



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Commission canadienne des droits de la personne Rapport sur les résultats ministériels 2024–2025

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

Numéro HR2-7F-PDF au catalogue

ISSN : 2371-8307

Aussi disponible en anglais sous le titre : 2024–2025 Departmental Results Report

Rapport sur les résultats ministériels 2024–2025 de la Commission canadienne des droits de la personne

Table des matières

- [En un coup d’œil](#)
- [Message de la présidente par intérim](#)
- [Résultats : Nos réalisations](#)
 - [Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts](#)
 - [Responsabilité essentielle 2 : Plaintes](#)
 - [Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [Faits saillants des états financiers](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

En un coup d'œil

Le présent rapport sur les résultats ministériels présente les réalisations réelles de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son [Plan ministériel pour 2024–2025](#).

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

Principales priorités

La Commission a cerné les principales priorités suivantes pour 2024–2025 :

- promouvoir la lutte contre le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et la reconnaissance des droits socioéconomiques;
- assurer un accès opportun et significatif à la justice en matière de droits de la personne;
- créer une nouvelle capacité réglementaire efficace et significative;
- moderniser les communications, la gestion des données et les services numériques pour répondre aux besoins de la nouvelle Commission.

Faits saillants pour la Commission en 2024–2025

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 41 564 182 \$
- Personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) : 283

Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines de la Commission, veuillez consulter la [section Dépenses et ressources humaines](#) de son rapport complet sur les résultats ministériels.

Sommaire des résultats

Voici un résumé des résultats atteints par le ministère en 2024–2025 dans ses principaux secteurs d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts

- Dépenses réelles : 6 510 598 \$
- Personnel équivalent temps plein réel : 38

En 2024–2025, la Commission a fait progresser ses divers mandats grâce à des activités de mobilisation et de promotion des intérêts visant à renforcer la protection des droits de la personne au Canada. Tout au long de l'exercice financier, la Commission a priorisé la promotion, le suivi et la défense des droits de la personne afin d'obtenir des changements concrets et de faire progresser ces droits.

Par des interventions juridiques et des efforts de sensibilisation publique, la Commission a contribué à façonner l'interprétation des lois relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité. Le commissaire à l'accessibilité, la commissaire à l'équité salariale et la défenseure fédérale du logement ont dirigé des initiatives ciblées de sensibilisation et de soutien à la conformité, permettant ainsi aux organisations et aux gouvernements de mieux comprendre et respecter leurs obligations.

La Commission a amplifié les voix des groupes marginalisés au moyen de consultations, de mémoires et de partenariats, sensibilisant la population aux obstacles systémiques tels que le racisme, la discrimination fondée sur le sexe, le logement inadéquat et les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap. À l'échelle nationale, la Commission a mobilisé les intervenants par des

bulletins, des rapports, des déclarations, des vérifications et des événements communautaires. À l'échelle internationale, elle a représenté les engagements du Canada en matière de droits de la personne devant les instances des Nations Unies et a contribué aux discussions mondiales sur les politiques.

Dans leur ensemble, ces efforts ont soutenu l'avancement des droits de la personne, renforcé la reddition de comptes, favorisé l'inclusion et accru la compréhension publique des droits de la personne comme responsabilité partagée, tout en consolidant la conformité du Canada aux normes internationales et à ses engagements.

Pour en savoir davantage sur le travail de [Mobilisation et promotion des intérêts de la Commission](#), veuillez consulter la section « Résultats : Nos réalisations » de son rapport sur les résultats ministériels.

Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

- Dépenses réelles : 13 582 070 \$
- Personnel équivalent temps plein réel : 91

En 2024–2025, la Commission a mis l'accent sur l'accès réel à la justice en matière de droits de la personne grâce à des processus de règlement des différends équitables et opportuns, en renforçant ses systèmes de traitement des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), de la Loi sur l'équité salariale (LES) et de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

Plaintes relatives aux droits de la personne

- En 2024–2025, en vertu de la LCDP, la Commission a poursuivi la modernisation de son processus de traitement des plaintes afin de le rendre plus réactif, efficace et accessible. Les dossiers urgents et délicats ont été priorisés pour offrir un soutien plus rapide aux personnes en situation de vulnérabilité, tandis que des procédures simplifiées et une utilisation accrue de la médiation et de la conciliation ont amélioré l'accès en temps opportun à des recours. La Commission a également représenté l'intérêt public devant divers tribunaux, dont le Tribunal canadien des droits de la personne, en mettant particulièrement l'accent sur le renforcement de la jurisprudence relative à la lutte contre le racisme et au changement systémique.

Plaintes relatives à l'équité salariale

- En 2024–2025, en vertu de la LES, la Commission a appuyé les parties en milieu de travail dans le règlement de différends et le respect de leurs obligations. Sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, la Commission s'est adaptée à une augmentation importante des différends signifiés formellement et des demandes d'autorisation en rationalisant les processus, en rendant des décisions en temps opportun et en élargissant l'utilisation du Portail de l'équité salariale. Ces mesures ont offert aux parties en milieu de travail des outils pratiques et des directives plus claires afin de renforcer la conformité et de faire progresser l'équité salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Plaintes relatives à l'accessibilité

- En 2024–2025, en vertu de la LCA, la Commission a poursuivi l'établissement des bases d'un système de traitement des plaintes solide et efficace. Sous la direction du commissaire à l'accessibilité, la Commission a mis en place des procédures opérationnelles et des outils pour orienter la réception, l'évaluation, la médiation et les mesures correctives. Ce travail permet à la Commission d'être bien positionnée pour gérer un nombre croissant de dossiers à mesure que le cadre réglementaire s'élargira au cours des prochaines années.

Grâce à ces efforts, la Commission a renforcé l'accès à la justice dans le cadre de tous ses mandats. Les personnes au Canada bénéficient désormais de processus de traitement des plaintes plus efficaces, équitables et inclusifs, contribuant ainsi à protéger les droits, à régler les différends et à favoriser l'égalité des chances.

Pour en savoir davantage sur les [Plaintes](#) de la Commission, veuillez consulter la section « Résultats : Nos réalisations » de son rapport sur les résultats ministériels.

Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive

- Dépenses réelles : 8 392 074 \$
- Personnel équivalent temps plein réel : 54

En 2024–2025, la Commission a concentré ses efforts sur la supervision et l'application de la conformité aux obligations légales relatives aux droits de la personne concernant l'accessibilité, l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi.

Équité en matière d'emploi

- En 2024–2025, la Commission a fait progresser l'équité dans les milieux de travail sous réglementation fédérale en menant à terme sa vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction, en fermant plus de 200 dossiers de petits employeurs et en lançant de nouvelles vérifications sur la représentation des femmes et des personnes en situation de handicap, ainsi que 20 autres vérifications conventionnelles et éclair.

Équité salariale

- Afin d'appuyer la première publication des plans d'équité salariale, la Commission, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, a répondu à plus de 600 demandes de renseignements, élargi sa série de guides, publié un guide de référence complet à l'intention des employeurs, lancé un Portail de la déclaration annuelle et présenté un Cadre de vérification préliminaire afin de préparer les organisations aux futures évaluations de conformité.

Accessibilité

- La Commission, sous la direction du commissaire à l'accessibilité, a répondu à plus de 380 demandes de renseignements, a publié des ressources et mené plus de 400 inspections pour vérifier la conformité aux exigences relatives aux plans et aux rapports sur l'accessibilité, en mettant l'accent sur les grandes organisations et la fonction publique fédérale, et a collaboré avec les employeurs pour établir des mesures correctives lorsque nécessaire.

Grâce à des vérifications, des inspections et de nouveaux outils, la Commission a renforcé la reddition de comptes et aidé les organisations sous réglementation fédérale à faire progresser l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et l'accessibilité dans les milieux de travail partout au Canada.

Pour en savoir davantage sur le travail de [Conformité proactive](#) de la Commission, veuillez consulter la section « Résultats : Nos réalisations » de son rapport sur les résultats ministériels.

Message de la présidente par intérim



Charlotte-Anne Malischewski
Présidente par intérim

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2024–2025 de la Commission canadienne des droits de la personne, qui expose en détail le travail accompli au cours de la dernière année pour faire progresser les droits de la personne au Canada.

La Commission agit comme un seul organisme assumant de multiples responsabilités en vertu de cinq lois fédérales clés : la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Nous sommes accrédités à l'échelle internationale en tant qu'Institution nationale des droits de la personne du Canada. Dans l'ensemble de nos mandats, nous faisons la promotion des droits de la personne et offrons des processus d'application de la loi et de règlement des différends qui sont justes, équitables et respectent la dignité inhérente de toute personne. Pour unifier la diversité de notre travail, nous nous appuyons sur une vision commune : un Canada inclusif où chaque personne est valorisée et respectée, et a accès à des chances égales, sans discrimination.

Cette vision a constitué le fondement de notre travail en 2024–2025. Elle a guidé notre approche des grands enjeux liés aux droits de la personne dans tous nos mandats, au Canada comme à l'international, notamment l'antiracisme, la réconciliation, les droits socioéconomiques, l'accessibilité, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale, le droit au logement et l'accès véritable à la justice.

Au cours de la dernière année, la Commission est demeurée une voix nationale forte en faveur des droits de la personne au Canada. Nous nous sommes exprimés sur un vaste éventail d'enjeux pressants : la montée inquiétante des crimes haineux au Canada, en particulier l'antisémitisme et l'islamophobie; les droits des jeunes bispirituels, trans, non binaires et de diverses identités de genre; les droits des peuples autochtones et la nécessité d'un système autochtone indépendant des droits de la personne; le droit au logement pour les personnes en situation de handicap; l'enjeu émergent du racisme et de l'injustice environnementale; ainsi que les droits des membres actuels et anciens des Forces armées canadiennes à obtenir justice face à la violence sexuelle et à la discrimination systémique.

