



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Commission canadienne des droits de la personne Plan ministériel de 2026–2027

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, 2026

Numéro de catalogue : HR2-6F-PDF

ISSN : 2371-8307

Also available in English under the title: Departmental plan 2026–2027 of the Canadian Human Rights Commission

Plan ministériel 2026–2027 de la Commission canadienne des droits de la personne

Table des matières

- [En un coup d’œil](#)
- [Message de la présidente intérimaire](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
 - [Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts](#)
 - [Responsabilité essentielle 2 : Plaintes](#)
 - [Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive](#)
 - [Services internes](#)
- [Considérations à l'échelle du ministère](#)
 - [Priorités gouvernementales connexes](#)
 - [Principaux risques](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [État des résultats condensé prospectif](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

En un coup d'œil

Le présent plan ministériel précise les priorités, les projets et les coûts connexes de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission) au cours des trois exercices à venir.

Les plans sont axés sur [la vision, la mission, la raison d'être](#) et le [contexte opérationnel](#) de la Commission.

Priorités du ministère

La Commission a défini les grandes priorités suivantes en 2026–2027 :

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

Examen exhaustif des dépenses

Le gouvernement s'engage à limiter la croissance des dépenses opérationnelles quotidiennes afin de réaliser des investissements qui favoriseront la croissance économique et dont bénéficiera la population canadienne.

Dans le cadre de cet engagement, la Commission prévoit les réductions de dépenses ci-dessous.

- **2026–2027 : 476 666 \$**
- **2027–2028 : 1 202 406 \$**
- **2028–2029 : 2 492 094 \$**

Il est prévu que ces réductions des dépenses puissent entraîner une diminution des équivalents temps plein d'ici 2028–2029; toutefois, les réductions prévues restent à finaliser, puisqu'une décision concernant la proposition de la Commission dans le cadre de l'EED est toujours en attente. Par conséquent, les détails ne sont pas disponibles pour le moment.

Les chiffres figurant dans le présent plan ministériel tiennent compte de ces réductions.

Faits saillants de la Commission en 2026–2027

En 2026–2027, la Commission fera progresser les droits de la personne au Canada grâce à une action coordonnée dans le cadre de ses responsabilités essentielles, guidée par une approche « Une seule Commission » qui favorise l'harmonisation, la cohérence et le partage des résultats dans tous ses

mandats. Grâce à cette approche, la Commission renforcera ses relations avec la société civile, les gouvernements, les employeurs, les détenteurs de droits et les entités réglementées.

La Commission appuiera la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans leurs efforts continus de sensibilisation, de promotion de la conformité, de suivi et de supervision, ainsi que dans la publication de lignes directrices visant à soutenir la conformité proactive à la Loi sur l'équité salariale (LES) et à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). Par ailleurs, la Commission continuera de soutenir la défenseure fédérale du logement, tant dans ses initiatives de mobilisation auprès des communautés, des organisations de la société civile et des personnes ayant une expérience vécue que dans le signalement des enjeux systémiques en matière de logement au Conseil national du logement.

La Commission modernisera son cadre de responsabilisation en matière de traitement des plaintes afin de le rendre plus efficace, d'accorder une attention particulière aux plaignants en situation de vulnérabilité et aux problèmes systémiques, et d'actualiser ses principaux outils. Parallèlement, elle favorisera l'accès à des services numériques axés sur l'utilisateur, améliorera ses outils de traitement, proposera des mécanismes alternatifs de règlement des différends et de médiation, et poursuivra le développement de la jurisprudence dans le cadre de ses différents mandats en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), de la LES et de la LCA.

Dans le cadre de ses mandats en matière d'équité en emploi, d'équité salariale et d'accessibilité, la Commission veillera à la conformité et à la supervision. À ce titre, elle procédera à des vérifications et à la rédaction de rapports connexes, élaborera des lignes directrices et des outils pour aider les employeurs à remplir leurs obligations, améliorera les portails numériques et les systèmes de gestion de l'information, et mettra en œuvre les politiques et les systèmes nécessaires pour assurer une surveillance cohérente, moderne et fondée sur des données.

Dans toutes ses responsabilités essentielles, la Commission mettra l'accent sur l'équité, l'accessibilité, la modernisation numérique, le règlement rapide des différends et une forte responsabilisation afin d'améliorer l'accès à la justice, de renforcer la surveillance de la conformité et de promouvoir l'équité systémique.

En 2026–2027, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour la Commission sont de 38 268 771 \$ et le nombre total d'équivalents temps plein prévus (y compris pour les services internes) est de 267.

Sommaire des résultats prévus

Le texte ci-dessous présente un résumé des résultats que la Commission compte atteindre en 2026–2027 dans ses principaux domaines d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts

En 2026–2027, la Commission continuera à être un porte-parole national crédible pour les droits de la personne au Canada par le biais de ses différents mandats législatifs. Elle s'acquittera de cette responsabilité essentielle en menant des initiatives de sensibilisation du public, en collaborant avec la société civile et en assurant un suivi, en conseillant le Parlement sur les nouvelles lois et les questions émergentes en matière de droits de la personne, et en rendant compte du respect par le Canada de ses engagements internationaux en matière de droits de la personne. La Commission continuera d'adhérer

aux Principes de Paris, tels qu'établis par l'Assemblée générale des Nations Unies, consolidant ainsi son indépendance, sa crédibilité et son statut A en tant qu'institution nationale des droits de la personne.

En tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission continuera de mettre en lumière la discrimination systémique et de plaider en faveur d'une action gouvernementale coordonnée, conformément aux piliers de la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2025–2034). La Commission mènera également ses travaux avec un engagement ferme à défendre et à faire progresser les droits des peuples autochtones en promouvant l'égalité, en luttant contre la discrimination et en soutenant la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Grâce à sa nouvelle approche « Une seule Commission », la Commission renforcera ses relations avec la société civile, les gouvernements, les employeurs, les détenteurs de droits et les entités réglementées. Pour cela, elle tiendra des rencontres et des activités de mobilisation ciblées avec des groupes de la société civile, ainsi que des activités de sensibilisation propres à certains secteurs afin de mieux faire connaître les droits et les obligations prévus par la législation fédérale en matière de droits de la personne et d'équité.

La Commission contribuera également aux efforts de mobilisation et de promotion des intérêts à travers ses déclarations publiques, ses rapports, ses communications parlementaires, ses bulletins d'information, ses relations avec les médias, ses activités sur les réseaux sociaux et le contenu sur son site Web, en cherchant toujours à accroître la portée de ses actions et la sensibilisation du public aux questions relatives aux droits de la personne.

Dans son rôle de Mécanisme national de surveillance, la Commission continuera de suivre les progrès accomplis et de rendre compte des mesures prises par le gouvernement du Canada pour s'acquitter de ses obligations en matière de droits de la personne, telles qu'énoncées dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH).

Afin de soutenir les mandats respectifs de la commissaire à l'équité salariale et du commissaire à l'accessibilité en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES) et la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), la Commission poursuivra son travail de sensibilisation et de promotion de la conformité, ainsi que la publication de lignes directrices afin de faciliter la compréhension et de promouvoir la conformité proactive.

