



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

# Commission canadienne des droits de la personne Plan ministériel 2025–2026

L'honorable Sean Fraser, C.P., député  
Ministre de la Justice et Procureur général du  
Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Justice, 2025

No de catalogue : HR2-6F-PDF

ISSN : 2371-8307

# Plan ministériel 2025–2026 de la Commission canadienne des droits de la personne : En un coup d’œil

Un Plan ministériel décrit les priorités et les plans d’un ministère ainsi que les coûts connexes pour les trois prochains exercices.

- [Vision, mission, raison d’être](#) et [contexte opérationnel](#)

## Priorités du ministère

Les priorités absolues de la Commission canadienne des droits de la personne pour 2025–2026 sont les suivantes :

- nous engager dans des efforts de promotion, de suivi et de mobilisation pour obtenir des changements significatifs et faire progresser les droits de la personne au Canada;
- offrir un accès véritable à la justice en matière de droits de la personne grâce à des procédures de résolution des différends rapides et équitables;
- superviser et faire respecter la conformité aux obligations légales relatives aux droits de la personne dans les domaines de l'accessibilité, de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi;
- moderniser la Commission afin que l’on puisse relever les défis émergents et saisir les nouvelles opportunités qui se présentent dans l'exercice de notre mandat;
- favoriser une main-d'œuvre et un milieu de travail diversifiés et dynamiques, qui incarnent les valeurs de la Commission et qui sont voués à l'excellence dans l’avancement des droits de la personne.

## Faits saillants

En 2025–2026, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) sont de 39 491 498 \$ et le nombre total d’équivalents temps plein prévus (y compris pour les services internes) est de 283.

Pour obtenir des renseignements exhaustifs sur les montants totaux prévus pour les dépenses et les ressources humaines de la Commission, consultez la [section Dépenses et ressources humaines prévues](#) du plan complet.

Un résumé des réalisations prévues pour le ministère en 2025–2026 selon son Cadre ministériel des résultats approuvé est présenté ci-dessous. Un Cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d’un ministère, les résultats qu’il prévoit atteindre et les indicateurs de rendement permettant de mesurer les progrès réalisés en vue d’obtenir ces résultats.

## Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts

Dépenses prévues : 5 976 730 \$

Ressources humaines prévues : 37

## Résultats ministériels

- Conformité aux Principes de Paris.
- Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités.
- Les interventions 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.

En 2025–2026, la Commission donnera la priorité aux efforts de mobilisation et de promotion des intérêts pour aborder et combattre le racisme et la discrimination systémiques, promouvoir les droits de la personne et représenter l'intérêt public. Nous continuerons à adhérer aux Principes de Paris et à maintenir notre Statut A. Grâce à une participation stratégique aux auditions, à la collaboration et à un engagement significatif avec les intervenants, les détenteurs de droits et les groupes méritant l'équité, nous relèverons les défis systémiques en matière de droits de la personne, favoriserons le dialogue afin d'améliorer la compréhension des droits et des obligations, et susciterons des changements significatifs à long terme. Nous concentrerons nos efforts sur l'élimination des obstacles, l'amélioration de l'accès à la justice en matière de droits de la personne et le renforcement de l'équité dans toutes les initiatives visant à promouvoir, à faire respecter et à faire progresser les protections fédérales en matière de droits de la personne au Canada.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la [mobilisation et la promotion des intérêts](#) dans le plan complet.

## Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

Dépenses prévues : 13 734 341 \$

Ressources humaines prévues : 95

## Résultats ministériels

- 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.
- Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé.

En 2025–2026, la Commission offrira à la population canadienne un système de traitement des plaintes en matière de droits de la personne, d'équité salariale et d'accessibilité qui est accessible grâce à des processus, des outils et des services de soutien améliorés.

En ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), nos efforts consisteront notamment à peaufiner le cadre de responsabilisation afin d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes méritant l'équité (y compris les Autochtones, les personnes de race noire et les autres personnes racisées au Canada), à utiliser une approche tenant compte des traumatismes, à mettre à jour les gabarits et les systèmes afin d'en améliorer l'accessibilité et l'efficacité, et à consolider nos partenariats avec les cliniques juridiques et les organisations communautaires afin de soutenir les détenteurs de droits.

Les plaintes concernant la LCDP seront traitées de manière à équilibrer les intérêts privés et publics, et ce, grâce à un recours accru à la médiation, à la conciliation et aux rencontres de concertation sur les cas, afin d'encourager la collaboration et la résolution rapide des différends. La sensibilisation du public sera également intensifiée grâce à des ressources comme des guides de médiation et des vidéos, et l'actualisation des processus permettra d'améliorer l'efficacité et l'accessibilité des usagers.

En ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES), le Bureau de la commissaire à l'équité salariale (BCES) améliorera le processus de résolution des différends en offrant des services en ligne, en réorganisant son modèle de médiation et de rencontres de concertation sur les cas, en constituant une jurisprudence à partir de décisions prises en temps opportun et en améliorant la gestion des données à l'aide d'un nouveau système de gestion des cas.

Pour ce qui est des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), le Bureau du commissaire à l'accessibilité (BCA) rationalisera le processus de plainte concernant la LCA en veillant à ce qu'il soit accessible et efficace, tout en explorant de nouvelles solutions numériques et en développant des outils pour améliorer la gestion et le traitement des plaintes dans le cadre d'une approche axée sur l'utilisateur.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les [plaintes](#) dans le plan complet.

### Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive

Dépenses prévues : 8 421 165 \$

Ressources humaines prévues : 59

#### Résultats ministériels

- Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances.
- Les parties prenantes du lieu de travail disposent des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre le processus du plan d'équité salariale.
- Les entités réglementées ont publié des plans d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement.

En 2025–2026, dans le cadre de son mandat relatif à l'équité en matière d'emploi, la Commission aidera les employeurs à promouvoir l'égalité des chances en publiant un rapport sectoriel de vérification horizontale sur l'équité en matière d'emploi concernant les personnes racisées occupant des postes de gestion et de direction dans la fonction publique, en lançant des vérifications de conformité dans le cadre de chacun de ses trois processus de vérification et en publiant jusqu'à 20 rapports de vérification individuels.

La commissaire à l'équité salariale continuera à élaborer des lignes directrices et des outils pour aider les employés, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de la LES. En outre, la commissaire finalisera et mettra en œuvre le service en ligne pour la gestion des données des employeurs, élaborera un système de sanctions administratives pécuniaires et lancera un programme de vérification de l'équité salariale.

Enfin, le commissaire à l'accessibilité améliorera la technologie de gestion de l'information pour communiquer avec les entités réglementées, promouvoir, surveiller et appliquer les exigences de la LCA, et traiter les plaintes concernant l'accessibilité. Le commissaire continuera à développer et à mettre en œuvre des programmes pour soutenir les nouvelles mesures législatives.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la [conformité proactive](#) dans le plan complet.

# Plan ministériel 2025–2026 de la Commission canadienne des droits de la personne

Sur cette page

- [Message de la présidente intérimaire](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
  - [Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts](#)
  - [Responsabilité essentielle 2 : Plaintes](#)
  - [Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive](#)
  - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État condensé prospectif des opérations](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

## Message de la présidente intérimaire

En tant que présidente intérimaire, j'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 2025–2026.

En tant qu'institution nationale des droits de la personne, nous promouvons et protégeons les droits de la personne au Canada.

Cette année, notre travail sera centré sur notre engagement ferme envers notre mission de promotion et de protection des droits de la personne au Canada, et envers notre vision d'une société inclusive où chaque personne est valorisée, respectée et a accès à l'égalité des chances, libre de toute discrimination.