En tant que chef de file reconnu dans la recherche et le savoir en matière de droits de la personne, la Commission a continué de fournir au Parlement des conseils indépendants et fondés sur des données probantes. Ce travail est renforcé par notre engagement et notre collaboration avec les organismes de défense des droits, la société civile et les personnes confrontées à des formes de discrimination basées sur des motifs intersectionnels et à des obstacles socioéconomiques.

Un exemple significatif de cette approche collaborative est notre partenariat, en 2024–2025, avec le Bureau du défenseur fédéral du logement (BDFL). Dans notre rôle de Mécanisme national de suivi du Canada pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées, nous avons vu l'occasion de travailler conjointement avec le BDFL pour nous attaquer à la question urgente du logement inadéquat et de l'itinérance au sein de la communauté des personnes en situation de handicap au Canada.

Ensemble, nous avons lancé un [cadre de suivi](#), le premier du genre, portant sur le droit à un logement convenable pour les personnes en situation de handicap.

Nous avons également réalisé des progrès importants cette année pour améliorer l'accès à la justice dans l'ensemble de nos mandats. Les personnes au Canada bénéficient désormais de processus de traitement de plaintes, en matière de droits de la personne, d'accessibilité et d'équité salariale, qui sont plus efficaces, inclusifs et adaptés aux personnes ayant vécu un traumatisme.

Pour la première fois dans l'histoire de la Commission, les plaintes fondées sur la race en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont représenté la plus grande proportion de plaintes acceptées. Notre travail en cours visant à transformer la façon dont nous traitons ces plaintes a mené à un taux plus élevé de renvois devant le Tribunal canadien des droits de la personne et à un taux plus faible de rejet des plaintes fondées sur la race, comparativement aux autres. Au cours de la dernière année, nous avons également donné la priorité aux litiges stratégiques ciblant des affaires susceptibles de renforcer la jurisprudence antiraciste en droit canadien.

Au-delà du règlement des plaintes et de l'amélioration de la jurisprudence, nous aidons également les organisations de compétence fédérale à mettre en place des mesures proactives pour prévenir la discrimination avant qu'elle ne survienne. En 2024–2025, nous avons collaboré avec des organisations sous réglementation fédérale au Canada afin de promouvoir la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi sur l'équité salariale, et la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Tout au long de ce travail, nous avons continué à guider nos actions par les valeurs d'égalité, de dignité et de respect, tant pour les personnes que nous servons que pour celles que nous employons. Notre équipe dévouée d'employés de la Commission demeure plus que jamais engagée à faire progresser les droits de la personne pour les personnes au Canada. Je suis encouragée et inspirée par chacun d'entre eux, et j'espère que vous le serez également à la lecture des résultats de notre travail en 2024–2025.

Sincèrement,

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

Résultats : Nos réalisations

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](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [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.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts.

Tableau 1 : 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 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « 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 » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Nombre d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux et cours de justice	Au moins 250	Mars 2025	2022–2023 : n. d. 2023–2024 : 290 2024–2025 : 254

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

Tableau 2 : Conformité aux Principes de Paris

Le tableau 2 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « Conformité aux Principes de Paris » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Mars 2025	2022–2023 : Statut A 2023–2024 : Statut A 2024–2025 : Statut A

Tableau 3 : Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités

Le tableau 3 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
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	3,6 millions	Mars 2025	2022–2023 : n.d. 2023–2024 : 2,0 millions 2024–2025 : 3,5 millions

Note : La méthodologie de calcul de cet indicateur a été modifiée en 2024–2025 et, par conséquent, les résultats ne peuvent pas être comparés à ceux des exercices précédents. En 2024–2025, la Commission a presque atteint sa cible, ne laissant subsister qu'un écart mineur. Des défis internes et externes, notamment des ressources financières et humaines limitées, ont obligé la Commission à ajuster ses priorités et à concentrer ses efforts sur d'autres activités essentielles.

La [section Résultats de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à la mobilisation et la promotion des intérêts en 2024–2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel de la Commission pour l'exercice.

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

Résultats obtenus

En 2024–2025, la Commission a contribué à influencer le droit et à faire progresser les droits de la personne en se prononçant sur les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et l'accessibilité, en défendant ces droits et en participant à diverses initiatives relatives à ces droits. Ce travail était axé sur les progrès relatifs aux droits de la personne visant à faire en sorte que le Canada soit un pays inclusif, équitable et exempt d'obstacles.

Influencer le droit et faire progresser les droits de la personne

En 2024–2025, la Commission a contribué à façonner la liste des priorités relative aux droits de la personne au Canada à travers la participation à des actions de mobilisation auprès de divers publics, tels que la communauté internationale des droits de la personne, les réseaux de la fonction publique, les professionnels du droit, les législateurs, le Parlement, les intervenants et les communautés de pratique. Plus précisément, la Commission :

- est intervenue devant le Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal) et des cours de justice sur des questions liées aux motifs de discrimination illicite, y compris les motifs intersectionnels, afin de faire progresser les droits de la personne et de façonner la jurisprudence canadienne;
 - Au besoin, la Commission a demandé un contrôle judiciaire des décisions du Tribunal et interjeté appel des décisions des cours de révision.
- a pris la parole et adopté des mesures sur des questions clés telles que la lutte contre le racisme, les droits des personnes en situation de handicap, les droits des peuples autochtones et l'équité salariale;
 - La Commission a publié des déclarations, rapports et mémoires qui ont sensibilisé les gens à des enjeux émergents, tels que les droits socioéconomiques, et a collaboré avec la défenseure fédérale du logement à un événement conjoint mettant en lumière les enjeux de logements inadéquats et d'itinérance.
- a participé à l'examen du Canada par le Comité de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) des Nations Unies, formulé des recommandations sur les droits des personnes en situation de handicap et l'inégalité socioéconomique, et fourni des commentaires sur les projets de règlement pour la Prestation canadienne pour les personnes handicapées, en tant que Mécanisme national de surveillance du Canada en vertu de la CDPH des Nations Unies;
 - Les interventions, prises de parole et plaidoyers de la présidente par intérim auprès du Comité de la CDPH des Nations Unies ont constitué une occasion clé de soutenir l'avancement des droits de la personne.
- a mené des activités de sensibilisation internationale pour veiller à ce que le Canada respecte

ses obligations internationales en matière de droits de la personne, en présentant des déclarations à l'Organisation des Nations Unies et en contribuant à des groupes de travail, mécanismes d'experts et autres forums internationaux;

- Cela comprenait des mémoires et réunions sur le racisme systémique dans l'application de la loi, l'accès inéquitable à l'eau potable et aux services d'assainissement, les droits des peuples autochtones et la collecte de données, ainsi que les droits des femmes et des personnes intersexes.
- a soulevé d'autres enjeux clés en matière de droits de la personne, tels que la sécurité des étudiants, les discours haineux, les initiatives de lutte contre le racisme et de promotion de la diversité, et la ratification du Protocole facultatif à la Convention contre la torture, afin de maintenir le suivi du bilan du Canada en matière de droits de la personne.

Faire progresser l'équité en matière d'emploi

En 2024–2025, pour appuyer son mandat en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission a publié des renseignements à jour sur les processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, en plus de diffuser des rapports sectoriels, d'attirer l'attention sur les obstacles et de recommander des mesures pour améliorer l'équité dans les postes de direction.

Faire progresser l'équité salariale

En 2024–2025, pour appuyer son mandat en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES), la commissaire à l'équité salariale a rendu des décisions qui ont joué un rôle clé en vue de clarifier l'interprétation de la LES, réglé des ambiguïtés et établi des précédents pour les dossiers futurs. Le nombre accru et la complexité des cas ont nécessité des décisions soigneusement réfléchies, désormais disponibles publiquement sur le site de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII), contribuant à une plus grande sécurité juridique et à la mise en application de l'équité salariale.

Faire progresser l'accessibilité

En 2024–2025, sous la direction du commissaire à l'accessibilité, la Commission a favorisé la conformité et la sensibilisation aux obligations réglementaires au moyen de conseils et de présentations, a collaboré avec les entités réglementées afin d'encourager l'élimination des obstacles et a appuyé des activités de sensibilisation et de mobilisation visant à promouvoir la conformité. La Commission a également collaboré avec des partenaires tels qu'Emploi et Développement social Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, l'Office des transports du Canada, le Bureau de l'accessibilité dans la fonction publique, Normes d'accessibilité Canada et le Bureau du directeur général de l'accessibilité. Ces efforts ont influencé les règlements et les normes en matière d'accessibilité, tout en faisant progresser la sensibilisation à l'accessibilité et l'inclusion dans les organisations réglementées par le gouvernement fédéral.

Faire progresser les droits au logement

En 2024–2025, la défenseure fédérale du logement (DFL) :

- a fait progresser les droits systémiques au logement grâce à des activités de sensibilisation ciblées, axées sur la mobilisation, la recherche et le suivi;
 - Les travaux de la DFL sur les campements ont influencé l'initiative fédérale de 250 millions de dollars et ont suscité des engagements des dirigeants fédéraux et provinciaux en faveur d'approches fondées sur les droits.

