

Commission canadienne des droits
de la personne
Rapport sur les résultats ministériels
2022–2023

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

Table des matières

De la part de la présidente intérimaire	1
Aperçu des résultats	4
Résultats : ce que nous avons accompli	7
Responsabilités essentielles	7
Dépenses et ressources humaines	28
Dépenses	28
Ressources humaines	30
Dépenses par crédit voté	31
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	31
États financiers et faits saillants des états financiers.....	31
Renseignements ministériels.....	32
Profil organisationnel	33
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons	33
Contexte opérationnel	34
Cadre de présentation de rapports	35
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes	35
Tableaux de renseignements supplémentaires	35
Dépenses fiscales fédérales.....	35
Coordonnées de l’organisation	36
Annexe – Définitions	37
Notes en fin d’ouvrage.....	41

De la part de la présidente intérimaire



Après 45 ans de service en tant qu’institution nationale des droits de la personne du Canada et de respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne, nous nous sommes à nouveau consacrés, l’année dernière, à l’élaboration de l’agenda des droits de la personne et à servir de voix nationale pour les droits de la personne au Canada. Au cours de l’année 2022–2023, la Commission canadienne des droits de la personne s’est plus que jamais consacrée à la promotion et à la protection des droits de la personne, ainsi qu’à la sensibilisation du public et à la compréhension par le Parlement des obstacles systémiques et spécifiques à l’égalité auxquels sont confrontées les personnes au Canada.

Ces dernières années, la Commission a évolué pour soutenir le travail ciblé sur les droits de la personne de la défenseure fédérale du logement, du nouveau commissaire à l’accessibilité et de la commissaire à l’équité salariale dans l’exercice de leurs mandats respectifs.

Ensemble, nous nous sommes exprimés sur des questions allant de la lutte contre la haine et l’intolérance à l’appel à l’action sur la réconciliation, l’islamophobie, l’antisémitisme, l’accessibilité, l’égalité entre les sexes, l’homophobie et la transphobie, les droits économiques, sociaux et culturels, et le racisme systémique au Canada, sous toutes ses formes.

Nous avons réaffirmé, tant en interne qu’en public, notre propre engagement organisationnel en faveur d’un changement axé sur la lutte contre le racisme dans tout ce que nous faisons. Nous sommes restés vigilants quant au suivi des progrès réalisés dans le cadre de notre [Plan d’action de lutte contre le racisme](#)¹. Ce plan a déclenché un ensemble permanent de mesures qui transforment la manière dont nous traitons notre personnel et la manière dont nous servons les personnes au Canada. Notre rapport d’étape 2023 est en voie de rédaction, sous la direction d’une nouvelle directrice nommée cette année, qui supervise nos travaux en matière d’inclusion, de diversité, d’équité, d’accessibilité et de lutte contre le racisme. Elle relève directement de notre directeur exécutif et de moi-même, car son travail couvre l’ensemble de la Commission et constitue une priorité permanente de l’organisation.

L’année dernière, nous avons adopté une stratégie intégrée de collecte de données axée sur des données démographiques désagrégées, ce qui constitue un exemple d’étape importante dans notre travail de lutte contre le racisme. Comme nous l’avons entendu directement de la part de divers intervenants de notre réseau pour la promotion de l’égalité raciale, l’amélioration de notre collecte de données désagrégées nous permettra de mieux comprendre et de mieux servir la clientèle diversifiée de personnes qui utilisent notre processus de plainte pour demander justice.

Cette stratégie de données contribue aux efforts que nous déployons actuellement pour moderniser notre processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne. Notre objectif est de mettre en place un processus plus simple, plus efficace, exempt de préjugés et durable pour la réception et le règlement des plaintes en matière de discrimination, de façon à mieux répondre aux besoins des personnes que nous servons.

La Commission s'est engagée à identifier, supprimer et prévenir les obstacles pour chaque personne au Canada, y compris son personnel, ses clients, ses intervenants et tous les détenteurs de droits. Dans le cadre de son engagement permanent à être une organisation accessible et inclusive, la Commission a lancé en 2022–2023 son plan d'accessibilité. Guidés par le principe clé « Rien sans nous », il était primordial que nous consultations les personnes d'une manière significative, accessible et inclusive. À ce titre, nous avons veillé à ce que nos consultations sur l'ébauche du plan soient inclusives et accessibles. Nous avons offert la possibilité de participer virtuellement ou par écrit afin de faciliter la participation des personnes situées dans des régions géographiques différentes et de celles qui ne disposent pas d'un accès efficace à l'Internet. Nous avons veillé à consulter notre personnel à l'interne, ainsi que divers intervenants et des personnes ayant une expérience vécue à l'externe. Nous avons procédé à quatre examens externes, ainsi qu'à des consultations externes avec des personnes en situation de handicap et des organisations œuvrant pour les personnes en situation de handicap. Nous avons également invité les membres de notre Réseau pour la promotion de l'égalité raciale à revoir notre plan afin de garantir une perspective intersectionnelle. Tous ces précieux commentaires ont permis d'élaborer la première version de notre plan d'accessibilité organisationnel. Dans la mesure du possible, nous prendrons des mesures immédiates pour supprimer les obstacles d'ici le 31 décembre 2023.

En plus de tout cela, alors que le bilan du Canada en matière de droits de la personne sera bientôt publié, nous avons finalisé et soumis notre contribution écrite à l'Examen périodique universel de 2023. Nous demandons au Canada d'améliorer les conditions de vie des personnes privées de liberté, y compris celles qui vivent dans des conditions de logement restrictives comme les prisons, les institutions et les établissements de soins de longue durée.

Dans le cadre de nos travaux en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons publié une vérification sectorielle sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur des communications. Nous avons également lancé une vérification sur l'emploi des personnes racisées dans le secteur des transports terrestres.

Nous avons accueilli le premier commissaire à l'accessibilité du Canada qui, soutenu par une unité dédiée à l'accessibilité, a commencé à mener des inspections sur l'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Nous avons aussi accueilli la nouvelle commissaire à l'équité salariale qui, supportée par une unité dédiée à l'équité salariale, a conçu et mis en œuvre plusieurs outils pédagogiques se rapportant à la Loi sur l'équité salariale, afin d'aider les employeurs et les employés fédéraux à comprendre leurs obligations en vertu de cette loi fédérale.

De plus, en coordination avec le Bureau du défenseur fédéral du logement, nous élaborons un cadre commun pour le suivi des progrès réalisés par le Canada en vue de concrétiser le droit à un logement convenable pour les personnes en situation de handicap, comme le prévoit la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

Parmi ces nombreuses et nouvelles responsabilités en constante évolution, la Commission continue de travailler à la prévention de la discrimination en appliquant la Loi canadienne sur les droits de la personne. 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 informations sur leurs droits. Nous représentons également l'intérêt public en intervenant devant le Tribunal canadien

des droits de la personne dans des affaires qui soulèvent des questions nouvelles ou systémiques en matière de droits de la personne. Bon nombre de ces affaires concernent des plaignants en situation de vulnérabilité.

Ce ne sont là que quelques-unes des nombreuses activités menées par la Commission l'année dernière. Je vous invite à lire attentivement ce rapport pour mieux comprendre l'ampleur et le volume du travail accompli chaque jour par l'équipe, petite et très talentueuse, que je suis fière de diriger.

