

Commission  
canadienne des droits  
de la personne  
Plan ministériel  
2024–2025

L'honorable Arif Virani, 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, 2024  
No de catalogue : HR2-6F-PDF  
ISSN : 2371-8307

# Plan ministériel de la Commission canadienne des droits de la personne pour 2024–2025 en un coup d’œil

Un plan ministériel décrit les priorités, les plans et les coûts associés d'un ministère pour les trois prochains exercices.

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

## Principales priorités

- **Promouvoir la lutte contre le racisme, la réconciliation, l’accessibilité et la reconnaissance des droits socioéconomiques en :**
  - mobilisant le public avec une voix nationale indépendante pour les droits de la personne au Canada et cultivant la connaissance et le changement en matière de droits de la personne;
  - faisant la promotion et la sensibilisation aux droits de la personne au Canada, y compris le droit à l’équité en matière d’emploi, le droit à l’équité salariale, le droit à l’accessibilité et le droit fondamental au logement;
  - veillant à ce que l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme (IDEA-AR) soient intégrées dans toutes nos activités grâce à l'engagement de l'ensemble de notre équipe de direction, y compris de notre présidente par intérim et de notre directeur exécutif, et grâce au leadership des personnes suivantes :
    - notre nouvelle directrice de l'IDEA-AR, qui est chargée d'élaborer un cadre de mesure complet pour suivre et rendre compte de nos progrès dans la lutte contre les manifestations du racisme envers les personnes noires et d'autres formes de racisme systémique, ainsi que de nos progrès dans l'élimination des obstacles rencontrés par les personnes handicapées, dans le cadre de la prochaine phase des Plan d'action contre le racisme et Plan d'accessibilité de la Commission;
    - notre Comité de consultation sur la décolonisation et l'antiracisme (CCDA), qui est un comité interne composé d'employés autochtones, noirs et appartenant à d'autres groupes racisés, chargé de fournir des conseils et une orientation sur les produits et les initiatives de la Commission, y compris les politiques et les pratiques internes ainsi que les prises de position et les ressources externes.
  - luttant contre la discrimination et contribuant à l'élimination des obstacles à l'emploi et de la discrimination salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale pour les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées;

- collaborant avec les détenteurs de droits et d'autres intervenants pour les tenir au courant des progrès et obtenir leurs points de vue et leurs conseils sur la mise en œuvre future de nos Plans sur l'accessibilité et de lutte contre le racisme;
  - poursuivant notre travail de lutte contre le racisme dans le cadre de notre engagement à l'égard de cette lutte, qui joue un rôle essentiel dans nos activités, et poursuivant notre travail d'accessibilité pour favoriser un environnement exempt d'obstacles pour les employés ainsi qu'une expérience exempte d'obstacles pour les personnes au Canada qui interagissent avec la Commission;
  - mettant l'accent sur la prévention par l'aide, l'orientation et l'éducation en matière de conformité;
  - faisant en sorte que le Canada respecte ses engagements internationaux en matière de droits de la personne en surveillant les droits des personnes en situation de handicap au Canada et en partageant notre expertise à la table internationale.
- **Assurer un accès opportun et significatif à la justice en matière de droits de la personne en :**
    - veillant à l'amélioration continue de notre processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne dans le but d'améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour la population canadienne;
    - veillant à ce que tous les travaux entrepris dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appuient sur notre cadre de responsabilisation, qui favorise la responsabilisation interne pour l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les plaignants autochtones, noirs et d'autres groupes racisés, ainsi que d'autres groupes méritant l'équité, et qui favorise la mise en œuvre continue du Plan d'action contre le racisme de la Commission, qui porte spécifiquement sur le racisme envers les personnes noires.
    - veillant à l'amélioration continue de notre processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne dans le but d'améliorer l'accès à la justice en matière de droits de la personne pour la population canadienne y compris, par exemple, en :
      - veillant à l'embauche et au maintien en poste de personnel avec une expérience vécue de discrimination et de racisme;
      - développant des outils de formation et d'intégration pour s'assurer que tout les membres du personnel possèdent les connaissances nécessaires pour traiter les dossiers de manière efficace et équitable. Cela inclut une compréhension approfondie des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que des préjugés, des approches fondées sur les traumatismes subis et de la manière de reconnaître les actes subtils d'exclusion et d'en comprendre l'impact;
      - travaillant sur un nouveau système de gestion des cas qui sera lancé en 2026 et qui améliorera l'accessibilité, la communication, la gestion des données,

l'établissement de rapports et l'efficacité afin de mieux fournir des services aux Canadiens et Canadiennes et d'améliorer notre capacité à analyser les tendances générales des plaintes pour discrimination fondée sur la race, y compris le racisme systémique envers les personnes noires dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral;

- poursuivant la collecte et l'analyse de données démographiques désagrégées sur les usagers de notre processus de plainte.
  - aidant les personnes à répondre à leurs préoccupations en matière de droits de la personne ou à trouver des renseignements sur leurs droits, et offrant la possibilité d'un règlement rapide, efficace et informel des différends;
  - aidant les employés, les agents négociateurs et les employeurs à régler les demandes, les plaintes et les différends en temps opportun;
  - participant aux audiences et représentant l'intérêt public dans les cas où la question peut soit avoir une incidence sur les droits de nombreuses personnes au Canada, soit contribuer à définir ou à clarifier la législation en matière de droits de la personne.
- **Créer une nouvelle capacité réglementaire efficace et significative en :**
    - élaborant des lignes directrices, des outils et des ressources pour aider les organisations à comprendre et à respecter leurs obligations en matière de droits de la personne, d'équité en matière d'emploi, d'équité salariale et d'accessibilité;
    - établissant des plans de vérification et d'inspection fondés sur des données probantes et des risques qui sont conformes 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.
  - **Moderniser les communications, la gestion des données et les services numériques pour répondre aux besoins de la nouvelle Commission en :**
    - tirant parti de la technologie et déployant des outils numériques modernes et accessibles pour améliorer le rendement opérationnel et l'expérience de service de nos intervenants internes et externes;
    - normalisant nos systèmes de gestion des cas;
    - optimisant la gestion et l'utilisation des données et des renseignements;
    - établissant une compréhension exhaustive et fiable de la portée des entités sous réglementation fédérale;
    - établissant un système pour recevoir les paiements de sanctions administratives pécuniaires et développant l'infrastructure technologique pour l'appuyer.

## Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années, à compter de 2023–2024, et de 4,1 milliards de dollars par an par la suite.

Bien que ne faisant pas officiellement partie de cet exercice de réduction des dépenses, la Commission respectera l'esprit de cet exercice en prenant les mesures suivantes :

- Continuer de gérer son budget en poursuivant ses efforts de réduction des contrats de services professionnels et des dépenses liées aux voyages;
- Identifier les gains d'efficacité dans l'ensemble de ses activités.

Bien qu'elle ne fasse pas officiellement partie de cet exercice de réduction des dépenses, la Commission note que ses efforts pour respecter l'esprit de cet exercice peuvent être entravés par le fait qu'elle dispose déjà d'un financement de base inadéquat et que 2024–2025 entraînera des réductions de financement pour deux mandats législatifs (la défenseure fédérale du logement et la surveillance de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies), ainsi que par l'absence de financement pour un nouvel engagement du gouvernement (la mise en œuvre du rapport Arbour).