- a publié le tout premier rapport sur les conditions de logement des Métis, en partenariat avec la Nation métisse – Saskatchewan, entraînant une réponse ministérielle;
- a lancé un cadre de suivi conjoint avec la Commission, sur les droits au logement des personnes handicapées, utilisant des indicateurs de résultats et des données de Statistique Canada;
- a joué un rôle clé dans des commissions d'examen, publié des rapports sur la financiarisation du logement locatif et le droit au logement des femmes et des personnes de diverses identités de genre, et diffusé des recherches montrant qu'il manque 4,4 millions de logements abordables au Canada;
- a publié, par l'intermédiaire du Bureau du défenseur fédéral du logement, des fiches d'information pour les provinces et municipalités, ainsi qu'un mémoire de jurisprudence résumant les obligations légales relatives aux campements;
- a plaidé pour des investissements dans le logement hors marché ou destiné aux Autochtones, tant au Canada que sur la scène internationale, notamment à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest et au Forum mondial urbain.

Conformité aux Principes de Paris

Résultats obtenus

En 2024–2025, la Commission a continué de se conformer aux Principes de Paris et de maintenir sa désignation de Statut A. À la suite d'un processus d'examen spécial, ce statut a été attribué de nouveau en 2024.

- Les Principes de Paris constituent un cadre établi par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1993 pour guider les institutions nationales des droits de l'homme 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 garantissent que ces institutions exercent leurs activités de manière autonome, avec des ressources adéquates et des mandats étendus.

Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités

Résultats obtenus

Promouvoir et protéger les droits de la personne

En 2024–2025, afin de renforcer la compréhension du public à l'égard des droits de la personne, de mieux faire connaître les mécanismes de recours et d'accroître l'accès à la justice en matière de droits de la personne, la Commission:

- a élargi ses activités de sensibilisation du public en publiant 25 déclarations sur des thèmes tels que les droits des peuples autochtones et la nécessité d'un système indépendant de droits de la personne pour les Autochtones, les droits en matière de logement des personnes en situation de handicap, le racisme environnemental, la haine, les droits des membres, actuels et anciens, des Forces armées canadiennes concernant les agressions sexuelles et la discrimination, l'aide médicale à mourir, le droit des femmes à l'équité salariale et les droits des personnes trans;
- a mobilisé le public, par l'entremise de moyens de communication traditionnels et numériques, en publiant plus de 1 300 messages sur les médias sociaux qui ont atteint plus de 435 000 personnes au Canada, en répondant à 110 demandes des médias et en étant citée dans plus de

2 000 articles, ce qui a considérablement accru la visibilité des enjeux liés aux droits de la personne;

- a publié un guide mis à jour sur les sensibilités environnementales et les politiques sur un environnement sans parfum, offrant une approche fondée sur les droits de la personne pour les mesures d'adaptation accordées aux personnes ayant un handicap invisible comme la sensibilité chimique multiple;
 - Ce guide a fait l'objet d'une diffusion élargie grâce à des présentations lors de la Conférence nationale sur la sensibilité chimique multiple et a été intégré dans des efforts plus vastes de sensibilisation aux mesures d'adaptation en milieu de travail.
- a accru la sensibilisation aux protections offertes par la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) et favorisé l'accès à la justice. Plus précisément, la Commission :
 - a lancé un nouveau bulletin électronique destiné à plus de 200 parties mises en cause et 450 intervenants et groupes de défense, fournissant des mises à jour et invitant à donner une rétroaction qui éclairera les futures règles relatives aux plaintes relatives aux droits de la personne;
 - a signé un protocole d'entente avec 211 Canada, établissant un partenariat pour accroître la sensibilisation au processus de plainte de la Commission et orienter les personnes vers des soutiens communautaires;
 - a publié une vidéo promotionnelle sur la médiation en tant que voie de règlement efficace et, en collaboration avec Étudiant(e)s pro bono du Canada, a amorcé l'élaboration d'un guide complémentaire (Tout sur la médiation) pour donner des explications sur le processus aux personnes qui n'ont pas accès à des conseils juridiques;
 - a pris contact avec des réseaux d'employés fédéraux (Réseau des employés fédéraux musulmans, Réseau des fonctionnaires juifs et juives, Réseau des exécutifs noirs) pour mettre en lumière le mandat de la Commission en vertu de la LCDP et le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne, en particulier les améliorations liées au traitement des plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale et ethnique.

Faire progresser l'équité en matière d'emploi

En 2024–2025, dans le cadre du processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi, la Commission a sélectionné un échantillon de membres de l'effectif d'organisations sous réglementation fédérale qui faisaient l'objet d'une vérification. Elle s'est entretenue avec ces personnes pour corroborer les renseignements concernant le programme d'équité en matière d'emploi de leur employeur et les informer de leurs droits et responsabilités dans le cadre d'initiatives et d'activités liées à l'équité en matière d'emploi.

Faire progresser l'équité salariale

En 2024–2025, une étape importante en matière d'équité salariale a été franchie lorsque les employeurs sous réglementation fédérale ont dû respecter la première échéance majeure pour la publication de la version définitive de leur plan d'équité salariale, ce qui a entraîné une augmentation marquée des contacts avec les employeurs qui voulaient des précisions et du soutien concernant leurs obligations.

Pour aider les entités réglementées à comprendre et à respecter leurs obligations en toute transparence, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, la Commission :

- a publié deux bulletins d'information à l'intention de plus de 1 600 intervenants, fournissant des conseils et des sources de renseignement;
- a mis à jour le cours en ligne, offert en partenariat avec l'Université TÉLUQ, auquel plus de 1 500 personnes ont participé depuis son lancement;
- a pris contact avec près de 300 intervenants lors d'événements au Canada et à l'étranger;
- a publié quatre nouveaux documents de la série intitulée Interprétations, politiques et lignes directrices, ainsi que de quatre nouveaux modèles d'avis portant sur les ajustements de rémunération, les prolongations de délais de publication et les orientations relatives à la mise en œuvre progressive;
- a lancé un guide de référence exhaustif en ligne destiné aux employeurs.

Faire progresser l'accessibilité

En 2024–2025, afin d'aider les entités réglementées à comprendre leurs rôles et responsabilités, leurs options de recours et à remplir leurs obligations en toute transparence, sous la direction du commissaire à l'accessibilité, la Commission :

- a entrepris des activités de sensibilisation et de mobilisation auprès des personnes en situation de handicap, des entités réglementées, des intervenants en accessibilité et des partenaires internationaux, mobilisant ainsi plus de 500 participants;
- a renforcé les connaissances sur les droits et obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de ses règlements, par l'entremise de bulletins, ressources informatives, et rappels de conformité. Plus spécifiquement, la Commission :
 - a publié deux documents d'orientation contenant des instructions et un modèle pour remplir un rapport d'étape;
 - a diffusé un bulletin d'information à plus de 3 500 entités réglementées et organismes habilités;
 - a publié une vidéo sur les meilleures pratiques pour consulter de manière significative les personnes handicapées.

Faire progresser les droits en matière de logement

En 2024–2025, la défenseure fédérale du logement, en collaboration avec la Commission :

- a lancé un cadre de suivi sur le droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap, élaboré avec la participation de personnes handicapées, de leurs familles et proches aidants, ainsi que de personnes ayant vécu dans des conditions de logement inadéquates ou d'itinérance;
 - Ce cadre constitue un mécanisme de reddition de comptes pour mesurer le respect par le Canada de ses obligations nationales et internationales, et orientera les futurs efforts de sensibilisation et les changements de politiques.
- a participé à plus de 300 événements et plus de 1 500 apparitions médiatiques depuis 2022,

amplifiant le droit au logement en tant que droit de la personne au Canada et à l'étranger. Les principales activités en 2024–2025 comprenaient :

- une présentation au Forum urbain mondial (Le Caire), plaidant pour l'adoption internationale de modèles de logement fondés sur les droits;
- une comparution devant le Comité permanent de la Chambre des communes sur les ressources humaines, le développement des compétences, le développement social et la condition des personnes handicapées, ainsi qu'à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest, afin de rappeler que les gouvernements ont l'obligation de respecter le droit au logement;
- le maintien d'un outil de soumission en ligne permettant aux personnes et organisations de raconter leurs expériences vécues, ce qui contribue à identifier les enjeux systémiques et à renforcer la reddition de comptes grâce aux processus des commissions d'examen.

Principaux risques

Il existe un risque que la compréhension limitée, par le public, du processus de plaintes relatives aux droits de la personne de la Commission fasse en sorte que des plaintes soient déposées trop tard ou sans les renseignements nécessaires. Pour atténuer ce risque, la Commission a mené des activités de sensibilisation lors d'événements et de rencontres avec des groupes marginalisés, et a profité de ces occasions pour écouter et apprendre auprès de divers groupes au sujet des obstacles rencontrés, afin d'agir pour éliminer les obstacles identifiés.

Un autre risque important réside dans une coordination insuffisante entre les mandats d'équité en matière d'emploi, d'équité salariale et d'accessibilité, ce qui pourrait accroître le fardeau pour les entités réglementées qui exercent des responsabilités sous ces trois mandats et réduire l'efficacité des interventions. La Commission atténue ce risque en élaborant un plan intégré de surveillance de la conformité fondé sur les données et axé sur les risques pour les mandats en matière d'équité en matière d'emploi, d'équité salariale et d'accessibilité, qui vise à maximiser l'impact, à trouver des gains d'efficacité et à réduire le fardeau des organisations réglementées.

Concernant le rôle joué par la Commission en tant que Mécanisme national de surveillance de la mise en œuvre par le Canada de la CDPH des Nations Unies, la perte du financement alloué à cette fin limite sa capacité à remplir ce mandat et comporte des risques de critiques et d'atteinte à sa réputation. Les mesures d'atténuation mises en place ont consisté à limiter les activités à des contributions ponctuelles, à réutiliser des travaux existants et à réorienter les groupes marginalisés vers des initiatives plus larges liées au handicap.

