



Commission canadienne des droits de la personne

2021–2022

Rapport sur les résultats ministériels

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

Table des matières

De la part de la présidente	2
Coup d'œil sur les résultats	5
Résultats : ce que nous avons accompli	7
Responsabilités essentielles	7
Services internes	21
Dépenses et ressources humaines	23
Dépenses.....	23
Ressources humaines	25
Dépenses par crédit voté	27
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	27
États financiers et faits saillants des états financiers	27
Renseignements ministériels	30
Profil organisationnel	30
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	30
Contexte opérationnel.....	30
Cadre de présentation de rapports	30
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes	31
Tableaux de renseignements supplémentaires	31
Dépenses fiscales fédérales	31
Coordonnées de l'organisation.....	31
Annexe : définitions	32
Notes en fin d'ouvrage	36

De la part de la présidente

Une autre année s'est écoulée, et la pandémie a continué d'influencer tous les aspects de la vie de la population canadienne. Aujourd'hui, cette crise historique est largement considérée non seulement comme une crise sanitaire et économique, mais aussi comme une crise des droits de la personne, le Canada ne faisant pas exception.

Même si de nombreuses personnes au pays ont eu le privilège de s'adapter rapidement à cette nouvelle normalité, nous avons vu, pour une autre année, comment la pandémie continue d'aggraver les difficultés vécues par des personnes en situation de vulnérabilité.

Certains groupes de personnes sont touchés de façon disproportionnée par cette pandémie, soit beaucoup de femmes, d'enfants, de personnes handicapées, de personnes âgées, d'Autochtones, de personnes noires, d'autres personnes racisées, de familles monoparentales, de membres de la communauté 2SLGBTQ+ et de personnes purgeant des peines de prison.

En tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada, la Commission s'est efforcée de faire en sorte que chaque voix soit entendue et que les droits de la personne de la population diversifiée du Canada soient au premier plan de l'évolution de notre pays. Qu'il s'agisse de participer aux appels à l'action lancés à la suite de la découverte de tombes non marquées sur les terrains d'anciens pensionnats pour Autochtones ou de nous exprimer sur les droits des personnes détenues, les droits des personnes handicapées et la réalité pressante du racisme systémique au Canada, nous avons prêté notre voix à ceux et celles dont les droits sont les plus menacés au Canada.

Parmi nos principales priorités, nous avons mené des activités continues en vue d'apporter de réels changements quant à la lutte contre le racisme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation. Ces activités découlent d'un effort entrepris ces dernières années à l'échelle de la Commission pour examiner toutes les facettes de notre organisation et des services que nous fournissons au public sous l'angle de la lutte contre le racisme. En septembre 2021, nous avons publié la mise à jour de notre plan d'action contre le racisme, qui a été largement alimenté par les contributions du personnel, des parties prenantes, des syndicats et de consultants experts. Nous avons également mis en lumière les principales nouveautés concernant nos activités continues en matière de lutte contre le racisme dans notre [rapport annuel 2021 au Parlement](#), ainsi que dans notre [lettre ouverte de 2021 au greffier du Bureau du Conseil privé](#), décrivant nos démarches pour mettre en œuvre l'appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion.

Parallèlement à ces efforts, nous avons continué à renforcer l'équité et l'inclusion grâce aux mandats élargis que nous a confiés le Parlement. En 2021-2022, notre nouvelle tâche de réglementation en vertu de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité



et nos activités relatives à l'équité en matière d'emploi ont été regroupées pour être chapeautées ensemble par une seule entité – la Direction générale de la conformité proactive. De cette manière, nous veillerons à ce que nos activités menées pour remplir ces trois mandats soient durables et bien coordonnées.

En complément de ces activités, nous amorçons notre autre nouveau rôle à titre d'organisme désigné pour la surveillance de l'application, par le Canada, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous avons déjà commencé des activités dans ce domaine depuis un certain temps, mais nous les avons maintenant confiées à une direction générale structurée et permanente. Notre solide réseau de parties prenantes, composé de personnes handicapées et de groupes qui les représentent, a contribué à l'élaboration de la série d'outils que nous avons lancés l'année dernière, notamment une [plateforme Web](#), un plan d'action et des infographies.

Un autre nouveau rôle supplémentaire — la fourniture de services administratifs à la défenseure fédérale du logement — est désormais pleinement opérationnel. En février 2022, nous avons accueilli la nomination de Marie-Josée Houle en tant que première défenseure fédérale du logement du Canada. L'équipe se préparait depuis plus d'un an à cette nomination et a pu se mettre immédiatement au travail pour soutenir la défenseure dans son nouveau rôle essentiel. L'équipe a notamment mis en place un outil de dépôt d'observations en ligne qui permet aux groupes concernés de toutes les régions du pays de transmettre à la défenseure leurs observations sur des problèmes systémiques de logement.

À l'aube du 45^e anniversaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il n'a jamais été aussi important pour nous de veiller à ce que notre processus de traitement des plaintes s'ajuste aux réalités d'aujourd'hui et reste en phase avec les divers besoins des personnes que nous servons. Dans la dernière année, nous avons modifié notre processus de traitement des plaintes dans le but de lui faire subir la plus importante modernisation depuis la création de la Commission. À la base, notre nouveau processus de plainte modernisé permet aux plaignants et aux mis en cause de faire avancer leur dossier plus rapidement, ce qui permet aux quelques analystes et agents des droits de la personne de la Commission de concentrer leur attention sur les personnes qui ont besoin de notre aide à chaque étape du processus.