Les chiffres de ce plan ministériel tiennent compte de ces réductions.

## Faits saillants

Un cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'une organisation, les résultats qu'elle prévoit atteindre et les indicateurs de rendement qui mesurent les progrès vers ces résultats.

## Mobilisation et promotion des intérêts

*Résultats ministériels :*

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

*Dépenses prévues : 4 928 351 \$*

*Ressources humaines prévues : 31*

En tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada, la Commission est une source fiable d'expertise en matière de droits de la personne. En 2024–2025, nous continuerons de jouer notre rôle de leader de réflexion et de contribuer à façonner le programme des droits de la personne au Canada en étant proactifs et en faisant entendre notre voix. Plus précisément, nous allons :

- continuer nos activités de sensibilisation au racisme et à la discrimination systémiques et de promouvoir la pleine réalisation des droits socioéconomiques, y compris le droit fondamental à un logement convenable;

- tirer parti de notre engagement continu auprès des intervenants pour échanger des renseignements sur les droits de la personne et le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne; travailler avec les mis en cause et les plaignants pour cerner et régler les enjeux liés aux droits de la personne, y compris les problèmes systémiques; et recevoir les commentaires des utilisateurs de notre système afin de réduire les obstacles au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne;
- poursuivre le dialogue avec les détenteurs de droits et d'autres intervenants pour les consulter sur les progrès de notre Plan sur l'accessibilité et de notre Plan de lutte contre le racisme, et pour obtenir leurs points de vue et leurs conseils sur la façon de mettre en œuvre les deux plans à l'avenir.

De plus amples renseignements sur la mobilisation et la promotion des intérêts peuvent être trouvés dans le plan ministériel complet.

## Plaintes

*Résultats ministériels :*

- Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité.
- Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé.

*Dépenses prévues : 13 248 610 \$*

*Ressources humaines prévues : 91*

- En 2024–2025, la Commission continuera de rationaliser les processus et de renforcer les systèmes afin d'améliorer les délais de réponse et d'améliorer l'accessibilité et l'efficacité globales de nos services de traitement des plaintes, en tenant compte des besoins des personnes que nous servons.

De plus amples renseignements sur les plaintes peuvent être trouvés dans le plan ministériel complet.

## Conformité proactive

*Résultats ministériels :*

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

*Dépenses prévues : 9 017 399 \$*

*Ressources humaines prévues : 60*

En 2024–2025, la Commission va :

- assurer des régimes de conformité proactifs durables et efficaces en vertu 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, notamment en continuant de mettre en place l'infrastructure et les systèmes appropriés;
- continuer de mener divers types de vérifications de la conformité en matière d'équité en matière d'emploi afin de cerner les obstacles et d'encourager les employeurs à créer activement des milieux de travail équitables et inclusifs où les gens sont valorisés et respectés;
- continuer de soutenir la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans leurs mandats proactifs.

De plus amples renseignements sur la conformité proactive peuvent être trouvés dans le plan ministériel complet.



# Plan ministériel de la Commission canadienne des droits de la personne pour 2024–2025

Sur cette page

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

## De la part de la présidente intérimaire



C'est avec un grand plaisir, en tant que présidente intérimaire, que je présente ce plan ministériel pour l'exercice 2024–2025 de la Commission canadienne des droits de la personne. Notre engagement à promouvoir et à protéger les droits de la personne demeure constant et je suis impatiente de relever tous les défis et de saisir toutes les occasions qui se présenteront à nous.

La Commission a défini quatre priorités opérationnelles primordiales pour 2024–2025 : (1) Promouvoir la lutte contre le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et la reconnaissance des droits socioéconomiques; (2) Assurer un accès opportun et significatif à la justice en matière de droits de la personne; (3) Créer une nouvelle capacité réglementaire efficace et significative; (4) Moderniser les communications, la gestion des données et les services numériques pour répondre aux besoins de la nouvelle Commission.

La Commission s'est engagée à donner la priorité à la promotion des droits de la personne par la lutte contre le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et la reconnaissance des droits socioéconomiques; à garantir un accès rapide et significatif à la justice en matière de droits de la personne; et à veiller au respect et à l'application effective de la réglementation.

L'année à venir sera cruciale tandis que nous continuons à naviguer dans le paysage des droits de la personne au Canada, qui est en constante évolution. Notre plan ministériel pour 2024–2025 reflète notre engagement inébranlable à favoriser l'inclusion, à lutter contre la discrimination et à être le champion de l'égalité pour tous les Canadiens et Canadiennes. En harmonisant nos efforts avec les besoins changeants de notre société diversifiée, nous visons à créer un impact positif et un changement durable.

Le monde change continuellement, tout comme les défis que posent les droits de la personne. Nous aborderons de manière proactive les enjeux émergents, comme la montée de la haine dans notre société, l'impact de la technologie sur les droits de la personne, la justice climatique et les droits des populations vulnérables, en veillant à ce que notre travail demeure pertinent et réponde aux besoins, dans la mesure où nos ressources le permettent.

Nous déployons des efforts concertés pour lutter contre toutes les formes de racisme systémique au Canada et plus particulièrement contre le racisme envers les personnes noires, au sein de notre propre organisation, dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et dans le secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral.

Au sein de notre propre organisation, nous donnerons la priorité aux initiatives qui favorisent une culture d'une Commission diversifiée, sans obstacle et inclusive, qui soit respectueuse, qui apporte du soutien et qui soit psychologiquement sûre pour chaque membre de notre personnel.

Dans tous nos travaux, nous nous efforcerons de continuer à cerner et à éliminer les obstacles systémiques et à promouvoir l'égalité des chances pour toutes les personnes, quels que soient leurs antécédents, leur identité ou leur situation. Grâce à des initiatives ciblées, à des actions de sensibilisation, à des partenariats et à nos mandats proactifs, nous aiderons les organisations à comprendre et à respecter leurs obligations en matière de droits de la personne, d'équité en matière d'emploi, d'équité salariale et d'accessibilité.

Nous sommes déterminés à rendre nos services et nos renseignements plus accessibles à chaque personne au Canada. Nous veillerons à ce que les personnes au Canada aient accès à une meilleure voie vers la justice en matière de droits de la personne par l'amélioration continue de notre processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne et la refonte de notre site Web.

La Commission continue de fonctionner avec des ressources limitées et fait donc preuve de créativité dans la manière dont elle aborde son travail afin d'être aussi efficiente et efficace que possible compte tenu de cette réalité. Dans certains cas, cela signifie choisir d'interrompre certains travaux afin d'être en mesure de consacrer les ressources nécessaires à d'autres travaux.

Nous continuons d'adopter une approche axée sur les résultats en évaluant régulièrement l'incidence de nos initiatives et en ajustant nos stratégies en conséquence. Étant donné que la transparence et la responsabilisation sont des éléments fondamentaux de notre travail, nous tiendrons nos intervenants et nos auditoires informés de nos progrès au moyen de mises à jour régulières, de rapports et d'occasions de mobilisation.

Notre engagement interne à l'égard des droits de la personne s'étend à notre propre organisation. En donnant l'exemple, nous cherchons à inspirer des changements positifs et antiracistes autant au sein de notre organisation qu'à l'externe.