La défenseure fédérale du logement poursuivra sa collaboration avec les communautés, les organisations de la société civile et les personnes ayant une expérience vécue, et contribuera à l'examen annuel d'une question systémique liée au logement par le Conseil national du logement.

Dépenses prévues : 6 029 311 \$

Ressources humaines prévues : 35

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

Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

En 2026–2027, la Commission continuera d'offrir à la population canadienne des mécanismes accessibles, équitables et efficaces pour déposer et régler des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur

les droits de la personne (LCDP), de la LES et de la LCA, tout en représentant l'intérêt public dans la promotion de l'équité.

Le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP continuera d'être orienté par le Cadre de responsabilisation en matière de traitement des plaintes et le Plan d'action contre le racisme de la Commission. L'accent continuera d'être mis sur les mesures visant à éliminer les obstacles auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires, les personnes racisées et les autres groupes méritant l'équité, notamment en adoptant des approches qui tiennent compte des traumatismes et qui sont adaptées à la culture. La Commission actualisera ses processus afin d'en accroître l'efficacité et de mieux répondre aux besoins des plaignants vulnérables et des dossiers à portée systémique, et modernisera ses principaux outils, notamment en mettant à jour les règles relatives aux plaintes déposées en vertu de la LCDP. La Commission renforcera également les voies d'orientation vers des services de soutien externes et améliorera la formation du personnel en matière d'équité, de sensibilisation aux préjugés et de pratiques tenant compte des traumatismes.

En ce qui concerne les différends relevant de la LES, la Commission continuera à fournir des solutions numériques efficaces, accessibles et centrées sur l'utilisateur, des mécanismes de recours alternatifs, des services de médiation et continuera de développer la jurisprudence.

Pour ce qui est des plaintes déposées en vertu de la LCA, la Commission favorisera des solutions numériques accessibles et centrées sur l'utilisateur, développera des outils de traitement et encouragera le règlement rapide des différends par la médiation.

Dépenses prévues : 12 503 045 \$

Ressources humaines prévues : 85

Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre travail en matière de [plaintes](#) dans le plan complet.

Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive

En 2026–2027, la Commission intensifiera ses activités en matière de conformité, de supervision et de vérification afin de veiller à ce que les entités sous réglementation fédérale respectent leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la LES et de la LCA.

Afin de soutenir la mise en œuvre du mandat d'équité en matière d'emploi, la Commission lancera de nouvelles vérifications, publiera des rapports de vérification individuels pour les employeurs des secteurs public et privé et rédigera un rapport de vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans l'ensemble du secteur du transport terrestre.

Afin de soutenir la mise en œuvre du mandat de la commissaire à l'équité salariale, la Commission continuera de produire des lignes directrices et des outils pour encourager la conformité. Elle améliorera le Portail de la déclaration annuelle afin de faciliter la production des rapports et l'analyse des données par les employeurs. La Commission finalisera et mettra en œuvre la politique sur les sanctions administratives pécuniaires ainsi que le système afférent, et lancera la fonction de vérification de l'équité salariale afin de renforcer la supervision.

Afin de soutenir la mise en œuvre du mandat du commissaire à l'accessibilité, la Commission continuera de promouvoir l'utilisation de Mon portail accessibilité. Elle améliorera les systèmes de gestion de

l'information afin de soutenir la communication, la promotion de la conformité, la surveillance et la supervision, ainsi que le traitement des plaintes. Elle élaborera et mettra également en œuvre des programmes visant à surveiller et à superviser les nouvelles règles en matière d'accessibilité.

Dépenses prévues : 8 307 970 \$

Ressources humaines prévues : 53

Vous trouverez de plus amples renseignements sur notre travail en matière de [conformité proactive](#) dans le plan complet.

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

Message de la présidente intérimaire



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

J'ai le plaisir de vous présenter le plan ministériel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'exercice 2026–2027.

Alors que le Canada fait face à certains des défis les plus importants de son histoire, il est urgent de rester fidèle aux engagements en matière de droits de la personne qui définissent et renforcent depuis longtemps notre identité en tant que nation.

En 2026–2027, la Commission canadienne des droits de la personne adoptera une approche plus unifiée et coordonnée, en mettant davantage l'accent sur son mandat et son impact. Grâce à une approche « Une seule Commission », nous harmonisons notre travail dans tous nos mandats afin de réaliser notre mission commune qui consiste à protéger et à promouvoir les droits de la personne au Canada. Nous développons l'agilité nécessaire pour relever les nouveaux défis, tout en concentrant nos efforts là où ils sont le plus importants afin d'obtenir des résultats qui répondent de manière significative aux défis en matière de droits de la personne auxquels font face les personnes au Canada.

Grâce à la collaboration entre nos titulaires de mandats statutaires – notamment le commissaire à l'accessibilité, la commissaire à l'équité salariale et la défenseure fédérale du logement – et l'ensemble du personnel dévoué de la Commission, nous continuerons à défendre les droits de la personne et à offrir des processus de surveillance et de règlement des différends qui sont justes, équitables et respectueux de la dignité intrinsèque à tous. Nous ferons progresser les droits de la personne au Canada en représentant l'intérêt public, en cernant les enjeux émergents et en préconisant des changements qui suivent le rythme de notre société pour que le Canada soit inclusif, équitable et sans obstacles.

La Commission continuera de travailler en étroite collaboration avec ses partenaires de la société civile, les gouvernements, les employeurs et les organisations sous réglementation fédérale, tout en renforçant l'engagement auprès des détenteurs de droits et des personnes ayant une expérience vécue.

Dans l'ensemble de nos travaux, nous sommes guidés par notre vision d'un Canada inclusif, où chaque personne est valorisée et respectée, et a accès à l'égalité des chances, exempt de toute forme de discrimination.

Cordialement,

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

Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes

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

Responsabilité essentielle 1 : Mobilisation et promotion des intérêts

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [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; et en surveillant la mise en œuvre des obligations du gouvernement du Canada en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Répercussions sur la qualité de vie

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

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

Indicateurs, résultats et cibles

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

Tableau 1 : Conformité aux Principes de Paris

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Maintien de l'accréditation « A » en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada	2022–2023 : Statut A 2023–2024 : Statut A 2024–2025 : Statut A	Statut A	Mars 2027

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

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Nombre de Canadiens qui ont été informés de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité	2023–2024 : 2 millions 2024–2025 : 3,5 millions	Au moins 3,6 millions	Mars 2027

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

Tableau 3 : Les interventions de la Commission influencent les lois et font progresser les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et l'accessibilité

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Nombre d'interventions dans l'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne et cours de justice	2023–2024 : 290 2024–2025 : 254	Au moins 250	Mars 2027

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

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

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la mobilisation et la promotion des intérêts en 2026–2027.

Conformité aux Principes de Paris

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- En 2026–2027, la Commission continuera à adhérer aux Principes de Paris et maintiendra son statut A.
 - Les Principes de Paris ont été établis par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1993 pour guider les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) dans la promotion et la protection des droits de la personne. En mettant l'accent sur l'indépendance, la transparence et le pluralisme, les Principes de Paris veillent à ce que les institutions fonctionnent de manière autonome, avec des ressources adéquates et des mandats étendus.