Cordialement,

Charlotte-Anne Malischewski

Présidente intérimaire

Aperçu des résultats

La Commission est la voix nationale de l'égalité et de la promotion et de la protection des droits de la personne au Canada. En 2022–2023, la Commission a continué de défendre les droits de la personne partout au Canada par l'entremise de son travail de mobilisation et de promotion des intérêts. En utilisant nos différents canaux et plateformes publics, nous avons contribué à la conversation nationale sur des questions clés en matière de droits de la personne, notamment : les questions de racisme systémique, les mesures de lutte contre le racisme, les obstacles à l'accessibilité, notre responsabilité collective en matière de réconciliation, la violence à l'endroit des personnes itinérantes, la coercition et la violence sexuelle dans les prisons fédérales, et la nécessité d'un changement dans les forces armées du Canada. Pour marquer le 45^e anniversaire de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission a compilé 45 appels à l'inclusion qui mettent en lumière 45 enjeux liés aux droits de la personne au Canada, ainsi que les mesures concrètes nécessaires pour les résoudre.

Afin de poursuivre notre travail en tant que mécanisme de suivi national de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, nous avons organisé une série de cercles d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap, en mettant l'accent sur le croisement entre les droits des personnes en situation de handicap et le droit fondamental à un logement adéquat. Nous avons également rencontré le rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones pour discuter de questions essentielles en matière de droits de la personne, notamment le droit à un logement convenable.

La Commission s'efforce de prévenir la discrimination en appliquant la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes à répondre à leurs préoccupations en matière de droits de la personne ou à obtenir de l'information sur leurs droits. Dans de nombreux cas, la Commission aide les personnes à résoudre leurs problèmes rapidement et de manière informelle, ou à trouver la procédure appropriée pour résoudre leurs problèmes. En 2022–2023, la Commission a continué d'honorer son engagement pour ce qui est de fournir un processus plus simple, plus efficace et plus convivial pour le traitement des plaintes en matière de droits de la personne. Nous avons continué d'apporter des modifications à l'ensemble du système afin d'améliorer l'accès à la justice et de respecter nos engagements en matière de services. Nous avons mis à jour nos règles relatives aux plaintes en matière de droits de la personne afin d'y inclure de nouvelles dispositions concernant l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles. Nous avons lancé un formulaire élargi de plainte pour les droits de la personne en adoptant un modèle qui aide les plaignants à raconter leur histoire. La Commission investit activement dans les technologies de l'information afin de renforcer ses capacités et d'améliorer la prestation de services aux clients. L'année dernière, nous avons communiqué sans relâche à notre clientèle les diverses mesures prises et celles que nous continuons de prendre pour améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour les personnes autochtones, noires et autres personnes racisées.

Au cours de la dernière année, nous avons également continué à représenter l'intérêt public en intervenant devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans des affaires qui soulèvent des questions nouvelles ou systémiques en matière de droits de la personne. Bon nombre de ces affaires concernaient des plaignants en situation de vulnérabilité. Nous avons appliqué des critères d'intérêt public pour déterminer notre niveau de participation. Nous avons notamment cherché à savoir si ce litige contribuerait à développer la jurisprudence en matière de lutte contre le racisme au niveau fédéral.

Dans le cadre de notre Direction générale de la conformité proactive, en 2022-23, nous avons continué d'administrer et d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi et d'appuyer le commissaire à l'accessibilité et la commissaire à l'équité salariale dans l'exécution de leurs mandats d'administrer et d'appliquer la Loi sur l'accessibilité du Canada et la Loi sur l'équité salariale, respectivement. Pour ce faire, nous avons continué de fournir des conseils et des services aux organisations tenues de se conformer à ces lois.

Pour promouvoir le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons publié le Rapport de vérification sectorielle sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications et lancé une vérification horizontale du secteur des transports terrestres sur l'emploi des personnes racisées. La Commission a publié des rapports de vérification individuels portant sur les personnes racisées occupant des postes de direction et de niveau exécutif dans le secteur public, pour les ministères et organismes sélectionnés. Nous avons également poursuivi notre projet pilote de nouvelles vérifications fondées sur les exigences auprès de plus de 200 employeurs du secteur privé.

Avec l'arrivée du commissaire à l'accessibilité, et dans le but de soutenir la formation des inspecteurs et la cohérence dans l'exécution du travail d'inspection, l'Unité de l'accessibilité a entrepris l'élaboration d'un programme de conformité et d'application. Il s'agissait notamment d'élaborer des procédures opérationnelles normalisées, ainsi que des outils et des modèles pour les inspecteurs. Pour mieux soutenir les entités réglementées, l'Unité de l'accessibilité a également conçu des outils d'auto-évaluation. Le nouveau Service d'inspection de la conformité et de l'application, créé depuis peu, a commencé à inspecter les plans d'accessibilité et les processus de rétroaction.

L'Unité de l'équité salariale a également mis en ligne des outils et des publications supplémentaires pour aider les intervenants dans le domaine de l'équité salariale à mieux comprendre et à respecter leurs obligations. Par exemple, le Portail sur l'équité salariale est une plateforme qui permet aux parties d'introduire des demandes auprès de la commissaire à l'équité salariale et d'échanger des documents. Quant à elle, la Trousse d'outils en matière d'équité salariale décrit un processus simple, fonctionnel et systématique permettant aux petits et moyens employeurs de créer des plans d'équité salariale significatifs et efficaces.

Enfin, nous avons continué à fournir des services administratifs à la première défenseure fédérale du logement au Canada. La défenseure fédérale du logement a soumis et déposé son premier rapport annuel qui met en lumière le droit fondamental à un logement adéquat, ainsi qu'une série de

recommandations au ministre responsable du logement. Ces recommandations portent sur la révision de la Stratégie nationale du logement et la réorientation des efforts vers la satisfaction des besoins des groupes défavorisés et non logés ou logés de manière précaire. Nous avons également soutenu sa visite en Colombie-Britannique et au Québec, où elle a rencontré des acteurs clés et entendu les défis auxquels sont confrontées les personnes non logées ou logées de manière précaire. Nous avons contribué à soutenir ses visites prévues au Nunavut et au Nunatsiavut, où elle a entendu parler de première main des problèmes systémiques de logement dans le Nord, en particulier pour les communautés inuites. Le 23 septembre 2022, la défenseure a demandé officiellement au Conseil national du logement de mettre sur pied un comité d'examen des répercussions sur les droits de la personne de l'investissement des entreprises dans le logement locatif, également connu sous le nom de « financiarisation ». Le 23 février 2023, la défenseure a lancé un examen officiel des campements au Canada, qui sont devenus une crise des droits de la personne à travers les villes du pays.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints de la Commission, consultez la section « [Résultats : ce que nous avons accompli](#) » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Mobilisation et promotion des intérêts

Description

Offrir une voix nationale crédible pour l'égalité au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne; en 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 des droits de la personne du Canada, la Commission est une source fiable d'expertise en matière de droits de la personne. En 2022–2023, la Commission a continué à façonner le programme des droits de la personne et à offrir une voix nationale pour les droits de la personne au Canada.