Pour conclure, je tiens à exprimer ma gratitude pour le dévouement et le travail acharné de toute l'équipe de la Commission canadienne des droits de la personne, ainsi que de nos précieux intervenants. Ensemble, nous pouvons bâtir un Canada plus inclusif et juste où les droits de la personne et la dignité de tous et chacun sont respectés et protégés.

Sincèrement,

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

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

Responsabilités essentielles et services internes :

- [Mobilisation et promotion des intérêts](#)
- [Plaintes](#)
- [Conformité proactive](#)
- [Services internes](#)

Dans le cadre des efforts de modernisation de la Commission, du changement de direction et de l'ajout récent de mandats, notre cadre ministériel de résultats sera mis à jour au cours du prochain cycle, afin de mieux refléter notre travail.

La Commission continue d'être confrontée à d'importantes pressions financières en raison d'un financement de base limité, et cette situation sera exacerbée en 2024–2025 par l'expiration de ce financement. En date de janvier 2024, la Commission attend toujours la confirmation de plusieurs requêtes budgétaires.

Plus précisément, la Commission a les demandes budgétaires suivantes :

- soutenir les fonctions législatives du Bureau du défenseur fédéral du logement pour 2024–2025 et au-delà;
- fournir un financement continu pour les activités liées au Mécanisme national de surveillance de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies;
- fournir un soutien à la Commission pour concrétiser l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de 2022 de la juge Arbour, afin de remédier aux lacunes culturelles de longue date qui ont permis une discrimination systémique fondée sur le sexe et une inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes.

Les chiffres de ce plan ministériel reflètent la situation financière de la Commission au moment de la publication. Ce plan ministériel détaille certains projets de la Commission qui ne seront mis en œuvre que sous réserve de la réception de ces demandes budgétaires.

### Mobilisation et promotion des intérêts

#### **Dans la présente section**

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024–2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

#### *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 en situation de handicap.

*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 les droits socioéconomiques et culturels.

*Résultats et cibles*

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle de la mobilisation et promotion des intérêts, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024–2025.

Tableau 1 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « Les interventions de la Commission 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. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
# d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux et cours de justice	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Au moins 250	Mars 2025

Note : Cet indicateur est nouveau à partir de 2023–2024. Les résultats ne sont pas disponibles pour les années précédentes.

Tableau 2 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « Conformité aux Principes de Paris. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	Statut A	Statut A	Statut A	Statut A	Mars 2025

Tableau 3 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « Les personnes sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
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	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Au moins 3,6 millions	Mars 2025

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

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

#### *Plans visant à atteindre les cibles*

En 2024–2025, la Commission continuera de jouer son rôle de leader d'opinion et de contribuer à façonner le programme des droits de la personne au Canada en étant proactive et en faisant entendre sa voix. Plus précisément, nous allons :

- défendre les intérêts des personnes en situation de vulnérabilité au Canada, plus particulièrement en ce qui a trait aux droits socioéconomiques et culturels, au racisme systémique, à la discrimination et au droit fondamental à un logement adéquat, en favorisant la sensibilisation aux droits de la personne grâce à une stratégie de communication coordonnée, y compris des déclarations publiques, des rapports ou d'autres publications sur les enjeux liés aux droits de la personne.
- mener une mobilisation continue des intervenants, y compris des détenteurs de droits pour :

- partager des renseignements sur les droits de la personne et le processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne;
- travailler avec les mis en cause et les plaignants pour cerner et traiter les enjeux liés aux droits de la personne, y compris les problèmes systémiques;
- recevoir les commentaires des utilisateurs de notre système afin de réduire les obstacles à l'accès;
- informer les principaux intervenants de leurs droits et obligations en vertu 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.
- veiller à ce que l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme (IDEA-AR) soient intégrées dans toutes nos activités, conformément à l'appel à l'action du greffier du Conseil privé et avec l'engagement de l'ensemble de notre équipe de direction, y compris notre présidente intérimaire et notre directeur exécutif, en :
  - établissant un cadre de mesure complet pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre des activités axées sur les répercussions prévues décrites dans les plans sur l'accessibilité et de lutte contre le racisme de la Commission sous la direction de notre nouvelle directrice d'IDEA-AR;
  - soutenant le Comité de consultation sur la décolonisation et l'antiracisme (CCDA), un comité interne composé d'employés autochtones, noirs et d'autres groupes racisés, qui fournit des conseils et des orientations sur les produits et les initiatives de la Commission, y compris les politiques et les pratiques internes ainsi que les positions et les ressources externes;
  - continuant le développement de notre capacité de collecte de données désagrégées auprès des usagers de nos systèmes et des personnes qui ont recours à nos services afin que nous puissions cerner les obstacles potentiels à la participation, améliorer l'accès à notre processus de traitement des plaintes et adopter une perspective intersectionnelle lors de l'élaboration d'un cadre de mesure, tout en reconnaissant que les employés et les détenteurs de droits ont des identités complexes qui influencent leur expérience de l'exclusion;
  - intégrant des composantes qualitatives et quantitatives à ce cadre de mesure afin d'apporter de la profondeur, de la complexité et une meilleure compréhension de toutes les répercussions des données recueillies;
  - continuant d'améliorer notre capacité à analyser les données et à être informés de l'expérience des employés et des détenteurs de droits tout en adoptant une perspective de diversité, d'équité, d'inclusion, d'accessibilité et d'antiracisme.
- appuyer le mandat de la Commission en matière d'équité en matière d'emploi en publiant des renseignements à jour sur les processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et en faisant la promotion de rapports de vérification sectoriels.
- soutenir la commissaire à l'équité salariale en publiant des outils et des documents éducatifs pour répondre aux besoins des divers milieux de travail qui sont de compétence fédérale.

- soutenir le commissaire à l'accessibilité en sensibilisant les gens aux obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, en publiant des lignes directrices pour les entités sous réglementation fédérale et des renseignements pour favoriser la conformité proactive.
- soutenir la défenseure fédérale du logement et le Bureau du défenseur fédéral du logement en offrant du soutien et des conseils pour sensibiliser la population aux principaux enjeux liés au logement et à l'itinérance, y compris en publiant des recherches et des rapports.

Il est à noter qu'étant donné que la Commission attend toujours la confirmation de plusieurs requêtes budgétaires au moment de la publication de ce plan ministériel 2024–2025, un grand nombre des activités énumérées dans le cadre de cette responsabilité essentielle seront menées sous réserve de financement.

#### *Principaux risques*

Il y a un risque que des enjeux imprévus et pressants en matière de droits de la personne influencent nos plans et notre capacité de les réaliser. Pour atténuer ce risque, la Commission utilisera l'analyse de l'environnement pour cerner de façon proactive les enjeux émergents, ce qui nous permettra d'être plus souples dans nos plans de travail, de mieux prévoir les enjeux émergents et de mieux y réagir.

Un manque apparent de progrès peut avoir une incidence négative sur la confiance du public ou des employés, ce qui peut à son tour poser un risque pour la mise en œuvre et l'évolution réussies des plans sur l'accessibilité et de lutte contre le racisme. Pour atténuer ce risque, notre objectif est de concevoir un cadre de mesure en étroite collaboration avec les employés, les détenteurs ~~titulaires~~ de droits et les intervenants afin de mesurer les répercussions et les résultats plutôt que les extrants.