Dans cet esprit, nous axerons nos priorités pour l'année à venir sur les cinq grandes priorités opérationnelles stratégiques suivantes :

- nous engager dans des efforts de promotion, de suivi et de mobilisation pour obtenir des changements significatifs et faire progresser les droits de la personne au Canada;
- offrir un accès véritable à la justice en matière de droits de la personne grâce à des procédures de résolution des différends rapides et équitables;
- superviser et faire respecter la conformité aux obligations légales relatives aux droits de la personne dans les domaines de l'accessibilité, de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi;
- moderniser la Commission afin que l'on puisse relever les défis émergents et saisir les nouvelles opportunités qui se présentent dans l'exercice de notre mandat;
- favoriser une main-d'œuvre et un milieu de travail diversifiés et dynamiques, qui incarnent les valeurs de la Commission et qui visent l'excellence dans l'avancement des droits de la personne.

Nous continuerons à intégrer l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme au sein de la Commission et dans tous nos travaux ayant un impact sur le public et la main-d'œuvre au Canada.

Guidés par nos priorités stratégiques, nous continuerons d'opérer en tant qu'organisme d'expertise unique qui offre des mécanismes équitables de règlement de différends en matière de droits de la personne et d'application et de promotion de ces droits.

Cela signifie que nous proposerons des voies gratuites, confidentielles et accessibles permettant aux personnes au Canada de comprendre leurs droits, résoudre des différends et obtenir réparation. Nous nous efforcerons de régler les enjeux de manière efficace et efficiente, souvent sans recourir à des audiences publiques complexes, longues et coûteuses. De plus, nous resterons stratégiques dans les litiges dans lesquels nous participons devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les tribunaux. Nous continuerons d'adopter une approche intersectionnelle dans notre travail sur ces dossiers, en mettant particulièrement l'accent sur les affaires liées à des formes systémiques de discrimination et de racisme.

Nous identifierons les enjeux émergents en matière de droits de la personne et travaillerons à la réalisation d'un Canada inclusif, équitable, juste et sans barrières. Nous y parviendrons grâce à des engagements continus avec la société civile et les personnes ayant une expérience vécue des types de discrimination et qui ont fait face aux barrières que nous nous efforçons d'éliminer.

Nous continuerons de travailler en étroite collaboration avec les organisations sous réglementation fédérale afin de promouvoir la conformité avec la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), la Loi sur l'équité salariale (LES) et la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

Nous continuerons à soutenir la défenseure fédérale du logement, dont le mandat a récemment été renouvelé, pour l'aider à défendre les droits au logement des personnes les plus vulnérables au Canada.

Enfin, nous continuerons à veiller à ce que le Canada respecte ses engagements internationaux en matière de droits de la personne. Nous chercherons des occasions de poursuivre notre travail de suivi de la mise en œuvre par le Canada de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies.

La Commission devra composer avec un budget et des ressources limités. Nous continuerons à allier finesse et créativité au moment de choisir ce sur quoi nous allons concentrer nos efforts et comment nous allons répartir notre personnel.

La modernisation continue de nos opérations en sera la clé. Nous donnerons la priorité au renforcement de notre approche de la gestion des données et de l'analyse des tendances, à la refonte de notre système de gestion des plaintes et à l'amélioration de notre transformation numérique, ainsi que de nos processus d'approvisionnement.

Ensemble, en tant que groupe diversifié de personnes bienveillantes et compatissantes, la Commission continuera cette année à défendre les droits de la personne, à fournir des mécanismes permettant de faire valoir ces droits et de régler les différends qui sont justes, équitables et respectent la dignité inhérente de tous, et à continuer à faire pression pour une société inclusive où chacun est valorisé et respecté et a accès à l'égalité des chances, sans discrimination.

Sincèrement,



Charlotte-Anne Malischewski  
Présidente intérimaire  
Commission canadienne des droits de la personne

## Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

### Responsabilités essentielles et services internes

- [Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts](#)
- [Responsabilité essentielle 2 : Plaintes](#)
- [Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive](#)
- [Services internes](#)

### Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

#### Description

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

#### Répercussions sur la qualité de vie

Cette responsabilité essentielle contribue au domaine « Saine gouvernance » du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#), plus précisément, « Discrimination et traitement injuste », « Accès à un système de justice juste et équitable » et « Confiance à l'égard des institutions » dans l'ensemble des activités mentionnées dans la description de la responsabilité essentielle.

Cette responsabilité essentielle contribue également aux domaines « Prospérité », « Santé » et « Société » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, plus précisément, « État de santé fonctionnel », « Enfants vulnérables dès la petite enfance », « Sécurité économique et difficultés financières » et « Santé mentale autoévaluée », en défendant l'égalité au Canada.

#### Indicateurs, résultats et cibles

Cette section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées en 2025–2026 pour la mobilisation et la promotion des intérêts. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableau 1 : Conformité aux Principes de Paris

Le tableau 1 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous la mobilisation et la promotion des intérêts.

| Indicateurs de résultat ministériel                                                                    | Résultats réels                                                      | Cible    | Date d'atteinte de la cible |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------|
| Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada | 2021–2022 : Statut A<br>2022–2023 : Statut A<br>2023–2024 : Statut A | Statut A | Mars 2026                   |

Tableau 2 : Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités

Le tableau 2 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous la mobilisation et la promotion des intérêts.

| Indicateurs de résultat ministériel                                                                                                                                                                                   | Résultats réels          | Cible                 | Date d'atteinte de la cible |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 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 | 2023–2024 : 2,0 millions | Au moins 3,6 millions | Mars 2026                   |

Note : La méthodologie de calcul de cet indicateur a été modifiée en 2023–2024, de sorte que les résultats ne peuvent être comparés à ceux des années précédentes.

Tableau 3 : Les interventions 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

Le tableau 3 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la mobilisation et la promotion des intérêts.

| Indicateurs de résultat ministériel                                                                                                            | Résultats réels | Cible        | Date d'atteinte de la cible |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------------------|
| Nombre d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux et cours de justice | 2023–2024 : 290 | Au moins 250 | Mars 2026                   |

Note : Cet indicateur a été ajouté en 2023–2024. Les résultats ne sont pas disponibles pour les années précédentes.

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la Commission figurent dans l'InfoBase du GC.

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la mobilisation et la promotion des intérêts en 2025–2026.

#### Conformité aux Principes de Paris

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, la Commission continuera à adhérer aux Principes de Paris et à maintenir notre désignation de Statut A.

- Les Principes de Paris ont été établis par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1993 pour guider les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) dans la promotion et la protection des droits de la personne. En mettant l'accent sur l'indépendance, la transparence et le pluralisme, les Principes de Paris veillent à ce que les institutions fonctionnent de manière autonome, avec des ressources adéquates et des mandats étendus.

#### Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, la Commission :

- élaborera une stratégie globale pour mener une mobilisation continue des intervenants dont des détenteurs de droits en :
  - partageant, par l'entremise de bulletins d'informations trimestriels, des renseignements sur les nouvelles initiatives de la Commission, les droits de la personne et notre processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne;
  - travaillant avec les parties mises en cause et les parties plaignantes pour cerner et traiter les enjeux liés aux droits de la personne, y compris les enjeux systémiques;
  - sollicitant régulièrement les commentaires des utilisateurs de nos systèmes afin de réduire les obstacles qui entravent l'accès à notre processus de traitement des plaintes;
  - organisant des réunions ciblées avec les organisations réglementées pour les informer de leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), de la Loi sur l'équité salariale (LES) et de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA);
  - élargissant la diffusion aux parties mises en cause afin de les sensibiliser aux tendances en matière de discrimination dans des secteurs fédéraux spécifiques.
- communiquera et diffusera des informations sur les questions relatives aux droits de la personne en :

- publiant des déclarations publiques, des rapports ou d'autres publications sur les enjeux liés aux droits de la personne;
- rédigeant des allocutions pour les activités de mobilisation du public et des intervenants, ainsi que pour les comparutions devant le Parlement;
- diffusant des messages sur toutes les plateformes de médias sociaux;
- atteignant plus d'un million de vues sur les médias sociaux;
- augmentant le nombre de visites sur le site Web;
- publiant une série de rapports détaillés traitant de divers aspects du cadre de surveillance du droit à un logement adéquat.
- renforcera l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme (IDEA-AR) dans l'ensemble de la Commission en :
  - augmentant les communications avec le personnel et les équipes de la Commission au sujet des principes fondamentaux de l'IDEA-AR, afin de renforcer les capacités et d'encourager les pratiques inclusives;
  - approfondissant les connaissances sur les obstacles à l'inclusion en vue d'élaborer des stratégies, des initiatives et des rapports qui intègrent les principes d'IDEA-AR;
  - renforçant la responsabilisation et la gouvernance au sein de la Commission par la conception et le lancement de programmes intégrant les principes de l'IDEA-AR.