Voici quelques points saillants de notre travail de mobilisation et de promotion des intérêts en 2022-2023 :

- La présidente et la présidente par intérim ont participé à 67 réunions et événements. Bon nombre de ces événements, dont la convocation du Réseau pour l'égalité raciale, ont permis d'établir de nouvelles relations et de poursuivre la mobilisation d'intervenants avec lesquels la Commission n'était pas associée auparavant.
- Nous avons mené des campagnes de sensibilisation et de compréhension des obstacles à l'égalité et à l'accès à la justice auxquels sont confrontées les personnes en situation de vulnérabilité. Dans le cadre de plus de 30 déclarations publiques, 12 communiqués et près de 100 entrevues et demandes des médias, nous nous sommes exprimés sur des questions telles que la lutte contre la haine et l'intolérance, le racisme systémique au Canada, la réconciliation, l'islamophobie, l'accessibilité, l'aide médicale à mourir et les droits économiques, sociaux et culturels.
- Nous avons également publié notre première politique provisoire sur la rémunération des intervenants, qui met en œuvre les lignes directrices sur les paiements à titre gracieux dans le contexte de la Commission, afin que les intervenants et les détenteurs de droits qui collaborent avec la Commission soient rémunérés de manière équitable.
- Nous avons finalisé et soumis la contribution écrite de la Commission à l'Examen périodique universel de 2023, en mettant l'accent sur les personnes privées de liberté, notamment celles qui sont placées dans des formes restreintes de logement comme les prisons, les institutions et les

établissements de soins de longue durée. Nous avons réclamé la ratification, par le Canada, du protocole facultatif des Nations Unies à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

- L'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) nous a une nouvelle fois accordé le statut A, ce qui dénote une conformité totale avec les Principes de Paris.

Commissaire à l'accessibilité

- Nous avons accueilli le premier commissaire à l'accessibilité en 2022-23.
- Dans le cadre de son mandat visant à promouvoir la conformité à la Loi canadienne sur l'accessibilité et aux Règlements canadiens sur l'accessibilité, le commissaire à l'accessibilité, soutenu par l'Unité de l'accessibilité de la Commission, a élaboré une stratégie d'engagement. L'Unité de l'accessibilité a soutenu plus de 50 réunions, événements et occasions de nous exprimer.

Commissaire à l'équité salariale

- La commissaire à l'équité salariale a présenté son premier rapport annuel au Parlement, fournissant des détails sur son travail à la tête de l'Unité de l'équité salariale de la Commission dans l'application de la Loi sur l'équité salariale.
- Dans le cadre de son mandat d'éducation et d'information des employeurs, des employés et des agents négociateurs sur leurs droits et obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale, la commissaire à l'équité salariale a organisé une assemblée publique et prononcé des discours lors de cinq événements pour parler de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et de l'état de l'avancement de l'équité salariale au Canada. Conformément à son mandat, elle a également participé à six activités avec des homologues provinciaux et internationaux.
- L'Unité de l'équité salariale a continué de guider et d'informer les partenaires des milieux de travail sur leurs droits et responsabilités en vertu de la Loi, ce qui a impliqué l'élaboration de produits éducatifs et promotionnels, des discussions avec nos partenaires et la mise en place d'un centre de connaissances pour toutes les demandes de renseignements sur l'équité salariale à l'échelle fédérale.

Défenseure fédérale du logement

- Nous avons élaboré un cadre commun pour suivre les progrès du Canada dans la réalisation du droit à un logement convenable pour les personnes en situation de handicap, en coordination avec le Bureau du défenseur fédéral du logement (BDFL). Nous avons également organisé une série de cercles d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap, en mettant l'accent sur le croisement entre les droits des personnes en situation de handicap et le droit humain à un logement adéquat.

- Le BDFL a présenté son premier rapport annuel au Parlement et celui-ci souligne les résultats de la première année d'utilisation de l'outil de soumission en ligne, qui permet à la défenseure fédérale du logement d'entrer directement en contact avec des personnes à travers le Canada (plus de détails à la rubrique Innovation). Le BDFL a également diffusé des fiches d'information sur la manière d'améliorer la Stratégie nationale sur le logement et des résultats de recherche sur la financiarisation du logement et sur les campements de personnes en situation d'itinérance au Canada.
- Depuis le lancement de l'outil d'observations en ligne, en mai 2022, plus de 220 personnes faisant face à un logement inadéquat ou à l'itinérance ont fait part de leur situation à la défenseure. De plus, 36 organisations ont partagé leurs expériences et observations (plus de détails à la rubrique Innovation).
- Le 23 septembre 2022, la défenseure a présenté une demande officielle au Conseil national du logement pour qu'il mette en place une commission d'examen portant sur les conséquences sur les droits de la personne de la financiarisation des logements locatifs construits à cet effet. C'est la première fois que la défenseure renvoie une question systémique de logement au Conseil national du logement pour un examen plus approfondi par une commission d'examen.
- Le 23 février 2023, la défenseure a lancé un examen officiel sur les campements au Canada, qui sont devenus une crise des droits de la personne dans les villes de tout le pays.
- La défenseure a tenu plus de 200 réunions d'engagement avec des responsables à tous les niveaux du gouvernement, des universitaires, des organisations de la société civile, des fournisseurs de logements sans but lucratif, des entités financières, des organisations autochtones et des personnes ayant une expérience vécue des besoins en habitations et en situation d'itinérance.
- La défenseure a continué de promouvoir son mandat et de rencontrer des intervenants clés et des personnes ayant une expérience vécue, en personne et en ligne, y compris les organisations autochtones nationales.
- Elle a continué de collaborer avec des réseaux nationaux clés et a rencontré des personnes ayant une expérience vécue en matière de logement et de l'itinérance : à Saint-Jérôme et Montréal (Québec); à Victoria, à Prince George et à Vancouver (Colombie-Britannique); ainsi qu'au Nunavut et au Nunatsiavut, en partenariat avec Nunatsiavut Kavamanga et Nunavut Tunngavik, afin d'en apprendre davantage sur les problèmes systémiques de logement dans le Nord, en particulier dans le cas des communautés inuites. Un rapport de voyage devrait être publié à l'automne 2023.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Dans le cadre de toutes ses activités de promotion des intérêts réalisées en 2022–2023, la Commission a continué de tenir compte de la façon dont les formes multiples et

intersectionnelles de discrimination affectent les expériences vécues des personnes au Canada. Cela inclut notamment nos recherches sur le droit au logement des femmes, des personnes bispirituelles et des personnes de diverses identités de genre.

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

Nous avons continué d'explorer l'utilisation des objectifs de développement durable (ODD) pour suivre 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 ses rapports aux Nations Unies, la Commission a affirmé son soutien aux ODD et à leur mise en œuvre au Canada.

Nous continuons de contribuer à l'atteinte de l'objectif 16 des ODD, et plus particulièrement l'objectif 16. A, qui vise à garantir l'existence d'institutions nationales indépendantes de défense des droits de la personne, conformément aux Principes de Paris. Comme il est indiqué ci-dessus, et depuis 1999, l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme a accordé à la Commission le statut A, ce qui signifie qu'elle respecte pleinement les principes de Paris. La Commission a récemment été réaccréditée en 2023, et elle conserve le statut A.