Alors que la vie en temps de pandémie amorce enfin un virage vers une nouvelle réalité endémique, la Commission continuera à mener toutes ses activités en donnant la priorité aux droits des personnes vivant en situation d'extrême vulnérabilité. Qu'il s'agisse de nos orientations stratégiques, de nos travaux de recherche sur les droits de la personne, de nos contacts avec les parties prenantes ou de nos avis spécialisés présentés au Parlement et à la table internationale, nous continuerons à faire pression pour que les questions nouvelles et émergentes en matière de droits de la personne, ainsi que celles qui existent depuis longtemps, aient une place dans le programme national.

Enfin, sur une note plus personnelle, je vous présente mon dernier rapport sur les résultats ministériels puisque s'achève mon mandat de sept ans en tant que présidente de la Commission.

Ces sept dernières années ont été les plus enrichissantes de ma carrière et l'honneur d'une vie. Les personnes que j'ai rencontrées et les vies que j'ai croisées m'ont donné de l'espoir pour la prochaine génération de défenseurs des droits de la personne au Canada. Je parle en particulier des membres au grand cœur de la petite équipe dévouée de la Commission. Encore et encore, ils s'entraident sous la pression constante de ressources limitées et de mandats élargis. Ils auront besoin de la confiance et du soutien continus du Parlement pour mener à bien leur important travail.

Quant à moi, je me porterai toujours à leur défense avec loyauté et force.

Avec toute ma reconnaissance,

Marie-Claude Landry

Coup d'œil sur les résultats

La Commission est une voix nationale pour l'égalité et pour la promotion et la protection des droits de la personne au Canada. En 2021-2022, nous avons continué à nous exprimer sur les droits de la personne de la population de l'ensemble du Canada. Au moyen de nos différentes plateformes et divers canaux publics, nous avons contribué à la conversation nationale sur des enjeux importants en matière de droits de la personne, comme la réconciliation et la nécessité d'agir à la suite de la découverte de tombes non marquées sur les sites de pensionnats pour Autochtones un peu partout au Canada; le problème de la haine et de l'intolérance, sous toutes ses formes; la prévalence du racisme systémique au Canada; les répercussions continues de la pandémie sur les groupes vulnérables; les droits des personnes handicapées et la nécessité d'améliorer l'accès à la justice pour tous et toutes.

De plus, nous nous sommes appuyés sur notre travail de l'année dernière en tant que mécanisme national de surveillance de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et nous avons lancé une plateforme Web avec diverses sources d'information accessibles, y compris un plan d'action qui définit trois domaines prioritaires pour ce travail : la pauvreté, le logement et l'emploi.

Nous avons donné la priorité à nos efforts de lutte contre le racisme, notamment en publiant une version actualisée de notre plan d'action contre le racisme, alimentée par les contributions du personnel, des parties prenantes, des syndicats et des consultants experts, en créant notre premier réseau de parties prenantes pour la promotion de l'égalité raciale et en présentant un document intitulé « De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale ».

Enfin, nous avons continué à jeter les bases de la prestation de services administratifs au Bureau du défenseur fédéral du logement, et nous avons accueilli la nomination de la première défenseure fédérale du logement au Canada, Marie-Josée Houle, en février 2022.

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes à répondre à leurs préoccupations en matière de droits de la personne ou à trouver des renseignements sur leurs droits. Dans de nombreux cas, la Commission aide les personnes à résoudre leurs problèmes rapidement et de manière informelle, ou à trouver le processus de résolution approprié. En 2021-2022, nous avons modernisé notre processus de traitement des plaintes pour permettre aux plaignants et aux mis en cause de faire avancer leur dossier plus rapidement, ce qui permet aux agents des droits de la personne de concentrer leur attention sur ceux qui ont besoin d'aide pour naviguer dans le processus.

Depuis que nous avons modernisé notre processus de traitement, d'examen et d'évaluation des plaintes fondées sur la race, nous constatons déjà des changements positifs. Par exemple, parmi toutes les décisions fondées sur la race, nous avons observé ce qui suit :

-
- une réduction significative du nombre de dossiers rejetés (de 32 % en 2017 à 7 % en 2021);
 - deux fois plus de renvois au Tribunal canadien des droits de la personne (de 9 % en 2017 à 18 % en 2021);
 - un taux de règlement plus élevé des plaintes fondées sur la race, qui est maintenant équivalent à celui des autres plaintes (65 %)
 - un taux d'acceptation stable qui est resté plus élevé pour les plaintes fondées sur la race que pour les autres plaintes au cours des quatre dernières années.

La Commission s'efforce de prévenir la discrimination en appliquant la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur l'équité salariale. En 2021-2022, nous avons travaillé en étroite collaboration avec Emploi et Développement social Canada à l'élaboration de directives destinées aux employeurs sous réglementation fédérale, afin de les aider à comprendre les principales exigences qu'ils sont tenus de respecter en vertu de la réglementation canadienne en matière d'accessibilité.

Nous avons également publié un éventail d'outils et de documents en ligne pour aider les parties prenantes de l'équité salariale à mieux comprendre leurs nouvelles obligations et à s'y conformer. Il s'agit notamment du Guide législatif sur l'équité salariale; de la série d'abrévés et de pratiques prometteuses pour les employeurs; du portail intitulé « Mon portail accessibilité »; de la Boussole de l'équité salariale; de la trousse d'outils en matière d'équité salariale et de la série d'infographies illustratives pour aider les employeurs à communiquer à leur personnel les exigences de la Loi sur l'équité salariale.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilités essentielles

Mobilisation et promotion des intérêts

Description

Offrir une voix nationale crédible pour l'égalité au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne; en mobilisant 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 des obligations du gouvernement du Canada en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et en faisant rapport sur ce sujet.

