. Les préparatifs ont consisté à recruter activement pour pourvoir des postes internes clés, à élaborer des priorités stratégiques, à identifier les intervenants et intervenantes clés que nous consulterons et à lancer des études sur les principaux enjeux de droits de la personne relativement au logement au Canada.

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

---

<sup>1</sup> L'Office des transports du Canada; le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes; le Tribunal canadien des droits de la personne; la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral; et la Commission canadienne des droits de la personne.





## Résultats : ce que nous avons accompli

### Responsabilité essentielle

#### Mobilisation et promotion des intérêts

##### Description

Agir à titre de porte-parole pour l'égalité au Canada – « Mon Canada inclut tout le monde »; promouvoir les droits de la personne partout au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne et mobiliser la société civile, les gouvernements, les employeurs et le public dans le dialogue et l'action afin d'influencer le changement à l'égard des droits de la personne.

##### Résultats

En 2019-2020, la Commission a continué à promouvoir l'égalité et l'inclusion en sensibilisant la population, en alimentant le dialogue, en créant des liens avec la société civile, en conseillant les parlementaires sur les enjeux pressants et émergents et en rendant compte des progrès du Canada concernant le respect des droits de la personne. La Commission a rencontré des organisations partenaires et des intervenants et intervenantes du domaine des droits de la personne, au pays et à l'étranger, afin de mettre en commun nos connaissances et d'étudier les possibilités de collaboration visant à promouvoir et à protéger les droits des personnes en situation de vulnérabilité au Canada.

En comparaisant devant des comités parlementaires et en présentant des mémoires à la Chambre des communes et au Sénat, la Commission a fourni des conseils au Parlement sur diverses initiatives et études législatives que le gouvernement a entreprises en 2019-2020. La Commission a élaboré ses conseils en étroite collaboration avec les groupes d'intervenants et les personnes vivant des situations particulières, et a tenu compte de manière constante des droits de la personne pour toutes les initiatives législatives.

Tout au long de l'année, la Commission a veillé à ce que le premier de nos deux enjeux prioritaires – la lutte contre la haine et l'intolérance au Canada – reste une priorité nationale. Pour ce faire, la Commission a utilisé les résultats de ses études et de ses analyses stratégiques pour étayer certaines de ses déclarations et allocutions publiques. Par exemple, la Commission a comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes dans le cadre de son étude sur la haine en ligne afin de plaider en faveur d'une stratégie globale pour y faire face. La Commission a réitéré cet appel dans ses déclarations publiques et ses allocutions, sur ses plateformes de médias sociaux, et dans son rapport annuel 2019 au Parlement.

La deuxième priorité de la Commission – aider les personnes vulnérables du Canada à faire respecter leurs droits économiques, sociaux et culturels – a également été au cœur d'une bonne partie de son engagement et de ses activités de sensibilisation en 2019-2020. Les violations des droits économiques, sociaux et culturels au Canada sont souvent liées à une discrimination systémique. En recommandant au gouvernement en 2018 d'utiliser, pour appliquer une législation proactive pour les femmes et les personnes handicapées, une approche des droits de la



personne qui élimine les obstacles pour ces deux groupes afin d'atteindre une pleine égalité économique, la mise en œuvre par la Commission de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité en 2019 nous rapproche de cet objectif.

Dans le cadre de son engagement international et de ses activités de sensibilisation, la Commission a demandé au gouvernement de rendre compte de son bilan concernant le respect de ses obligations internationales en matière de droits de la personne. La Commission a présenté des mémoires en rapport avec quatre examens périodiques du Canada par des mécanismes des Nations Unies : le Comité des droits des personnes handicapées, le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Comité des droits de l'enfant.

En 2019-2020, la Commission a salué sa désignation officielle comme organisme responsable du suivi de l'application, par le gouvernement du Canada, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Dans l'esprit du thème directeur de la CDPH, « Rien sur nous sans nous », la Commission a commencé à élaborer un cadre de travail pour faire le suivi de l'application de la CDPH au Canada, en partenariat avec des intervenants, des intervenantes et des personnes handicapées. En 2019-2020, la Commission a également soumis des présentations au Comité des droits des personnes handicapées et s'est présentée devant lui pour l'aider à dresser la liste des points à traiter avant de présenter un rapport dans le cadre du deuxième examen périodique du Canada. Avant sa comparution devant le Comité, la Commission a réuni un groupe de divers défenseurs et groupes de personnes handicapées pour l'aider à rédiger ses présentations soumises au Comité des Nations Unies dans le contexte de l'examen à venir du Canada.

La Commission a continué de représenter l'intérêt public devant les tribunaux, dont le Tribunal canadien des droits de la personne. En outre, la Commission a fourni des conseils juridiques et une formation aux commissaires et à l'ensemble du personnel de la Commission sur la jurisprudence relative à la discrimination fondée sur la race, dans le contexte de l'intérêt soulevé par les questions raciales dans le monde et au pays. En compagnie de la présidente de la Commission et d'autres membres de la haute direction, des membres de l'équipe juridique ont également témoigné devant les commissions de la Chambre des communes et du Sénat afin d'aider les législateurs dans leurs délibérations sur les projets de loi et les études portant sur les droits de la personne, dont les travaux portant sur la haine en ligne et sur les changements à faire concernant l'isolement cellulaire.