Les personnes au Canada sont informées de leurs droits et de leurs responsabilités

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Influencer les lois et faire progresser les droits de la personne

En 2026–2027, la Commission continuera de contribuer à l'élaboration du programme en matière de droits de la personne au Canada en mobilisant la communauté internationale des droits de la personne, les réseaux de la fonction publique, les praticiens du droit, les législateurs, le Parlement, le gouvernement, les organisations de la société civile et les communautés de pratique. Plus précisément, la Commission :

- mettra en œuvre une stratégie de mobilisation des intervenants avec une approche « Une seule Commission » pour tous ses mandats, y compris la Loi canadienne des droits de la personne (LCDP), la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), la Loi sur l'équité salariale (LES), la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement (LSNL), afin d'assurer une coordination des activités de sensibilisation et de mobilisation
- mettra en évidence la discrimination systémique et plaidera en faveur de la nécessité d'une action gouvernementale pour accélérer les progrès
- organisera des réunions ciblées avec les détenteurs de droits, la société civile, les employeurs et les organisations sous réglementation fédérale afin d'aborder les questions relatives aux droits de la personne, y compris les enjeux systémiques
- maintiendra une communication continue avec les détenteurs de droits afin de réduire les obstacles à l'accès aux processus de plainte
- renforcera la collaboration avec les parties mises en cause afin de les sensibiliser aux tendances en matière de discrimination dans les secteurs fédéraux
- diffusera des informations par le biais de bulletins d'information périodiques sur les initiatives de la Commission et les questions relatives aux droits de la personne

- communiquera et diffusera des informations sur les droits de la personne par le biais de déclarations publiques, de rapports, de campagnes médiatiques, de messages sur les réseaux sociaux et le site Web, d'allocutions devant le Parlement et des intervenants, ainsi qu'en soutenant les programmes dans le partage de conseils, de bulletins d'information et d'autres communications avec les intervenants

- Faire progresser l'équité en matière d'emploi

En 2026–2027, dans le cadre de son mandat en vertu de la LEE, la Commission :

- mènera des activités de sensibilisation ciblées auprès des employeurs afin de les informer de leurs droits et obligations
- élargira la participation au niveau sectoriel afin de mettre en évidence les tendances en matière de discrimination et de promouvoir la conformité

- Faire progresser l'équité salariale

En 2026–2027, en soutien au mandat de la commissaire à l'équité salariale, la Commission :

- continuera d'entrer en contact avec diverses organisations clés de la société civile afin de les informer de leurs droits et obligations en vertu de la LES
- continuera d'aider le personnel, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la LES et de promouvoir la conformité
- continuera de rendre publiques les décisions interprétant les exigences en matière d'équité salariale afin d'en améliorer la transparence et la compréhension

- Faire progresser l'accessibilité

En 2026–2027, en soutien au mandat du commissaire à l'accessibilité, la Commission :

- mènera des activités de sensibilisation auprès des entités sous réglementation fédérale et de promotion de la conformité en vertu de la LCA, notamment par des inspections et des communications ciblées
- publiera des lignes directrices et des renseignements à l'intention des entités sous réglementation fédérale pour favoriser la conformité proactive
- favorisera une compréhension accessible et uniforme des obligations dans tous les secteurs grâce à la participation des intervenants et aux communications de la Commission

- Faire progresser le droit au logement

En 2026–2027, la défenseure fédérale du logement, appuyée par le Bureau du défenseur fédéral du logement :

- affectera les ressources nécessaires pour appuyer une recommandation annuelle portant sur un enjeu systémique en matière de logement à l'intention du Conseil national du logement
- effectuera des examens indépendants sur les problèmes systémiques en matière de logement tous les deux ans

- assurera le suivi des rapports sur les conditions de logement des Inuits et des Métis et sur les campements de personnes en situation d'itinérance
- continuera de travailler avec les organisations de la société civile, les organisations communautaires et les personnes ayant une expérience vécue
- continuera à collaborer avec la commission d'examen sur le logement accessible lancée en 2025

Les interventions de la Commission influencent les lois et font progresser les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et l'accessibilité

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- En 2026–2027, la Commission continuera à contribuer à l'élaboration de la législation fédérale en matière de droits de la personne et à faire progresser les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, l'équité salariale et l'accessibilité grâce à des interventions stratégiques, des recours judiciaires et des décisions publiques favorisant un changement systémique. Plus précisément, la Commission :
 - interviendra dans des affaires portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres cours afin de contribuer à l'évolution du droit en matière de droits de la personne et de lutter contre la discrimination systémique
 - représentera l'intérêt public dans des affaires susceptibles de créer des précédents importants et de favoriser un changement sociétal plus large

Analyse comparative entre les sexes plus

En 2026–2027, la Commission continuera d'utiliser une perspective intersectionnelle, y compris l'analyse comparative entre les sexes (ACS Plus), pour la planification, la prestation et l'évaluation des activités de mobilisation, de défense des intérêts et les programmes, en veillant à ce que les formes de discrimination croisées touchant divers groupes — notamment les femmes, les personnes de genre divers, les peuples autochtones et d'autres communautés marginalisées — soient pleinement prises en compte.

Pour appuyer les analyses fondées sur les données probantes, la Commission s'efforcera de renforcer sa capacité de collecte de données afin de recueillir et de désagréger les données sur les plaintes en matière de droits de la personne, d'identifier les obstacles et d'améliorer l'accessibilité pour les détenteurs de droits. Lorsqu'il existe des lacunes dans la collecte de données, la Commission s'engage à améliorer les mécanismes permettant de saisir des données désagrégées et d'intégrer l'analyse de genre et de diversité.

Les pratiques de mobilisation inclusive de la société civile seront renforcées afin de veiller à ce que diverses voix soient représentées, notamment en sollicitant des commentaires sur les formulaires de plainte et le Règlement sur les plaintes en vertu de la LCDP.

Dans le cadre du mandat de la défenseure fédérale du logement, l'ACS Plus continuera de guider l'évaluation des enjeux systémiques en matière de logement, en mettant l'accent sur la manière dont les obstacles au logement affectent spécifiquement les groupes marginalisés, en particulier les femmes,

les personnes de genre divers et les personnes en situation de handicap. Les données désagrégées selon le genre, le handicap et l'autochtonie orienteront le suivi, la production de rapports et les efforts en matière de défense des intérêts afin de soutenir l'élaboration de politiques inclusives et d'atteindre des résultats équitables.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

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

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

Ressources	Prévues
Dépenses	6 029 311 \$
Équivalents temps plein	35

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

Répertoire des programmes

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

- Programme de promotion

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

Responsabilité essentielle 2 : Plaintes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

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

Répercussions sur la qualité de vie

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

Indicateurs, résultats et cibles

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

Tableau 5 : Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage de plaintes complétées par la Commission	2022–2023 : 90 % 2023–2024 : 96 % 2024–2025 : 91 %	Au moins 90 %	Mars 2027

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

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Taux de règlement par la médiation	2022–2023 : 63 % 2023–2024 : 56 % 2024–2025 : 61 %	Au moins 55 %	Mars 2027

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

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement aux plaintes en 2026–2027.