Innovation

La Commission a continué à maximiser son utilisation de la technologie disponible pour rencontrer et engager les intervenants sur diverses questions relatives aux droits de la personne, y compris l'utilisation d'événements virtuels pour rassembler des publics à travers le Canada. Cela nous a permis d'atteindre un public plus large que celui qui aurait pu être atteint en présentiel. Nous avons également tiré parti de la technologie pour lancer un outil d'observations en ligne qui permet au public de soulever des problèmes systémiques de logement en vue de leur évaluation et de leur examen par le BDFL. Depuis le lancement de l'outil en mai 2022, nous avons reçu plus de 290 soumissions. En février 2023, la défenseure fédérale du logement a lancé un examen officiel des campements au Canada afin de s'attaquer à cette grave crise des droits de la personne qui sévit dans les villes à travers le pays. Nous avons reçu plus de 200 contributions uniquement sur les campements par l'intermédiaire d'un portail en ligne dédié spécifiquement à cet examen.

Principaux risques

L'incertitude qui entoure le financement du Bureau du défenseur fédéral du logement pèse sur les ressources de la Commission et crée un environnement où la planification à long terme devient difficile.

Résultats atteints

Le tableau ci-dessous montre, pour nos activités de mobilisation et de promotion des intérêts, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022–2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022–2023
Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	31 mars 2023	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 millions	31 mars 2023	2,4 millions	2,2 millions	2,3 millions

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
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 ¹ des contrôles judiciaires	70 %	31 mars 2023	92 %	86 %	90 %

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous montre, pour notre travail relatif à la mobilisation et la promotion des intérêts, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
6 828 037	7 113 686	8 027 182	6 793 072	-320 614

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

¹ Le taux de réussite des contrôles judiciaires des décisions de la Commission est égal au nombre total de cas où la décision de la Commission n'a pas été annulée par les tribunaux fédéraux, par rapport au nombre total de contrôles judiciaires.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022–2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022–2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022–2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022–2023
38	39	1

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

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

Plaintes en matière de droits de la personne

Notre objectif est de mettre en place un processus de plainte en matière de droits de la personne plus simple, plus efficace et plus durable, qui réponde mieux aux besoins des personnes que nous servons. Nous avons continué de moderniser notre processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne dans le cadre de nos efforts visant à respecter nos engagements en matière de services et à améliorer notre modèle de prestation de services.

Voici quelques points saillants de notre travail en matière de plaintes relatives aux droits de la personne en 2022–2023 :

- Nous avons amélioré nos rapports statistiques et l'identification des tendances, ce qui permet une gestion stratégique des dossiers relatifs aux droits de la personne.
- Nous avons adopté une stratégie intégrée de collecte de données axée sur des données démographiques désagrégées, conformément à un engagement clé de notre Plan d'action de lutte contre le racisme. L'intégration de ce sondage démographique à notre formulaire de plainte en ligne nous permettra de mieux comprendre et de mieux servir la population diversifiée de personnes qui utilisent notre processus de plainte en matière de droits de la personne pour demander justice.

La Commission a mis l'accent sur le renforcement de l'infrastructure de gestion des plaintes en matière de droits de la personne :

- Nous avons publié nos règles relatives aux plaintes en matière de droits de la personne, mises à jour et plus inclusives, ainsi qu'une section actualisée et illustrée de notre site Web qui guide le lecteur pas à pas dans le cadre de notre processus de dépôt d'une plainte en matière de droits de la personne.
- En novembre 2022, nous avons lancé une version élargie de notre formulaire de plainte en ligne en matière de droits de la personne, après des tests approfondis auprès des utilisateurs. Nous y avons adopté un modèle de cheminement qui permet aux plaignants de nous raconter plus facilement ce qui leur est arrivé et de les guider à travers les différents formulaires

HTML. Ces formulaires en ligne sont entièrement accessibles et remplaceront les versions Word qui se trouvaient sur notre site Web. Les parties ont ainsi la possibilité de soumettre le formulaire HTML en ligne ou de remplir et d'envoyer par courriel la version PDF des formulaires, ce qui permet à la Commission de s'aligner sur les autres services publics en ligne. Les tests auprès des utilisateurs se poursuivent avec l'essai du formulaire élargi de plainte en ligne en matière de droits de la personne, ainsi que d'autres formulaires. Nous sollicitons de manière proactive la rétroaction des intervenants sur les changements.

- Nous sommes passés à un modèle de médiation évaluative pour obtenir des avantages significatifs pour toutes les parties impliquées et pour augmenter la capacité de la médiation à aider les parties à régler leurs différends, ce qui est d'une importance primordiale. Les changements les plus marquants sont les suivants :
 - proposer la médiation uniquement après l'échange complet de tous les formulaires nécessaires afin de mettre les plaignants sur un pied d'égalité en veillant à ce qu'ils disposent des renseignements nécessaires pour évaluer le caractère raisonnable de toute offre faite lors de la médiation, tout en permettant aux mis-en-cause de se préparer à la médiation, ayant déjà évalué les mérites de leur défense;
 - proposer des médiations d'une demi-journée au lieu d'une journée entière, afin d'augmenter le nombre total de médiations que nous pouvons offrir;
 - introduire un nouveau modèle centralisé de programmation des médiations qui garantit la prise de rendez-vous en temps voulu tout en réduisant le fardeau administratif sur notre personnel.
- Nous avons eu davantage recours à la conciliation pour améliorer le modèle de prestation de services et réduire le volume de plaintes relatives aux droits de la personne transmises au Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal), ce qui permet de trouver des solutions plus tôt dans le cadre du processus. Parmi les autres gains d'efficacité réalisés grâce à ces changements, citons la réduction de la nécessité de mener des enquêtes à forte intensité de ressources sur les plaintes qui justifient en fin de compte un examen plus approfondi par le Tribunal, ainsi que la réduction du volume des plaintes renvoyées devant le Tribunal lorsqu'un règlement peut être obtenu plus rapidement.
- Nous avons examiné nos procédures au stade de la réception dans le but de réduire notre délai de réponse et de traiter plus rapidement les plaintes en matière de droits de la personne. En améliorant nos processus d'évaluation pour les rendre plus efficaces et plus efficaces, tout en restant ancrés dans notre rôle d'examen, nous sommes parvenus à réduire considérablement les délais d'évaluation. Ces améliorations comprennent des outils et des processus d'évaluation nouveaux ou mis à jour, tels que le processus simplifié, le processus de renvoi et l'utilisation élargie de l'article 49 :

- La nomination de nouveaux décideurs au sein de la Commission a permis de relancer le processus simplifié et de traiter entre 200 et 300 anciens dossiers de notre inventaire.

Pour maximiser l'impact de la Commission devant le Tribunal :

- Nous avons présenté des observations écrites au Tribunal et participé à des motions et à des audiences complètes, dont un grand nombre concernant des plaignants en situation de vulnérabilité. À la fin de 2022–2023, la Commission participait à 339 plaintes devant le Tribunal, dont 161 sur la base d'une pleine participation. Sur les 161 cas, 88 concernaient des plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur un ou plusieurs motifs de race, de couleur et d'origine nationale ou ethnique. Pour décider de notre niveau de participation, nous avons appliqué des critères d'intérêt public, notamment la question de savoir si le litige contribuera à développer la jurisprudence en matière de lutte contre le racisme au niveau fédéral.