Nouvelles protections des droits de la personne au Canada – En 2019-2020, la Commission a salué l'adoption de plusieurs textes de lois susceptibles d'étendre les protections concernant des droits économiques et sociaux, notamment l'équité salariale, l'accessibilité et le droit à un logement suffisant.

Équité salariale – La Commission s'est entretenue avec des employeurs et des représentants d'employés sous réglementation fédérale pour savoir quels types d'outils et de ressources les acteurs concernés dans les milieux de travail auront besoin pour élaborer les plans d'équité salariale. En discutant avec des experts et des groupes d'intérêt en matière d'équité salariale, au Canada et à l'étranger, la Commission a pu constater encore plus clairement à quel point l'équité salariale est nécessaire pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes en milieu de



travail. Ces tribunes ont permis à la Commission de parler du rôle important que la nouvelle loi fédérale sur l'équité salariale jouera dans la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale.

**Accessibilité** – Pendant la dernière année, la Commission a concentré ses efforts principalement sur la mise en place des bases de son programme d'accessibilité et sur ses relations avec les autres organismes ayant des responsabilités en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité récemment adoptée. La priorité était de veiller à ce que les personnes handicapées participent à la mise en œuvre de cette loi et que leurs besoins soient pris en compte avant le reste. La Commission a procédé à une consultation sur la première série de propositions de règlements relatifs aux exigences techniques de cette loi et aux dispositions relatives aux sanctions administratives pécuniaires. La Commission a contribué à plusieurs laboratoires d'innovation que des intervenants et intervenantes, des entités réglementées et des ayants droit puissent donner leur avis sur les types de directives et d'outils dont ils ont besoin pour mieux comprendre et mettre en œuvre les exigences de la loi. De plus, la Commission a participé à des consultations, a fait des présentations et a fourni des conseils stratégiques sur un éventail d'enjeux ou d'exigences en matière d'accessibilité, y compris des présentations au personnel de la Commission et aux commissions provinciales des droits de la personne.

**Droit à un logement adéquat** – La Commission a cerné les principaux intervenants et établi un réseau de leaders d'opinion nationaux et internationaux sur le droit au logement, y compris des personnes ayant de la difficulté à se loger ou étant en situation d'itinérance. En outre, la Commission a créé un groupe de travail avec les principaux ministères fédéraux pour établir des relations de travail, collaborer, mobiliser le soutien et assurer la responsabilisation. La Commission a cerné un certain nombre d'enjeux pressants et émergents sur le droit à un logement suffisant et a commencé à travailler avec des personnes clés à l'extérieur de la Commission, qui agissent sur le terrain ou qui mènent des travaux de recherche, pour coordonner ce projet. Ces études préliminaires aideront la personne qui sera nommée au poste de défenseur fédéral du logement à faire des recommandations et à surveiller la mise en œuvre des politiques et des programmes de logement du gouvernement fédéral. Ces études préliminaires contribueront également à consolider les principes clés d'une approche du logement fondée sur les droits de la personne.

### **Analyse comparative entre les sexes plus**

Dans toutes ses activités, la Commission a veillé à tenir pleinement compte de la manière dont les multiples formes de discrimination qui se recoupent influencent les expériences vécues par les personnes qu'elle sert.

### **Expérimentation**

En 2019-2020, la Commission s'est réjouie de se voir confier des responsabilités élargies et des nouveaux programmes. 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. Par conséquent, la Commission n'a pas prévu ni mené d'activités d'expérimentation dans le cadre de cette responsabilité fondamentale et s'est concentrée sur l'établissement du mandat élargi.



## Risque

La Commission a identifié comme un risque que des enjeux imprévus et prioritaires de droits de la personne, puissent se présenter tout au long de l'année et demander plus d'attention que ses priorités. Pour atténuer ce risque, des ressources spéciales ont été chargées de respecter les étapes du projet décrites dans les chemins critiques pour ses deux enjeux prioritaires. La Commission a également utilisé l'analyse environnementale afin de cerner de façon proactive les enjeux émergents afin que ses projets soient menés avec plus de flexibilité et qu'elle soit mieux en mesure de les prévoir et d'y réagir. Ces stratégies d'atténuation ont été utiles puisque la Commission a pu continuer de s'occuper des domaines prioritaires.

## Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation A en tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada	Statut A	Le 31 mars 2021	Oui	Oui	Oui
Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de droit de la personne au Canada	Nombre de Canadiens qui ont été informés au sujet de la LCDP et de la LEE	1,2 million	Le 31 mars 2020	1,35 million	1,8 million	1,82 million
Les enjeux liés aux droits de la personne font partie du débat public et du programme national	Nombre de rapports parallèles, déclarations aux organes et mécanismes de l'ONU, visites de délégations étrangères	2	Le 31 mars 2020	2	10	11
	Nombre de comparutions parlementaires	3	Le 31 mars 2020	5	7	3

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
3 996 979	4 196 250	6 396 034	3 954 622	(241 628)



**Ressources humaines (équivalents temps plein)**

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
29	25	(4)



## Plaintes relatives aux droits de la personne

### Description

Fournir à la population canadienne un mécanisme permettant de déposer des plaintes relatives aux droits de la personne et de fournir des recours aux victimes de discrimination ; réduire les cas de discrimination systémique ; représenter l'intérêt public dans les dossiers juridiques afin de faire progresser les droits de la personne au Canada.