En 2025–2026, dans le cadre de notre mandat en vertu de la LEE, la Commission :

- publiera sur son site Web le « Plan prospectif de 2024–2027 pour l'équité en matière d'emploi », qui comprend des renseignements sur les prochains processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans les différents secteurs ainsi que sur les rapports de vérification sectoriels.

En 2025–2026, la commissaire à l'équité salariale :

- entrera en contact avec divers intervenants et les informera de leurs droits et leurs obligations en vertu de la LES;
- publiera des lignes directrices et des outils pour aider le personnel, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de la LES et à promouvoir la conformité;
- continuera à rendre publiques les décisions interprétant les exigences de la LES.

En 2025–2026, le commissaire à l'accessibilité :

- mènera des activités de sensibilisation auprès de divers intervenants clés (p. ex., par le biais d'inspections et de campagnes de promotion de la conformité) et les informera de leurs droits et leurs obligations en vertu de la LCA;
- publiera des lignes directrices et des renseignements à l'intention des entités sous réglementation fédérale pour favoriser la conformité proactive.

En 2025–2026 la défenseure fédérale du logement :

- affectera des ressources humaines et financières au renvoi d'un problème systémique en matière de logement au Conseil national du logement chaque année;
- effectuera son propre examen indépendant sur les problèmes systémiques en matière de logement tous les deux ans;
- assurera le suivi des rapports déjà publiés sur les conditions de logement des Inuits et des Métis et sur les campements de personnes en situation d'itinérance;
- continuera de travailler avec les intervenants, les organisations communautaires et les personnes ayant une expérience vécue afin de promouvoir le droit à un logement adéquat;
- continuera à collaborer avec la commission d'examen qui a été créée à la suite du renvoi d'un dossier au Conseil national du logement en mai 2023, en mettant l'accent sur le logement des femmes, des personnes bispirituelles et des personnes de diverses identités de genre.

Les interventions 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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, la Commission :

- continuera à contribuer à l'élaboration de la législation fédérale en matière de droits de la personne et à la lutte contre la discrimination systémique en intervenant dans des affaires portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal), les tribunaux et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- représentera l'intérêt public et maximisera son influence en examinant de près et de façon stratégique sa participation aux audiences sur les droits de la personne, pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP qui ont été renvoyées au Tribunal.

Principaux risques

Les retards dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP pourraient nuire à nos relations avec les parties mises en cause et les parties plaignantes, ce qui risquerait d'affecter les mandats plus larges de la Commission. Pour atténuer ce risque, un cadre de mesure du rendement sur les cas en instance a été mis en place pour suivre les progrès des efforts visant à réduire les retards, à accroître la crédibilité et à maintenir la confiance du public.

Les pressions financières accrues et les ressources limitées risquent de compromettre la réalisation des engagements pris en matière d'IDEA-AR. Pour atténuer ce risque, la Commission étudie les moyens d'intégrer les initiatives et de tirer parti des ressources existantes pour continuer à favoriser un milieu de travail inclusif.

Un manque apparent de progrès dans la mise en œuvre des plans sur l'accessibilité et de lutte contre le racisme de la Commission pourrait avoir une incidence négative sur la confiance du public et des membres du personnel. Pour atténuer ce risque, nous mettrons en place un cadre de mesure en étroite

collaboration avec les membres du personnel, les détenteurs de droits et les intervenants afin de mieux évaluer et articuler les répercussions et les résultats.

Le manque de financement accordé à la Commission pour assumer son rôle de mécanisme national de surveillance (MNS) de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées risque de susciter la frustration chez les intervenants si la Commission ne parvient pas à répondre à leurs attentes.

Dans le budget 2024, le financement de la défenseure fédérale du logement a été réduit de 52 %, ce qui compromet l'exécution de son mandat et sa viabilité à long terme. Les principaux risques sont les suivants : une érosion de ce mandat, étant donné que la réduction du financement peut limiter la capacité à traiter les problèmes systémiques en matière de logement; des contraintes opérationnelles qui limitent les initiatives stratégiques; et les critiques des intervenants, ce qui risque d'être préjudiciable à la crédibilité de la défenseure fédérale du logement en raison des inquiétudes suscitées par le soutien du gouvernement.

Enfin, un manque de compréhension des multiples mandats de la Commission peut créer de fausses attentes. Pour pallier ce risque, nous continuerons à échanger avec les intervenants afin de clarifier nos rôles dans le cadre de la LCDP, de la LEE, de la LES, de la LCA et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 4 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à la mobilisation et la promotion des intérêts

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

| Ressources              | Prévues      |
|-------------------------|--------------|
| Dépense                 | 5 976 730 \$ |
| Équivalents temps plein | 37           |

Des renseignements exhaustifs sur [les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la Commission se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Priorités gouvernementales connexes

#### Analyse comparative entre les sexes plus

La Commission utilisera une perspective intersectionnelle, y compris l'analyse comparative entre les sexes (ACS Plus), dans la planification et la prestation d'activités de mobilisation et de promotion des intérêts, afin de mieux comprendre la façon dont les formes multiples et intersectionnelles de discrimination influent sur les expériences vécues des personnes au Canada.

Le nouveau système de gestion des cas (SGC) pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP améliorera la collecte de données désagrégées, ce qui nous aidera à identifier les obstacles auxquels se heurtent les usagers de notre processus de plaintes et comment nous pouvons améliorer l'accès.

Nous sommes déterminés à faire participer les intervenants de manière inclusive et accessible, en veillant à ce que diverses voix soient représentées. Cela passe par l'amélioration des pratiques de réunion et l'invitation d'intervenants aux expériences diverses à donner leur avis sur les changements apportés aux règles relatives aux plaintes, sur le nouveau SGC de la LCDP et sur les formulaires de plainte.

La Commission intégrera les principes de l'IDEA-AR et d'ACS Plus afin d'optimiser la participation des intervenants et l'inclusion. Nous continuerons également à plaider en faveur d'une meilleure collecte de données, y compris de données désagrégées.

Le cadre de surveillance du droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap permet à la Commission de recueillir et d'analyser des données désagrégées comparant les personnes en situation de handicap à celles qui ne le sont pas, et de les ventiler par sexe et selon le statut d'autochtone.

Le Bureau du défenseur fédéral du logement continuera d'appliquer l'ACS Plus dans l'étude des problèmes systémiques de logement, en mettant l'accent sur le genre et la diversité. La défenseure fédérale du logement examine comment les obstacles au logement affectent de manière unique les groupes marginalisés, notamment les femmes et les personnes de genre divers.

Répertoire des programmes

La mobilisation et la promotion des intérêts sont appuyées par le programme suivant :

- Programme de promotion.

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour la mobilisation et la promotion des intérêts se trouvent sur la page [Résultats dans l'InfoBase du GC](#) .

## Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

### Description

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

### Répercussions sur la qualité de vie

Cette responsabilité essentielle contribue au domaine « Saine gouvernance » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, plus précisément, « Discrimination et traitement injuste », « Accès à un système de justice juste et équitable » et « Confiance à l'égard des institutions » dans l'ensemble des activités mentionnées dans la description de la responsabilité essentielle.

### Indicateurs, résultats et cibles

Cette section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées en 2025–2026 pour les plaintes. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableau 5 : 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

Le tableau 5 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous les plaintes.

| Indicateurs de résultat ministériel                  | Résultats réels                                       | Cible        | Date d'atteinte de la cible |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------|
| Pourcentage de plaintes complétées par la Commission | 2021–2022: 89 %<br>2022–2023: 90 %<br>2023–2024: 96 % | Au moins 90% | Mars 2026                   |

Tableau 6 : Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé

Le tableau 6 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous les plaintes.

| Indicateurs de résultat ministériel | Résultats réels                                       | Cible         | Date d'atteinte de la cible |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------|
| Taux de règlement par la médiation  | 2021–2022: 65 %<br>2022–2023: 63 %<br>2023–2024: 56 % | Au moins 55 % | Mars 2026                   |

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la Commission figurent dans l'InfoBase du GC.