Les personnes au Canada ont accès à un système de plaintes relatives aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'accessibilité

Les résultats que nous prévoyons atteindre

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

En 2026–2027, pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP, la Commission :

- veillera à ce que tous les travaux entrepris dans le cadre des plaintes déposées en vertu de la LCDP s'appuient sur son Cadre de responsabilisation. Ce cadre favorise l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les plaignants autochtones, noirs et d'autres groupes racisés, ainsi que les plaignants d'autres groupes méritant l'équité, et favorise la mise en œuvre continue du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission, qui traite spécifiquement du racisme envers les personnes noires
- mettra à jour et améliorera son Cadre de responsabilisation afin d'identifier les gains d'efficacité dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP, en mettant l'accent sur les plaintes qui sont prioritaires en raison de la vulnérabilité du plaignant, des implications en matière de politique publique et de la possibilité d'apporter des solutions systémiques
- continuera à évaluer les besoins en matière de dotation et veillera à ce que des employés ayant une expérience vécue au sein de groupes méritant l'équité soient disponibles et pris en considération dans les décisions de dotation, le cas échéant
- mettra l'accent sur la mise à jour et l'optimisation des procédures, des processus et des outils, notamment en :
 - mettant en œuvre et communiquant les règles actualisées relatives aux plaintes déposées en vertu de la LCDP qui :
 - définissent mieux les droits et les responsabilités des parties tout au long du processus de plainte
 - éliminent les obstacles à l'accès

- améliorent l'accessibilité pour les personnes qui utilisent le processus de plainte en vertu de la LCDP
- lançant de nouveaux outils qui :
 - améliorent l'accessibilité, la communication, la gestion des données et la production de rapport sur les plaintes
 - améliorent l'efficacité globale à toutes les étapes du traitement des plaintes
 - améliorent l'analyse des tendances et la ventilation des données selon les motifs de discrimination illicites afin de signaler la discrimination systémique dans les secteurs sous réglementation fédérale
- mettant à jour les gabarits pour s'assurer que les communications externes sont accessibles et inclusives
- identifiant les dossiers pouvant faire l'objet d'un règlement rapide grâce à la médiation, la conciliation et à un examen simplifié
- mettant à jour le formulaire de plainte pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP afin de permettre un traitement plus efficace des plaintes
- renforcera ses relations avec d'autres organismes vers qui orienter les détenteurs de droits dont les besoins ne relèvent pas du mandat de la Commission
- continuera à offrir aux nouveaux employés et au personnel en poste de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que sur les préjugés, les approches tenant compte des traumatismes, et la manière de reconnaître les actes subtils d'exclusion et d'en comprendre les répercussions

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

En 2026–2027, pour les plaintes déposées en vertu de la LES, la commissaire à l'équité salariale mettra en œuvre un processus de résolution des différends en matière d'équité salariale plus simple et plus efficace pour les employés, les agents négociateurs et les employeurs (collectivement appelés « parties en milieu de travail »). Plus précisément, la commissaire à l'équité salariale :

- continuera à 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 déposées en vertu de la LES
 - poursuivra la mise en œuvre du système de gestion des cas en matière d'équité salariale afin d'assurer une gestion des données, une communication et un traitement des litiges efficaces, en vertu de la LES
 - continuera d'offrir un éventail de mécanismes alternatifs de règlement des différends en matière d'équité salariale, y compris la médiation, afin d'aider les parties en milieu de travail à se conformer à la LES
 - continuera de constituer un corpus de jurisprudence grâce à des décisions interprétant la LES
- **Plaintes déposées en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)**

En 2026–2027, pour les plaintes déposées en vertu de la LCA, le commissaire à l'accessibilité veillera à ce que le processus de dépôt des plaintes soit rapide, accessible et facile à comprendre. Plus précisément, le commissaire :

- explorera des solutions numériques et des infrastructures de système pour appuyer un service de traitement des plaintes efficace et axé sur l'utilisateur
- élaborera des outils de traitement des plaintes afin d'assurer la gestion efficace des plaintes reçues par le commissaire

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

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

En 2026–2027, la Commission :

- continuera de tenir des conférences de cas avec les parties afin d'éliminer les obstacles opérationnels qui entraînent des délais dans le traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP et de mieux faire connaître les étapes du processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP
- augmentera le recours à la médiation et à la conciliation pour régler rapidement les plaintes déposées en vertu de la LCDP en renforçant ses capacités internes grâce au recrutement, à la formation et au perfectionnement

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

En 2026–2027, en vertu de la LES, la commissaire à l'équité salariale :

- continuera à élargir le recours à des mécanismes alternatifs de règlement des différends avec les parties afin de cultiver la compréhension et la collaboration dans le processus de règlement des différends pour les plaintes déposées en vertu de la LES
- continuera de favoriser le recours à la médiation pour le règlement rapide des plaintes déposées en vertu de la LES

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

En 2026–2027, le commissaire à l'accessibilité favorisera le recours à la médiation comme outil de résolution rapide des plaintes déposées en vertu de la LCA.

Analyse comparative entre les sexes plus

La Commission continue d'utiliser un langage épicène dans les formulaires, les gabarits de lettres et les communications afin de respecter la diversité, l'équité et l'inclusion. Les nouveaux outils et processus mis en œuvre ou améliorés contiendront des informations importantes sur les plaignants, notamment leurs besoins en matière d'accessibilité ainsi que leurs préférences en matière de pronoms et de langue. La Commission fera également appel à des utilisateurs testeurs ayant des expériences vécues diverses afin d'orienter le processus de modernisation des systèmes et des processus dans le cadre de tous les mandats relatifs aux plaintes.

Les employés chargés du traitement des plaintes poursuivront leur formation à l'ACS plus, incluant les approches tenant compte de traumatismes.

La Commission continuera de surveiller et d'évaluer l'efficacité de son Cadre de responsabilisation, en veillant à ce que des équipes pluridisciplinaires composées de personnes ayant diverses expériences vécues contribuent aux processus de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP. Pour promouvoir davantage l'inclusion, les principes de l'ACS Plus, incluant les dimensions d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et d'antiracisme, continueront d'être appliqués lors de l'évaluation de l'impact du Cadre. Cette approche permettra d'identifier les obstacles auxquels sont confrontés les groupes méritant l'équité et d'orienter la conception et la prestation des programmes de traitement des plaintes déposées en vertu de la LCDP, et ultimement d'améliorer l'accès au système et de réduire les obstacles auxquels se heurtent les personnes qui en ont le plus besoin. La mobilisation des organisations de la société civile se poursuivra tout au long de l'exercice afin de recueillir leurs commentaires au besoin.

La Commission réexaminera également et mettra à jour les documents de formation relatifs au traitement des plaintes fondées sur la race afin de garantir qu'ils demeurent actuels et efficaces.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

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

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

Ressources	Prévues
Dépenses	12 503 045 \$
Équivalents temps plein	85

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

Répertoire des programmes

Les plaintes sont appuyées par le programme suivant :

- Programme de protection

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

Responsabilité essentielle 3 : Conformité proactive

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

Veiller à ce que les organisations sous réglementation fédérale se conforment aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité, et rendre imputables celles qui ne les respectent pas.