Il existe un risque que le public comprenne mal la portée des divers mandats, des fonctions et des obligations de la Commission et qu'il puisse en résulter de fausses attentes quant à son rôle et à ses pouvoirs. Pour contrer ce problème, la Commission prendra contact avec les principaux intervenants pour clarifier son mandat en vertu 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, ainsi que le mandat de la défenseure fédérale du logement.

#### *Aperçu des ressources prévues en 2024–2025*

- Dépenses prévues : 4 928 351 \$
- Ressources à temps plein prévues : 31

#### *Priorités gouvernementales connexes*

##### Analyse comparative entre les sexes plus

La Commission utilisera une perspective intersectionnelle, y compris l'Analyse comparative entre les sexes (ACS Plus), dans la planification et la prestation d'activités de mobilisation et de défense des intérêts, pour veiller à ce que nous tenions pleinement compte de la façon dont les formes multiples et intersectionnelles de discrimination influent sur les expériences vécues des personnes au Canada. L'amélioration de la collecte de données désagrégées nous aidera à comprendre qui utilise notre système, quels sont les obstacles auxquels ils sont confrontés et comment nous pouvons améliorer l'accès.

En nous concentrant sur l'impact de la crise du logement sur les communautés marginalisées, nous prévoyons adopter une approche intersectionnelle, en mettant en évidence les défis uniques auxquels



font face les femmes, les personnes de diverses identités de genre, les personnes autochtones, noires ou racisées, ainsi que les personnes en situation de handicap. En outre, par l'intermédiaire du Bureau du défenseur fédéral du logement, nous continuerons de recueillir des données désagrégées afin de respecter l'exigence législative d'étudier les problèmes systémiques en matière de logement liés à la réalisation progressive du droit fondamental au logement pour les groupes vulnérables au Canada.

- Notre cadre de surveillance du droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap continuera de collecter et de désagréger les données dans la mesure du possible, notamment en fonction de la géographie, de la situation socioéconomique, de l'âge, de la race, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre, du type de handicap, etc. L'analyse adoptera une approche intersectionnelle et mettra en évidence les disparités vécues par les personnes en situation de handicap par rapport à la population générale.
- La réalisation du droit fondamental au logement pour les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre, qui implique une meilleure participation à la conception, à la mise en œuvre et à la surveillance des politiques et des décisions en matière de logement, signifie prévenir les expulsions et les causes de l'itinérance, et optimiser les mesures de soutien pour les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre qui ont un besoin en matière de logement, qui vivent l'itinérance cachée, qui sont victimes de violence et qui vivent dans la pauvreté.

Nous continuerons de veiller à ce que toutes nos initiatives d'engagement auprès de nos intervenants soient inclusives et accessibles, et à ce que les diverses voix soient représentées. Nous continuerons d'améliorer nos pratiques en matière de réunions et de mobilisation des intervenants afin de refléter les pratiques exemplaires. Nous inviterons des intervenants ayant diverses expériences vécues à nous rencontrer et à nous faire part de leurs commentaires sur la façon dont nous pouvons mieux communiquer avec eux.

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

La Commission maintient que le Programme à l'horizon 2030 et les droits de la personne sont interdépendants et se renforcent mutuellement. En fait, la plupart des cibles des objectifs de développement (ODD) reflètent les dispositions des instruments internationaux de défense des droits de la personne. Les ODD constituent un complément utile aux progrès mesurables que le Canada doit réaliser pour respecter à l'échelle nationale ses obligations en matière de protection des droits de la personne. À ce titre, nous continuerons d'étudier la possibilité d'utiliser les ODD quand nous mesurerons les progrès et relèverons les lacunes quant aux efforts du Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de protection des droits de la personne.

Nous continuerons de préconiser la pleine réalisation des droits socioéconomiques et culturels des personnes au Canada. Ces droits comprennent le droit à un niveau de vie décent, y compris le logement (éliminer la pauvreté – objectif 1), l'emploi (objectif 8), l'éducation (objectif 4), les soins de santé et d'autres droits fondamentaux comme l'accès à la nourriture (objectif 2), à l'eau potable et à l'assainissement (objectif 6).

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les contributions de la Commission au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 ainsi qu'à la Stratégie fédérale de développement durable dans notre [Stratégie ministérielle de développement durable](#).

*Répertoire des programmes*

La mobilisation et la promotion des intérêts sont prises en charge par le programme suivant dans le répertoire des programmes :

- Programme de promotion

Des informations complémentaires sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission sont disponibles sur l'[InfoBase du GC](#).

*Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière*

Aucune modification n'a été apportée au cadre de résultats ministériel approuvé associé à cette responsabilité essentielle.

## Plaintes

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024–2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

#### *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.

#### *Résultats et cibles*

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle des plaintes, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024–2025.

Tableau 4 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « 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. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	88 %	89 %	90 %	Au moins 90 %	Mars 2025

Remarque : Les résultats de cet indicateur pour les trois dernières années fiscales sont basés sur les données relatives aux plaintes en matière de droits de la personne uniquement. Dans le cas des plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'équité salariale, le pourcentage représente les entités réglementées et non les personnes au Canada.

Tableau 5 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « Les plaintes sont réglées en conformité avec les intérêts public et privé. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Taux de règlement par la médiation	64 %	65 %	63 %	Au moins 55 %	Mars 2025

Remarque : Les résultats de cet indicateur pour les trois dernières années fiscales sont basés sur les données relatives aux plaintes en matière de droits de la personne uniquement. Ce pourcentage ne comprend pas les médiations en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

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

#### *Plans visant à atteindre les cibles*

En 2024–2025, la Commission continuera de rationaliser les processus et de renforcer les systèmes afin d'améliorer les délais de réponse et d'améliorer l'accessibilité et l'efficacité globales de ses services de traitement des plaintes, en tenant compte des besoins des personnes que nous servons.

Pour les plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission va :

- veiller à ce que tous les travaux entrepris dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appuient sur notre Cadre de responsabilisation, qui favorise l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les plaignants autochtones, noirs et d'autres groupes racisés, ainsi que d'autres groupes méritant l'équité, et qui favorise la mise en œuvre continue du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission, lequel s'attaque spécifiquement au racisme envers les personnes noires;
- mettre l'accent sur la mise à jour et l'optimisation des procédures, des processus et des outils, notamment :
  - veiller à l'embauche et au maintien en poste des membres du personnel ayant une expérience vécue de discrimination et de racisme;
  - élaborer des outils de formation et d'intégration pour veiller à ce que tous les membres du personnel aient les connaissances nécessaires pour traiter les dossiers de façon efficace et équitable. Ceci inclut une compréhension approfondie des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les préjugés, les approches tenant compte des traumatismes subis, et de la manière de reconnaître les actes subtils d'exclusion et de comprendre leur impact;
  - travailler sur un nouveau système de gestion des cas qui sera lancé en 2026 et qui améliorera l'accessibilité, la communication, la gestion des données, la production de rapports et l'efficacité afin de mieux fournir des services aux Canadiens et Canadiennes et d'améliorer notre capacité à analyser les tendances générales des plaintes pour discrimination fondée sur la race, y compris le racisme systémique envers les personnes noires dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral;

- continuer la collecte et l'analyse de données démographiques désagrégées à propos des usagers de notre processus de plaintes;
  - mettre à jour les gabarits pour s'assurer que toutes les communications externes sont accessibles et inclusives;
  - améliorer la fonction de gestion des cas afin de faire passer les dossiers dans le système de plaintes, y compris, le cas échéant, par l'envoi à la médiation ou la conciliation et au Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal), de la manière la plus appropriée et la plus efficace possibles.
- élargir le recours aux conférences de cas avec les parties afin de cultiver la compréhension et la collaboration dans le processus de traitement des plaintes.
  - accroître le recours à la médiation et à la conciliation pour le règlement rapide des plaintes.
  - établir des relations avec des partenaires externes qui sont en mesure d'offrir un soutien aux détenteurs de droits dont les besoins ne relèvent pas du mandat de la Commission.
  - poursuivre l'avancement de la jurisprudence fédérale relative à la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique en participant pleinement à une proportion importante des plaintes pertinentes devant le Tribunal canadien des droits de la personne et en embauchant des témoins experts, le cas échéant.