### Résultats

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes à trouver le moyen de régler leurs problèmes en matière de droits de la personne ou de se renseigner sur leurs droits. En 2019-2020, la Commission a continué à travailler à la mise en place d'un processus de traitement des plaintes plus simple, plus efficient et plus convivial, qui place la personne avant tout. Nous adaptons nos services en fonction des besoins des personnes qui font appel à nous, plutôt que de leur demander de s'adapter à nos méthodes de travail.

En 2019-2020, la Commission a reçu un peu plus de demandes de renseignements qu'en 2018-2019 et a accepté 1 210 plaintes, un nombre record pour la dernière décennie et qui représente une augmentation de 33 % par rapport à la moyenne de la même période. La Commission a affiné la manière dont elle traitait les plaintes dès leur réception pour réussir à absorber l'augmentation du volume. La Commission a pris en moyenne 65 jours pour traiter et analyser une plainte, entre la date de la première prise de contact et l'envoi d'un avis au mis en cause l'informant que la plainte était acceptée.

Parmi les quelques 1 200 plaintes acceptées, la Commission a déterminé que 168 d'entre elles étaient prioritaires. Les plaintes sont priorisées lorsque le plaignant vit dans des circonstances vulnérables ou lorsque la plainte reflète des questions de politique publique, systémiques ou juridiques complexes en matière de droits de la personne. La Commission a traité les dossiers prioritaires 42 % plus rapidement que les plaintes non prioritaires. Près de la moitié de ces plaintes faisaient partie d'un grand groupe de plaintes dont le traitement a pris plus de temps en raison de leur complexité et de leur nature systémique.

La Commission a rendu 859 décisions finales, dont plus de 300 sont le résultat d'une entente de règlement conclue entre les parties découlant d'une médiation menée par la Commission. En moyenne, le temps de traitement d'une plainte par la Commission était de 9,5 mois, à partir du moment où les parties étaient informées de la plainte jusqu'au moment où un rapport était soumis à la Commission pour une décision finale.

Malgré les efforts déployés pour améliorer le processus de traitement des plaintes décrit ci-après, la Commission n'a pu atteindre qu'un « rapport réception/fermeture du dossier » de 1 pour 0,81. Cela signifie que pour 10 plaintes acceptées, seules 8 ont été traitées au cours de la même année financière.

La Commission a travaillé sur un certain nombre de projets afin de contribuer à un processus efficient, durable et solide. En 2019-2020, la Commission a amélioré ses services au public :



- en tirant parti des contributions des intervenants pour cerner les changements nécessaires aux règles de la Commission en matière de plaintes et pour générer des idées sur la manière d'améliorer le processus de traitement des plaintes;
- en élaborant des politiques opérationnelles pour rendre le processus de traitement des plaintes plus inclusif, plus accessible, plus souple et plus respectueux pour les personnes qui font appel à la Commission;
- en améliorant la communication des décisions de la Commission pour la rendre plus claire et transparente par la mise en place d'un « registre des décisions » pour toutes les plaintes, dans lequel on consignerait le nom des décideurs mandatés pour étudier la plainte;
- en passant à l'enregistrement entièrement électronique des dossiers de plainte et à la communication électronique de toute la correspondance relative aux plaintes, lorsque cela est possible.

La Commission a continué à renforcer sa capacité d'amélioration continue du rendement en élaborant un engagement en matière de service et des mesures de suivi pour le traitement des plaintes, y compris l'examen hebdomadaire de l'évolution globale du nombre de cas et l'examen mensuel des plaintes jugées prioritaires.

## **Expérimentation**

La Commission a testé une nouvelle approche pour les plaintes fondées sur la race. En octobre 2019, la Commission a mis en œuvre un projet pilote pour les plaintes fondées sur la race afin de renforcer la capacité interne d'évaluation des plaintes de discrimination raciale. L'objectif est d'améliorer la capacité de la Commission à mieux reconnaître la nature souvent subtile de la discrimination raciale de sorte que de telles plaintes soit examinées par des personnes bien conscientes que le racisme systémique et les préjugés raciaux sont profondément enracinés dans notre société.

Dans le cadre de ce projet pilote, la Commission :

- a exigé que tout le personnel des services de plaintes participe à une formation sur les préjugés inconscients;
- a élaboré des critères juridiques et des lignes directrices pour diriger l'évaluation des plaintes fondées sur la race;
- a retenu les services d'un expert externe dans le domaine des enquêtes relatives à la race pour examiner le projet et formuler des recommandations pour d'autres améliorations;
- a organisé une réunion d'intervenants avec divers experts et groupes représentant les personnes racialisées sur ce que la Commission peut faire pour s'assurer que les plaintes en matière de droits de la personne déposées par les plaignants racialisés restent un outil viable pour faire progresser l'égalité raciale au Canada.