Répercussions sur la qualité de vie

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

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

Indicateurs, résultats et cibles

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

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

Le tableau 8 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la conformité proactive.

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Nombre de rapports de fixation d'objectifs d'équité en matière d'emploi validés pour les vérifications conventionnelles et horizontales	2023–2024 : 17 2024–2025 : 4	Au moins 15	Mars 2027

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

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

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des commentaires des parties indiquant leur satisfaction quant au soutien et à l'orientation fournis	2023–2024 : 83 % 2024–2025 : 87,5 %	Au moins 70 %	Mars 2027

Note : Ce résultat ministériel a été ajouté en 2023–2024 et la méthodologie de calcul a été mise à jour en 2024–2025. Par conséquent, les résultats ne sont pas disponibles pour 2022–2023, et il est impossible de comparer les résultats avec ceux des années précédentes.

Tableau 10 : Les entités réglementées ont publié un plan sur l'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'étape

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

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026–2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage d'entités réglementées qui utilisent Mon portail accessibilité	2023–2024 : 84,5 % 2024–2025 : 76,7 %	Au moins 80 %	Mars 2027

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

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

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la conformité proactive en 2026–2027.

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- En 2026–2027, dans le cadre de son mandat en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), la Commission :
 - lancera des vérifications de conformité d'équité en matière d'emploi auprès de certains employeurs fédéraux
 - émettra des rapports de vérification individuels sur l'équité en matière d'emploi à l'intention d'employeurs des secteurs public et privé

- rédigera un rapport sectoriel de vérification horizontale sur l'équité en matière d'emploi concernant les personnes racisées occupant des postes dans le secteur du transport terrestre

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

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- En 2026–2027, en soutien au mandat de la commissaire à l'équité salariale, la Commission :
 - continuera de produire des conseils et des outils de qualité pour aider les employés, les agents négociateurs et les employeurs à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES) et pour promouvoir la conformité
 - poursuivra le développement et la maintenance du Portail de la déclaration annuelle afin de recevoir, de gérer et d'analyser les données des déclarations annuelles des employeurs
 - finalisera et mettra en œuvre la politique sur les sanctions administratives pécuniaires ainsi que le système afférent
 - lancera la fonction de vérification de l'équité salariale

Les entités réglementées ont publié un plan sur l'accessibilité, un mécanisme de rétroaction et un rapport d'étape

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- En 2026–2027, en soutien au mandat du commissaire à l'accessibilité, la Commission :
 - continuera d'encourager les organisations réglementées à utiliser Mon portail accessibilité pour soumettre et gérer leur plan sur l'accessibilité et leurs rapports d'étape
 - améliorera la technologie de gestion de l'information afin d'améliorer la communication avec les entités réglementées, de soutenir la promotion, la supervision de la conformité avec la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de son Règlement, et de traiter les plaintes déposées en vertu de la LCA
 - élaborera et mettra en œuvre des programmes visant à promouvoir, surveiller et superviser la conformité avec les nouvelles réglementations en matière d'accessibilité

L'analyse comparative entre les sexes plus

La Commission continuera d'appliquer l'ACS Plus et une perspective intersectionnelle afin de s'assurer que les initiatives en matière de conformité proactive tiennent compte des barrières particulières auxquelles font face divers groupes.

Les efforts en matière d'équité salariale visent spécifiquement la discrimination fondée sur le sexe qui découle de la sous-évaluation du travail traditionnellement effectué par les femmes. À l'issue d'un exercice de vérification de l'équité salariale mené en vertu de la LES, dans un lieu de travail donné, des ajustements de salaire seraient accordés à toutes les personnes qui occupent un emploi à prédominance

féminine qui seraient considérées comme étant sous-payées, y compris les membres d'autres groupes marginalisés.

La Commission reconnaît que de nombreuses personnes en situation de handicap sont membres d'autres groupes méritant l'équité, notamment les femmes, les Autochtones, les groupes racisés et les communautés 2ELGBTQI+. Par conséquent, les obstacles particuliers auxquels sont confrontées les personnes issues de diverses communautés et ayant des expériences vécues différentes doivent être pris en compte. Les efforts en matière de conformité continueront d'appliquer une perspective intersectionnelle qui s'aligne sur les principes de la LCA.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 11 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à la conformité proactive

Le tableau 11 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	8 307 970 \$
Équivalents temps plein	53

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

Répertoire des programmes

La conformité proactive est appuyée par le programme suivant :

- Programme d'audit

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

Services internes

Dans la présente section

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

Description

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

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

Plans visant à atteindre les cibles

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

En 2026–2027, la Commission continuera de prioriser l'élaboration, la mise à jour et la mise en œuvre d'outils, de systèmes et de lignes directrices normalisés afin de renforcer ses capacités internes, d'optimiser son rendement et d'améliorer la prestation de ses services.

Dans le cadre de sa Stratégie numérique, la Commission continuera à déployer des outils numériques modernes et accessibles pour les groupes internes et externes, à faire progresser la normalisation de ses systèmes de gestion de cas, à maintenir une infrastructure informatique moderne, fiable et sécurisée, et à renforcer la gestion et l'utilisation efficaces des données et des informations.

La Commission continuera à faire progresser ses priorités d'IDEA-AR (inclusion, diversité, équité, accessibilité et antiracisme) en investissant dans des initiatives qui renforcent la diversité dans le leadership, éliminent les obstacles à l'avancement et favorisent un milieu de travail plus inclusif. Les principaux efforts porteront sur l'intégration des principes d'IDEA-AR dans les structures de gouvernance, la gestion du rendement et le développement du leadership. La Commission maintiendra ses engagements en matière de mentorat et de parrainage des membres de groupes méritant l'équité et proposera des formations spécifiques à l'emploi sur la lutte contre le racisme, l'accessibilité et la solidarité.

Dans la continuité des progrès réalisés au cours des années précédentes, la Commission continuera à mettre en œuvre les mesures décrites dans son [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) et explorera la possibilité d'élaborer une stratégie d'IDEA-AR intégrée afin de fournir une orientation stratégique globale.

La mise en œuvre du [Plan sur l'accessibilité 2026–2028](#) favorisera l'accès universel dans les domaines de l'emploi, de l'environnement bâti, des technologies de l'information et des communications, de l'acquisition de biens et de la mise en œuvre de programmes. Les outils et le soutien offerts au personnel seront renforcés afin de s'assurer que tous les services et processus restent exempts d'obstacles.