Résultats

En tant qu'institution nationale de défense des droits de la personne au Canada, la Commission est une source crédible d'expertise en matière de droits de la personne. En 2021-2022, la Commission a continué de contribuer à façonner le programme des droits de la personne au Canada, de servir de voix nationale pour les droits de la personne au Canada et de promouvoir l'inclusion proactive dans tous les milieux de travail du Canada.

Voici quelques faits saillants de nos activités de mobilisation et de promotion des intérêts en 2021-2022 :

- Nous avons continué de nous exprimer sur les droits fondamentaux des personnes partout au Canada. Par l'intermédiaire de nos différentes plateformes et divers canaux publics, nous avons contribué à la conversation nationale sur des questions clés en matière de droits de la personne, notamment : la réconciliation et la nécessité d'agir à la suite de la découverte de tombes non marquées sur les sites de pensionnats pour Autochtones à l'échelle du Canada; la question de la haine et de l'intolérance, sous toutes ses formes; la prévalence du racisme systémique au Canada; les répercussions continues de la pandémie sur les groupes vulnérables; les droits des personnes handicapées; et la nécessité d'améliorer l'accès à la justice pour tous.
- Nous avons fait la promotion de notre publication intitulée Rapport de suivi présenté à la CCDP sur les droits de la personne des Innus du Labrador, et nous avons également fourni une soumission écrite au Comité sénatorial permanent des peuples autochtones pour appuyer son étude du projet de loi C-15, Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
- Nous avons pris contact avec la communauté internationale en déposant diverses présentations, notamment au Comité des Nations unies contre la torture et au Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine.

-
- Nous avons pris contact avec les membres du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous leur avons remis un mémoire présentant des recommandations clés sur la façon de moderniser cette loi.
 - Nous avons aidé à promouvoir l'inclusion proactive dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, notamment en publiant le document intitulé *Égaliser les chances* : Élaboration d'un programme de promotion sociale ou d'une mesure spéciale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; en lançant les sections Accessibilité, Équité en matière d'emploi et Logement du site Web de la Commission, y compris la publication de nouvelles ressources en ligne pour les trois mandats.
 - Nous nous sommes appuyés sur notre travail de l'année dernière en tant que Mécanisme national de surveillance de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, et nous avons lancé une plateforme Web avec diverses sources d'information accessibles, y compris un plan d'action qui définit trois domaines prioritaires pour ce travail : la pauvreté, le logement et l'emploi.
 - Nous avons donné la priorité à nos efforts de lutte contre le racisme, notamment en publiant une version actualisée de notre plan d'action contre le racisme, alimentée par les contributions du personnel, des parties prenantes, des syndicats et des consultants experts, en créant notre premier réseau de parties prenantes pour la promotion de l'égalité raciale et en déposant notre document intitulé « De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale ».
 - Nous avons continué à jeter les bases de la prestation de services administratifs au Bureau du défenseur fédéral du logement, et nous avons accueilli la nomination de la première défenseure fédérale du logement au Canada, Marie-Josée Houle, en février 2022.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Dans toutes nos activités de défense des droits en 2021-2022, la Commission a continué de tenir compte de la manière dont les formes de discrimination multiples et intersectionnelles influencent le vécu des personnes au Canada. Cela inclut nos mémoires à divers comités des droits de la personne des Nations Unies, dans lesquels nous avons signalé et fait ressortir les problèmes particuliers vécus par les femmes, les communautés autochtones, les communautés noires et les autres communautés racisées, les personnes trans, les personnes de la diversité de genre, les enfants et les jeunes.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable des Nations Unies

Nous avons également continué à explorer l'utilisation des objectifs de développement durable pour surveiller les progrès et déterminer les lacunes dans la mise en œuvre par le Canada de ses obligations internationales en matière de droits de la personne. Dans le cadre de ses rapports aux Nations Unies, la Commission a affirmé son soutien aux objectifs de développement durable et à leur mise en œuvre au Canada.

Expérimentation

La Commission a continué d'optimiser l'utilisation de la technologie disponible pour rencontrer et mobiliser les intervenants sur diverses questions relatives aux droits de la personne, y compris le recours à des événements virtuels pour réunir des auditoires de partout au Canada au cours de la dernière année. Cela nous a permis de toucher un public plus large que ce qui aurait été possible en personne.

Principaux risques

La pandémie actuelle de COVID-19 continue de poser certains risques pour nos activités de mobilisation, bousculant nos efforts pour atteindre directement nos publics et nos parties prenantes. Pour affronter à ce risque permanent, nous avons continué de tirer parti de l'utilisation des technologies disponibles pour établir et maintenir des relations avec les parties prenantes dans toute la mesure du possible.

Un autre risque était la confusion potentielle parmi nos publics entre le rôle séparé et distinct de la nouvelle défenseure fédérale du logement et de la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne. Afin de clarifier le rôle et les responsabilités propres et distincts de la défenseure fédérale du logement, le Bureau a pris contact avec de nombreuses parties prenantes de la société civile ainsi qu'avec divers ordres de gouvernement pour s'assurer que les principales parties prenantes comprennent le nouveau rôle et les nouvelles responsabilités de la défenseure fédérale du logement.