Enfin, une réduction de 52 % du financement du Bureau du défenseur fédéral du logement a perturbé les opérations, entraîné des déplacements de personnel et affaibli la mobilisation avec les groupes marginalisés.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 4 : Aperçu des ressources requises pour la mobilisation et la promotion des intérêts

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	4 928 351 \$	6 510 598 \$
Équivalents temps plein	31	38

La [section Finances de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Répertoire des programmes

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

- Programme de promotion

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes pour la mobilisation et promotion des intérêts sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [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.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle 2 : Plaintes.

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 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « 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 » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	Au moins 90 %	Mars 2025	2022–2023 : 90 % 2023–2024 : 96 % 2024–2025 : 91 %

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

Le tableau 6 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Taux de règlement par la médiation	Au moins 55 %	Mars 2025	2022–2023 : 63 % 2023–2024 : 56 % 2024–2025 : 61 %

La [section Résultats de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement aux plaintes en 2024–2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel de la Commission pour l'exercice.

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

Résultats obtenus

Plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LCDP, la Commission a continué de moderniser et de simplifier son processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne afin de le rendre plus efficace et durable, tout en l'adaptant aux besoins des personnes qu'elle sert. Plus précisément, la Commission :

- a priorisé les plaintes urgentes et délicates concernant des groupes vulnérables, y compris les personnes en situation de handicap et les personnes autochtones, noires et racisées, afin d'assurer un accès rapide à la justice et de réduire l'inventaire de plaintes;
- a élargi l'utilisation de processus accélérés, notamment en examinant les dossiers existants pour en vérifier l'admissibilité et en mettant de l'avant un nouveau processus de renvoi conciliation-tribunal pour traiter les cas plus efficacement;
- a augmenté les renvois à la médiation et à la conciliation, qui constituent les moyens les plus rapides de régler les formes de discrimination individuelles, systémiques et liées aux politiques;
- a tenu des conférences de cas trimestrielles avec les organisations mises en cause qui reçoivent un volume élevé de plaintes, afin de répondre aux questions opérationnelles et d'accroître le nombre de parties mises en cause qui acceptent de participer à une médiation;
- a amorcé l'élaboration d'outils d'intégration pour les nouveaux employés, intégrant des connaissances sur l'équité, la diversité, les pratiques qui tiennent compte des traumatismes subis, la reconnaissance des biais et la compréhension des répercussions des micro-exclusions;
- a fait progresser la conception d'un nouveau système de gestion des cas (SGC) en matière de droits de la personne afin d'améliorer le suivi et le traitement des plaintes, la gestion des

données et la capacité de production de rapports.

Plaintes en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES)

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LES, la Commission, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale :

- a fait progresser l'élaboration et la mise en œuvre de processus de règlement des plaintes d'équité salariale, incluant le règlement anticipé, la médiation, l'enquête et le rejet, afin d'assurer aux parties en milieu de travail un accès rapide à la justice;
- a géré une forte augmentation du volume de dossiers : 77 différends officiels (comparativement à 6 en 2023–2024), 465 demandes d'autorisation (comparativement à 21 en 2023–2024), dont 331 réglées, ce qui représente une hausse de 2 000 % de la demande;
- a mis en œuvre de nouveaux processus internes de flux de travail et tiré parti du Portail de l'équité salariale pour gérer efficacement l'augmentation de la charge de travail;
- a poursuivi l'élaboration d'un SGC d'équité salariale intégré au Portail, permettant un meilleur suivi des plaintes et des demandes;
- a rendu 334 décisions, définissant davantage l'interprétation de la LES, réduisant les ambiguïtés et établissant des précédents pour les cas futurs.

Plaintes en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LCA, la Commission, sous la direction du commissaire à l'accessibilité :

- a renforcé le système de traitement des plaintes relatives à l'accessibilité en établissant des processus procéduraux couvrant l'ensemble du cycle de vie d'une plainte : réception, évaluation, médiation, enquête et mesures correctives lorsque les plaintes sont fondées;
- a élaboré des outils opérationnels, y compris des modèles de lettres, des directives pratiques, des listes de vérification pour l'accueil des plaintes et des formulaires normalisés, afin d'assurer la cohérence, l'équité et l'efficacité dans le traitement des plaintes relatives à l'accessibilité;
- s'est préparée pour les changements réglementaires à venir qui augmenteront le volume et la portée des plaintes relatives à l'accessibilité, tout en renforçant la capacité interne de gérer une charge de travail croissante;
- a veillé à ce que les plaintes relatives à l'accessibilité soient traitées de manière à favoriser un accès équitable et des recours significatifs pour les personnes au Canada.

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

Résultats obtenus

Plaintes en vertu de la LCDP

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LCDP, la Commission :

- a représenté l'intérêt public devant les tribunaux canadiens, dont le Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal), veillant à ce que les enjeux systémiques liés aux droits de la personne soient mis en évidence et que les droits des membres de la population canadienne soient

renforcés;

- a eu recours à des litiges stratégiques afin de renforcer la jurisprudence et les précédents juridiques en matière de lutte contre le racisme dans les cas de discrimination fondée sur la race.
 - Les plaintes alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique ont constitué une part importante de la charge de travail du Tribunal, et la Commission a été activement impliquée dans de nombreux dossiers qui ont été renvoyés au Tribunal au cours de l'exercice. Le litige stratégique, également appelé litige d'impact, consiste à soumettre aux tribunaux certaines causes précises pour provoquer un changement social. Par ce type de litige dans l'intérêt public, la Commission fait progresser la lutte systémique contre le racisme et cherche à renforcer la jurisprudence canadienne afin de faciliter l'accès à la justice pour la population.

Plaintes en vertu de la LES

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LES, la Commission, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale :

- a réglé sept différends, dont quatre ont été retirés, démontrant à la fois l'existence d'une charge de travail active en vertu de la LES et la diversité des issues possibles en matière de règlement.

Plaintes en vertu de la LCA

En 2024–2025, pour les plaintes en vertu de la LCA, la Commission, sous la direction du commissaire à l'accessibilité :

- a reçu trois plaintes en matière d'accessibilité, dont aucune ne satisfaisait aux critères d'acceptation prévus à l'article 94 de la LCA;
- a réglé ou mené à terme quatre plaintes relevant d'autres mandats applicables, en veillant à ce que les résultats tiennent compte à la fois de l'intérêt public et de l'intérêt privé.

Principaux risques

Il existe un risque que les stratégies d'innovation visant à réduire l'inventaire des plaintes relatives aux droits de la personne n'atteignent pas les résultats escomptés et que la Commission ne dispose pas des ressources nécessaires pour embaucher suffisamment de personnel afin de répondre aux besoins de la population canadienne. Pour atténuer ce risque, la Commission a eu recours à diverses approches de dotation, notamment des contrats occasionnels, des affectations temporaires, des possibilités de nomination intérimaire à l'interne et la réaffectation de ressources, afin d'assurer une main-d'œuvre efficace et souple. La Commission a également mis en œuvre des initiatives ciblées de réduction de l'inventaire, amélioré les processus opérationnels pour équilibrer les charges de travail et appliqué des stratégies de suivi de la gestion des cas pour garantir le traitement efficace des plaintes à chaque étape du processus.

Un autre risque clé est que la Commission ne dispose pas des ressources nécessaires pour répondre à l'augmentation des besoins en soutien, ce qui pourrait avoir une incidence sur la mise en œuvre de l'équité salariale par certains employeurs. Ce risque a été atténué grâce à l'utilisation du Portail de l'équité salariale et d'outils en ligne pour simplifier le dépôt des demandes d'autorisation, ainsi qu'à l'amélioration du SGC d'équité salariale pour faciliter le suivi des demandes.

Il existe également un risque que l'augmentation des différends relatifs à l'équité salariale limite les

ressources consacrées à la vérification, à l'éducation et à la mobilisation. Pour y remédier, la Commission, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale, a examiné et renouvelé les processus internes relatifs aux différends ainsi que sa stratégie d'éducation et de mobilisation.

Enfin, le manque de ressources pour soutenir une intégration efficace avec les fonctions de la Direction des services de traitement des plaintes en matière de droits de la personne (DSP) de la Commission, qui possède une vaste expérience dans l'enquête sur les plaintes déposées en vertu de la LCDP, constitue un risque pour l'efficacité des processus de traitement des plaintes en matière d'accessibilité. De plus, la réglementation à venir pourrait exiger une expertise spécialisée ou technique que la Commission devra développer ou acquérir. Sans une coordination et une planification rigoureuses, ces facteurs pourraient entraîner des inefficacités, des approches incohérentes et des retards dans le règlement rapide et efficace des plaintes relatives à l'accessibilité. La Commission atténuera ce risque en envisageant l'intégration des plaintes relatives à l'accessibilité aux fonctions plus larges de la DSP, grâce à un groupe de travail en cours et à un programme de formation personnalisé axé sur les exigences réglementaires spécialisées à venir.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 7 : Aperçu des ressources requises pour les plaintes

Le tableau 7 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	13 248 610 \$	13 582 070 \$
Équivalents temps plein	91	91

La [section Finances de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Répertoire des programmes

Les plaintes sont appuyées par le programme suivant :

- Programme de protection

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes pour les plaintes 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](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [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.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive.

Tableau 8 : Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances

Le tableau 8 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « Les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les audits conventionnels et horizontaux	Au moins 15	Mars 2025	2022–2023 : n. d. 2023–2024 : 17 2024–2025 : 4

Note : Ce résultat a été créé en 2023–2024. Les données ne sont pas disponibles pour les exercices précédents.

La cible fixée pour l'exercice 2024–2025 n'a pas été atteinte en raison de la nature du cycle de vérification. Les rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi ne sont officiellement validés qu'une fois que les employeurs vérifiés ont terminé leurs plans d'action de gestion (PAG) et que les dossiers de vérification sont clos. Le nombre de rapports de fixation d'objectifs validés au cours d'un exercice dépend du nombre de vérifications à l'étape de suivi (c.-à-d. celles comportant des PAG actifs). Au cours de l'exercice 2024–2025, six vérifications se trouvaient à l'étape de suivi. Quatre de ces

vérifications ont été closes, et leurs rapports de fixation d'objectifs ont été validés.