## **Risque**

La Commission a reconnu comme un risque que la charge de travail de la Commission pourrait rester élevée malgré la stratégie d'innovation récemment mise en œuvre. Pour atténuer ce risque, la Commission a suivi les tendances actuelles en matière de traitement des plaintes et a continué de chercher d'éventuelles approches novatrices pour accélérer le traitement des plaintes.



## Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020
Les personnes au Canada, y compris celles en situation de vulnérabilité, ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne.	Pourcentage des plaintes concluent par la Commission	90%	Le 31 mars 2021	94%	94%	96%
Les plaintes relatives aux droits de la personne sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55%	Le 31 mars 2020	65%	59%	64%
Les interventions et les décisions de la CCDP influencent les lois et appuient l'avancement des droits de la personne	Nombre de cas représentant l'intérêt public devant le TCDP et les tribunaux	100	Le 31 mars 2020	139	209	252

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
10 152 200	10 562 497	10 565 798	10 549 682	(12 815)

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
75	86	11



## Vérifications de l'équité en matière d'emploi

### Description

Assurer la conformité des employeurs relativement aux exigences législatives d'équité en matière d'emploi ; encourager les employeurs à identifier les obstacles à l'emploi et à mettre en œuvre des pratiques exemplaires afin d'éliminer les écarts dans la représentation des femmes, des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

### Résultats

En 2019-2020, la Commission a mis en œuvre une nouvelle approche de vérification horizontale qui lui permettra de se concentrer sur les problèmes systémiques dans des secteurs d'emploi précis. La première vérification horizontale a porté sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier. Plus précisément, on a voulu vérifier si ce secteur se conformait à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, cerner les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les Autochtones dans le secteur bancaire et financier et faire l'inventaire des pratiques exemplaires à faire connaître aux employeurs du secteur pour les aider à recruter des Autochtones et à les retenir dans leur effectif.

Seulement 34,3 % des employeurs ont un représentant autochtone dans leur comité d'équité en matière d'emploi. Encore moins, soit 11,4 %, ont un représentant autochtone occupant un poste de direction au sein de leur comité d'équité en matière d'emploi.

Au total, 36 établissements ont participé à la première phase de la vérification, qui consistait à répondre à un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les 36 établissements, la Commission en a sélectionné 10 pour participer à la deuxième phase de la vérification. Il s'agissait d'une évaluation complète de leur programme d'équité en matière d'emploi. La vérification a été un succès. La Commission a présenté les principales conclusions de la vérification dans un rapport sectoriel intitulé [Vérification horizontal sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier](#).<sup>i</sup>

S'appuyant sur le succès de cette vérification horizontale, la Commission a décidé de poursuivre cette approche en mettant l'accent sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications.

Selon les données du recensement canadien, le taux de disponibilité des personnes handicapées est passé de 4,9 % en 2011 à 9,1 % en 2016. Bien que la représentation globale des personnes handicapées dans le secteur des communications se soit améliorée, passant de 1,7 % en 2011 à 3,3 % en 2017, elle reste bien inférieure au taux de disponibilité de 9,1 %.

Dans ce contexte et à la lumière des efforts nationaux en faveur de l'accessibilité pour tous, la Commission a lancé une deuxième vérification horizontale en 2019-2020, qui porte sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications. Cette vérification aidera la Commission à cerner les obstacles communs et systémiques à l'emploi qui contribuent à la sous-représentation des personnes handicapées dans ce secteur. La vérification aidera également la Commission à reconnaître les pratiques exemplaires pour promouvoir une meilleure intégration



et une représentation accrue des personnes handicapées dans le secteur des communications. Plus de 60 employeurs participent à la vérification. La Commission planifie de la mener à bien d'ici à la fin mars 2021 et de publier un rapport sectoriel d'ici à l'automne 2021.

La Commission a continué de vérifier la conformité des employeurs dans le cadre de son processus conventionnel. En 2019-2020, la Commission a vérifié la conformité de 10 nouveaux employeurs dans le cadre de son approche conventionnelle.

En 2019-2020, la Commission a également commencé à travailler sur sa troisième vérification horizontale qui portera sur l'emploi des personnes racisées dans les postes de direction et de gestion dans la fonction publique. Cette vérification se concentrera sur les ministères et organismes de plus de 500 employés.

### **Analyse comparative entre les sexes plus**

Chaque vérification de l'équité en matière d'emploi réalisée par la Commission, en particulier les vérifications horizontales, comporte une perspective de genre afin de saisir et de mieux comprendre les expériences des femmes dans les groupes désignés. Le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi ainsi que l'index des données probantes que les employeurs doivent remplir, contiennent des questions précises sur le genre.