Résultats atteints

Le tableau suivant montre, pour notre nos activités de mobilisation et de promotion des intérêts, les résultats atteints, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates visées pour

2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels ceux-ci sont disponibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Le 31 mars 2022	Statut A	Statut A	Statut A
Les personnes au Canada 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	1,82 million	2,4 millions	2,2 millions
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 %	86 %

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour nos activités de mobilisation et de promotion des intérêts, les dépenses budgétaires pour 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cette année.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorizations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
6 508 452	7 031 112	7 079 841	5 281 355	(1 749 757)

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 GCⁱⁱ](#).

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant montre, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont la Commission a besoin pour assumer cette responsabilité essentielle pour 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
35	33	(2)

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

Plaintes

Description

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

Résultats

En 2021-2022, la Commission a continué de moderniser son processus de traitement des plaintes afin d'offrir un processus plus simple, plus efficace et plus durable, conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui répond mieux aux besoins des personnes que nous servons.

Voici quelques faits saillants de nos activités relatives aux plaintes en 2021-2022 :

- Nous avons poursuivi notre quête de l'excellence du service, en respectant nos normes de service dans 50 % ou plus des plaintes pour la plupart des processus.
- Nous avons modernisé notre processus de traitement des plaintes pour permettre aux plaignants et aux mis en cause de faire avancer leur dossier plus rapidement, ce qui permet aux agents des droits de la personne de concentrer leur attention sur les personnes qui ont besoin d'aide pour naviguer dans le processus.
- Nous avons concentré nos efforts sur l'amélioration de l'accès à la justice pour les plaignants alléguant le racisme, notamment en dispensant une formation au personnel responsable des plaintes afin que les agents chargés des droits de la personne sachent comment évaluer correctement les allégations de racisme.
- Nous avons uniformisé les règles du jeu en recueillant des renseignements auprès des participants plus tôt dans le processus, afin que les deux parties connaissent la version de l'autre avant d'entamer une médiation ou une évaluation des allégations.
- Nous avons participé à 88 % des plaintes relatives aux droits de la personne transmises au Tribunal canadien des droits de la personne.
- Nous avons continué de donner la priorité aux plaintes pour lesquelles la discrimination présumée est persistante ou grave. Nous avons renvoyé les affaires prioritaires au Tribunal 38 % plus rapidement que l'année précédente.

Depuis que nous avons modernisé notre processus de traitement, d'examen et d'évaluation des plaintes fondées sur la race, nous constatons déjà des changements positifs. Par exemple, parmi toutes les décisions fondées sur la race, nous avons observé ce qui suit :

- une forte réduction du nombre de dossiers rejetés (de 32 % en 2017 à 7 % en 2021);
- deux fois plus de renvois au Tribunal canadien des droits de la personne (de 9 % en 2017 à 18 % en 2021);

-
- un taux de règlement plus élevé des plaintes fondées sur la race, qui est maintenant équivalent à celui des autres plaintes (65 %);
 - un taux d'acceptation stable qui est resté plus élevé pour les plaintes fondées sur la race que pour les autres plaintes au cours des quatre dernières années.

La Commission a également commencé à élaborer de nouveaux processus de traitement des plaintes en matière d'équité salariale et d'accessibilité afin de soutenir notre travail dans le cadre de ces mandats supplémentaires. Dans un premier temps, nous veillons à ce qu'un processus cohésif soit mis en œuvre pour traiter ces demandes initiales au moyen de notre processus actuel de traitement des plaintes en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne, à titre de mesure provisoire.

Expérimentation

Au cours de l'année écoulée, la Commission a continué de tester un certain nombre de stratégies et d'outils nouveaux et innovants afin de s'assurer que les utilisateurs du processus de traitement des plaintes de la Commission bénéficient de l'accès le plus simple, le plus efficace et le plus durable à la justice en matière de droits de la personne.

Parmi les innovations, mentionnons les suivantes :

- l'achèvement de la deuxième phase d'un projet pilote visant à recueillir et à analyser des données ventilées en fonction de la race à partir de plaintes antérieures, afin de faire de cette collecte de données un pilier permanent du processus de traitement des plaintes en ligne de la Commission pour tous les nouveaux plaignants d'ici 2023, ce qui contribuera à fournir de meilleurs services aux personnes racisées qui portent plainte;
- la mise en œuvre d'une formation et d'une orientation à l'intention des agents chargés des droits de la personne afin d'améliorer leur capacité à évaluer les allégations de racisme grâce à une approche tenant compte des traumatismes;
- l'application d'un cadre interne de responsabilité et de gouvernance conforme au code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, pour faciliter le démantèlement des obstacles potentiels à l'accès à la justice pour les personnes autochtones, noires et racisées qui portent plainte.

Principaux risques

Bien que les innovations actuelles montrent des avantages préliminaires en termes de délais de traitement des plaintes, le risque demeure qu'en l'absence de niveaux de dotation suffisants, la Commission ne soit pas en mesure de maintenir ses récents succès pour répondre aux divers besoins des personnes au Canada. En outre, la pression sur les ressources

a eu des répercussions considérables sur notre capacité à concevoir et à mettre en œuvre des services numériques modernes en temps voulu pour tous nos mandats.

Pour atténuer ces risques, la Commission continuera de surveiller les tendances dans le traitement actuel des plaintes et de les adapter si nécessaire. En outre, nous continuerons d'expérimenter de nouvelles méthodes de traitement des plaintes.