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement aux plaintes en 2025–2026.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, pour les plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), la Commission :

- veillera à ce que tous les travaux entrepris dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la LCDP s'appuient sur notre Cadre de responsabilisation, qui favorise l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les plaignants autochtones, noirs et d'autres groupes racisés, ainsi que d'autres groupes méritant l'équité, et qui favorise la mise en œuvre continue du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission, lequel s'attaque spécifiquement au racisme envers les personnes de race noire;
- mettra à jour son Cadre de responsabilisation afin de tirer parti des réussites et d'identifier les gains d'efficacité dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP, en mettant l'accent sur les plaintes qui sont prioritaires en raison de la vulnérabilité du plaignant, des implications en matière de politique publique et de la possibilité d'apporter des solutions systémiques;
- améliorera la mise en œuvre de son Cadre de responsabilisation grâce à des stratégies de recrutement et de maintien en poste qui privilégient l'expérience vécue des employés appartenant à des groupes méritant l'équité, ce qui nous permettra d'adopter une approche tenant compte des traumatismes dans le cadre du traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP;
- mettra l'accent sur la mise à jour et l'optimisation des procédures, des processus et des outils, notamment en :
  - mettant en œuvre un programme d'intégration de 90 jours pour veiller à ce que tous les membres du personnel aient les connaissances nécessaires pour traiter les plaintes déposées en vertu de la LCDP de façon efficace et équitable. Ceci inclut une compréhension approfondie des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les préjugés, les approches tenant compte des traumatismes subis, et de la manière de reconnaître les actes subtils d'exclusion et d'en comprendre l'impact;

- amorçant une révision de nos règles relatives aux plaintes déposées en vertu de la LCDP en vue de mieux définir les droits et les responsabilités des parties tout au long du processus de plainte, en plus d'éliminer les obstacles à l'accès et d'améliorer l'accessibilité pour les personnes qui utilisent ce processus de plainte;
  - travaillant sur un nouveau système de gestion des cas (SGC) qui devrait être lancé en 2026 et qui améliorera l'accessibilité, la communication, la gestion des données, la production de rapports et l'efficacité, en plus de nous permettre de mieux servir la population canadienne et d'améliorer notre capacité à analyser les tendances générales des plaintes pour discrimination fondée sur la race, y compris la discrimination systémique dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral;
  - mettant à jour les gabarits pour s'assurer que toutes les communications externes sont accessibles et inclusives;
  - améliorant les fonctions de gestion des cas afin de faire passer les dossiers dans le système de plaintes, y compris, le cas échéant, par l'envoi à la médiation ou la conciliation, de la manière la plus appropriée et la plus efficace possible.
- explorera les possibilités de partenariat avec des cliniques juridiques représentant des groupes démographiques ciblés, tels que les minorités linguistiques et les groupes méritant l'équité, afin de soutenir les détenteurs de droits lorsque leurs besoins dépassent nos capacités ou notre mandat;
  - renforcera ses relations avec les organismes communautaires, tels que 211 Canada, afin d'offrir un soutien aux détenteurs de droits dont les besoins ne relèvent pas du mandat de la Commission;
  - poursuivra l'avancement de la jurisprudence fédérale relative à la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique en participant pleinement à une proportion importante des plaintes pertinentes déposées en vertu de la LCDP devant le Tribunal canadien des droits de la personne et en embauchant des témoins experts, le cas échéant.

En ce qui concerne les plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES), la commissaire à l'équité salariale poursuivra l'élaboration, la modification et la mise en œuvre d'un processus efficace de règlement des différends en matière d'équité salariale pour les employés, les agents négociateurs et les employeurs (collectivement, les parties en milieu de travail). Plus précisément, la commissaire à l'équité salariale :

- fournira aux parties en milieu de travail une gamme de services en ligne pour déposer des demandes d'autorisation, des questions en litige, des objections et des plaintes déposées en vertu de la LES;
- poursuivra la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas en matière d'équité salariale pour garantir l'efficacité de la gestion des données, de l'établissement des rapports et du traitement des plaintes déposées en vertu de la LES;
- offrira un éventail de mécanismes alternatifs de règlement des différends en matière d'équité salariale, y compris la médiation, pour aider les parties en milieu de travail à se conformer à la LES;
- continuera de constituer un corpus de jurisprudence en prenant en temps opportun des décisions qui interprètent la LES.

Dans le cas des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), le commissaire à l'accessibilité veillera à ce que le processus de dépôt des plaintes déposées en vertu de la LCA soit rapide, accessible et facile à comprendre. Plus précisément, le commissaire à l'accessibilité :

- poursuivra l'exploration d'une solution ou d'une infrastructure de système numérique pour appuyer un service efficace et axé sur l'utilisateur;
- élaborera des outils de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCA pour appuyer la gestion efficace de ce genre de plaintes reçues par le commissaire à l'accessibilité.

#### Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP, la Commission :

- continuera à tenir des conférences de cas avec les parties afin d'éliminer les obstacles opérationnels qui entraînent des délais dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP et de mieux faire connaître les étapes de notre processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP;
- augmentera le recours à la médiation et à la conciliation pour le règlement rapide des plaintes déposées en vertu de la LCDP;
- publiera une vidéo promotionnelle sur la médiation ainsi qu'un guide de référence pour démystifier le processus de médiation et de conciliation, dans le but d'accroître la participation;
- actualisera les règles relatives aux plaintes déposées en vertu de la LCDP à la lumière des commentaires des répondants et des groupes de défense d'intérêts.

Pour les plaintes déposées en vertu de la LES, la commissaire à l'équité salariale :

- élargira le recours à des mécanismes alternatifs de règlement des différends avec les parties afin de cultiver la compréhension et la collaboration dans le processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la LES;
- favorisera le recours à la médiation pour le règlement rapide des plaintes déposées en vertu de la LES.

Pour les plaintes déposées en vertu de la LCA, le commissaire à l'accessibilité :

- favorisera le recours à la médiation pour le règlement rapide des plaintes déposées en vertu de la LCA.

#### Principaux risques

Le manque de ressources humaines et financières risque d'entraver la capacité de la Commission à assurer un traitement rapide et efficace des plaintes et de retarder son objectif de réduction du nombre de plaintes en instance. La Commission court également le risque d'être confrontée à un afflux imprévisible de cas.

Pour atténuer ces risques, nous continuerons à réaffecter nos ressources afin de réduire les arriérés dans notre système, ainsi qu'à mettre en œuvre des changements organisationnels et structurels

permettant de tirer le maximum de nos ressources humaines limitées. En outre, nous continuerons à expérimenter de nouvelles approches pour le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP, à développer de nouveaux outils et ressources, tels que des tableaux de bord opérationnels et de la documentation, à rationaliser notre programme d'intégration pour les nouveaux membres du personnel et à investir dans des solutions technologiques à plus long terme.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 7 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement aux plaintes

Le tableau 7 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

| Ressources              | Prévues       |
|-------------------------|---------------|
| Dépenses                | 13 734 341 \$ |
| Équivalents temps plein | 95            |

Des renseignements exhaustifs sur [les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la Commission se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Priorités gouvernementales connexes

#### Analyse comparative entre les sexes plus

La Commission continue d'utiliser un langage épicène dans les formulaires de plainte et poursuivra la mise à jour de l'ensemble de ses lettres types et communications afin de respecter la diversité. Elle fera appel à des testeurs utilisateurs aux expériences vécues diverses pour orienter le processus de modernisation. Les employés chargés du traitement des plaintes poursuivront leur formation à l'ACS plus, y compris les approches tenant compte des traumatismes dans l'ensemble du système de traitement des plaintes.