### **Expérimentation**

La Commission continue de tester la faisabilité d'instaurer des fiches de rendement pour les employeurs sous réglementation fédérale au Canada pour y inscrire les résultats de leurs efforts à réaliser l'égalité pour les quatre groupes désignés. Les fiches de rendement montreraient comment les secteurs d'activités et les employeurs se débrouillent pour ce qui est de certains indicateurs d'équité en matière d'emploi, comme la répartition de la main-d'œuvre et des salaires, les taux de représentation, les taux d'embauche, les taux de promotion et les taux de licenciement. La Commission travaille actuellement avec Travail Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour obtenir les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi. Une fois que nous aurons reçu les données, la Commission évaluera si de telles fiches de rendement sont réalisables et utiles.

### **Risque**

Le risque potentiel que certains employeurs ne soutiennent pas la nouvelle approche de vérification horizontale ne s'est pas concrétisé. Tous les employeurs qui ont participé à la vérification pilote ont approuvé cette approche. La stratégie d'atténuation consistant à communiquer clairement avec les employeurs et à faire passer un message clair au public sur la valeur du nouveau modèle de vérification de la Commission a probablement contribué à éliminer ce risque.



**Résultats atteints**

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020
Les employeurs respectent leurs obligations d'équité en matière d'emploi	Pourcentage de recommandations mises en œuvre par les employeurs dans les délais négociés	50%	Le 31 mars 2020	s.o.	s.o.	74%
Les employeurs encouragent un environnement de travail qui favorise l'égalité des chances pour les membres des quatre groupes désignés	Nombre d'obstacles à l'emploi identifiés à la suite d'une vérification	60	Le 31 mars 2020	251	242	217

**Ressources financières budgétaires (en dollars)**

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
1 284 610	1 328 017	4 294 678	2 180 247	852 230

**Ressources humaines (équivalents temps plein)**

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
11	16	5



## Services internes

### Description

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

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

### Résultats

L'année financière 2019-2020 a été marquée par d'importantes difficultés pour les services internes de la Commission. La nouvelle législation exigeant la mise en œuvre de programmes proactifs d'équité salariale, d'accessibilité et de droit à un logement suffisant a entraîné de nouvelles responsabilités pour la Commission et une forte augmentation de la demande pour tous les services internes. Les équipes responsables des nouveaux mandats ont sollicité l'aide de tous les services internes. Il s'agissait notamment de demandes de ressources humaines pour soutenir l'élaboration de nouveaux organigrammes, la rédaction de descriptions de poste et le lancement de divers processus de dotation. Le travail a également consisté à trouver des solutions d'adaptation pour un nombre croissant d'employés tout en évoluant lentement vers le passage à Milieu de travail GC. En outre, les nouveaux mandats ont entraîné une forte demande de renseignements externes au public. Il s'agissait notamment de reconstruire entièrement le site Web externe de la Commission pour y inclure les trois nouveaux mandats, ainsi que de mettre au point une gamme de produits et stratégies de communication pour soutenir les nouveaux programmes.

L'équipe juridique de la Commission a également fourni des conseils et une expertise pour soutenir l'élaboration des nouveaux programmes – accessibilité, équité salariale et droit à un logement suffisant – ainsi que d'autres domaines prioritaires, comme le racisme et la discrimination systémiques, et la contestation constitutionnelle de la Loi sur la non-discrimination génétique.

En outre, la Commission a accompli un travail considérable pour améliorer sa gestion de l'information et son infrastructure informatique et a sécurisé sa plateforme pour le



développement d'un nouveau système de gestion des dossiers. Elle a également entrepris l'élaboration de la phase I (triage initial) de l'outil de l'équité salariale.

Les services internes de la Commission ont été particulièrement sollicités à la fin de l'année, lorsque la pandémie de COVID-19 a éclaté et que des mesures d'urgence ont dû être prises pour assurer la santé et la sécurité du personnel, tout en maintenant l'ensemble des opérations de la Commission et le service au public. La Commission a pris des mesures rapides pour améliorer la capacité de ses employés à travailler à distance en améliorant sa solution d'accès à distance, en fournissant des outils et de l'équipement aux employés pour qu'ils puissent continuer de travailler à distance et en aidant les équipes à passer à un environnement de travail numérique.

### Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
7 752 482	7 072 383	9 705 414	8 357 262	1 284 879

### Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
76 <sup>2</sup>	80 <sup>3</sup>	4