Résultats atteints

Le tableau suivant montre, pour notre travail relatif aux plaintes, les résultats atteints, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates visées pour 2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels ceux-ci sont disponibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité	Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	90 %	Le 31 mars 2022	96 %	88 %	89 %
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55 %	Le 31 mars 2022	64 %	64 %	65 %

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour nos activités relatives aux plaintes, les dépenses budgétaires pour 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cette année.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
11 551 446	11 766 063	12 752 646	12 613 875	847 812

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 (équivalents temps plein)

Le tableau suivant montre, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont la Commission a besoin pour assumer cette responsabilité essentielle pour 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
89	91	2

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.

Résultats

En 2021-2022, la Commission a regroupé l'équité en matière d'emploi, l'accessibilité et l'équité salariale à la même enseigne — soit la Direction générale de la conformité proactive. Nous avons commencé à intégrer les deux nouveaux mandats à notre mandat d'équité en matière d'emploi afin de nous assurer que les trois mandats de conformité proactive seront durables et bien coordonnés.

Voici quelques faits saillants de nos activités relatives à la conformité proactive en 2021-2022 :

- Nous avons poursuivi l'élaboration du programme d'accessibilité, en prévision de la nomination du commissaire à l'accessibilité, afin que l'unité chargée de l'accessibilité soit prête à lancer des activités de surveillance de la conformité et à gérer les futures plaintes relatives à l'accessibilité. Cela comprend de nombreux éléments, comme une stratégie d'inspection fondée sur les risques, des outils d'évaluation de la conformité, des procédures et politiques opérationnelles et des formations.
- Nous avons amorcé l'élaboration d'outils d'auto-évaluation de la conformité et de Mon portail accessibilité afin que les entités réglementées disposent de ressources pour les aider à comprendre et à respecter les exigences initiales de la réglementation canadienne en matière d'accessibilité.
- Nous avons continué de présider le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité (COFA) et ses groupes de travail (c'est-à-dire le groupe de travail « Sans fausse route » et celui sur la conformité proactive) afin de favoriser la collaboration entre les organismes chargés de mettre en œuvre et de faire respecter la Loi canadienne sur l'accessibilité.
- Nous avons travaillé en étroite collaboration avec Emploi et Développement social Canada à l'élaboration de directives destinées aux employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale, afin de les aider à comprendre les principales exigences qu'ils sont tenus de respecter en vertu de la réglementation canadienne en matière d'accessibilité.
- Nous avons publié un éventail d'outils et de documents en ligne pour aider les parties prenantes de l'équité salariale à mieux comprendre leurs nouvelles obligations et à s'y conformer. Il s'agit notamment du Guide législatif sur l'équité salariale; de la série d'abrévés et de pratiques prometteuses pour les employeurs; de la série intitulée Interprétation, politiques et lignes directrices à l'intention des employeurs; de la

-
- Boussole de l'équité salariale; de la trousse d'outils en matière d'équité salariale et de la série d'infographies illustratives pour aider les employeurs à communiquer à leur personnel les exigences de la Loi sur l'équité salariale. Nous avons également organisé des séances d'information technique à l'intention des employeurs.
- Nous avons poursuivi l'élaboration du programme de conformité en matière d'équité salariale en créant des mécanismes, des processus et des trousseaux d'information pour les demandes d'autorisation et de plans multiples.
 - Nous avons terminé la vérification horizontale sur l'équité en matière d'emploi concernant l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications;
 - Nous avons poursuivi notre travail sur une vérification horizontale complète portant sur la représentation des groupes racisés dans les rôles de direction au sein de la fonction publique.
 - Nous avons mis à l'essai une nouvelle méthode de vérification éclair auprès des petits employeurs du secteur privé pour les aider à mieux comprendre et à respecter leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sans avoir à subir une vérification complète.
 - Nous avons participé à tous les examens et processus de consultation sur les règlements menés par Emploi et Développement social Canada et le Programme du travail.
 - Nous avons pris contact avec les membres du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous avons présenté un mémoire contenant des recommandations clés sur la façon de moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
 - Nous avons amorcé l'élaboration d'une directive de surveillance, dont l'objectif est de créer une cohésion et un alignement entre les trois programmes de conformité et d'application de la Direction générale de la conformité proactive.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Au cours de nos engagements de l'année dernière, nous avons continué de travailler avec des partenaires pour élargir notre communauté d'organisations qui se concentrent sur l'ACS Plus afin que, lorsque nous consultons nos parties prenantes, nous puissions recueillir un plus large éventail d'opinions pour étayer notre travail. Nous étions particulièrement préoccupés par la manière dont nous allions aborder l'équité salariale pour les femmes les plus vulnérables (comme les femmes autochtones, les femmes racisées et les femmes handicapées). Dans le cadre de sa stratégie de mobilisation, la Commission est en contact avec diverses femmes afin de mieux comprendre comment les facteurs intersectionnels affectent leurs résultats économiques.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable des Nations Unies

Le nouveau mandat de la Commission en matière d'équité salariale, dans son intégralité, vise directement à faire progresser les objectifs et les cibles de développement durable des Nations Unies énoncés ci-dessous :

- Objectif 1 : Pas de pauvreté;
- Objectif 5 : Égalité entre les sexes;
- Objectif 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.

En outre, notre travail et nos activités dans le cadre de nos trois mandats proactifs répondent à la cible 10.3, « Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats [...] ». ».