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

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

Dans le cas des plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, le commissaire à l'accessibilité, avec l'appui de l'Unité de l'accessibilité de la Commission, veillera à ce que le processus de dépôt des plaintes en matière d'accessibilité soit rapide, accessible et facile à comprendre.

Plus précisément, l'Unité de l'accessibilité va :

- poursuivre l'élaboration d'une solution ou d'une infrastructure de système numérique pour appuyer un service efficace et axé sur l'utilisateur;

- élaborer des outils de traitement des plaintes en matière d'accessibilité pour appuyer la gestion efficace de ce genre de plaintes reçues par le commissaire à l'accessibilité.

#### *Principaux risques*

Il y a un risque que les stratégies prévues pour réduire la charge de travail accumulée des plaintes relatives aux droits de la personne ne donnent pas les résultats escomptés si la Commission n'a pas les ressources appropriées. Pour atténuer ce risque, la Commission compte suivre les tendances de traitement des plaintes en matière de droits de la personne et s'adapter au besoin. Nous continuerons aussi de mettre à l'essai de nouvelles approches de traitement des plaintes en matière des droits de la personne et d'élaborer une solide stratégie de dotation.

#### *Aperçu des ressources prévues en 2024–2025*

- Dépenses prévues : 13 248 610 \$
- Ressources à temps plein prévues : 91

#### *Priorités gouvernementales connexes*

Analyse comparative entre les sexes plus

La Commission continuera de promouvoir l'inclusion en veillant à ce que :

- les membres de son personnel participe régulièrement à des formations sur des sujets liés à l'ACS Plus ainsi qu'à une approche tenant compte des traumatismes subis; qu'ils soient formés pour acquérir une connaissance fondamentale des principes d'équité, de diversité et d'inclusion; et qu'ils soient formés pour se renseigner sur les besoins en matière d'adaptation ou d'accès lorsqu'ils interagissent avec les parties.
- elle engage des utilisateurs-testeurs auprès de personnes ayant une diversité d'expériences vécues pour évaluer les nouveaux documents de processus et les changements apportés à nos processus et à nos règles.

La Commission continuera d'évaluer et de surveiller l'efficacité de son cadre de responsabilisation, qui veille à ce que des équipes pluridisciplinaires ayant diverses expériences vécues fournissent des commentaires sur chaque plainte relative aux droits de la personne.

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

Dans le cadre de son mandat visant à protéger le principe fondamental de l'égalité des chances et à promouvoir une vision d'une société inclusive exempte de discrimination en protégeant les droits de la personne au moyen d'un processus juste et efficace de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne, la Commission fait progresser les ODD suivants : Égalité entre les genres, Inégalités réduites et Paix, justice et institutions efficaces.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les contributions de la Commission au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 ainsi qu'à la Stratégie fédérale de développement durable dans notre [Stratégie ministérielle de développement durable](#).

#### *Répertoire des programmes*

La responsabilité essentielle des plaintes est prise en charge par le programme suivant dans le répertoire des programmes :

- Programme de protection

Des informations complémentaires sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission sont disponibles sur l'[InfoBase du GC](#).

*Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière*  
Aucune modification n'a été apportée au cadre de résultats ministériel approuvé associé à cette responsabilité essentielle.

## Conformité proactive

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024–2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

#### *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.

#### *Résultats et cibles*

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle de la conformité proactive, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024–2025.

Note : Tous les résultats ministériels pour la responsabilité essentielle de la conformité proactive sont nouveaux à partir de 2023–2024. Les résultats des années précédentes ne sont pas disponibles.

Tableau 6 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « les employeurs favorisent un environnement de travail qui encourage l'égalité des chances. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les audits conventionnels et horizontaux	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Au moins 15	Mars 2025



Tableau 7 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « 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. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Pourcentage des commentaires des parties prenantes indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Au moins 70 %	Mars 2025

Tableau 8 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel « les entités réglementées ont publié des plans d'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'avancement. »

Indicateur	Résultat 2020–2021	Résultat 2021–2022	Résultat 2022–2023	Cible	Date de réalisation
Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail d'accessibilité	Non disponible	Non disponible	Non disponible	Au moins 80 %	Mars 2025

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

#### *Plans visant à atteindre les cibles*

Outre ses travaux décrits en détail dans la section sur les plaintes, en 2024–2025, la Commission continuera la réalisation de divers types vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi; poursuivra son soutien à la commissaire à l'équité salariale et au commissaire à l'accessibilité dans le cadre de leurs mandats proactifs; et poursuivra le maintien d'un régime de conformité proactive durable et efficace.

Plus précisément :

- Dans le cadre du mandat de la Commission en matière d'équité en matière d'emploi et pour veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale respectent leurs obligations en matière d'équité en matière d'emploi, l'Unité de l'équité en matière d'emploi va :
  - effectuer des vérifications de l'équité en matière d'emploi au moyen de divers processus et établir des plans d'action de la direction dans les domaines de non-conformité.
- La commissaire à l'équité salariale, avec le soutien de l'Unité de l'équité salariale, va :
  - continuer de produire des conseils et des outils de qualité pour aider les employés, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale et pour assurer la conformité;

- finaliser le service en ligne pour la réception, la gestion et l'analyse des données des déclarations annuelles des employeurs;
- lancer une enquête de vérification de la conformité fondée sur les preuves et les risques.
- Le commissaire à l'accessibilité, avec le soutien de l'Unité de l'accessibilité, va :
  - élaborer des outils et des processus d'application de la Loi canadienne sur l'accessibilité et ses règlements lorsque les efforts de promotion de la conformité échouent;
  - améliorer la technologie de gestion de l'information pour communiquer avec les entités réglementées, surveiller et appliquer les exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de ses règlements, et traiter les plaintes concernant l'accessibilité.

#### *Principaux risques*

Si la Commission ne surveille pas la conformité des employeurs à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la plupart des employeurs, en particulier dans le secteur privé, ne mettront pas en œuvre et ne surveilleront pas les mesures énoncées dans leur plan d'équité en matière d'emploi et ne s'engageront pas à assurer le succès de leur programme d'équité en matière d'emploi, qui est souvent en concurrence avec d'autres priorités opérationnelles. Pour atténuer ce risque, l'Unité de l'équité en matière d'emploi tirera parti des trois processus de vérification de la conformité existants pour surveiller le programme d'équité en matière d'emploi d'un plus grand nombre d'employeurs.