S'appuyant sur les trois buts stratégiques de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail de 2016, la Commission axera son Plan d'action en matière de santé mentale sur les priorités complémentaires suivantes : favoriser la croissance en élargissant les possibilités d'apprentissage, d'encadrement et d'épanouissement; communiquer clairement en partageant les progrès réalisés et en renforçant les priorités du Plan d'action en matière de santé mentale; favoriser la collaboration en mobilisant les équipes et les réseaux autour d'initiatives en matière de santé mentale; renforcer le développement de carrière en améliorant l'accès à la formation et en définissant des parcours d'avancement; et promouvoir la transparence en ce qui a trait à la charge de travail en utilisant des outils et des lignes directrices pour assurer une répartition équitable des tâches et en diffusant régulièrement des observations.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

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

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

Ressources	Prévues
Dépenses	11 428 445 \$
Équivalents temps plein	94

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

Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones

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

- Planification
 - Intégrer les fournisseurs autochtones dans la fonction de planification ministérielle pour la planification des achats et des investissements afin de soutenir les prévisions

- Aligner les résultats prévus en matière d'achats avec les possibilités de soutenir la participation des peuples autochtones, le cas échéant
- Envisager de 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
 - Consulter le Répertoire des entreprises autochtones pour repérer les entreprises autochtones potentielles
 - Utiliser l'application Offres à commandes et arrangements en matière d'approvisionnement de Services publics et Approvisionnement Canada pour consulter les renseignements détaillés sur les offres à commandes ou les arrangements en matière d'approvisionnement existants, y compris la possibilité de filtrer les résultats pour rechercher des entreprises autochtones
- Sélection des fournisseurs
 - Utiliser les « marchés réservés » de services professionnels dans le cadre de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (p. ex., SAT, ProServices)
 - Marchés réservés facultatifs : seules les entreprises autochtones qualifiées sont invitées à soumissionner
 - Émettre des Autorisations de tâches dans le cadre des marchés réservés aux Autochtones pour les contrats concurrentiels de services professionnels en informatique centrés sur les tâches
 - Utiliser les revendeurs autochtones de l'offre à commandes lors de l'achat de matériel informatique par l'entremise d'Acquisition en TI de Services partagés Canada
 - Faire appel à des fournisseurs autochtones capables de fournir des licences et des services de maintenance pour les logiciels de réseau
 - Faire appel à des revendeurs autochtones de l'arrangement en matière d'approvisionnement en mobilier lors de l'achat de matériel

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

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

Champ de déclaration de 5 %	Résultats réels de 2024–2025	Résultats prévus pour 2025–2026	Résultats projetés pour 2026–2027
Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones	7,84 %	6,25 %	5 %

Note : Le résultat réel pour 2024–2025 diffère de celui publié dans le Rapport ministériel sur les résultats 2024–2025 de la Commission (7,96 %). Le résultat réel pour 2024–2025 était de 7,84 %. Les données du système financier de la Commission ont changé entre la publication du Rapport ministériel sur les résultats et la soumission du Rapport sur l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones.

Considérations à l'échelle du ministère

- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Principaux risques](#)

Priorités gouvernementales connexes

Intelligence artificielle

En 2026–2027, la Commission priorisera la mise en œuvre, la mise à jour et le développement d'outils et de systèmes normalisés afin d'améliorer la prestation des services, y compris l'adoption et l'intégration responsables de l'intelligence artificielle (IA). Des lignes directrices seront établies pour encadrer l'utilisation responsable de l'IA dans les opérations, favorisant ainsi l'efficacité et l'innovation. Ce travail comprendra le développement des compétences de la main-d'œuvre pour tirer pleinement parti des outils d'IA, ainsi que la mise en place de cadres de gouvernance et de lignes directrices éthiques pour assurer le respect des normes et maintenir la confiance.

Principaux risques

La Commission fait face à plusieurs risques dans l'exécution de ses mandats en raison d'obligations externes, de l'évolution des attentes en matière de conformité et de contraintes en termes de ressources. Voici les principaux risques et mesures prévues :

- complexité des mandats multiples :
 - Une mauvaise compréhension des rôles de la Commission pourrait créer de fausses attentes ou des inefficacités.
 - Pour y remédier, la Commission continuera de clarifier ses responsabilités en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP), de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), de la Loi sur l'équité salariale (LES), de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement (LSNL) par le biais de communications ciblées et de la mobilisation des organisations de la société civile.
- pressions sur les ressources et charge de travail imprévisible :
 - Des ressources financières et humaines limitées peuvent nuire à la prestation rapide des services et accroître les délais de traitement.
 - Pour y remédier, la Commission réorganisera ses ressources, mettra en œuvre des améliorations structurelles, optimisera l'affectation de la main-d'œuvre et investira dans des solutions technologiques à long terme pour améliorer l'efficacité et la qualité des services.
- limites de la surveillance de la conformité :
 - Les contraintes en matière de personnel et les lacunes technologiques pourraient réduire la capacité de la Commission à surveiller et à superviser efficacement la conformité à la LEE, la LES et la LCA.
 - Pour y remédier, la Commission adoptera des approches de vérifications intégrées et fondées sur les risques, modernisera ses systèmes d'information, mettra en œuvre des solutions technologiques innovantes et se concentrera sur les activités de conformité à fort impact.

- délais dans le traitement des plaintes :
 - Un traitement lent des plaintes déposées en vertu de la LCDP ou de la LES pourrait nuire aux relations avec la société civile.
 - Pour y remédier, la Commission entreprendra diverses actions, notamment le réalignement des ressources et de la structure organisationnelle, ainsi que la mise en œuvre d'un formulaire pour les plaintes déposées en vertu de la LCDP modernisé et d'outils améliorés.
- contraintes de capacité en communication :
 - Des ressources limitées affectent l'amélioration du formulaire de plainte en ligne, la sensibilisation aux mandats et la portée sur les médias sociaux.
 - Pour y remédier, la Commission fera appel à un soutien externe, optimisera ses plateformes Web et de médias sociaux, et priorisera les activités de communication essentielles.
- financement limité pour le Mécanisme national de surveillance (MNS) :
 - Des fonds limités pourraient nuire à la capacité de la Commission à répondre aux attentes des intervenants en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.
 - Pour y remédier, la Commission priorisera les ressources disponibles et communiquera clairement la portée et les limites du MNS aux organisations de la société civile.

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 2026–2027 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