La Commission continuera de surveiller et d'évaluer l'efficacité de son Cadre de responsabilisation, en veillant à ce que des équipes pluridisciplinaires ayant diverses expériences vécues fournissent des commentaires sur chaque plainte déposée en vertu de la LCDP. Cela permettra d'identifier les obstacles rencontrés par les populations méritant l'équité et d'orienter la conception et la mise en œuvre des programmes de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP, et ultimement d'améliorer l'accès au système et réduire les obstacles auxquels se heurtent ceux qui en ont le plus besoin. L'engagement auprès des parties prenantes se poursuivra tout au long de l'exercice financier afin de recueillir leurs contributions au besoin.

Répertoire des programmes

Les plaintes sont appuyées par le programme suivant :

- Programme de protection

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour les plaintes se trouvent sur la page [Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

## Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

### 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.

### Répercussions sur la qualité de vie

La responsabilité essentielle contribue au domaine « Prospérité » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, plus précisément « Revenu des ménages », « Productivité » et « Croissance des entreprises ».

Cette responsabilité essentielle contribue également aux domaines « Santé », « Société » et « Saine gouvernance » du Cadre de qualité de vie pour le Canada dans les activités mentionnées dans la description de la responsabilité essentielle.

### Indicateurs, résultats et cibles

Cette section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées en 2025–2026 pour la conformité proactive. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableau 8 : Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances  
Le tableau 8 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous la conformité proactive.

| Indicateurs de résultat ministériel                                                                                           | Résultats réels | Cible       | Date d'atteinte de la cible |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------------------|
| Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les audits conventionnels et horizontaux | 2023–2024: 17   | Au moins 15 | Mars 2026                   |

Tableau 9 : Les parties prenantes du lieu de travail disposent des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre le processus du plan d'équité salariale

Le tableau 9 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous la conformité proactive.

| Indicateurs de résultat ministériel                                                                                        | Résultats réels | Cible         | Date d'atteinte de la cible |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------------------|
| Pourcentage des commentaires des parties prenantes indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis | 2023–2024: 83%  | Au moins 70 % | Mars 2026                   |

Tableau 10 : Les entités réglementées ont publié des plans d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement

Le tableau 10 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour cet indicateur associé aux résultats sous la conformité proactive.

| Indicateurs de résultat ministériel                                          | Résultats réels   | Cible         | Date d'atteinte de la cible |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-----------------------------|
| Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail d'accessibilité | 2023–2024: 84,5 % | Au moins 80 % | Mars 2026                   |

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la Commission figurent dans l'InfoBase du GC.

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la conformité proactive en 2025–2026.

Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025-2026, dans le cadre de notre mandat au titre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) et pour veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale respectent leurs obligations en matière d'équité en matière d'emploi, la Commission :

- publiera un rapport sectoriel de vérification horizontale sur l'équité en matière d'emploi concernant les personnes racisées occupant des postes de gestion et de direction dans la fonction publique;
- lancera des vérifications de conformité dans le cadre de chacun de ses trois processus de vérification (conventionnel, horizontal et éclair);
- publiera jusqu'à 20 rapports de vérification individuels sur l'équité en matière d'emploi à l'intention d'employeurs des secteurs public et privé.

Les parties prenantes du lieu de travail disposent des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre le processus du plan d'équité salariale

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, la commissaire à l'équité salariale :

- continuera de produire des conseils et des outils de qualité pour aider les employés, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES) et pour assurer la conformité;
- finalisera et mettra en œuvre le service en ligne pour la réception, la gestion et l'analyse des données des déclarations annuelles des employeurs;
- élaborera et mettra en œuvre la politique sur les sanctions administratives pécuniaires ainsi que le système afférent;
- mettra en œuvre le programme de vérification de l'équité salariale.

Les entités réglementées ont publié des plans d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement

Les résultats que nous prévoyons atteindre

En 2025–2026, le commissaire à l'accessibilité :

- améliorera la technologie de gestion de l'information pour communiquer avec les entités réglementées, promouvoir, surveiller et appliquer les exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de son Règlement, et traiter les plaintes déposées en vertu de la LCA;
- développera et mettra en œuvre des programmes visant à promouvoir, surveiller et assurer la conformité avec les nouvelles réglementations.

Principaux risques

Si la Commission ne surveille pas la conformité des employeurs à la LEE, ces derniers risquent de ne pas mettre en œuvre et de ne pas surveiller les mesures énoncées dans leur plan d'équité en matière d'emploi, ce qui pourrait compromettre le succès de leurs programmes d'équité en matière d'emploi, qui est souvent en concurrence avec d'autres priorités opérationnelles. Pour atténuer ce risque, la Commission tirera parti des trois processus de vérification de la conformité existants pour surveiller le programme d'équité en matière d'emploi des employeurs sous différents angles.

Sans amélioration de la technologie de gestion de l'information utilisée pour la surveillance de la conformité et l'application de la loi, des activités essentielles telles que le suivi, l'analyse des tendances et la garantie de mesures d'application opportunes pourraient être compromises, d'autant plus que le nombre d'entités réglementées continue d'augmenter. Pour atténuer ce risque, des améliorations seront apportées à l'infrastructure existante. En outre, des solutions novatrices seront mises en œuvre pour renforcer la capacité de la commissaire à l'équité salariale à promouvoir, surveiller et faire respecter la LES et son Règlement connexe.

De même, si la technologie de gestion de l'information utilisée pour la promotion de la conformité, la surveillance, l'application de la loi et le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCA n'est pas améliorée avant l'adoption des nouvelles exigences de la LCA ou la réception de plaintes en vertu de la LCA, cela pourrait nuire à l'avancement des activités clés. Compte tenu du grand nombre d'entités réglementées, l'efficacité et l'efficacité pourraient en souffrir. Pour réduire ce risque, la Commission apportera des améliorations à l'infrastructure existante et adoptera des processus novateurs pour appuyer le mandat du commissaire à l'accessibilité de promouvoir, de surveiller et d'assurer la conformité à la LCA et de traiter les plaintes déposées en vertu de la LCA.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 11 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à la conformité proactive  
Le tableau 11 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

| Ressources              | Prévues      |
|-------------------------|--------------|
| Dépenses                | 8 421 165 \$ |
| Équivalents temps plein | 59           |

Des renseignements exhaustifs sur [les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la Commission se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Priorités gouvernementales connexes

#### Analyse comparative entre les sexes plus

L'équité salariale vise à éliminer la discrimination fondée sur le sexe découlant de la sous-évaluation du travail traditionnellement effectué par les femmes. À l'issue d'un exercice de vérification de l'équité salariale établi par la LES, dans un lieu de travail donné, des ajustements de salaire seraient accordés à toutes les personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine qui seraient considérées comme étant sous-payées, y compris les membres d'autres groupes marginalisés.

De nombreuses personnes en situation de handicap sont membres d'autres groupes méritant l'équité – notamment les femmes, les Autochtones, les groupes racisés et les communautés 2ELGBTQIA+. Par conséquent, les obstacles particuliers que doivent affronter les personnes issues de diverses communautés et ayant des expériences vécues différentes doivent être pris en compte. Le commissaire à l'accessibilité continuera d'appliquer une perspective intersectionnelle qui s'aligne sur les principes de la LCA.

Répertoire des programmes

La conformité proactive est appuyée par le programme suivant :

- Programme d'audit

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour la conformité proactive se trouvent sur la page [Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

## Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones](#)

### Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse s'acquitter de ses obligations et assurer la prestation de ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

### Plans visant à atteindre les cibles

Cette section présente les mesures prévues par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles en ce qui a trait aux services internes.