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

<sup>2</sup> Comprend 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences

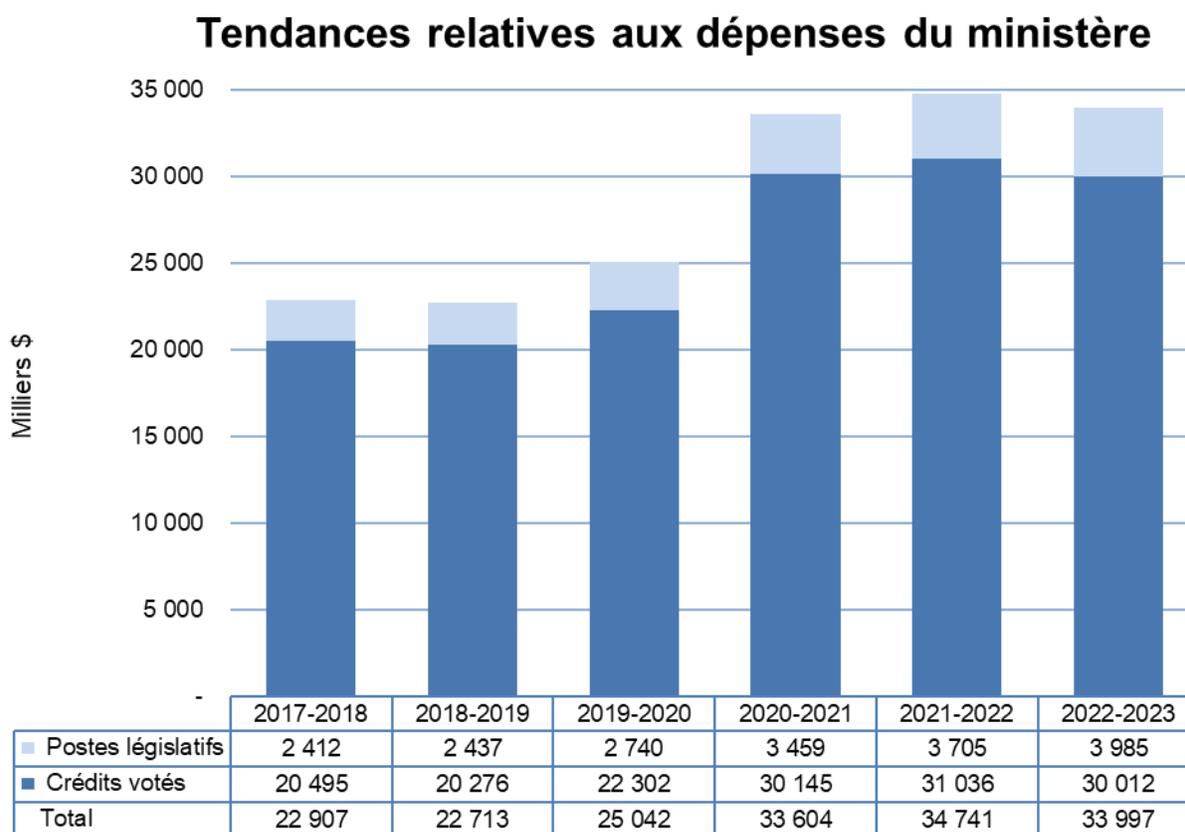
<sup>3</sup> Comprend 16.66 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences



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

### Dépenses réelles

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



Les dépenses réelles de 25 millions de dollars en 2019-2020 ont augmenté de 2,3 millions de dollars par rapport aux dépenses réelles de 22,7 millions de dollars en 2018-2019.

L'augmentation est attribuable aux dépenses liées aux autorisations supplémentaires reçues au cours de la période 2019-2020 pour mettre en œuvre trois nouveaux mandats à l'appui de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, ainsi que pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission.

Les dépenses prévues pour 2020-2021 et 2021-2022 comprennent les fonds reçus pour les trois nouveaux mandats mentionnés ci-dessus.



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

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020
Engagement et promotion	3 996 979	4 196 250	7 032 255	6 753 143	6 396 034	4 710 337	3 891 880	3 954 622
Plaintes relatives aux droits de la personne	10 152 200	10 562 497	11 495 921	10 683 454	10 565 798	9 035 218	10 343 569	10 549 682
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	1 284 610	1 328 017	-	-	4 294 678	1 152 418	1 200 628	2 180 247
Conformité proactive	-	-	5 296 249	7 912 368	-	-	-	-
<b>Total partiel</b>	<b>15 433 789</b>	<b>16 086 764</b>	<b>23 824 425</b>	<b>25 348 965</b>	<b>21 256 510</b>	<b>14 897 973</b>	<b>15 436 077</b>	<b>16 684 551</b>
Services internes	7 752 482	7 072 383	9 779 847	9 392 476	9 705 414	8 009 322	7 276 769	8 357 262
<b>Total</b>	<b>23 186 271</b>	<b>23 159 147</b>	<b>33 604 272</b>	<b>34 741 441</b>	<b>30 961 924</b>	<b>22 907 295</b>	<b>22 712 846</b>	<b>25 041 813</b>

## Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2019-2020 (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes réelles 2019-2020	Dépenses brutes réelles pour les comptes à fins déterminées 2019-2020	Recettes réelles affectées aux dépenses 2019-2020	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2019-2020
Engagement et promotion	3 954 622	-	-	3 954 622
Plaintes relatives aux droits de la personne	10 549 682	-	-	10 549 682
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	2 180 247	-	-	2 180 247
<b>Sous-total</b>	<b>16 684 551</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16 684 551</b>
Services internes	9 845 470	-	1 488 208	8 357 262
<b>Total</b>	<b>26 530 021</b>	<b>-</b>	<b>1 488 208</b>	<b>25 041 813</b>



## Ressources humaines réelles

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

Responsabilités essentielles et Services internes	2017-2018 Équivalents temps plein réels	2018-2019 Équivalents temps plein réels	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
Engagement et promotion	30	24	29	25	38	38
Plaintes relatives aux droits de la personne	71	86	75	86	85	85
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	10	9	11	16	-	-
Conformité proactive	-	-	-	-	36	51
Total partiel	111	119	115	127	159	174
Services internes	69	82 <sup>4</sup>	76 <sup>5</sup>	80 <sup>6</sup>	97 <sup>7</sup>	97 <sup>8</sup>
Total	180	201	191	207	256	271

### Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission, consulter les [Comptes publics du Canada de 2019-2020](#).<sup>iii</sup>

### Dépenses et activités du gouvernement du Canada

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

<sup>4</sup> Comprend 23.25 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.