Expérimentation

La Commission a mis au point plusieurs nouveaux outils pour faciliter la mise en œuvre de ses responsabilités en matière d'équité salariale, d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi, notamment un prototype de plateforme de règlement des différends en ligne pour l'équité salariale, et un modèle de vérification « éclair » de l'équité en matière d'emploi qui cible les employeurs du secteur privé comptant moins de 300 employés.

Principaux risques

Nous avons cerné un risque, à savoir que les divers organismes responsables de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité pourraient avoir du mal à s'acquitter de leurs responsabilités selon la Loi. Ce risque ne s'est pas concrétisé. Pour assurer une solide coopération entre les multiples organismes chargés de veiller au respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Commission a continué d'entretenir des relations de travail efficaces avec ses partenaires, notamment en collaborant étroitement avec le Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité.

En outre, la Commission a pu optimiser sa portée et ses répercussions en utilisant des outils de mobilisation électroniques, en prenant contact avec des groupes de travail consultatifs, en participant aux efforts de mobilisation d'autres organisations et en s'adressant aux organes consultatifs existants.

Résultats atteints

Le tableau suivant présente, pour nos activités relatives à la conformité proactive, les résultats atteints, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates visées pour 2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels ceux-ci sont disponibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
Les organisations sous réglementation 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 sous réglementation fédérale dans les délais négociés	50 %	Le 31 mars 2022	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 (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour nos activités relatives à la conformité proactive, les dépenses budgétaires pour 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cette année.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
7 484 244	7 718 507	8 767 386	7 143 054	(575 453)

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 (équivalents temps plein)

Le tableau suivant montre, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont la Commission a besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle pour 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (Nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
51	53	2

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

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 générales 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 les suivantes :

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

Résultats

En 2021-2022, avec la mise en place de trois nouveaux mandats au sein des opérations de la Commission, les services internes ont continué d'être très sollicités. Parmi ses nombreuses réalisations, mentionnons les suivantes :

- La Commission a installé un pare-feu informatique pour garantir des opérations à distance plus sûres pour le personnel de la Commission. Depuis son installation, le rendement a augmenté et les demandes de services informatiques des employés ont été réduites de près de 50 % par rapport à la même période l'année dernière.
- Afin de répondre aux besoins des différents mandats et programmes qui font désormais partie de la Commission, la division informatique a élaboré une stratégie informatique triennale présentant une feuille de route claire des projets informatiques pour les trois prochaines années.
- Pour nous assurer que la Commission, en tant qu'employeur sous réglementation fédérale, se conforme également aux exigences énoncées dans la Loi canadienne sur l'accessibilité, nous avons partagé notre cadre d'accessibilité interne avec les employés à l'automne 2021. Nous avons également publié notre engagement en faveur de

l'accessibilité sur notre site Web public, soulignant notre volonté continue à élaborer le premier plan d'action de la Commission pour l'accessibilité.

- La Commission a approuvé une mise à jour de l'analyse des répercussions sur les activités et du plan de continuité des activités.
- La Commission a continué de prendre des mesures pour mettre en œuvre ce qui sera à terme un milieu de travail hybride pleinement fonctionnel.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour 2021-2022, ainsi que les dépenses pour cette année.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
11 728 144	12 298 499	11 629 847	10 748 566	(1 549 933)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant montre, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont la Commission aura besoin pour assurer la prestation de ses services internes pour 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
95 ¹	99 ²	4

¹ Comprend 13 ETP pour des services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

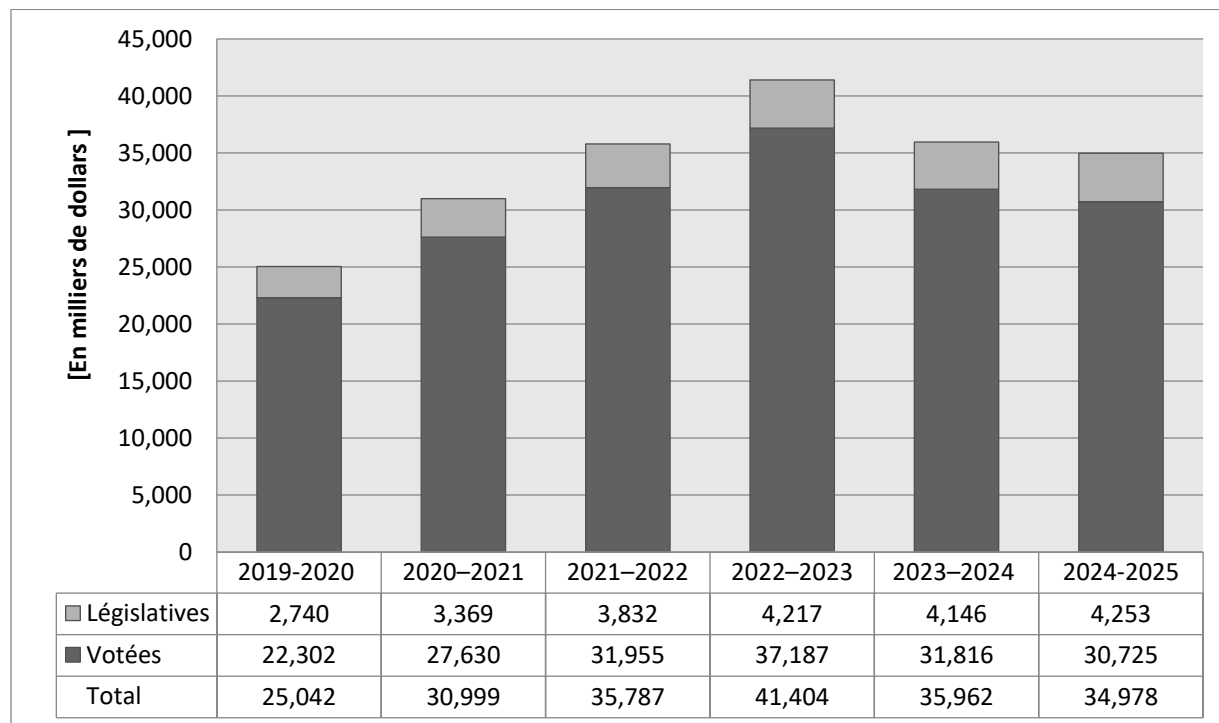
² Comprend 16 ETP pour des services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