Les divers mandats législatifs de la Commission, dont ceux de la présidente, de la commissaire à l'équité salariale, du commissaire à l'accessibilité et de la défenseure fédérale du logement, exercent des pressions considérables et constantes sur nos services internes. Chaque mandat comporte des exigences légales distinctes, ce qui crée des pressions concurrentes qui doivent être gérées efficacement pour que nous puissions remplir nos obligations. Ces pressions découlent d'obligations légales externes et de l'évolution des attentes en matière de conformité, plutôt que de défis posés par l'affectation des ressources internes. Ces pressions devraient s'intensifier au cours de l'exercice 2025–2026, car la Commission devra à la fois satisfaire aux exigences de son cadre législatif et mettre en œuvre des programmes essentiels.

Ces pressions concurrentes donneront lieu notamment à des défis dans le domaine des communications et des technologies de l'information. Pour remplir nos mandats en vertu des différentes lois et servir efficacement le public, nous devons disposer d'outils numériques modernes, améliorer la prestation de services et être en mesure de répondre aux attentes des clients, qui ne cessent d'évoluer. Pour faire face à ces pressions externes et soutenir l'organisation, la Commission privilégiera le développement, la mise à jour et le déploiement d'outils et de lignes directrices afin d'améliorer les capacités internes. En outre, elle s'appuiera sur la technologie pour optimiser son rendement opérationnel, améliorer l'expérience du service à la clientèle et la répartition des ressources.

Cela dit, notre stratégie numérique se concentre sur les mesures suivantes :

- déployer des outils numériques modernes et accessibles aux intervenants internes et externes;
- poursuivre la rationalisation de nos systèmes de gestion des cas;
- fournir une infrastructure informatique moderne, fiable et sécurisée;
- gérer et utiliser efficacement les données et les informations.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 12 : Ressources prévues pour atteindre les résultats en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 12 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

| Ressources              | Prévues       |
|-------------------------|---------------|
| Dépenses                | 11 359 262 \$ |
| Équivalents temps plein | 92            |

Des renseignements exhaustifs sur [les ressources financières](#) et [les ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la Commission se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada doivent respecter la cible de 5 % de la valeur totale des marchés en ce qui concerne l'attribution de marchés à des entreprises autochtones. Cet engagement doit être entièrement mis en œuvre d'ici la fin de l'exercice 2024–2025.

La Commission prévoit atteindre la cible minimale obligatoire, soit garantir qu'un minimum de 5 % de la valeur totale de tous les contrats soit attribué à des entreprises autochtones en planifiant les achats, en analysant le marché et en sélectionnant des fournisseurs autochtones lorsque cela est possible. Plus précisément, la Commission compte attribuer 6,25 % de ses contrats à des entreprises autochtones au moyen des mesures suivantes :

- Planification
  - Intégrer les fournisseurs autochtones dans la fonction de planification ministérielle pour la planification des achats et des investissements afin de soutenir les prévisions.
  - Aligner les résultats prévus en matière d'achats avec les possibilités de soutenir la participation des peuples autochtones, le cas échéant.
  - Envisager de dégrouper les exigences, le cas échéant, pour soutenir la participation des fournisseurs autochtones, qui ont tendance à être plus petits et plus spécialisés.
- Analyse du marché
  - Consulter le Répertoire des entreprises autochtones pour repérer les entreprises autochtones potentielles.
  - Utiliser l'application Offres à commandes et arrangements en matière d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada pour consulter les renseignements détaillés 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.

- Sélection des fournisseurs
  - Utiliser les « marchés réservés » de services professionnels dans le cadre de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (p. ex., SAT, ProServices).
    - Marchés réservés facultatifs : seules les entreprises autochtones qualifiées sont invitées à soumissionner.
  - Émettre des autorisations de tâches dans le cadre des marchés réservés aux Autochtones pour les contrats concurrentiels de services professionnels en informatique centrés sur les tâches.
  - Utiliser les revendeurs autochtones de l'offre à commandes lors de l'achat de matériel informatique par l'entremise d'Acquisition en TI de Services partagés Canada.
  - Faire appel à des fournisseurs autochtones capables de fournir des licences et des services de maintenance pour les logiciels de réseau.
  - Faire appel à des revendeurs autochtones de l'arrangement en matière d'approvisionnement en mobilier lors de l'achat de matériel.

Tableau 13 : Pourcentage de contrats attribués ou qu'il est prévu d'attribuer à des entreprises autochtones

Le tableau 13 présente les résultats actuels et réels ainsi que les résultats prévus et projetés quant au pourcentage total de contrats que le ministère a attribués à des entreprises autochtones.

| Champ de déclaration de 5 %                                          | Résultats réels de 2023–2024 | Résultats prévus pour 2024–2025 | Résultats projetés pour 2025–2026 |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones</b> | 11,85 %                      | 6,3 %                           | 6,25 %                            |

## Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de la Commission pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2025–2026 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

Dans la présente section

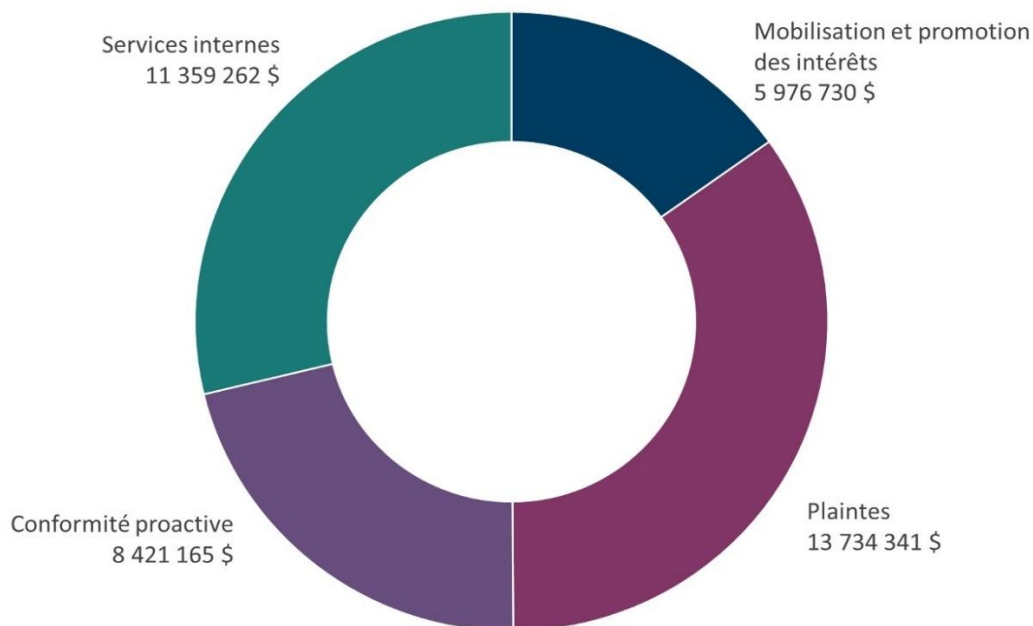
- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [État condensé prospectif des opérations](#)
- [Ressources humaines](#)

### Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2022–2023 à 2027–2028.

Graphique 1 : Dépenses prévues par responsabilité essentielle en 2025–2026

Le graphique 1 montre les dépenses prévues par le ministère en 2025–2026 pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.



Description textuelle du graphique 1

| Responsabilités essentielles et services internes | Dépenses prévues en 2025–2026 |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts            | 5 976 730 \$                  |
| Plaintes                                          | 13 734 341 \$                 |
| Conformité proactive                              | 8 421 165 \$                  |
| Services internes                                 | 11 359 262 \$                 |

## Analyse des dépenses prévues par responsabilité essentielle

La Commission a réduit ses dépenses prévues pour les services internes et la mobilisation et la promotion des intérêts par rapport à 2024–2025 en raison de la diminution des autorisations budgétaires au cours de cette année. Un nouveau financement temporaire a été approuvé dans le budget 2024 pour soutenir la défenseure fédérale du logement, mais le niveau de financement est inférieur à celui des années précédentes, de sorte que la taille du programme a été réduite en conséquence. Le traitement de l'arriéré des plaintes relatives aux droits de la personne et la mise en œuvre des exigences de la Loi sur l'accessibilité du Canada et de la Loi sur l'équité salariale sont les facteurs déterminants de l'augmentation des dépenses consacrées aux plaintes et à la conformité proactive.

### Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 14 : Sommaire des dépenses de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 14 indique la somme d'argent dépensée par la Commission au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

| Responsabilités essentielles et services internes : | Dépenses réelles de 2022–2023 | Dépenses réelles de 2023–2024 | Dépenses prévues pour 2024–2025 |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts              | 6 793 072 \$                  | 7 373 685 \$                  | 6 232 483 \$                    |
| Plaintes                                            | 12 113 006 \$                 | 13 706 079 \$                 | 13 317 609 \$                   |
| Conformité proactive                                | 8 127 230 \$                  | 8 627 465 \$                  | 8 148 277 \$                    |
| <b>Total partiel</b>                                | <b>27 033 308 \$</b>          | <b>29 707 229 \$</b>          | <b>27 698 369 \$</b>            |
| Services internes                                   | 12 309 864 \$                 | 15 171 244 \$                 | 12 349 684 \$                   |
| <b>Total</b>                                        | <b>39 343 172 \$</b>          | <b>44 878 473 \$</b>          | <b>40 048 053 \$</b>            |

### Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses en 2023–2024 ont été plus élevées qu'en 2022–2023 et que les projections pour 2024–2025, principalement en raison de la signature de nouvelles conventions collectives avec un nombre important de groupes d'emploi. La signature de ces nouvelles conventions collectives a nécessité des paiements salariaux rétroactifs uniques, ce qui a entraîné une augmentation des autorisations et des dépenses de 3,4 millions de dollars en 2023–2024. La Commission a également bénéficié d'un report de budget de fonctionnement plus important en 2023–2024, soit 815 000 \$ de plus qu'en 2024–2025. En raison des autorisations budgétaires plus faibles en 2024–2025, la Commission a mis en œuvre un gel de l'embauche externe afin de maintenir ses prévisions dans les limites du budget tout en continuant à explorer des options pour améliorer l'efficacité dans le contexte de son budget de fonctionnement plus faible.

Des [renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents](#) se trouvent dans la section Finances de l'InfoBase du GC.

Tableau 15 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 15 indique la somme d'argent que la Commission prévoit dépenser au cours des trois prochains exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

| Responsabilités essentielles et services internes : | Dépenses prévues pour 2025–2026 | Dépenses prévues pour 2026–2027 | Dépenses prévues pour 2027–2028 |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts              | 5 976 730 \$                    | 5 071 160 \$                    | 5 071 160 \$                    |
| Plaintes                                            | 13 734 341 \$                   | 13 734 342 \$                   | 13 734 342 \$                   |
| Conformité proactive                                | 8 421 165 \$                    | 8 421 165 \$                    | 8 421 165 \$                    |
| <b>Total partiel</b>                                | <b>28 132 236 \$</b>            | <b>27 226 667 \$</b>            | <b>27 226 667 \$</b>            |
| Services internes                                   | 11 359 262 \$                   | 10 981 602 \$                   | 10 981 602 \$                   |
| <b>Total</b>                                        | <b>39 491 498 \$</b>            | <b>38 208 269 \$</b>            | <b>38 208 269 \$</b>            |

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues par la Commission en 2025–2026 ne diffèrent pas sensiblement de celles de 2024–2025, à l'exception d'une baisse de 845 000 dollars du financement temporaire lié à la Loi canadienne sur l'accessibilité. En 2026–2027, la Commission prévoit également une réduction du financement pour la défenseure fédérale du logement, qui passera de 1,8 million de dollars à 0,35 million de dollars, ce qui entraînera une nouvelle baisse des dépenses liées à la mobilisation et la promotion des intérêts, ainsi qu'aux services internes.

Des [renseignements financiers plus détaillés des dépenses prévues](#) se trouvent dans la section Finances de l'InfoBase du GC.

Tableau 16 : Résumé budgétaire des dépenses brutes réelles et des dépenses nettes prévues (en dollars)  
Le tableau 16 fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes pour 2025–2026.

| Responsabilités essentielles et services internes : | Dépenses brutes prévues pour 2025–2026 (en dollars) | Revenus prévus déduits des dépenses pour 2025–2026 (en dollars) | Dépenses nettes prévues pour 2025–2026 (autorisations utilisées) |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts              | 5 976 730 \$                                        | 0 \$                                                            | 5 976 730 \$                                                     |
| Plaintes                                            | 13 734 341 \$                                       | 0 \$                                                            | 13 734 341 \$                                                    |
| Conformité proactive                                | 8 421 165 \$                                        | 0 \$                                                            | 8 421 165 \$                                                     |
| <b>Total partiel</b>                                | <b>28 132 236 \$</b>                                | <b>0 \$</b>                                                     | <b>28 132 236 \$</b>                                             |
| Services internes                                   | 13 897 829 \$                                       | -2 538 567 \$                                                   | 11 359 262 \$                                                    |
| <b>Total</b>                                        | <b>42 030 065 \$</b>                                | <b>-2 538 567 \$</b>                                            | <b>39 491 498 \$</b>                                             |

Analyse du résumé budgétaire des dépenses brutes réelles et des dépenses nettes prévues

La Commission fournit des services de soutien interne à certains autres petits ministères et agences du gouvernement, tels que les finances, les ressources humaines, les acquisitions et les services de technologie de l'information. Ces accords de services de soutien interne sont comptabilisés comme des recettes conformément à l'article 29.2 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

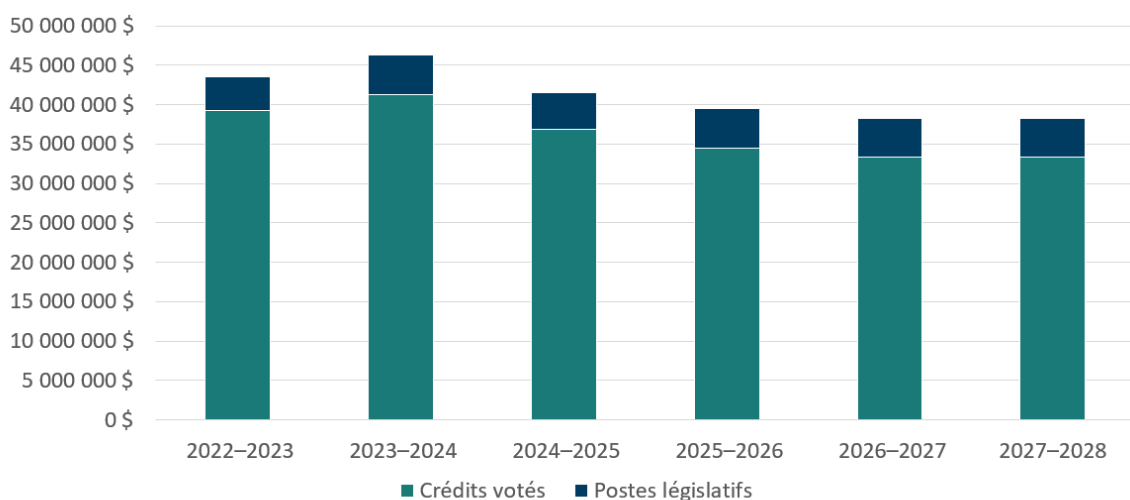
Des renseignements sur [l'harmonisation des dépenses de la Commission avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada](#) figurent dans l'InfoBase du GC.

## Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Pour en savoir plus sur les autorisations de financement, consultez les [budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#).