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 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « 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 » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage des commentaires des parties prenantes indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis	Au moins 70%	Mars 2025	2022–2023 : n. d. 2023–2024 : 83 % 2024–2025 : 87,5 %

Note : Ce résultat ministériel a été introduit en 2023–2024. La méthode de calcul a été mise à jour en 2024–2025; par conséquent, les résultats ne sont pas disponibles pour 2022–2023 et aucune comparaison avec les années précédentes ne peut être effectuée.

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

Le tableau 10 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour cet indicateur lié au résultat « Les entités réglementées ont publié des plans d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement » au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail d'accessibilité	Au moins 80%	Mars 2025	2022–2023 : n. d. 2023–2024 : 84,5 % 2024–2025 : 76,7 %

Note : La capacité à atteindre cette cible peut être affectée par des limitations techniques et systémiques. Pour le moment, l'outil Mon portail d'accessibilité ne peut pas accepter les avis concernant la publication de documents provenant d'organisations qui n'ont pas de site Web ou d'organisations mères qui transmettent des avis au nom de plusieurs filiales. Même si la Commission travaille à éliminer ces limitations, elles peuvent retarder la déclaration de pleine conformité ou privilégier plutôt l'utilisation du portail et du courrier électronique. De plus, la plupart des organisations non conformes sont des petites entreprises (de 10 à 99 employés). Ces organisations ont souvent une faible capacité, une connaissance limitée de leurs obligations et moins de ressources pour se conformer, ce qui peut également contribuer à retarder l'atteinte des cibles.

La [section Résultats de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à la conformité proactive en 2024–2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel de la Commission pour l'exercice.

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

Résultats obtenus

En 2024–2025, la Commission a utilisé de manière stratégique des vérifications de conformité, des rapports de vérification et des PAG pour aider les employeurs à identifier et à combler les écarts de représentation dans la main-d'œuvre et à renforcer l'égalité des chances, tout en veillant à ce que les milieux de travail sous réglementation fédérale respectent les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus précisément, la Commission :

- a mené à terme la vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale, le [rapport sectoriel](#) ayant été publié sur le site Web de la Commission afin d'informer les intervenants et de guider les améliorations;
- a clos les dossiers restants du projet pilote de vérification éclair examinant les sondages d'auto-identification et les taux de représentation de la main-d'œuvre chez plus de 200 petits employeurs;
- a conclu la phase d'évaluation de la vérification horizontale des employeurs du secteur du transport terrestre, portant sur la représentation des personnes racisées;
- a amorcé une vérification horizontale des employeurs du secteur du transport maritime, axée sur la représentation des personnes en situation de handicap;
- a lancé la phase II de la vérification horizontale sur l'emploi des femmes dans les postes de direction dans le secteur du transport aérien;
- a lancé une nouvelle série de vérifications, incluant cinq vérifications conventionnelles et quinze vérifications éclairs, afin de surveiller et de garantir la conformité des employeurs aux exigences relatives à l'équité en matière d'emploi.

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

Résultats obtenus

En 2024–2025, les employeurs sous réglementation fédérale devaient remplir pour la première fois leur obligation d'afficher un plan d'équité salariale, ce qui a incité la Commission à fournir des orientations, des outils et un soutien renforcé nécessaires aux parties en milieu de travail pour mettre en œuvre efficacement leur plan et respecter la Loi sur l'équité salariale. Plus précisément, la Commission, sous la direction de la commissaire à l'équité salariale :

- a répondu à 679 demandes de renseignements (une hausse de 69 % comparativement à 2023–2024), aidant les employeurs à mener à bien le processus d'élaboration du plan d'équité salariale et à comprendre leurs obligations réglementaires, la plupart des demandes provenant d'employeurs cherchant à obtenir des précisions sur les processus liés au plan d'équité salariale et sur le règlement des différends;
- a élargi la série de publications d'interprétations, de politiques et de lignes directrices, en ajoutant quatre publications et quatre modèles d'avis;
 - Un guide de référence exhaustif à l'intention des employeurs a également été mis en ligne pour les aider à respecter les exigences et les échéances réglementaires.

- a lancé un Portail de la déclaration annuelle, offrant un système centralisé pour le dépôt et la gestion des déclarations annuelles;
 - Ce Portail a réduit la charge administrative tout en assurant le dépôt en temps opportun de rapports qui contiennent des renseignements exacts.
- a présenté un cadre préliminaire de vérification en matière d'équité salariale afin de familiariser les intervenants avec l'approche proposée et de les préparer à son lancement éventuel.
 - La séance a réuni 31 organisations et leurs représentants, et a permis de recueillir des observations ainsi que des questions.
 - Ce cadre orientera la conduite des évaluations de conformité. Les vérifications prévues évalueront dans quelle mesure les employeurs respectent leurs obligations réglementaires, tout en contribuant à cerner les enjeux persistants ou systémiques.

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

Résultats obtenus

En 2024–2025, la Commission, sous la direction du commissaire à l'accessibilité, a renforcé la responsabilisation et l'accessibilité dans tous les secteurs d'activités, accru la transparence et soutenu les organisations dans le respect de leurs obligations en matière d'accessibilité. Plus précisément, la Commission :

- a répondu à plus de 380 demandes de renseignements (soit une augmentation de 23 % par rapport à 2023–2024), la plupart provenant d'entités réglementées cherchant à comprendre si elles ont des obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de ses règlements en raison de la nature de leurs activités;
- a réalisé plus de 400 inspections d'entités réglementées liées aux exigences de publication et de notification, renforçant ainsi la responsabilité et faisant progresser l'accessibilité dans tous les secteurs;
- a mis en œuvre des plans d'inspection fondés sur les risques et géré des plaintes incluant le transfert aux partenaires de réglementation, le cas échéant;
 - Plus précisément, les agents de conformité ont rencontré les organisations réglementées pour examiner les conclusions des inspections, discuter des problèmes de non-conformité et guider les mesures correctives, favorisant des améliorations durables pour garantir que les politiques, pratiques et environnements des organisations réglementées soient accessibles et inclusifs pour tout le monde.
- a surveillé les organisations de compétence fédérale afin de vérifier leur conformité aux exigences de publication prévues par la LCA, y compris les plans d'accessibilité, les descriptions des processus de rétroaction et les rapports d'étape;
 - en émettant des rappels de conformité à plus de 4 600 entités réglementées;
 - en envoyant des lettres de mise en garde à plus de 480 entités réglementées.
- a concentré ses efforts de surveillance sur la fonction publique fédérale et sur les grandes entreprises comptant plus de 100 employés;

- a collaboré avec les organisations déclarées non conformes afin d'établir des dates d'engagement et des mesures correctives favorisant une mise en œuvre rapide.

Principaux risques

Il existe un risque qu'une collecte de données insuffisante et des systèmes inadéquats pour assurer le suivi de la démographie de la main-d'œuvre rendent difficile la mesure de la conformité relativement à l'équité en matière d'emploi ou l'identification des écarts et des enjeux systémiques. Pour y remédier, la Commission a pris des mesures afin de gérer et d'analyser les données sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que de vérifier les processus afin de permettre la collecte des données nécessaires au suivi de la conformité.

Il existe également un risque que l'augmentation des besoins de soutien pour les employeurs limite les ressources disponibles pour la vérification des obligations en matière d'équité salariale. La Commission a atténué ce risque en tirant parti du Portail de l'équité salariale et d'outils en ligne pour simplifier les demandes d'autorisation, en améliorant le Système de gestion de cas d'équité salariale afin de faciliter le suivi, et en examinant et renouvelant les processus internes de règlement des différends.

Enfin, il existe un risque que de nombreuses entités réglementées soient de petites organisations privées ayant une connaissance limitée de leurs obligations en vertu de la LCA, ce qui accroît la probabilité de non-conformité. Sans activités de sensibilisation ciblées et sans mesures de conformité adaptées, ces organisations pourraient continuer à avoir de la difficulté à respecter les exigences de publication, ce qui nuirait aux progrès constants vers l'accessibilité. En 2024–2025, la Commission a reçu 2 038 notifications de documents de rapport, ce qui illustre à la fois l'ampleur de la surveillance nécessaire et la nécessité de continuellement soutenir les petites organisations. Les mesures d'atténuation de risque comprenaient la promotion continue de la conformité, la fourniture d'orientations et la distribution de modèles et de gabarits afin de faciliter le respect des exigences.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 11 : Aperçu des ressources requises pour la conformité proactive

Le tableau 11 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	9 017 399 \$	8 392 074 \$
Équivalents temps plein	60	54

La [section Finances de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Répertoire des programmes

La conformité proactive est appuyée par le programme suivant :

- Programme d'audit

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes pour la conformité proactive sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Marchés attribués à des entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes désignent les activités et les ressources qui appuient un ministère dans son travail visant à remplir ses obligations générales et à exécuter 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.

Progrès à l'égard des résultats

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

En 2024–2025, la Commission a continué de subir une forte demande pour ses services internes, lesquels soutiennent ses mandats en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, tout en gérant de nouvelles responsabilités en matière de prestation de programmes. Cette demande continue d'exercer une pression sur les services internes, nécessitant des solutions novatrices et une planification rigoureuse pour assurer un soutien efficace et efficient.

Malgré ces difficultés, la Commission a fait progresser avec succès ses initiatives de services internes en 2024–2025, jetant les bases d'une modernisation continue, de la prestation de services numériques et du bien-être au travail dans les années à venir.