Plaintes en matière d'accessibilité

- En 2022–2023, l'unité d'accessibilité a continué à développer le processus de traitement des plaintes en matière d'accessibilité.
- Cette unité a également continué à développer des procédures administratives pour le transfert de ces plaintes dans le cadre de l'approche « sans fausse route », afin que les personnes qui ont besoin de soutien trouvent les solutions dont elles ont besoin et que le fardeau et la confusion pour les plaignants soient réduits au minimum.
- De plus, les ressources développées pour renforcer ce processus de plainte comprennent des normes de service et un outil opérationnel pour recevoir et faire le suivi des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Plaintes en matière d'équité salariale

- En 2022-23, la commissaire à l'équité salariale a reçu quatre demandes et deux plaintes relatives à divers articles de la Loi sur l'équité salariale.
- L'Unité de l'équité salariale a reçu 390 demandes d'information sur la Loi sur l'équité salariale et les mécanismes de recours disponibles. De ce nombre, l'Unité a aidé 26 parties différentes en milieu de travail à trouver une solution rapide.

Innovation

La Commission investit activement dans les technologies de l'information afin de renforcer ses capacités et d'améliorer la prestation de services aux clients. Il s'agit notamment de moderniser l'infrastructure et d'automatiser certains processus opérationnels, ce qui permet

d'améliorer l'accès à la justice. Un élément clé de l'investissement aura lieu entre 2023 et 2026, soit le remplacement du système de gestion des plaintes en matière de droits de la personne, connu sous le nom d'Horizon et la création de nouveaux systèmes de gestion des plaintes relatives à l'accessibilité et à l'équité salariale, respectivement.

Au cours de l'année écoulée, la Commission a poursuivi la mise à l'essai d'un certain nombre de stratégies et d'outils nouveaux et innovants afin de garantir que les utilisateurs de la procédure de plainte en matière de droits de la personne de la Commission bénéficient de l'accès à la justice le plus simple, le plus efficace et le plus durable qui soit. Voici quelques exemples d'innovation :

- Tests approfondis auprès des utilisateurs avant le lancement des versions HTML de notre processus de plainte en matière de droits de la personne. Ces formulaires en ligne sont entièrement accessibles et remplaceront les versions Word qui se trouvaient sur notre site Web. Les parties ont ainsi la possibilité de soumettre le formulaire HTML en ligne ou de remplir et d'envoyer par courriel la version PDF des formulaires. Il permet enfin à la Commission de s'aligner sur les autres services publics en ligne.

En outre, l'Unité de l'équité salariale de la Commission a lancé le Portail de l'équité salariale à l'intention de certains utilisateurs à l'automne 2022. Il s'agit d'une plateforme qui permet aux parties de déposer des demandes et des plaintes auprès de la commissaire à l'équité salariale, d'échanger des documents avec d'autres parties et de communiquer avec un agent de l'équité salariale au sujet de leurs dossiers.

Principaux risques

Si nous constatons les premiers effets positifs de nos diverses innovations sur les délais de traitement des plaintes en matière de droits de la personne, il n'en reste pas moins que, faute d'effectifs suffisants, la Commission pourrait ne pas être en mesure de maintenir ses récents succès en matière de satisfaction des divers besoins de la population du Canada. La pression supplémentaire exercée sur le personnel pour qu'il maintienne les niveaux de fonctionnement avec des effectifs insuffisants pourrait entraîner des problèmes de rétention du personnel, avec pour conséquence un risque supplémentaire de lacunes en ce qui concerne le service à la clientèle.

En outre, nos contraintes en matière de ressources ont eu un impact considérable sur notre capacité de concevoir et de mettre en œuvre des services numériques modernes en temps voulu pour l'ensemble de nos mandats, par exemple en fournissant des outils numériques à l'appui de notre processus de traitement des plaintes. Pour atténuer ces risques, la Commission continuera de procéder aux ajustements nécessaires et d'explorer et mettre à l'essai de nouvelles approches pour nos processus.

Résultats atteints

Le tableau ci-dessous montre, pour notre travail relatif aux plaintes, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022–2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022–2023
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 %	31 mars 2023	94 %	89 %	90 %
Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé	Taux de règlement par la médiation	55 %	31 mars 2023	64 %	65 %	63 %

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous montre, pour notre travail relatif aux plaintes, les dépenses budgétaires de 2022–2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022–2023	Dépenses prévues 2022–2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022–2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022–2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022–2023
11 278 054	11 749 869	13 051 198	12 113 006	363 137

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

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022–2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022–2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022–2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022–2023
87	94	7

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

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 2022-23, en plus du personnel qui appuie le mandat relatif à l'équité en matière d'emploi, le personnel de la Commission qui appuie le commissaire à l'accessibilité (Unité de l'accessibilité) et la commissaire à l'équité salariale (Unité de l'équité salariale) dans l'exécution de leurs mandats a continué d'intégrer les fonctions organisationnelles afin d'assurer des régimes de conformité proactive durables et efficaces.

Voici quelques points saillants de notre travail de conformité proactive en 2022–2023 :

Équité en matière d'emploi

- Nous avons continué d'effectuer des vérifications des programmes d'équité en matière d'emploi des employeurs sous réglementation fédérale. Dans le cadre de notre approche conventionnelle de vérification de l'équité en matière d'emploi basée sur les employeurs, nous avons terminé les quatre vérifications en cours et entrepris neuf nouvelles vérifications à l'automne 2022. Dans le cadre de notre approche horizontale d'équité en matière d'emploi fondée sur les enjeux :
 - nous avons publié la vérification horizontale sectorielle sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications;
 - nous avons publié des rapports individuels de la vérification portant sur les personnes racisées occupant des postes de direction et de niveaux exécutifs dans certains ministères et organismes du secteur public;
 - nous avons entamé une vérification sur l'emploi des personnes racisées dans le secteur des transports terrestres.
- Nous avons continué de procéder à des vérifications éclair auprès de plus de 200 employeurs du secteur privé.

Commissaire à l'accessibilité

- Sous la direction du commissaire à l'accessibilité, l'Unité d'accessibilité a élaboré un programme de conformité et d'application, comprenant : une directive sur la conformité et

l'application, un plan de contrôle de la conformité, une stratégie d'inspection basée sur le risque, un instrument de politique de délégation de pouvoirs, des outils d'évaluation de la conformité, des procédures opérationnelles normalisées pour les inspecteurs, une base de données d'inspection et des outils d'auto-évaluation de la conformité pour les entités réglementées.

- Nous avons commencé à effectuer des inspections, et environ 130 entités réglementées ont informé le commissaire qu'elles avaient publié leur plan d'accessibilité et leurs processus de rétroaction. Au total, 21 autres inspections ont porté sur les plans d'accessibilité et les processus de rétroaction. Nous avons également commencé à mener des évaluations approfondies et à synthétiser les observations afin d'élaborer des rapports, des ressources et des outils.
- Nous avons continué à travailler avec des partenaires tels que l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Normes d'accessibilité Canada et les nombreux autres organismes publics, privés et à but non lucratif qui se sont engagés à bâtir un Canada sans obstacle.
- Nous avons continué à promouvoir la conformité et à encourager les organisations à prendre des mesures proactives pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité par l'intermédiaire du site Web de la Commission, de diverses plateformes de médias sociaux et de lettres ciblées adressées aux organismes des secteurs public et privé.