<sup>5</sup> Comprend 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.

<sup>6</sup> Comprend 16.66 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.

<sup>7</sup> Comprend 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.

<sup>8</sup> Comprend 16 ETP pour des services de soutien interne que la Commission offre à d'autres petites agences.



## États financiers et faits saillants des états financiers

### États financiers

Les états financiers (non audités) de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 se trouvent sur le site [Web du Ministère](#).<sup>v</sup>

### Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2019-2020	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2018-2019	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats prévus de 2019-2020)	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats réels de 2018-2019)
Total des charges	29 207 652	31 282 743	28 460 760	2 075 091	2 821 983
Total des revenus	1 800 000	1 488 208	1 725 106	(311 792)	(236 898)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	27 407 652	29 794 535	26 735 654	2 386 883	3 058 881

Les charges totales de la Commission, qui s'élèvent à 31,3 millions de dollars en 2019-2020, comprennent les charges de programmes de la Commission ainsi que les charges pour la prestation de services de soutien internes à d'autres petits ministères et organismes du gouvernement. Les revenus de la Commission, qui s'établissent à 1,5 million de dollars en 2019-2020, découlent de revenus disponibles à dépenser pour la prestation de ces services de soutien internes liés aux services financiers, de ressources humaines, d'acquisition, d'administration et de technologie de l'information.

L'augmentation de 3,1 millions de dollars du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts en 2019-2020, comparativement à 2018-2019 est principalement attribuable à une augmentation de 2,8 millions de dollars des charges totales en raison de fonds reçus pour trois nouveaux mandats en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement et pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission. Cette augmentation explique en grande partie l'augmentation des charges de salaires et avantages sociaux des employés et des services professionnels et spéciaux pour livrer ces nouveaux mandats et développer le système de gestion des cas.

Cette explication explique également l'augmentation de 2,4 millions de dollars entre le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts réel et prévu de 2019-2020.



## État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	2019-2020	2018-2019	Écart (2019-2020 moins 2018-2019)
Total des passifs nets	<b>5,747,964</b>	5 947 090	(199 126)
Total des actifs financiers nets	<b>3,840,000</b>	4 264 754	(424 754)
Dette nette du Ministère	<b>1,907,964</b>	1 682 336	(225 628)
Total des actifs non financiers	<b>1 336 225</b>	1 710 898	(374 673)
Situation financière nette du Ministère	<b>(571 739)</b>	28 562	(600 301)

Le passif total de 5,7 millions de dollars comprend les créiteurs et charges à payer et le passif relatif aux employés. La diminution de 199 milliers de dollars est principalement attribuable à une diminution des créiteurs et charges à payer en raison des répercussions de la COVID-19 sur la politique de paiements. En raison de la COVID-19, plusieurs ministères, y compris la Commission, ont adopté une politique de paiement immédiat en remplacement de la politique de paiements de 30 jours afin de soutenir les fournisseurs durant la pandémie, ce qui a entraîné beaucoup moins de créiteurs à la fin de l'exercice. Ceci est compensée par une augmentation du passif pour les indemnités de vacances et les congés compensatoires en raison de la poursuite des politiques en matière de congés reportés instaurer à l'échelle du gouvernement en raison des problèmes du système de paie.

Le total des actifs financiers de 3,8 millions de dollars comprend le montant à recevoir du Trésor, qui représentent les montants qui peuvent être déboursés sans autres autorisations de la Commission, ainsi que les débiteurs. La diminution de 425 milliers de dollars est principalement attribuable aux créiteurs et charges à payer dont l'incidence est décrite ci-dessus.

Le total des actifs non financiers de 1,3 million de dollars est constitué principalement d'immobilisations corporelles. La diminution de 375 milliers de dollars est principalement attribuable à la dépréciation annuelle compensée par l'acquisition de logiciels informatiques supplémentaires pour le système de gestion des cas.