Si la technologie de gestion de l'information utilisée pour la surveillance de la conformité et l'application de la loi, et pour le traitement des plaintes relatives à l'accessibilité n'est pas améliorée avant l'adoption des nouvelles exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité ou la réception des plaintes, elle pourrait nuire à l'avancement des activités clés. De plus, l'efficacité et l'efficacités de ce travail peuvent en souffrir, surtout compte tenu du nombre croissant d'organisations réglementées qui doivent se conformer. Pour réduire ce risque, des améliorations seront apportées à l'infrastructure existante et des approches et processus novateurs seront adoptés pour appuyer le mandat du commissaire à l'accessibilité de surveiller et d'assurer la conformité à la Loi canadienne sur l'accessibilité au Canada et au Règlement canadien sur l'accessibilité pour traiter les plaintes en matière d'accessibilité.

#### *Aperçu des ressources prévues en 2024–2025*

- Dépenses prévues : 9 017 399 \$
- Ressources à temps plein prévues : 60

#### *Priorités gouvernementales connexes*

Analyse comparative entre les sexes plus

Toutes les vérifications horizontales de l'équité en matière d'emploi tiennent compte des écarts entre les sexes pour que les situations et les expériences des femmes de tous les groupes désignés soient mieux comprises.

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

L'Unité de l'accessibilité entreprendra des recherches sur les répercussions intersectionnelles de l'accessibilité sur les groupes marginalisés, y compris les femmes, les personnes autochtones, noires ou racisées, les personnes en situation d'itinérance, les personnes incarcérées et les personnes de diverses identités de genre. Les résultats de la recherche serviront à promouvoir l'adoption du principe de l'intersectionnalité dans la Loi canadienne sur l'accessibilité par les entités réglementées et à éclairer d'autres initiatives visant à cerner et à éliminer les obstacles auxquels ces groupes sont confrontés.

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

Le mandat de la commissaire à l'équité salariale vise directement à faire progresser l'ODD et les cibles suivantes :

- Objectif 8 : Travail décent et croissance économique;
- Cible 8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- L'équité salariale proactive fait également progresser les cibles fixées pour les ODD suivants : Pas de pauvreté (objectif 1); Égalité entre les genres (objectif 5); et Inégalités réduites (objectif 10).

Les activités de l'Unité de l'accessibilité, visant à promouvoir et appliquer la Loi canadienne sur l'accessibilité, appuient l'objectif transversal horizontal énoncé dans le Plan de mise en œuvre fédéral pour le Programme 2030, soit de ne laisser personne de côté. La promotion et l'application de cette loi permettent d'éliminer les obstacles à la participation des personnes à la société, en particulier les personnes en situation de handicap, et d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les contributions de la Commission au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 ainsi qu'à la Stratégie fédérale de développement durable dans notre [Stratégie ministérielle de développement durable](#).

#### *Répertoire des programmes*

La responsabilité essentielle de la conformité proactive est prise en charge par le programme suivant dans le répertoire des programmes :

- Programme d'audit

Des informations complémentaires sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission sont disponibles sur l'[InfoBase du GC](#).

#### *Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière*

Aucune modification n'a été apportée au cadre de résultats ministériel approuvé associé à cette responsabilité essentielle.

## Services internes

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024–2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)

#### *Description*

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations intégrées et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

#### *Plans visant à atteindre les cibles*

L'exercice 2024–2025 continuera d'imposer des exigences élevées aux services internes de la Commission. L'ajout de responsabilités pour la Commission qui appuient les multiples mandats du commissaire à l'accessibilité, de la commissaire à l'équité salariale et de la défenseure fédérale du logement, combinés à la mise en œuvre d'un nouveau modèle de travail hybride, ainsi que les nouvelles responsabilités en matière d'exécution des programmes, continuera à créer des pressions sur les services internes. Par conséquent, des processus plus structurés s'imposent pour répondre au volume élevé de demandes provenant des organismes centraux et aux besoins croissants de l'organisation. Cette réalité nécessiterait beaucoup de travail de mise à jour ou d'élaboration de nos outils et de nos lignes directrices pour améliorer notre capacité à soutenir l'organisation.

En particulier, cet environnement opérationnel créera des défis en matière de communications et de technologie de l'information. La Commission doit relever le défi de répondre aux besoins de ses secteurs de programme en matière de prestation de services numériques modernes.

Cela dit, nous élaborons une stratégie numérique qui mettra l'accent sur les mesures suivantes :

- tirer parti de la technologie pour améliorer le rendement opérationnel et l'expérience de service de nos clients;

- déployer des outils numériques modernes et accessibles aux intervenants internes et externes;
- normaliser nos systèmes de gestion des cas;
- fournir une infrastructure de technologie d'information moderne, fiable et sécurisée;
- gérer et utiliser efficacement les données et l'information.

#### *Aperçu des ressources prévues en 2024–2025*

- Dépenses prévues : 10 562 770 \$
- Ressources à temps plein prévues : 99

#### *Priorités gouvernementales connexes*

Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

Voici les mesures et la méthodologie utilisées par la Commission pour atteindre la cible minimale obligatoire de 5 %.

#### Planification

- Intégrer les fournisseurs autochtones dans la fonction de planification ministérielle pour la planification des achats et des investissements afin de soutenir les prévisions.
- Aligner les résultats prévus en matière d'achats avec les possibilités de soutenir la participation des peuples autochtones, le cas échéant.
- Envisager de dégroupier les exigences, le cas échéant, pour soutenir la participation des fournisseurs autochtones, qui ont tendance à être plus petits et plus spécialisés.

#### Analyse du marché

- Effectuer une analyse du marché pour mieux comprendre la capacité et la disponibilité de l'industrie autochtone.
- Consulter le Répertoire des entreprises autochtones pour repérer les entreprises autochtones potentielles.
- Utiliser l'application Offres à commandes et arrangements en matière d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada pour consulter les renseignements détaillés sur les offres à commandes ou les arrangements en matière d'approvisionnement existants, y compris la possibilité de filtrer les résultats pour rechercher des entreprises autochtones.

#### Sélection des fournisseurs

- Utiliser les « marchés réservés » de services professionnels dans le cadre de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (p. ex., SAT, ProServices, SPTS, SPICT).
  - Marchés réservés facultatifs : seules les entreprises autochtones qualifiées sont invitées à soumissionner.

Tableau 9 : Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

<b>Champ de déclaration de 5 %</b>	<b>Résultat réel en 2022-2023</b>	<b>Résultat prévu en 2023-2024</b>	<b>Résultat projeté en 2024-2025</b>
<b>Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones</b>	19,1 %	12 %	6,3 %

## Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de la Commission pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2024–2025 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