Graphique 2 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices

Le graphique 2 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2022–2023 à 2027–2028.



| Exercice           | 2022–2023     | 2023–2024     | 2024–2025     | 2025–2026     | 2026–2027     | 2027–2028     |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Postes législatifs | 4 262 079 \$  | 4 982 108 \$  | 4 602 569 \$  | 5 029 910 \$  | 4 862 863 \$  | 4 862 863 \$  |
| Crédits votés      | 39 280 451 \$ | 41 270 000 \$ | 36 896 644 \$ | 34 461 588 \$ | 33 345 406 \$ | 33 345 406 \$ |
| Total              | 43 542 530 \$ | 46 252 108 \$ | 41 499 213 \$ | 39 491 498 \$ | 38 208 269 \$ | 38 208 269 \$ |

### Description textuelle du graphique 2

| Exercice  | Total         | Crédits votés | Postes législatifs |
|-----------|---------------|---------------|--------------------|
| 2022–2023 | 43 542 530 \$ | 39 280 451 \$ | 4 262 079 \$       |
| 2023–2024 | 46 252 108 \$ | 41 270 000 \$ | 4 982 108 \$       |
| 2024–2025 | 41 499 213 \$ | 36 896 644 \$ | 4 602 569 \$       |
| 2025–2026 | 39 491 498 \$ | 34 461 588 \$ | 5 029 910 \$       |
| 2026–2027 | 38 208 269 \$ | 33 345 406 \$ | 4 862 863 \$       |
| 2027–2028 | 38 208 269 \$ | 33 345 406 \$ | 4 862 863 \$       |

### Analyse du financement législatif et voté pour une période de six exercices

Les autorisations de la Commission ont augmenté en 2023–2024 en raison d'un paiement unique de 3,4 millions de dollars en ajustements salariaux liés aux nouvelles conventions collectives et d'un report de budget de fonctionnement maximisé qui a diminué de 845 000 dollars en 2024–2025. Les autorisations pour 2024–2025 comprennent un report de budget de fonctionnement de 1,04 million de dollars, mais

aucun report n'est inclus dans les autorisations projetées pour 2025–2026 à 2027–2028. En 2026–2027, le financement de la défenseure fédérale du logement devrait diminuer de 1,8 million de dollars à 0,35 million de dollars, ce qui constitue le seul changement significatif dans les autorisations après 2025–2026.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels de la Commission, consultez le [Budget principal des dépenses de 2025–2026](#).

## État condensé prospectif des opérations

L'état condensé prospectif des opérations donne un aperçu des opérations de la Commission de 2024–2025 à 2025–2026.

Tableau 17 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice terminé le 31 mars 2026 (en dollars)  
Le tableau 17 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2024–2025 à 2025–2026. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés qui sont présentés dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

| Renseignements financiers                                                         | Résultats prévus pour 2024–2025 | Résultats projetés pour 2025–2026 | Différence (projetés moins prévus) |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Total des charges                                                                 | 47 711 246 \$                   | 49 395 904 \$                     | 1 684 658 \$                       |
| Total des revenus                                                                 | -2 508 558 \$                   | -2 538 567 \$                     | -30 009 \$                         |
| Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts | 45 202 688 \$                   | 46 857 337 \$                     | 1 654 649 \$                       |

### Analyse des résultats prévus et projetés

L'écart entre les résultats prévus et les prévisions n'est pas suffisamment important pour justifier un commentaire.

Un [état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2025–2026](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web de la Commission.

## Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2022–2023 à 2027–2028.

Tableau 18 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes  
Le tableau 18 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission pour les trois derniers exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

| Responsabilités essentielles et services internes | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2022–2023 | Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023–2024 | Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2024–2025 |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts            | 39                                                    | 40                                                    | 38                                                     |
| Plaintes                                          | 94                                                    | 97                                                    | 93                                                     |
| Conformité proactive                              | 57                                                    | 56                                                    | 55                                                     |
| <b>Total partiel</b>                              | <b>190</b>                                            | <b>193</b>                                            | <b>186</b>                                             |
| Services internes                                 | 98                                                    | 107                                                   | 101                                                    |
| <b>Total</b>                                      | <b>288</b>                                            | <b>300</b>                                            | <b>287</b>                                             |

Note : Les ETP sous Services internes pour 2022–2023 comprennent 18 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits départements gouvernementaux. Pour 2023–2024 et 2024–2025, 19 ETP de cette catégorie sont inclus dans le total.

### Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

La Commission a rapporté des ETP plus élevés en 2023–2024 en raison d'un financement temporaire plus important disponible au cours de cet exercice. Les ETP ont depuis diminué pour refléter les autorisations disponibles de la Commission.

Tableau 19 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 19 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein, pour les responsabilités essentielles et les services internes de la Commission prévus au cours des trois prochains exercices.

| Responsabilités essentielles et services internes | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2025–2026 | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2026–2027 | Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2027–2028 |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Mobilisation et promotion des intérêts            | 37                                                   | 28                                                   | 28                                                   |
| Plaintes                                          | 95                                                   | 95                                                   | 95                                                   |
| Conformité proactive                              | 59                                                   | 59                                                   | 59                                                   |
| <b>Total partiel</b>                              | <b>191</b>                                           | <b>182</b>                                           | <b>182</b>                                           |
| Services internes                                 | 92                                                   | 88                                                   | 88                                                   |
| <b>Total</b>                                      | <b>283</b>                                           | <b>270</b>                                           | <b>270</b>                                           |

Note : Les ETP sous Services internes de 2025–2026 à 2027–2028 comprennent 19 ETP pour les services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits départements gouvernementaux.

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Les ETP devraient rester stables pour les plaintes et la conformité proactive, mais une réduction des ETP pour la mobilisation et la promotion des intérêts et les services internes est prévue pour 2026–2027 et 2027–2028 en raison de la diminution du financement de la défenseure fédérale du logement à partir de 2026–2027.

## Renseignements ministériels

### Profil du ministère

Ministre de tutelle : L'honorable Sean Fraser, C.P., député.

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

Portefeuille ministériel : Justice

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

Portefeuille ministériel : Travail et Aînés

Instruments habilitants : [Loi sur l'équité salariale](#)

Portefeuille ministériel : Emploi, Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap

Instruments habilitants : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)

Portefeuille ministériel : Logement, Infrastructure et Collectivités

Instruments habilitants : [Loi sur la stratégie nationale sur le logement](#)

Année d'incorporation ou de création : 1977

### Coordonnées du ministère

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

Twitter : [@DroitPersonneCa](#)

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

## Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- [Analyse comparative entre les sexes plus](#) (ACS Plus)

Des renseignements sur la [stratégie ministérielle de développement durable de la Commission](#) sont disponibles sur le site Web de la Commission.

## Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel de Commission ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

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](#).

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux 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.

## Définitions

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

Est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Il s'agit d'un processus permettant de comprendre qui est impacté par l'enjeu ou l'occasion abordée par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus impactées; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre), pour prendre en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

L'utilisation de l'ACS Plus implique d'adopter dans notre travail une approche qui tienne compte du genre et de la diversité. Prendre en compte tous les facteurs identitaires intersectionnels dans le cadre de l'ACS Plus, pas seulement le sexe et le genre, est un engagement du gouvernement du Canada.

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

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

### **cible (target)**

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

### **crédit (appropriation)**

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

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

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

### **dépenses législatives (statutory expenditures)**

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

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

Autorisations non budgétaires comprenant des opérations sur l'actif et le passif pour des prêts, des placements et des avances ou des comptes à fins déterminées, établis en vertu de lois particulières ou d'autorisations non législatives dans le budget des dépenses et ailleurs. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des rentrées liées aux créances du gouvernement envers des tiers et à ses obligations à l'égard de ces derniers. Les opérations non budgétaires incluent l'ensemble des opérations portant sur les prêts, les investissements et les avances de fonds; en comptant et en comptes débiteurs; en fonds publics reçus ou perçus à des fins admises; et tout autre actif et responsabilité. Les autres biens ou obligations, qui ne sont pas définis de façon précise dans les codes d'autorisations G à P, doivent être

enregistrés sous un code R, qui est le code d'autorisation résiduel pour tous les autres biens et obligations.

**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 par 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'un ministère, 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 ministères fédéraux 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 un ministère 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.

**priorités gouvernementales** (government priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2025–2026, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le dernier discours du Trône.

**programme** (program)

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

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

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 retenues ont été cernées.

**répertoire des programmes** (program inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère qui décrit la manière dont les ressources sont organisées pour s'acquitter des responsabilités essentielles du ministère et atteindre ses résultats prévus.

**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 aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence du ministère.

**résultat ministériel (departmental result)**

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