## Renseignements supplémentaires

### Profil organisationnel

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

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

**Portefeuille ministériel :** Justice

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

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

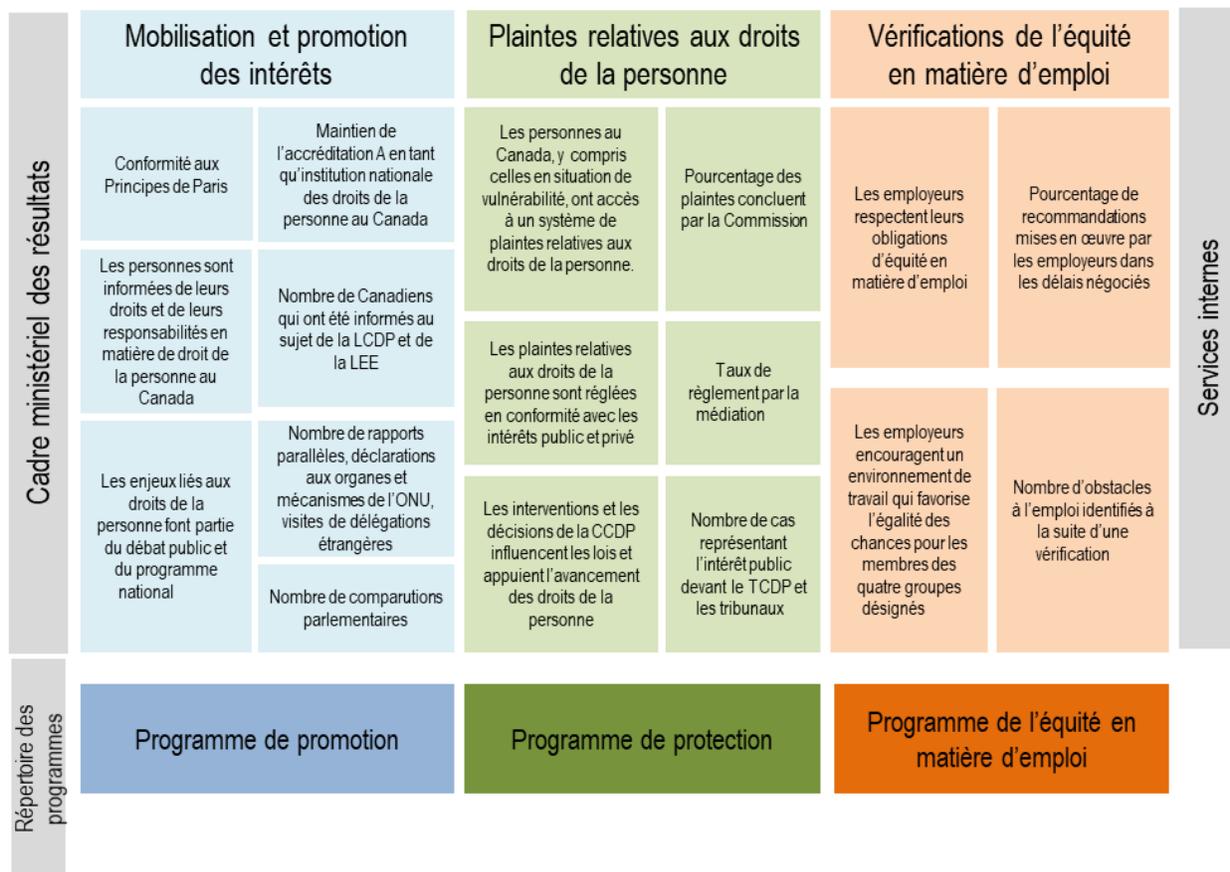
**Année d'incorporation ou de création :** 1977

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le site [Web de la Commission canadienne des droits de la personne](#).<sup>ix</sup>

### Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission pour 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.



## Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

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

## Tableaux de renseignements supplémentaires

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

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

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xiii</sup>. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

## Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e étage,

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

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

Twitter: @DroitPersonneCa

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



## Annexe : définitions

### **crédit** (appropriation)

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

### **dépenses budgétaires** (budgetary expenditures)

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

### **responsabilité essentielle** (core responsibility)

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

### **plan ministériel** (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

### **priorité ministérielle** (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

### **résultat ministériel** (departmental result)

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

### **Indicateur de résultat ministériel** (departmental result indicator)

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

### **cadre ministériel des résultats** (departmental results framework)

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

### **rapport sur les résultats ministériels** (Departmental Results Report)

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



**expérimentation** (experimentation)

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

**équivalent temps plein** (full-time equivalent)

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

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

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

**priorités pangouvernementales** (government-wide priorities)

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

**initiative horizontale** (horizontal initiative)

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

**dépenses non budgétaires** (non-budgetary expenditures)

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



**rendement** (performance)

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

**indicateur de rendement** (performance indicator)

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

**production de rapports sur le rendement** (performance reporting)

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

**plan** (plan)

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

**dépenses prévues** (planned spending)

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

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

**programme** (program)

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

**répertoire des programmes** (program Inventory)

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



**résultat** (result)

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

**dépenses législatives** (statutory expenditures)

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

**cible** (target)

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

**dépenses votées** (voted expenditures)

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

## Notes en fin d'ouvrage

---

- i Vérification horizontal sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/audit-horizontal-sur-lemploi-des-autochtones-dans-le-secteur-bancaire-et-financier>
- ii Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iv Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v Les états financiers (non audités), <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fre/content/2019-20-financial-statements>
- vi Loi canadienne sur les droits de la personne, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- vii Loi sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- viii Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-4.2/page-1.html>
- ix Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités, <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/raison-detre-mandat-et-role-2019-2020>
- x Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xi Stratégie ministérielle de développement durable, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/strategie-ministerielle-de-developpement-durable-de-2017-2020>
- xii Analyse comparative entre les sexes plus, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2019-2020>
- xiii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>