Dépenses et ressources humaines

Dépenses

Dépenses de 2019-2020 à 2024-2025

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



La hausse observée à partir de 2019-2020 et jusqu'en 2022-2023 est principalement attribuable à une augmentation du financement de trois nouveaux programmes : Loi canadienne sur l'accessibilité, Loi sur l'équité salariale et Loi sur la stratégie nationale sur le logement. À partir de 2023-2024, le financement diminue de nouveau en fonction de la réduction du financement de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

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

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires prévues pour les responsabilités essentielles de la Commission et pour les services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022
Mobilisation et promotion des intérêts	6 508 452	7 031 112	7 113 686	5 278 949	7 079 841	3 954 622	4 515 623	5 281 355
Plaintes	11 551 446	11 766 063	11 749 869	11 123 407	12 752 646	10 549 682	11 855 773	12 613 875
Conformité proactive	7 484 244	7 718 507	11 299 103	9 183 302	8 767 386	-	4 425 403	7 143 054
Vérifications d'équité en matière d'emploi	-	-	-	-	-	2 180 247	-	-
Total partiel	25 544 142	26 515 682	30 162 658	25 585 658	28 599 873	16 684 551	20 796 799	25 038 284
Services internes	11 728 144	12 298 499	11 241 128	10 376 540	11 629 847	8 357 262	10 202 360	10 748 566
Total	37 272 286	38 814 181	41 403 786	35 962 198	40 229 720	25 041 813	30 999 159	35 786 850

Les dépenses réelles de 36 millions de dollars en 2021-2022 ont augmenté de 5 millions de dollars par rapport aux dépenses réelles de 31 millions de dollars en 2020-2021. L'augmentation est attribuable aux dépenses liées aux autorisations supplémentaires reçues pour 2021-2022 et à la croissance continue du personnel de la Commission pour soutenir la Loi sur l'équité salariale, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. L'augmentation est également attribuable à l'important travail réalisé pour moderniser le système de gestion des cas de la Commission.

L'augmentation des dépenses prévues pour 2022-2023 est principalement attribuable au financement supplémentaire reçu à l'appui de la Loi canadienne sur l'accessibilité, et la diminution en 2023-2024 correspond à une baisse du financement alloué à la défenseure fédérale du logement.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles 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 réelles 2021-2022	Recettes réelles affectées aux dépenses 2021-2022	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2021-2022
Mobilisation et promotion des intérêts	5 281 355	–	5 281 355
Plaintes	12 613 875	–	12 613 875
Conformité proactive	7 143 054	–	7 143 054
Total partiel	25 038 284	–	25 038 284
Services internes	12 567 207	1 818 641	10 748 566
Total	37 605 491	1 818 641	35 786 850

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

Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente des données sur équivalents temps plein (ETP) pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour les services internes.

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
Mobilisation et promotion des intérêts	25	29	35	33	38	29
Plaintes	86	89	89	91	87	87
Conformité proactive	—	32	51	53	70	74
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	16	—	—	—	—	—
Total partiel	127	150	175	177	195	190
Services internes	80 ³	92 ⁴	95 ⁵	99 ⁶	103 ⁷	103 ⁷
Total	207	242	270	276	298	293

Le nombre d'ETP à la Commission est resté constant jusqu'à l'exercice 2020-2021, où une augmentation des effectifs a eu lieu et devrait se poursuivre jusqu'en 2022-2023. Cette hausse est attribuable au financement reçu pour la mise en œuvre de 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. Le nombre d'ETP devrait diminuer en 2023-2024 en raison de la réduction du financement prévu pour la stratégie nationale sur le logement.

³ Comprend 16,66 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

⁴ Comprend 13,93 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

⁵ Comprend 13 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

⁶ Comprend 16 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

⁷ Comprend 16 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et législatives de la Commission, consultez les [Comptes publics du Canada de 2021](#).

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

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.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les [états financiers](#)^x (non audités) de la Commission pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 se trouvent sur le site Web de la Commission.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2021-2022	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2020-2021	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins les résultats prévus de 2021-2022)	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats réels de 2020-2021)
Total des charges	44 577 044	41 618 549	37 768 161	(2 958 495)	3 850 388
Total des recettes	2 080 000	1 818 641	1 635 951	(261 359)	182 690
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	42 497 044	39 799 908	36 132 210	(2 697 136)	3 667 698

Les dépenses totales de la Commission, qui s'élèvent à 41,6 millions de dollars en 2021-2022, comprennent les dépenses de programme de la Commission ainsi que les dépenses liées à la prestation de services de soutien interne à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux. Les recettes de la Commission de 1,8 million de dollars en 2021-2022

résultent de recettes réutilisables pour la fourniture de ces services de soutien interne liés aux finances, aux ressources humaines, aux acquisitions, à l'administration et aux services informatiques.