Dans la présente section

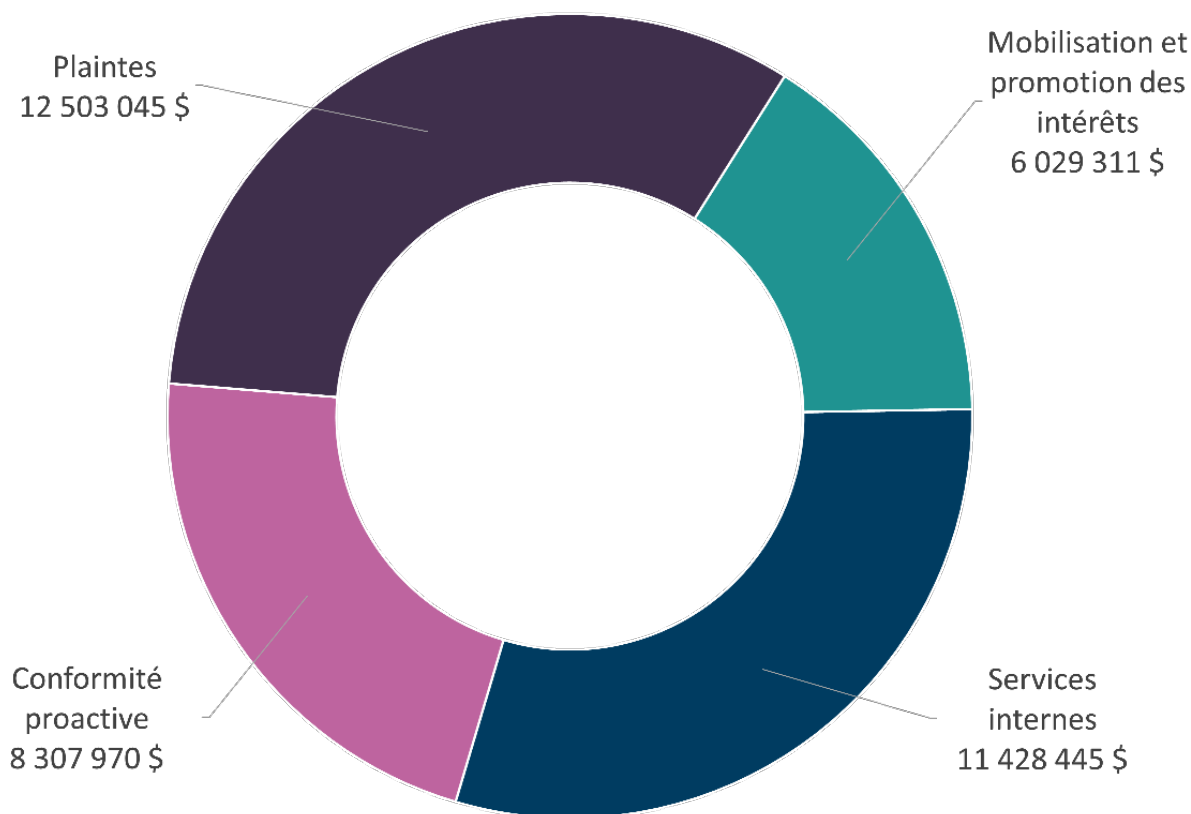
- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [État des résultats condensé prospectif](#)
- [Ressources humaines](#)

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2023–2024 à 2028–2029.

Graphique 1 : Dépenses prévues par responsabilité essentielle en 2026–2027

Le graphique 1 montre les dépenses prévues par le ministère en 2026–2027 pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.



Description textuelle du graphique 1

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues pour 2026–2027
Mobilisation et promotion des intérêts	6 029 311 \$
Plaintes	12 503 045 \$
Conformité proactive	8 307 970 \$
Services internes	11 428 445 \$

Analyse des dépenses prévues par responsabilité essentielle

La Commission a réduit ses dépenses globales prévues pour 2026–2027 en raison d'une baisse des autorisations budgétaires par rapport à 2025–2026. Ces réductions découlent de l'examen complet des dépenses, de la suppression progressive du financement destiné à soutenir la défenseure fédérale du logement et de la suppression progressive du financement destiné à soutenir le Mécanisme national de surveillance.

Sommaire du rendement budgétaire

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

Le tableau 14 indique la somme d'argent dépensée par la Commission au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants de l'exercice 2025–2026 sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles de 2023–2024	Dépenses réelles de 2024–2025	Dépenses prévues pour 2025–2026
Mobilisation et promotion des intérêts	7 373 685 \$	6 510 598 \$	6 115 693 \$
Plaintes	13 706 079 \$	13 582 070 \$	14 046 858 \$
Conformité proactive	8 627 465 \$	8 392 074 \$	7 857 267 \$
Total partiel	29 707 229 \$	28 484 742 \$	28 019 818 \$
Services internes	15 171 244 \$	13 079 349 \$	12 867 513 \$
Total	44 878 473 \$	41 564 092 \$	40 887 331 \$

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses en 2023–2024 ont été plus élevées qu'en 2024–2025 et 2025–2026, principalement en raison de la signature de nouvelles conventions collectives avec un nombre important de groupes professionnels. La signature de ces nouvelles conventions collectives a nécessité des paiements salariaux rétroactifs ponctuels, ce qui a entraîné une augmentation des autorisations et des dépenses de 3,4 millions de dollars en 2023–2024.

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

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

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

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues pour 2026–2027	Dépenses prévues pour 2027–2028	Dépenses prévues pour 2028–2029
Mobilisation et promotion des intérêts	6 029 311 \$	5 936 246 \$	5 723 508 \$
Plaintes	12 503 045 \$	12 298 164 \$	11 835 029 \$
Conformité proactive	8 307 970 \$	8 173 070 \$	7 867 616 \$
Total partiel	26 840 326 \$	26 407 480 \$	25 426 153 \$
Services internes	11 428 445 \$	11 183 494 \$	10 636 410 \$
Total	38 268 771 \$	37 590 974 \$	36 062 563 \$

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues par la Commission diminueront progressivement au cours des trois prochaines années, principalement en raison des réductions découlant de l'EED qui sont mises en œuvre. L'une des propositions de la Commission dans le cadre de l'EED est toujours en attente d'approbation finale. Le tableau part donc du principe qu'elle aura une incidence proportionnelle sur les quatre responsabilités essentielles de la Commission.

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

Tableau 16 : Résumé budgétaire des dépenses brutes et des dépenses nettes prévues (en dollars)

Le tableau 16 fait le rapprochement des dépenses brutes prévues et des dépenses nettes pour 2026–2027.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes prévues pour 2026–2027 (en dollars)	Revenus prévus déduits des dépenses pour 2026–2027 (en dollars)	Dépenses nettes prévues pour 2026–2027 (autorisations utilisées)
Mobilisation et promotion des intérêts	6 029 311 \$	0 \$	6 029 311 \$
Plaintes	12 503 045 \$	0 \$	12 503 045 \$
Conformité proactive	8 307 970 \$	0 \$	8 307 970 \$
Total partiel	26 840 326 \$	0 \$	26 840 326 \$
Services internes	13 967 012 \$	-2 538 567 \$	11 428 445 \$
Total	40 807 338 \$	-2 538 567 \$	38 268 771 \$

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

La Commission fournit des services de soutien interne à d'autres petits ministères et organismes gouvernementaux, notamment dans les domaines des finances, des ressources humaines, des acquisitions et des technologies de l'information. Ces ententes de services de soutien interne sont comptabilisées comme des revenus conformément à l'article 29.2 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