La Commission a réalisé d'importants progrès pour ce qui est de moderniser sa prestation de services numériques. En 2024–2025, la Commission a terminé la conception de la base de données d'inspection de l'accessibilité, dont le lancement est prévu dans le premier trimestre de 2025–2026. Elle a lancé avec succès le Système de gestion de cas (SGC) des services juridiques, Amicus, ainsi que le Portail de la déclaration annuelle pour l'équité salariale, lequel fournit aux employeurs une solution Web accessible pour déposer leurs déclarations annuelles. Elle a amélioré le SGC d'équité salariale grâce à des processus et des flux de travail supplémentaires, améliorant ainsi sa capacité à soutenir les activités du programme.

L'amélioration de l'infrastructure a également été un objectif clé. La Commission a modernisé son

infrastructure de réseau filaire et sans fil, améliorant considérablement ses performances. Les capacités de sauvegarde des données ont été renforcées grâce au déploiement d'une solution infonuagique, tandis qu'elle a amélioré la cybersécurité en adoptant plusieurs nouveaux outils et en menant à bien le Plan de gestion des événements de cybersécurité.

Les activités de planification et de modernisation se sont poursuivies dans les autres systèmes internes. La planification du nouveau SGC des droits de la personne est terminée, et l'ancien système de gestion de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP) a été remplacé par une solution Web moderne et accessible. Les processus d'approvisionnement ont été simplifiés grâce à la mise en œuvre de la Directive sur la passation de marchés de biens et de services, garantissant ainsi des acquisitions stratégiques conformes aux priorités de la Commission et du gouvernement, notamment en matière d'accessibilité, de diversité et de développement durable.

La Commission a aussi favorisé la santé et la sécurité au travail. Elle a assuré une présence réglementaire accrue sur le lieu de travail, en plus d'élaborer et de mettre en œuvre une politique ministérielle de santé et sécurité au travail (SST) pour promouvoir la santé et la sécurité au travail, assurer la conformité législative et établir un cadre pour les activités de SST.

La Commission a également rédigé une politique ministérielle de gestion des actifs et lancé un processus de nettoyage des actifs afin de renforcer la responsabilisation et la gestion du cycle de vie.

En partenariat avec le Comité sur la santé mentale au travail, un plan d'action ministériel en santé mentale d'une durée de deux ans a été élaboré, démontrant l'engagement de la Commission envers le bien-être des employés. Des outils et instruments essentiels pour le programme de sécurité ont été identifiés, et des documents de base ont été rédigés pour appuyer le développement et la mise en œuvre du programme ministériel de sécurité.

En 2024–2025, la Commission a poursuivi toutes les actions prévues dans son [Plan d'action contre le racisme](#), atteignant un taux d'avancement de 86 %. De plus, dans le cadre de la mise en œuvre du [Plan d'accessibilité](#) 2023–2025, des progrès significatifs ont été réalisés dans plusieurs domaines : emploi, environnement bâti, technologies de l'information et des communications, communication, approvisionnement et prestation de programmes. La Commission a renforcé les pratiques d'embauche inclusives, élargi les possibilités de développement de carrière et veillé à ce que les milieux de travail soient accessibles dès leur conception. Des améliorations ont été apportées au site Web, aux outils numériques et aux systèmes internes afin de respecter les normes internationales d'accessibilité universelle du Web (normes WCAG) et d'en améliorer l'utilisabilité. Elle a augmenté la communication accessible en produisant du contenu en American Sign Language et en Langue des signes québécoise, en diffusant des ressources sur l'accessibilité et en favorisant l'usage d'un langage clair. La Commission est en train de rédiger un nouveau Plan d'accessibilité triennal, dans lequel elle précisera les moyens utilisés pour éliminer les obstacles à l'accessibilité et prévenir de nouveaux obstacles, ainsi que la manière de mesurer ses progrès.

La Commission a également fait avancer ses priorités en matière d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et d'antiracisme (IDEA-AR), en investissant dans des initiatives qui renforcent la diversité au sein du leadership, éliminent les obstacles au développement professionnel et favorisent un milieu de travail plus inclusif. Les principales activités comprenaient l'intégration des priorités d'IDEA-AR dans les structures de gouvernance, la gestion du rendement et le développement du leadership. La Commission a mis en place des programmes de mentorat et de parrainage pour les groupes méritant l'équité, a mis à jour les soutiens à la formation linguistique et a offert des formations spécifiques à

l'emploi portant sur l'accessibilité, l'engagement en tant qu'allié et la lutte contre le racisme. Une entente avec le Bureau de l'Ombuds pour les petits ministères et organismes a fourni aux employés un moyen de communication sûr et confidentiel pour donner leur rétroaction, renforçant ainsi une culture de responsabilisation, de bien-être et de respect. Le Comité de consultation sur la décolonisation et l'antiracisme continue de contribuer efficacement en offrant une perspective fondée sur l'expérience vécue dans l'élaboration des lignes directrices et politiques opérationnelles internes ainsi que dans les communications externes.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 12 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

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

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	10 562 770 \$	13 079 439 \$
Équivalents temps plein	99	100

Note : Ces ETP comprennent 19 ETP pour les services de soutien internes que la Commission fournit à d'autres petits ministères.

La [section Finances de l'infographie de la Commission dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de \[nom du ministère\] dans l'InfoBase du GC](#) présentent des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada sont tenus d'attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

Résultats de la Commission pour 2024–2025

Tableau 13 : Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones¹

Comme il est indiqué dans le tableau 13, la Commission a attribué 7,96 % de la valeur totale de tous ses marchés à des entreprises autochtones au cours de l'exercice.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024–2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones ² (A)	290 167 \$
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones ³ (B)	3 644 410 \$
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général/administratrice générale (C)	0,00 \$
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones [A / (B – C) × 100]	7,96 %

- ¹ Le terme « marché » désigne un accord contraignant portant sur l'acquisition d'un bien, d'un service ou d'une construction, à l'exclusion des baux immobiliers. Il comprend les avenants aux marchés et les marchés conclus au moyen de cartes d'achat d'une valeur supérieure à 10 000,00 \$.
- ² Aux fins de la cible d'un minimum de 5 %, les données présentées dans ce tableau reposent la définition d'une entreprise autochtone établie par Services aux Autochtones Canada, comme étant soit :
 - une entreprise dont le propriétaire exploitant est un Aîné, un conseil de bande ou un conseil tribal;
 - une entreprise inscrite au [Répertoire des entreprises autochtones](#);
 - une entreprise qui est inscrite à une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne.

Les principaux résultats des indicateurs de rendement relatifs aux contrats pour 2024–2025, avec un accent porté sur les entreprises autochtones, sont les suivants :

- valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones : 290 167 \$;
- valeur totale des marchés attribués aux entreprises autochtones et non autochtones : 3 644 410 \$;
- aucune exception approuvée par l'administrateur général;
- proportion de contrats attribués à des entreprises autochtones : 7,96 %.

Pour atteindre ces résultats, la Commission :

- a accru la participation des Autochtones aux activités ministérielles d'approvisionnement grâce à l'émission d'autorisations de tâches dans le cadre d'un contrat de services professionnels attribué à une entreprise autochtone;
- a élargi les possibilités économiques pour les revendeurs autochtones en se procurant du matériel informatique par l'entremise de l'offre à commandes de Services partagés Canada;
- a renforcé la diversité des fournisseurs en s'approvisionnant en licences logicielles de réseau et en services de maintenance auprès de fournisseurs autochtones;
- a appuyé les entreprises autochtones du secteur du mobilier de bureau au moyen d'achats effectués dans le cadre de l'Arrangement en matière d'approvisionnement de mobilier.

Dans son Plan ministériel pour 2025–2026, la Commission prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2024–2025, il aurait attribué 6,3 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

La Commission suit ses progrès tout au long de l'exercice à l'aide d'un module de son système de gestion financière, développé précisément pour garder l'œil sur ses progrès.

La majorité de l'approvisionnement de la Commission se fait au moyen des outils de Services publics et Approvisionnement Canada, qui comprennent toujours des volets autochtones et auxquels la Commission a recours en cas de besoin.

La Commission a dépassé le seuil minimal de 5 % au cours des 4 derniers exercices et n'a pas constaté de déficit de capacité. Pour améliorer ses résultats, la Commission continuera à communiquer très tôt avec les propriétaires d'entreprises dans la planification de l'approvisionnement et à évaluer les possibilités de participation des Autochtones.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