Commissaire à l'équité salariale

- Sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, l'Unité de l'équité salariale a encouragé le respect proactif de la Loi en fournissant aux intervenants en milieu de travail les outils, les conseils et les ressources dont ils ont besoin pour élaborer leur plan d'équité salariale et se conformer à la Loi sur l'équité salariale. Nous avons élaboré et lancé plusieurs outils pédagogiques, notamment : un Webinaire sur l'équité salariale qui donne un aperçu des différentes étapes de la création d'un plan d'équité salariale; une trousse d'outils pour le plan d'équité salariale pour les employeurs de petite et de moyenne taille; des notes d'information technique sur mesure fournissant des renseignements d'introduction ainsi que des réponses à des questions complexes; un cours en ligne bilingue et autoguidé qui sera terminé et disponible gratuitement d'ici l'hiver 2023; ainsi que divers documents visant à fournir une interprétation, des politiques, des orientations politiques et des lignes directrices aux parties présentes sur le lieu de travail.
- Nous avons lancé le Bulletin sur l'équité salariale afin d'informer les intervenants des dernières orientations et ressources permettant de soutenir le travail en matière d'équité salariale.

- Nous avons également réalisé un sondage auprès des intervenants afin d'identifier et de comprendre l'état de préparation en matière d'équité salariale des organisations sous réglementation fédérale et les défis auxquels elles sont confrontées dans l'ensemble du Canada.
- Nous avons continué de collaborer avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cadre de l'élaboration du régime des sanctions administratives pécuniaires (SAP) en matière d'équité salariale.

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

La totalité du mandat de la commissaire à l'équité salariale vise directement à faire progresser les objectifs de développement durable suivants des Nations Unies :

- 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 des trois mandats proactifs répondent à la cible 10.3 : « Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité de revenus [...] ».

Innovation

L'Unité d'accessibilité de la Commission a développé un portail MonAccessibilité qui permet de communiquer directement avec les employeurs à travers le Canada qui sont soumis à de nouvelles exigences en matière d'accessibilité. Comme décrit ci-dessus, le nouveau Portail sur l'équité salariale offre une fonctionnalité similaire (détails ci-dessus dans la section Plaintes).

Résultats atteints

Le tableau ci-dessous montre, pour nos activités relatives à la conformité proactive, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022–2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022–2023
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 % ²	31 mars 2023	Indisponible	Indisponible	25 % ³

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

² Pour 2022-2023, cet objectif n'inclut pas les obligations en matière d'équité salariale et d'accessibilité. La Commission prévoit entreprendre des activités de conformité auprès des employeurs à cet égard au cours des années suivantes.

³ Pour 2022-2023, l'une des vérifications horizontales du secteur public, qui représentent 67 % du nombre total des vérifications horizontales entreprises durant cet exercice, a été entreprise entre juin et août 2022. Ces plans d'action de gestion (PAG), qui prévoient généralement un délai de 12 mois pour accomplir le travail et fournir une preuve de conformité, devraient se terminer à la fin de l'été, ce qui va au-delà de la période de déclaration requise pour l'exercice. Le résultat indiqué représente les PAG terminés d'ici la fin de l'exercice.

Ce pourcentage n'inclut pas les résultats en matière d'équité salariale puisque ceux-ci seront disponibles seulement en 2025-2026. Pour ce qui est de l'accessibilité, le résultat inclut uniquement les activités entreprises en janvier 2023 et se poursuivant jusqu'à la fin de l'exercice 2022-2023.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous montre, pour nos activités relatives à la conformité proactive, les dépenses budgétaires de 2022–2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022–2023	Dépenses prévues 2022–2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022–2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022–2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022–2023
10 845 388	11 299 103	9 763 289	8 127 230	-3 171 873

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

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022–2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022–2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022–2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022–2023
70	57	-13

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

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 de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

- ▶ 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 immobiliers.

Résultats

La création de nouveaux mandats au sein de la Commission a entraîné une forte demande et une forte pression sur les services internes de la Commission.

Au cours de la dernière année, la Commission a pris des mesures pour soutenir le passage à un milieu de travail hybride en procédant à certaines mises à niveau de l'infrastructure afin d'améliorer la fiabilité du système d'accès à distance, d'améliorer la connectivité et de permettre des réunions hybrides.

La Commission a poursuivi ses travaux en vue de la conception de divers systèmes de gestion des dossiers, les cas types en matière d'équité salariale et d'accessibilité étant présentés d'ici la fin de mars 2023, et les tests étant effectués pour le nouveau module de dossiers juridiques à la fin de l'année.

Pour faire progresser la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique et au sein de la Commission, nous avons activement encouragé les initiatives et les activités d'apprentissage et de sensibilisation à la diversité, notamment par les moyens suivants :

- Fournir une formation continue et des activités d'apprentissage interne au personnel et aux personnes nommées par le gouverneur en conseil afin d'approfondir la compréhension, d'accroître la sensibilisation et les discussions sur : les préjugés

implicites, la lutte contre le racisme, le capacitisme, l'islamophobie, l'antisémitisme, le langage inclusif, les traumatismes intergénérationnels et ceux liés aux pensionnats autochtones, ainsi que le colonialisme.

- Offrir une formation et des outils spécialisés au personnel de la Commission chargée d'examiner, d'analyser et d'évaluer les plaintes pour discrimination alléguant le racisme, y compris une formation sur les micro-agressions et le capacitisme.
- Partager régulièrement avec notre personnel les recherches en cours menées par les services de la bibliothèque de la Commission, ainsi que les analyses des médias pertinentes effectuées par la Division des communications de la Commission, afin de fournir les informations les plus récentes en matière de lutte contre le racisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité, et de la documentation et autres ressources disponibles, pour améliorer les compétences du personnel et soutenir un environnement de travail diversifié et inclusif.

Favoriser la santé et la sécurité physiques et psychologiques au sein de la Commission :

- En novembre 2022, nous avons organisé des séances d'information sur les services d'aide aux employés (SAE) à l'intention de l'ensemble du personnel. Ces séances ont permis de donner un aperçu des SAE et des autres aides au bien-être mises à leur disposition, telles que Life Speak, SOS, Ombuds, la gestion informelle des conflits et l'application « pocket-wealth », accessible à tous les Canadiens.

Enfin, pour continuer à soutenir la gestion durable de la paye au sein de la Commission, nous avons organisé en décembre 2022 des séances interactives de mise à niveau pour les gestionnaires quant à la façon d'utiliser Phénix et d'approuver les feuilles de temps des employés.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

La Commission était une organisation de la phase 2 et visait à atteindre l'objectif minimal de 5 % avant la fin de 2022–2023.

La Commission a intégré les considérations autochtones dans la fonction ministérielle de planification de l'approvisionnement et elle a dépassé cet objectif pour 2022–2023. Plus de 25 % des contrats de la Commission ont été attribués à des entreprises dirigées par des Autochtones.

La Commission utilisera l'Application sur les offres à commandes et arrangements en matière d'approvisionnement (OCAMA) de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) pour consulter des données détaillées sur les offres à commandes ou les arrangements en matière d'approvisionnement existants, y compris la possibilité de filtrer les résultats pour rechercher des entreprises autochtones.