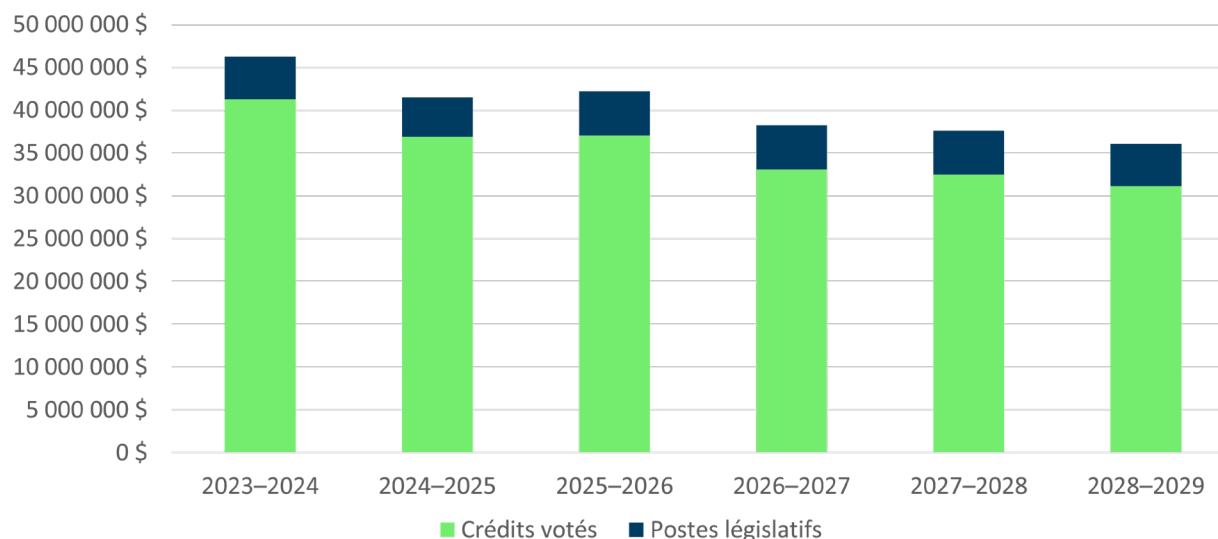
Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission avec les [dépenses et les activités du gouvernement du Canada](#) figurent dans l'InfoBase du GC .

Financement

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

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

Le graphique 2 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2023–2024 à 2028–2029.



Description textuelle du graphique 2

Exercice	Total	Crédits votés	Postes législatifs
2023–2024	46 252 108 \$	41 270 000 \$	4 982 108 \$
2024–2025	41 499 213 \$	36 896 644 \$	4 602 569 \$
2025–2026	42 220 145 \$	37 050 691 \$	5 169 454 \$
2026–2027	38 268 771 \$	33 077 305 \$	5 191 466 \$
2027–2028	37 590 974 \$	32 473 682 \$	5 117 292 \$
2028–2029	36 062 563 \$	31 117 437 \$	4 945 126 \$

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 ponctuel de 3,4 millions de dollars destiné à couvrir les rajustements salariaux découlant de nouvelles conventions collectives, ainsi que d’un report maximal du budget de fonctionnement, lequel a diminué de 845 mille dollars en 2024–2025. Les autorisations devraient diminuer à compter de 2026–2027 en raison de l’élimination progressive des fonds accordés au Mécanisme national de surveillance et de l’élimination progressive des fonds visant à soutenir la Défenseure fédérale du logement. À partir de 2026–2027, des réductions graduelles du financement sont également prévues en raison de l’EED.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels de la Commission, consultez le [Budget principal des dépenses de 2026–2027](#).

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de la Commission de 2025–2026 à 2026–2027.

Tableau 17 : État des résultats condensé prospectif pour l'exercice terminé le 31 mars 2027 (en dollars)

Le tableau 17 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2025–2026 à 2026–2027. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés qui sont présentés dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Renseignements financiers	Résultats projetés pour 2025–2026	Résultats prévus pour 2026–2027	Différence (prévus moins projetés)
Total des charges	48 720 519 \$	47 643 733 \$	-1 076 786 \$
Total des revenus	-2 439 361 \$	-2 538 567 \$	- 99 206 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	46 281 158 \$	45 105 166 \$	-1 175 992 \$

Analyse des résultats prévus et projetés

La baisse des résultats prévus pour 2025–2026 et des résultats prévus pour 2026–2027 est principalement attribuable à la réduction dans le cadre de l'EED, à la suppression du financement destiné à soutenir la défenseure fédérale du logement et à la suppression du financement destiné à soutenir le Mécanisme national de surveillance.

Un [état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2026–2027](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web de la Commission.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2023–2024 à 2028–2029.

Tableau 18 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

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

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023–2024	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2024–2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025–2026
Mobilisation et promotion des intérêts	40	38	36
Plaintes	97	91	96
Conformité proactive	56	54	50
Total partiel	193	183	182
Services internes	107	100	100
Total	300	283	282

Note : Les équivalents temps plein (ETP) relevant des services internes pour 2023–2024 comprennent 19 ETP liés aux services de soutien internes que la Commission offre à d'autres petits ministères. La Commission a déclaré un nombre plus élevé d'ETP en 2023–2024 en raison du financement temporaire accru disponible au cours de cet exercice. Depuis, le nombre d'ETP a diminué afin de refléter les autorisations dont dispose actuellement la Commission.

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

En 2024–2025, l'incertitude budgétaire accrue a incité la Commission à adopter une approche plus prudente en matière de dotation. Cette situation, combinée à un nombre plus élevé d'employés en détachement et en congé parental, a entraîné une diminution importante ETP.

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

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

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2026–2027	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2027–2028	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2028–2029
Mobilisation et promotion des intérêts	35	35	33
Plaintes	85	84	82
Conformité proactive	53	52	50
Total partiel	173	171	165
Services internes	94	92	89
Total	267	263	254

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Les ETP prévus devraient diminuer au cours des trois prochaines années en raison de la mise en œuvre des réductions résultant de l'EED. Les chiffres indiqués dans le tableau reposent sur l'hypothèse d'une répartition égale entre toutes les responsabilités essentielles, étant donné que les décisions relatives à la proposition de la Commission sont toujours en suspens.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

Dépenses fiscales fédérales

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

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

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

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

Administratrice générale : 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 : Emploi et Familles

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

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

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

Cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

Autorisations non budgétaires comprenant des opérations sur l'actif et le passif pour des prêts, des placements et des avances ou des comptes à fins déterminées, établis en vertu de lois particulières ou d'autorisations non législatives dans le budget des dépenses et ailleurs. Les opérations non budgétaires sont les dépenses et les recettes liées aux créances et aux obligations financières du gouvernement à l'égard de parties extérieures. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des recettes liées aux créances du gouvernement envers des tiers et à ses obligations à l'égard de ces derniers. Les opérations non budgétaires incluent l'ensemble des opérations portant sur les prêts, les investissements et les avances de fonds; en comptant et en comptes débiteurs; en fonds publics reçus ou perçus à des

fins admises; et tout autre actif et passif. Les autres biens ou obligations, qui ne sont pas définis de façon précise dans les codes d'autorisations G à P, doivent être enregistrés sous un code R, qui est le code d'autorisation résiduel pour tous les autres biens et obligations.

dépenses prévues (planned spending)

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

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

dépenses prévues (planned spending)

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

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

entreprise autochtone (Indigenous business)

Les exigences relatives à la vérification des entreprises autochtones aux fins du rapport sur les résultats ministériels sont présentées sur le site Web de Services aux Autochtones Canada ([Cible minimale obligatoire de 5 % d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#)).

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

indicateur de rendement (performance indicator)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

plan (plan)

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

Plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorités gouvernementales (government priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2026–2027, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le [discours du Trône de 2025](#).

programme (program)

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

Rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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