L'augmentation de 3,7 millions de dollars du coût net des opérations avant financement public et transferts en 2021-2022 par rapport à 2020-2021 est principalement attribuable à une augmentation de 3,9 millions de dollars des dépenses totales. Cette augmentation est le résultat de l'accroissement du financement reçu et de la croissance continue dans le cadre 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; du travail effectué pour la création du nouveau système de gestion des cas; et des changements de volume et de service pour le centre d'appels de la Commission. Plus simplement, cette augmentation s'explique en grande partie par une hausse des salaires et des avantages sociaux des employés afin de réaliser ces nouveaux mandats, et des services professionnels nécessaires au développement de notre système de gestion des cas.

La diminution de 2,7 millions de dollars entre le coût net de fonctionnement réel et prévu pour 2021-2022 avant financement public et transferts est le résultat de dépenses moins élevées que prévu dans les dépenses hors personnel pour l'ensemble de la Commission. Nous l'avons constaté dans le cadre des mandats de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, en raison des retards dans la nomination du commissaire à l'accessibilité et de la défenseure fédérale du logement. Dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale, cette diminution est attribuable aux retards causés par l'impact de la pandémie sur la disponibilité des intervenants, la capacité des parties en milieu de travail à participer aux consultations et l'adaptation au nouveau modèle de prestation en ligne.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	2021-2022	2020-2021	Écart (2021-2022 moins 2020-2021)
Total des passifs nets	5 876 835	6 324 894	(448 059)
Total des actifs financiers nets	3 418 502	3 700 077	(281 575)
Dette nette de la Commission	2 458 333	2 624 817	(166 484)
Total des actifs non financiers	1 937 536	1 481 530	456 006
Situation financière nette de la Commission	(520 797)	(1 143 287)	622 490

Le passif total de 5,9 millions de dollars se compose des comptes créditeurs et des charges à payer, ainsi que du passif lié au personnel. La baisse de 448 000 \$ est attribuable à une diminution de la provision pour les vacances et les congés compensatoires, qui résulte de

l'encaissement obligatoire partiel des soldes de congés excédentaires mis en œuvre au cours du présent exercice. Elle est également attribuable à une diminution du passif des comptes créditeurs et des charges à payer en raison du calendrier des recouvrements de salaires avec d'autres ministères, des paiements aux fournisseurs et de la dernière paie de l'exercice.

Le total des actifs financiers de 3,4 millions de dollars est constitué de montants dus par le Trésor. Il s'agit des montants qui peuvent être déboursés sans frais supplémentaires pour les autorisations de la Commission, et des comptes débiteurs. La diminution de 282 000 \$ est le résultat de différences temporelles dans les comptes créditeurs et les charges à payer, comme indiqué ci-dessus, et de divers autres ajustements mineurs dans les comptes comprenant des actifs financiers.

Le total des actifs non financiers de 1,9 million de dollars se compose principalement d'immobilisations corporelles. L'augmentation de 456 000 \$ est principalement attribuable au développement du système de gestion des cas et des modules d'équité salariale, compensée par l'amortissement annuel.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2021-2022 sont fournis dans [l'état des résultats prospectif et les notes 2021-2022 de la Commission](#).^{xi}

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

Administratrice générale : 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.

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.

	Mobilisation et promotion des intérêts		Plaintes		Conformité proactive		
Cadre ministériel des résultats	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 gestion complétés par les organisations de juridiction fédérale dans les délais négociés	Services internes
	Les personnes au Canada sont informées de leurs droits et 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 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	Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts publics et privés	Taux de règlement par médiation			
Répertoire des	Programme de promotion		Programme de protection		Programme d'audit		

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](#)^{xviii}.

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/rapport sur les achats écologiques
- ▶ Renseignements sur les programmes de paiement de transfert
- ▶ Analyse comparative entre les sexes Plus
- ▶ Réponse aux commissions parlementaires et aux audits externes
- ▶ Initiatives horizontales
- ▶ Financement pluriannuel immédiat
- ▶ Programme de développement durable à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable des Nations Unies

Dépenses fiscales fédérales

Le système fiscal peut être utilisé pour atteindre des objectifs de politique publique par l'application de mesures spéciales comme des taux d'imposition faibles, des exonérations, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances du Canada publie chaque année des estimations et des projections des coûts de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xix}. Ce rapport fournit également des renseignements de base détaillés sur les dépenses fiscales, notamment des descriptions, des objectifs, des informations historiques et des références à des programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi que des évaluations et l'ACS Plus des dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

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

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

Site Web : www.chrc-ccdp.gc.ca

Annexe : définitions

crédit (*appropriation*)

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

dépenses budgétaires dépenses (*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 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.

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.

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.

cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

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

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.

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.

équivalent temps plein temps (*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.

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

Approche analytique qui sert à élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives sensibles et inclusives, et à comprendre la façon dont les facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique, la géographie, la culture et les handicaps peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes du gouvernement et leur utilisation.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 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.

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 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 États financiers, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/etats-financiers-2021-2022>
- ^{xi} État des résultats prospectif et notes 2021-2022, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/plan-ministeriel-2021-2022>
- ^{xii} Loi canadienne sur les droits de la personne, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- ^{xiii} Loi sur l'équité en matière d'emploi, <https://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/index.html>
- ^{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/index.html>
- ^{xvii} Raison d'être, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/au-sujet-de-la-commission>
- ^{xviii} InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ^{xix} Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>