Lors de la sélection des fournisseurs, la Commission a utilisé et utilisera des marchés réservés aux services professionnels dans le cadre de la stratégie d’approvisionnement auprès des entreprises autochtones (par exemple, SAT, ProServices, SPTS, SPICT) : dans le cas des marchés réservés facultatifs, seules les entreprises autochtones qualifiées sont invitées à soumissionner et, dans le cas des marchés réservés conditionnels, toutes les entreprises qualifiées sont invitées à soumissionner.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2022–2023 ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022–2023	Dépenses prévues 2022–2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022–2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées)* 2022–2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022–2023
10 789 742	11 241 128	12 700 861	12 309 864	1 068 736

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2022–2023.

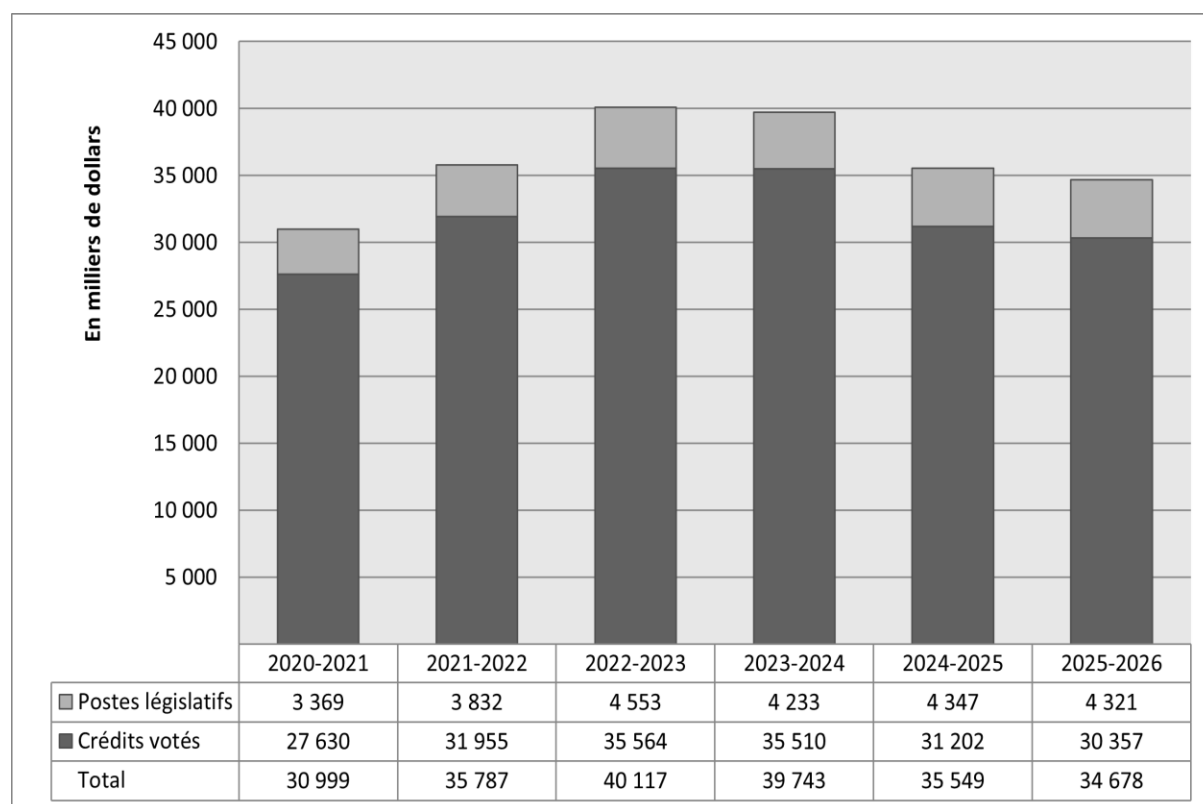
Nombre d’équivalents temps plein prévus 2022–2023	Nombre d’équivalents temps plein réels 2022–2023	Écart (nombre d’équivalents temps plein réels moins nombre d’équivalents temps plein prévus) 2022–2023
103	98	-5

Dépenses et ressources humaines

Dépenses

Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

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



L'augmentation, qui a débuté en 2019–2020 et qui s'est poursuivie jusqu'en 2022–2023, est principalement due à une augmentation du financement de trois nouveaux programmes, soit : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Le financement diminuera de nouveau à partir de 2023–2024, en fonction de la diminution 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 affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022–2023	Dépenses prévues 2022–2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022–2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022–2023
Mobilisation et promotion des intérêts	6 828 037	7 113 686	5 808 799	4 760 372	8 027 182	4 515 623	5 281 355	6 793 072
Plaintes	11 278 054	11 749 869	11 812 770	11 247 749	13 051 198	11 855 773	12 613 875	12 113 006
Conformité proactive	10 845 388	11 299 103	11 365 153	10 685 079	9 763 289	4 425 403	7 143 054	8 127 230
Total partiel	28 951 479	30 162 658	28 986 722	26 693 200	30 841 669	20 796 799	25 038 284	27 033 308
Services internes	10 789 742	11 241 128	10 755 953	8 856 618	12 700 861	10 202 360	10 748 566	12 309 864
Total	39 741 221	41 403 786	39 742 675	35 549 818	43 542 530	30 999 159	35 786 850	39 343 172

Les dépenses réelles de 39,4 millions de dollars en 2022–2023 ont augmenté de 3,6 millions de dollars par rapport aux dépenses réelles en 2021–2022 (35,8 millions de dollars). Cette augmentation est attribuable aux dépenses liées à l’augmentation des autorisations reçues pour 2022–2023 et à l’augmentation 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. Des investissements importants ont également été réalisés pour moderniser les systèmes de gestion des dossiers de la Commission et pour améliorer l’accessibilité de ses bureaux. 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 de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, alors que la diminution en 2023–24 est le résultat de la diminution du financement du Bureau du défenseur fédéral du logement.

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2022–2023 (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente une comparaison entre les dépenses brutes prévues et les dépenses nettes pour 2022–2023.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes réelles* 2022–2023	Recettes réelles affectées aux dépenses 2022–2023	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2022–2023
Mobilisation et promotion des intérêts	6 793 072	-	6 793 072
Plaintes	12 113 006	-	12 113 006
Conformité proactive	8 127 230	-	8 127 230
Total partiel	27 033 308	-	27 033 308
Services internes	14 349 630	2 039 766	12 309 864
Total	41 382 938	2 039 766	39 343 172

La Commission fournit des services de soutien interne à certains ministères et organismes de petite taille, notamment des services financiers, des ressources humaines, des acquisitions et des technologies de l’information. Ces ententes de services de soutien interne sont comptabilisées en tant que 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 les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d’équivalents temps pleins prévus 2022–2023	Équivalents temps plein réels 2022–2023	Nombre d’équivalents temps pleins prévus 2023-2024	Nombre d’équivalents temps pleins prévus 2024-2025
Mobilisation et promotion des intérêts	29	35	38	39	36	34
Plaintes	89	91	87	94	95	92
Conformité proactive	32	53	70	57	63	61
Total partiel	150	177	195	190	194	187

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps pleins prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Nombre d'équivalents temps pleins prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps pleins prévus 2024-2025
Services internes	92 ⁴	99 ⁵	103 ⁶	98 ⁷	101	98
Total	242	276	298	288	295	285

Le nombre d'ETP a augmenté de manière significative entre 2020-2021 et 2021-2022, mais il s'est stabilisé en 2022-2023. Les ETP ont augmenté au cours des trois derniers exercices en raison du financement reçu pour trois nouveaux programmes, soit : 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 rester proche des niveaux de 2022-2023 en 2023-2024, puis diminuer progressivement à mesure que le financement de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement diminuera.