### Dans la présente section

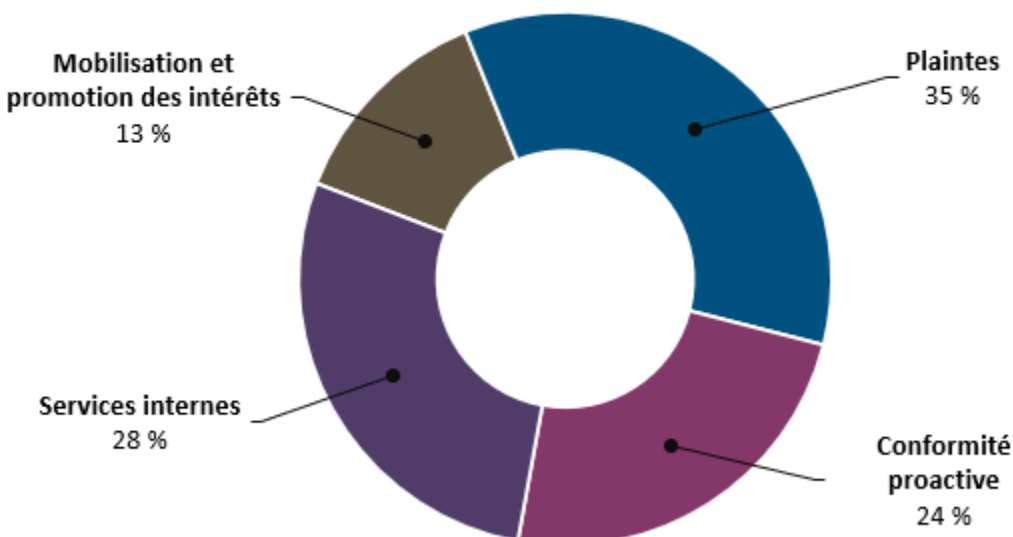
- Dépenses
- Financement
- État condensé prospectif des opérations
- Ressources humaines

### Dépenses

Les graphiques ci-dessous résument les dépenses prévues de la Commission par responsabilité essentielle.

Figure 1 : Dépenses par responsabilité essentielle en 2024–2025 – Pourcentages

**Tableau des dépenses prévues pour le prochain exercice financier**

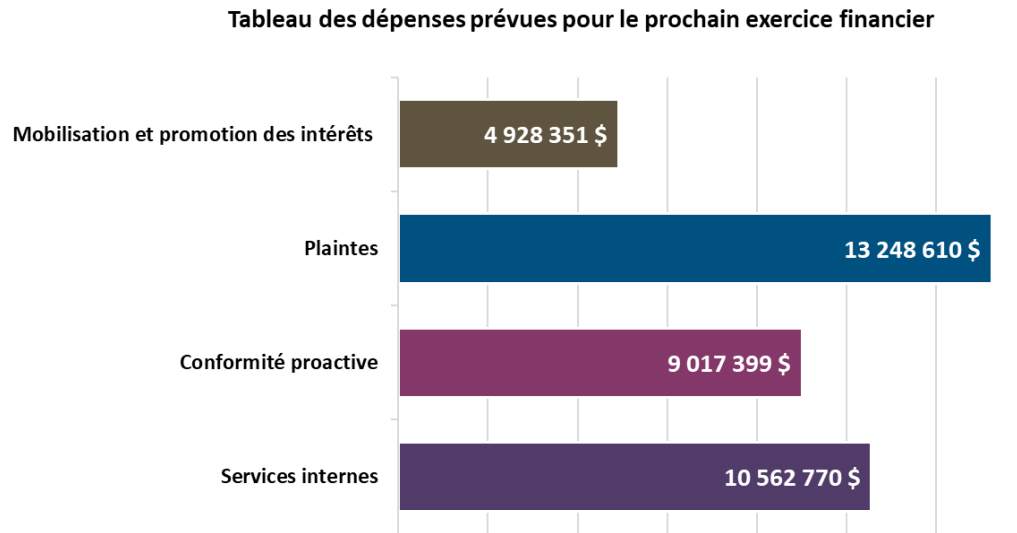


Texte explicatif de la Figure 1

Dépenses prévues pour 2024–2025 par responsabilité essentielle – Pourcentages

- Mobilisation et promotion des intérêts : 13 %
- Plaintes : 35 %
- Conformité proactive : 24 %
- Services internes : 28 %

Figure 2 : Dépenses par responsabilité essentielle en 2024–2025 – Montants



Texte explicatif de la Figure 2

Dépenses prévues pour 2024–25 par responsabilité essentielle – Montants

- Mobilisation et promotion des intérêts 4 928 351 \$
- Plaintes 13 248 610 \$
- Conformité proactive 9 017 399 \$
- Services internes 10 562 770 \$

Tableau 10 : Sommaire des dépenses réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour ses services internes au cours des trois exercices précédents. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2021–2022	Dépenses réelles 2022–2023	Dépenses visées 2023–2024
Mobilisation et promotion des intérêts	5 281 355 \$	6 793 072 \$	7 624 297 \$
Plaintes	12 613 875 \$	12 113 006 \$	13 738 815 \$
Conformité proactive	7 143 054 \$	8 127 230 \$	9 358 258 \$
<b>Total partiel</b>	<b>25 038 284 \$</b>	<b>27 033 308 \$</b>	<b>30 721 370 \$</b>
Services internes	10 748 566 \$	12 309 864 \$	14 069 405 \$
<b>Total</b>	<b>35 786 850 \$</b>	<b>39 343 172 \$</b>	<b>44 790 775 \$</b>



Tableau 11 : Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour ses services internes au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses budgétaires 2024–2025 (telles qu'indiquées dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2024–2025	Dépenses prévues 2025–2026	Dépenses prévues 2026–2027
Mobilisation et promotion des intérêts	4 928 351 \$	4 928 351 \$	4 697 575 \$	4 696 858 \$
Plaintes	13 248 610 \$	13 248 610 \$	12 385 138 \$	12 383 213 \$
Conformité proactive	9 017 399 \$	9 017 399 \$	8 439 621 \$	8 438 310 \$
<b>Total partiel</b>	<b>27 194 360 \$</b>	<b>27 194 360 \$</b>	<b>25 522 334 \$</b>	<b>25 518 381 \$</b>
Services internes	10 562 770 \$	10 562 770 \$	11 544 548 \$	11 580 121 \$
<b>Total</b>	<b>37 757 130 \$</b>	<b>37 757 130 \$</b>	<b>37 066 882 \$</b>	<b>37 098 502 \$</b>

Tableau 12 : Sommaire des dépenses budgétaires brutes et nettes prévues pour 2024–2025

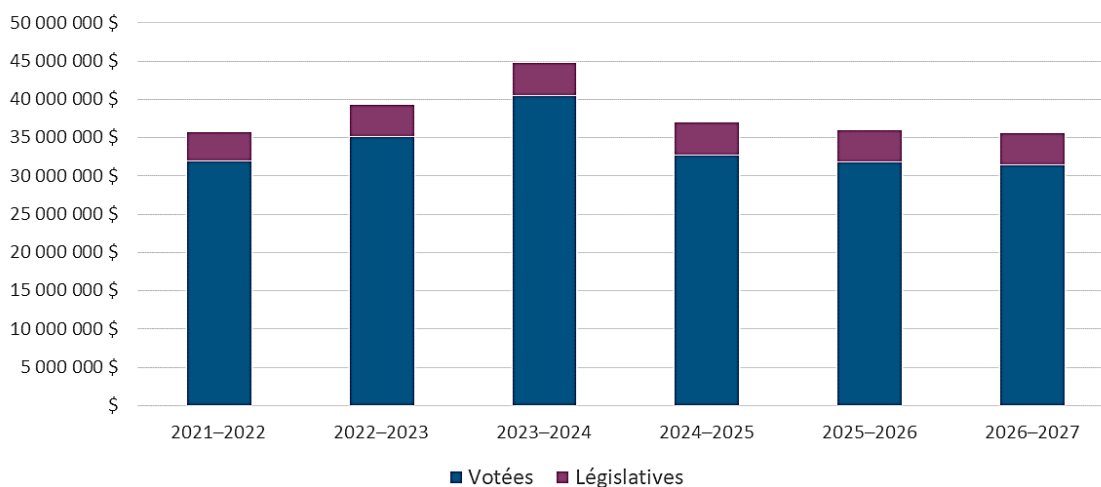
Le tableau ci-dessous fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes prévues pour 2024–2025.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes prévues 2024–2025	Revenus prévus déduits des dépenses 2024–2025	Dépenses nettes prévues 2024–2025
Mobilisation et promotion des intérêts	4 928 351 \$	0 \$	4 928 351 \$
Plaintes	13 248 610 \$	0 \$	13 248 610 \$
Conformité proactive	9 017 399 \$	0 \$	9 017 399 \$
<b>Total partiel</b>	<b>27 194 360 \$</b>	<b>0 \$</b>	<b>27 194 360 \$</b>
Services internes	13 071 328 \$	(2 508 558 \$)	10 562 770 \$
<b>Total</b>	<b>40 265 688 \$</b>	<b>(2 508 558 \$)</b>	<b>37 757 130 \$</b>