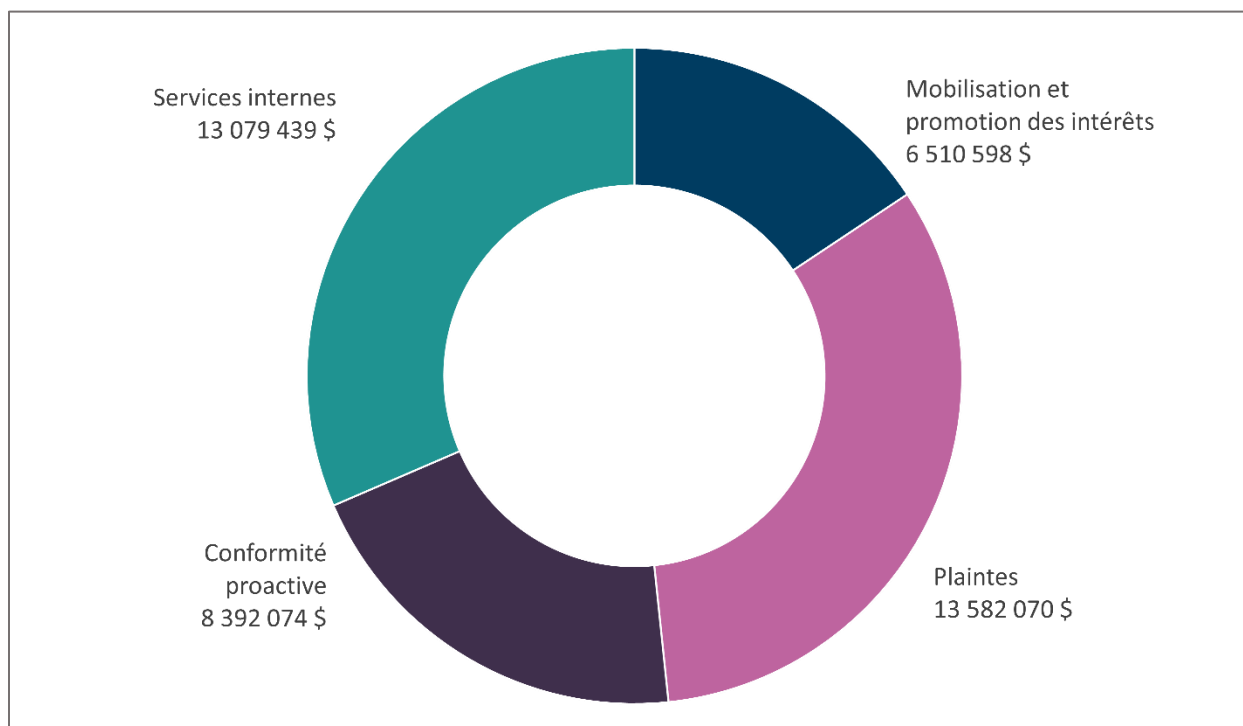
- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [Faits saillants des états financiers](#)
- [Ressources humaines](#)

Dépenses

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

Graphique 1 : Dépenses réelles par responsabilité essentielle en 2024–2025

Le graphique 1 montre les dépenses que le ministère a engagées en 2024–2025 pour s’acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.



Version textuelle du graphique 1

Responsabilité essentielle	Dépenses réelles
Mobilisation et promotion des intérêts	6 510 598 \$
Plaintes	13 582 070 \$
Conformité proactive	8 392 074 \$
Services internes	13 079 439 \$

Analyse des dépenses réelles par responsabilité essentielle

Le graphique 1 illustre les dépenses liées à l'ensemble des responsabilités essentielles au cours du dernier exercice financier, pour un total d'environ 41,6 millions de dollars. La plus grande part a été consacrée aux plaintes (13,6 millions de dollars, soit 32,7 %), suivie de près par les services internes (13,1 millions de dollars, soit 31,5 %), ce qui montre que ces deux fonctions représentaient à elles seules près des deux tiers des dépenses totales. La conformité proactive (8,4 millions de dollars, soit 20,2 %) constituait une proportion importante, mais moindre, tandis que la mobilisation et la promotion des intérêts (6,5 millions de dollars, soit 15,7 %) représentaient le poste de dépenses le plus bas. Dans l'ensemble, la tendance révèle une concentration des ressources dans la gestion réactive des plaintes et les opérations internes, et relativement moins de ressources affectées aux activités de conformité et de promotion.

Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars sur cinq ans à compter de 2023–2024, et de 4,1 milliards chaque année par la suite.

Bien qu'elle ne fasse pas officiellement partie de l'exercice de réduction des dépenses, afin de respecter l'esprit de cet exercice, la Commission a pris les mesures suivantes en 2024–2025 :

- Elle a continué de gérer son budget en poursuivant les efforts de réduction des contrats de services professionnels ainsi que des dépenses liées aux voyages;
- Elle a continué de relever les exemples d'efficience dans l'ensemble de ses secteurs d'activité.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 14 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 14 montre l'argent que la Commission a dépensé au cours de chacun des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2024–2025	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2024–2025	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Mobilisation et promotion des intérêts	4 928 351 \$	6 568 844 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 6 793 072 \$ • 2023–2024 : 7 373 685 \$ • 2024–2025 : 6 510 598 \$
Plaintes	13 248 610 \$	13 703 579 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 12 113 006 \$ • 2023–2024 : 13 706 079 \$ • 2024–2025 : 13 582 070 \$
Conformité proactive	9 017 399 \$	8 467 151 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 8 127 230 \$ • 2023–2024 : 8 627 465 \$ • 2024–2025 : 8 392 074 \$
Total partiel	27 194 360 \$	28 739 574 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 27 033 308 \$ • 2023–2024 : 29 707 229 \$ • 2024–2025 : 28 484 742 \$
Services internes	10 562 770 \$	13 196 360 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 12 309 864 \$ • 2023–2024 : 15 171 244 \$ • 2024–2025 : 13 079 349 \$
Total	37 757 130 \$	41 935 934 \$	<ul style="list-style-type: none"> • 2022–2023 : 39 352 659 \$ • 2023–2024 : 44 878 473 \$ • 2024–2025 : 41 564 092 \$

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

L'augmentation des dépenses entre 2022–2023 et 2023–2024 dans tous les secteurs de programme de la Commission correspond à l'augmentation des autorisations pour cet exercice. La Commission s'était engagée à accroître l'effectif à court terme afin de tirer parti du budget accru; toutefois, une incertitude entourait les autorisations disponibles en 2024–2025. Pour cette raison, la Commission s'est montrée plus stratégique dans ses embauches, ce qui a entraîné une diminution des dépenses réelles au cours de cet exercice. De plus, l'augmentation du nombre d'employés en affectation et en congé parental a également contribué à la baisse des dépenses en 2024–2025.

La section Finances de [l'infographie pour la Commission sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents.

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

Le tableau 15 présente les dépenses prévues de la Commission au cours de trois prochains exercices relativement à ses responsabilités essentielles et à ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2025–2026	Dépenses prévues 2026–2027	Dépenses prévues 2026–2027
Mobilisation et promotion des intérêts	6 892 337 \$	5 071 160 \$	5 071 160 \$
Plaintes	16 092 950 \$	13 734 342 \$	13 734 342 \$
Conformité proactive	9 857 475 \$	8 421 165 \$	8 421 165 \$
Total partiel	32 842 762 \$	27 226 667 \$	27 226 667 \$
Services internes	14 014 575 \$	10 981 602 \$	10 981 602 \$
Total	46 857 337 \$	38 208 269 \$	38 208 269 \$

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues pour les trois prochains exercices sont stables, avec une augmentation prévue des dépenses pour les plaintes relatives aux droits de la personne. Cette hausse s'explique par l'accumulation des plaintes relatives aux droits de la personne; par conséquent, la Commission s'engage à investir afin de réduire le nombre de plaintes non réglées.

La section Finances de [l'infographie pour la Commission sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés liés à des exercices précédents.

Tableau 16 : Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles (en dollars)

Le tableau 16 fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes pour 2024–2025.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes réelles 2024–2025	Revenus réels affectés aux dépenses 2024–2025	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2024–2025
Mobilisation et promotion des intérêts	6 510 598 \$	0 \$	6 510 598 \$
Plaintes	13 582 070 \$	0 \$	13 582 070 \$
Conformité proactive	8 392 074 \$	0 \$	8 392 074 \$
Total partiel	28 484 742 \$	0 \$	28 484 742 \$
Services internes	15 064 371 \$	-1 985 022 \$	13 079 349 \$
Total	43 549 114 \$	-1 985 022 \$	41 564 092 \$

Analyse du sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles

Les dépenses brutes et les dépenses nettes de la Commission en 2024–2025 sont stables.

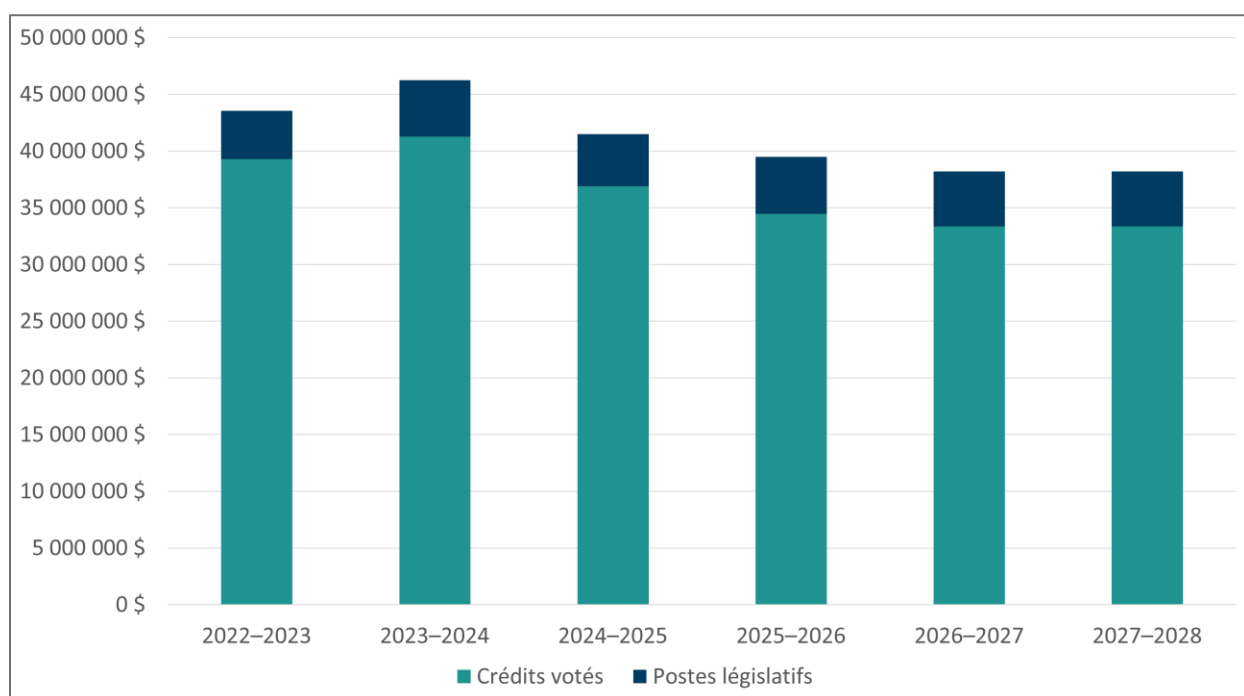
La section Finances de [l'infographie pour la Commission](#) sur l'InfoBase du GC présente des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada.

Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Consultez la [page sur les Budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les autorisations de financement.

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.



Version texte du graphique 2

Le graphique 2 comprend les renseignements qui suivent dans un graphique à barres.

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

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 \$ 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.

Consultez les [Comptes publics du Canada](#) pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives de la Commission.

Faits saillants des états financiers

Les [états financiers \(non audités\) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025](#) de la Commission.

Tableau 17 : État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 17 résume les charges et les revenus pour 2024–2025 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024–2025	Résultats prévus 2024–2025	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	48 270 876 \$	45 799 592 \$	2 471 284 \$
Total des revenus	-1 985 032 \$	-2 508 558 \$	523 526 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	46 285 844 \$	43 291 034 \$	2 994 810 \$

Analyse des charges et des revenus pour 2024–2025

Les résultats réels de 2024–2025 ont été supérieurs d'environ 3 millions de dollars aux résultats prévus, principalement en raison de l'incertitude entourant le budget au cours du dernier exercice. Plus de 500 000 \$ de financement pour les activités d'exploitation et d'entretien ont été ajoutés au budget dans le cadre de l'exercice de recentrage des dépenses du gouvernement, tandis que plus de 1,1 million de dollars de financement ont été reçus pour l'Autorité des crédits conciliés en matière de logement, et plus de 1,2 million de dollars de financement ont été reçus pour les ajustements de rémunération LP et LC; par conséquent, les dépenses réelles ont été supérieures à celles prévues.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2024–2025 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2024–2025](#) de la Commission.

Tableau 18 : État condensé des résultats (non audité) pour les exercices 2023–2024 et 2024–2025

Le tableau 18 résume les charges et les revenus réels et montre le coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024–2025	Résultats réels 2023–2024	Différence (2024–2025 moins 2023–2024)
Total des charges	48 270 876 \$	51 988 716 \$	-3 717 840 \$
Total des revenus	-1 985 032 \$	-2 105 373 \$	120 341 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	46 285 844 \$	49 883 343 \$	-3 597 499 \$

Analyse des différences de charges et de revenus entre 2023–2024 et 2024–2025

Le coût net des opérations avant le financement et les transferts gouvernementaux a été près de 3,6 millions de dollars plus élevé en 2023–2024 qu’en 2024–2025, la principale raison étant l’augmentation des autorisations de la Commission en 2023–2024 due à un paiement unique de 3,4 millions de dollars pour les ajustements salariaux liés aux nouvelles conventions collectives et à un report maximal du budget de fonctionnement, qui a diminué de 845 000 \$ en 2024–2025. Une plus grande disponibilité de fonds a entraîné des dépenses plus élevées en 2023–2024 qu’en 2024–2025. De plus, en 2024–2025, de nombreuses activités de dotation prévues ont été retardées et ne se sont pas déroulées comme prévu; par conséquent, la plupart de ces postes n’ont pas été pourvus ou l’ont été par des affectations internes, ce qui a réduit les dépenses globales de la Commission.

Tableau 19 : État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 19 fournit un résumé des montants que le ministère doit ou doit dépenser (passifs) et de ses ressources disponibles (actifs), ce qui aide à déterminer la capacité du ministère à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2024–2025)	Exercice précédent (2023–2024)	Différence (2024–2025 moins 2023–2024)
Total des passifs nets	7 231 238 \$	7 325 590 \$	- 94 352 \$
Total des actifs financiers nets	4 603 933 \$	4 636 767 \$	- 32 834 \$
Dette nette du ministère	2 627 305 \$	2 688 823 \$	- 61 518 \$
Total des actifs non financiers	2 795 238 \$	2 580 544 \$	214 694 \$
Situation financière nette du ministère	167 933 \$	- 108 279 \$	276 212 \$

Analyse du passif et de l’actif du département depuis le dernier exercice fiscal

Les passifs et les actifs de la Commission sont à des niveaux constants entre 2023–2024 et 2024–2025.

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 20 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 20 présente un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, qui sont associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2022–2023	Équivalents temps plein réels 2023–2024	Équivalents temps plein réels 2024–2025
Mobilisation et promotion des intérêts	39	40	38
Plaintes	94	97	91
Conformité proactive	57	55	54
Total partiel	190	192	183
Services internes	98	107	100
Total	288	299	283

Note : Les ETP sous Services internes pour 2022–2023 comprennent 19 ETP pour les services de soutien internes que la Commission fournit à d'autres ministères de petite taille.

Les ETP sous Services internes pour 2023–2024 comprennent 19 ETP pour les services de soutien internes que la Commission fournit à d'autres ministères de petite taille.

Les ETP sous Services internes pour 2024–2025 comprennent 18 ETP pour les services de soutien internes que la Commission fournit à d'autres ministères de petite taille.

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

L'augmentation des ETP de 2022–2023 à 2023–2024 correspond à l'augmentation des autorisations dont disposait la Commission. Un effort accru a été fait pour pourvoir des postes à court terme afin d'utiliser le budget augmenté; toutefois, en 2024–2025, l'incertitude entourant le budget était plus grande; par conséquent, la Commission a été plus prudente en matière d'embauche. Cela, combiné à une augmentation du nombre d'employés en détachement et en congé parental, a entraîné une forte diminution des ETP.

Tableau 21 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 21 présente les équivalents temps plein prévus pour les responsabilités essentielles et les services internes de la Commission au cours des trois prochains 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	Équivalents temps plein prévus en 2025–2026	Équivalents temps plein prévus en 2026–2027	Équivalents temps plein prévus en 2027–2028
Mobilisation et promotion des intérêts	30	29	28
Plaintes	89	88	95
Conformité proactive	58	57	59
Total partiel	176	174	182
Services internes	97	96	88
Total	273	270	270

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le nombre prévu d'ETP au cours des trois prochains exercices est relativement constant, avec une augmentation notable dans le secteur des plaintes relative aux droits de la personne afin d'accélérer le traitement des plaintes auxquelles la Commission n'a pas encore répondu. Cette augmentation sera compensée par une diminution dans les Services internes.

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](#)

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#). 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.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

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

Administratrice générale : Charlotte-Anne Malischewski, vice-présidente (présidente par intérim)

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 : Emploi et Familles

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

Portefeuille ministériel : Logement et Infrastructure

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

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>

X (anciennement Twitter) : [@DroitPersonneCa](#)

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

Bluesky: [@droitspersonneca.bsky.social](#)

Définitions

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

Outil analytique qui aide à comprendre les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur différentes personnes. Le fait d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, aux programmes et aux initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons d'être plus réceptif et inclusif ainsi que les méthodes permettant de prévoir et d'atténuer les obstacles potentiels à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus 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.

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)

Objectif quantitatif ou qualitatif, mesurable, qu'un ministère, un programme ou une initiative envisage d'atteindre dans un délai déterminé.

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital, paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers ainsi que 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)

Dépenses et recettes nettes liées aux prêts, aux placements et aux avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

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

Entreprise autochtone (Indigenous business)

Dans le cas d'un rapport sur les résultats ministériels, il s'agit de toute entité qui répond aux critères de Services aux Autochtones Canada, à savoir être détenue et gérée par des aînés, des conseils de bande et des conseils tribaux, être inscrite dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#) ou être inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires de traités modernes.

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre des heures de travail d'un employé divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, un employé qui travaille 20 heures pendant une semaine de travail normale de 40 heures représente un équivalent temps plein de 0,5.

indicateur de rendement (performance indicator)

Mesure qualitative ou quantitative qui évalue les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les produits ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative ou qualitative qui évalue les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Un programme, un projet ou une autre initiative dans le cadre desquels deux ou plusieurs ministères fédéraux reçoivent des fonds pour travailler conjointement pour atteindre un résultat commun généralement lié à une priorité gouvernementale, et dans le cadre duquel les ministres concernés conviennent de le désigner comme horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment celle imposée au ministère responsable de rendre compte des résultats ministériels et des dépenses regroupés.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment un ministère entend respecter 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)

Rapport qui décrit les activités prévues et le rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan, projet ou activité sur lequel un ministère met l'accent et dont il rendra compte au cours d'une période de planification particulière. Il s'agit de ce qui importe le plus ou ce qui doit être réalisé en premier en vue d'obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (government priorities)

Dans le rapport sur les résultats ministériels de 2024–2025, les priorités du gouvernement sont les thèmes généraux qui définissent le programme du gouvernement comme il a été annoncé dans le [discours du Trône de 2021](#).

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 service.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

Ce qu'un ministère a fait en utilisant ses ressources pour atteindre ses résultats, dans quelle mesure ces résultats correspondent aux objectifs du ministère et dans quelle mesure les leçons apprises ont été déterminées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Une liste qui recense tous les programmes du ministère et les ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à la réalisation de ses résultats.

responsabilité essentielle (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les résultats ministériels énumérés pour une responsabilité essentielle correspondent aux résultats que le ministère cherche à obtenir ou sur lesquels il souhaite exercer une influence.

résultat (result)

Un résultat ou un produit lié aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative.

résultat ministériel (departmental result)

Résultat de haut niveau lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.