Dépenses par crédit voté

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

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xii}.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les [états financiers \(non audités\) de la Commission](#)^{xiii} pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 sont affichés sur le site Web de la Commission.

⁴ Inclut 14 ETP pour les services de soutien interne offerts par la Commission à d'autres organismes fédéraux de petite taille.

⁵ Inclut 16 ETP pour les services de soutien interne offerts par la Commission à d'autres organismes fédéraux de petite taille.

⁶ Inclut 18 ETP pour les services de soutien interne offerts par la Commission à d'autres organismes fédéraux de petite taille.

⁷ Inclut 19 ETP pour les services de soutien interne offerts par la Commission à d'autres organismes fédéraux de petite taille.

Faits saillants des états financiers

État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	48 430 577	45 856 967	41 618 549	(2 573 610)	4 238 418
Total des recettes	2 080 000	2 040 114	1 818 641	(39 886)	221 473
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	46 350 577	43 816 853	39 799 908	(2 533 724)	4 016 945

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats condensé prospectif 2022-2023 de la Commission](#)^{xiv}.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total du passif net	7 264 153	5 876 835	1 387 318
Total des actifs financiers nets	4 563 883	3 418 502	1 145 381
Dette nette du ministère	2 700 270	2 458 333	241 937
Total des actifs non financiers	2 630 394	1 937 536	692 858
Situation financière nette du ministère	(69 876)	(520 797)	450 921

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats condensé prospectif 2022-2023 de la Commission](#)^{xv}.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Arif Virani, C.P., député.

Administrateur général : Charlotte-Anne Malischewski, vice-présidente (présidente intérimaire)

1) **Portefeuille ministériel :** Justice

Instruments habilitants : [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)^{xvi} et la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)^{xvii}

2) **Portefeuille ministériel :** Travail

Instrument habilitant : [Loi sur l'équité salariale](#)^{xviii}

3) **Portefeuille ministériel :** Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles

Instrument habilitant : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)^{xix}

4) **Portefeuille ministériel :** Logement

Instrument habilitant : [Loi sur la stratégie nationale sur le logement](#)^{xx}.

Année de constitution ou de création : 1977

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

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée en 1977 en vertu de l'annexe I.1 de la Loi sur la gestion des finances publiques, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). La Commission dirige l'administration de la LCDP et travaille avec les employeurs pour assurer le respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE). La LCDP interdit la discrimination et la LEE fait la promotion de l'égalité en milieu de travail. Sous la direction de la commissaire à l'équité salariale et du commissaire à l'accessibilité, la Commission est également responsable de l'administration et de l'application de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ces lois appliquent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination aux ministères et agences du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations du secteur privé sous réglementation fédérale.

Enfin, la Commission fournit à la défenseure fédérale du logement les services administratifs et les installations nécessaires à l'accomplissement de ses tâches et de ses fonctions.

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

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission de 2022–2023 sont présentés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes

Cadre ministériel des résultats	Mobilisation et promotion des intérêts		Plaintes		Conformité proactive		Services internes
	Conformité aux Principes de Paris	Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne	Pourcentage de plaintes traitées par la Commission	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 élaborés par les organisations sous réglementation fédérale dans les délais négociés	
	Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités en matière de droit de la personne au Canada	Nombre de personnes qui ont été informées au sujet de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>					
	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 réussite des contrôles judiciaires					
Répertoire des programmes	Programme de promotion		Programme de protection		Programme de vérification		

Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont affichés sur le site Web de la Commission :

- ▶ [Rapport sur les achats écologiques](#)^{xxiv};
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)^{xxv};
- ▶ [Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes](#)^{xxvi}

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, 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](#)^{xxvii}. Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

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

Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Site Web : <http://www.chrc.ccdp.gc.ca/fr>^{xxviii}

Twitter : [@DroitPersonneCa](https://twitter.com/DroitPersonneCa)^{xxix}

Facebook : <https://www.facebook.com/LaCommissionCanadienneDesDroitsDeLaPersonne>^{xxx}

Annexe – Définitions

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

cible (*target*)

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

crédit (*appropriation*)

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

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*)

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

dépenses législatives (*statutory expenditures*)

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

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*)

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

dépenses prévues (*planned spending*)

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

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

dépenses votées (*voted expenditures*)

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

entreprise autochtone (*Indigenous business*)

Organisation qui, aux fins de l'Annexe E : Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le Répertoire des entreprises autochtones.

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.

indicateur de rendement (*performance indicator*)

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

indicateur de résultat ministériel (*departmental result indicator*)

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (*horizontal initiative*)

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

plan (*plan*)

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

Plan ministériel (*Departmental Plan*)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère 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 sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts 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 réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022–2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le discours du Trône du 23 novembre 2021 : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

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

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

programme (*program*)

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

Rapport sur les résultats ministériels (*Departmental Results Report*)

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

rendement (*performance*)

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

répertoire des programmes (*program Inventory*)

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

responsabilité essentielle (*core responsibility*)

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

résultat (*result*)

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

résultat ministériel (*departmental result*)

Conséquence ou résultat 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.

Notes de fin de rapport

- i Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/plan-daction-de-lutte-contre-le-racisme>
- ii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xi. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- xii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiii États financiers (non-audités) pour la Commission pour 2022-23,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/etats-financiers-2022-2023>
- xiv État des résultats condensé prospectif 2022–2023 de la Commission,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/etat-des-resultats-condense-prospectif-2022-2023>
- xv État des résultats condensé prospectif 2022–2023 de la Commission,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/etat-des-resultats-condense-prospectif-2022-2023>
- xvi Loi canadienne sur les droits de la personne, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
- xvii Loi sur l'équité en matière d'emploi, <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html>
- xviii Loi sur l'équité salariale, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/page-1.html>
- xix Loi canadienne sur l'accessibilité, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>
- xx Loi sur la stratégie nationale sur le logement, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-11.2/index.html>
- xxi Raison d'être, mandat et rôle de la Commission,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/raison-detre-mandat-et-role-2023-2024>
- xxii Contexte opérationnel de la Commission,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/contexte-operationnel-2021-2022>
- xxiii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xxiv Tableau de renseignements supplémentaires – Rapport sur les achats écologiques,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/rapports-sur-les-achats-ecologiques-2022-2023>
- xxv Tableau de renseignements supplémentaires – Analyse comparative entre les sexes Plus,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/analyse-comparative-entre-les-sexes-plus-2022-2023>
- xxvi Tableau de renseignements supplémentaires – Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes,
<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/reponse-aux-comites-parlementaires-et-aux-audits-externes-2022-2023>
- xxvii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales
<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xxviii Site Web de la Commission, <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr>
- xxix Site X de la Commission, <https://twitter.com/DroitPersonneCa>
- xxx Page Facebook de la Commission,
<https://www.facebook.com/LaCommissionCanadienneDesDroitsDeLaPersonne>