## Financement

Figure 3 : Dépenses ministérielles de 2021–2022 à 2026–2027

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



Année	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025	2025–2026	2026–2027
Législatives	3 832 000 \$	4 262 000 \$	4 233 000 \$	4 305 000 \$	4 305 000 \$	4 309 000 \$
Votées	31 955 000 \$	35 091 000 \$	40 558 000 \$	33 452 000 \$	32 762 000 \$	32 790 000 \$
Total	35 787 000 \$	39 353 000 \$	44 791 000 \$	37 757 000 \$	37 067 000 \$	37 099 000 \$

Depuis l'exercice 2019–2020, les dépenses et les dépenses prévues ont augmenté en raison des fonds reçus pour trois nouveaux programmes : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi sur l'équité salariale et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement, et pour moderniser le système de gestion des cas. En raison de retards dans la mise en œuvre de ces programmes et du système de gestion des cas, les fonds initialement reçus en 2019–2020 ont été réaffectés pour compléter le financement des travaux prévus pour 2021–2022, 2022–2023 et 2023–2024, ce qui a entraîné une forte augmentation des dépenses entre 2021–2022 et 2023–24. Les dépenses devraient diminuer en 2024–2025, conformément à la baisse du financement de la défenseure fédérale du logement.

### Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2024–2025](#).

### État condensé prospectif des opérations

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de la Commission de 2023–2024 à 2024–2025.

Les montants des prévisions et les montants prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions et les montants prévus qui sont présentés dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un [État des opérations prospectif](#) plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des résultats d'exploitation nets avec les autorisations demandées, se trouvent sur le site Web de la Commission.

Tableau 13 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025 (en dollars).

Renseignements financiers	Résultats visés 2023–2024	Résultats prévus 2024–2025	Différence (résultats prévus 2024–2025 moins résultats visés 2023–2024)
Total des dépenses	52 151 582 \$	45 799 592 \$	(6 351 990 \$)
Total des revenus	(2 120 177 \$)	(2 508 558 \$)	(388 381 \$)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	<b>50 031 405 \$</b>	<b>43 291 034 \$</b>	<b>(6 740 371 \$)</b>

Texte explicatif du Tableau 13 :

La diminution des résultats visés en 2023–2024 et des résultats prévus en 2024–2025 est principalement due à la suppression des fonds pour le Mécanisme national de surveillance, à la suppression de certains financements temporaires pour la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et le soutien à la défenseure fédérale du logement, ainsi qu'au report non planifié de l'exercice financier précédent.

## Ressources humaines

Tableau 14 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes  
Le tableau ci-dessous présente un sommaire sur les ressources humaines, en équivalents à temps plein (ETP), pour les responsabilités essentielles de la Commission et pour ses services internes au cours des trois précédents exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction du cumul de l'année.

Responsabilités essentielles et services internes	ETP réels 2021–2022	ETP réels 2022–2023	ETP prévus 2023–2024
Mobilisation et promotion des intérêts	35	39	42
Plaintes	91	94	98
Conformité proactive	53	57	58
<b>Total partiel</b>	<b>179</b>	<b>190</b>	<b>198</b>
Services internes	99	98	107
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>288</b>	<b>304</b>

Explication du tableau 14

- Les ETP sous Services internes pour 2021–2022 comprennent 16 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères de petite taille.
- Les ETP sous Services internes pour 2022–2023 comprennent 19 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères de petite taille.
- Les ETP sous Services internes pour 2023–2024 et les années suivantes comprennent 18 ETP pour les services de soutien interne que la Commission offre à d'autres ministères de petite taille.

Tableau 15 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau suivant présente des renseignements sur les ressources humaines, en ETP, pour chacune des responsabilités essentielles de la Commission et pour ses services internes prévus pour 2024–2025 et les années suivantes.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents à temps plein prévus 2024–2025	Équivalents à temps plein prévus 2025–2026	Équivalents à temps plein prévus 2026–2027
Mobilisation et promotion des intérêts	31	30	29
Plaintes	91	89	88
Conformité proactive	60	58	57
<b>Total partiel</b>	<b>181</b>	<b>176</b>	<b>174</b>
Services internes	99	97	96
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>273</b>	<b>270</b>

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

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

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

Portefeuille ministériel : Justice

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

Portefeuille ministériel : Travail et Aînés

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

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

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

Portefeuille ministériel : Logement, Infrastructure et Collectivités

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

Année d'incorporation ou de création : 1977

### Coordonnées de l'organisation

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e étage

Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

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

Twitter : [@DroitPersonneCa](#)

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

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous se trouvent sur le site Web de la Commission :

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

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

## Dépenses fiscales fédérales

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

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes plus.

## Définitions

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

Outil analytique servant à faciliter l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. L'ACS Plus est un processus qui consiste à déterminer qui est touché par la problématique ou par les possibilités envisagées dans le cadre de l'initiative, à déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées, à prévoir les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier et à les atténuer. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

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

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

### **cible (target)**

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

### **crédit (appropriation)**

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

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

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

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

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

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

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'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.

### **dépenses votées (voted expenditures)**

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

## **Entreprise autochtone**

Tel que défini sur le [site Web de Services aux Autochtones Canada](#), conformément à l'engagement du gouvernement du Canada selon lequel un objectif minimum obligatoire de 5 % de la valeur totale des marchés est attribué chaque année aux entreprises autochtones.

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

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

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

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

### **initiative horizontale (horizontal initiative)**

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

### **plan (plan)**

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

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

Document énonçant les priorités, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises d'un ministère sur une période de trois ans qui commence à l'exercice indiqué dans le titre du document. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

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

Aux fins du Plan ministériel 2024-2025, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021 : bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

### **programme (program)**

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

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

Présentation d'information sur le rendement réel d'un ministère au cours d'un exercice par rapport à ses plans, priorités et résultats attendus énoncés dans son plan ministériel pour cet exercice. Les



rappports sur les résultats ministériels sont présentés au Parlement chaque automne.

**rendement (performance)**

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

**répertoire des programmes (program inventory)**

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

**responsabilité essentielle (core responsibility)**

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

**résultat (result)**

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

**résultat ministériel (departmental result)**

Changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes. Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.