



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Canada

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 2022-2023

Rapport sur les résultats ministériels



Secrétariat du Conseil du
Trésor du Canada
2022-2023
Rapport sur les résultats
ministériels

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2023

N° de catalogue BT1-45F-PDF
ISSN 2561-357X

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Table des matières

Message de la présidente.....	1
Aperçu des résultats	3
Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	3
Faits saillants	3
Résultats	5
Résultats : ce que nous avons accompli.....	6
Responsabilités essentielles.....	6
Surveillance des dépenses.....	6
Leadership administratif.....	10
Employeur	25
Surveillance réglementaire.....	39
Services internes	45
Dépenses et ressources humaines	52
Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026	52
Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars).....	56
Ressources humaines	58
Dépenses par crédit voté	60
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	60
États financiers et faits saillants des états financiers	61
Renseignements ministériels.....	65
Profil organisationnel.....	65
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons	65
Contexte opérationnel	65
Cadre de présentation de rapports	65
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	70
Tableaux de renseignements supplémentaires	70
Dépenses fiscales fédérales.....	70

Coordonnées ministérielles	70
Annexe : définitions.....	71
Notes de fin de rapport.....	75

Message de la présidente

Chaque année, 90 ministères et organismes fédéraux (ci après, les « ministères ») de l'ensemble du gouvernement examinent leurs activités et leurs dépenses afin d'établir un plan assorti de priorités visant à apporter des améliorations continues au cours de l'exercice à venir, et ce, afin de s'assurer que l'argent des contribuables est dépensé de façon prudente. Dans le cadre de la série de documents du budget des dépenses, j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de 2022-2023 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).



L'honorable Anita Anand, C.P., députée
Présidente du Conseil du Trésor


Ce rapport fait état des progrès réalisés par le SCT pour aider le gouvernement à fonctionner harmonieusement, à utiliser au mieux les fonds publics et à continuer de produire des résultats importants pour les Canadiennes et les Canadiens. En tant que présidente du Conseil du Trésor, je m'engage à poursuivre ce travail important en mettant en œuvre des solutions novatrices qui ont un impact réel.

Le gouvernement numérique est l'une de nos principales priorités. Nous numérisons et modernisons les systèmes gouvernementaux et plaçons les divers besoins des personnes que nous servons au cœur des politiques, des programmes et des services que nous fournissons. Cela signifie qu'un nombre beaucoup plus important de Canadiennes et de Canadiens pourront accéder à un éventail plus large de programmes et de services gouvernementaux, à tout moment et en tout lieu.

Pour stimuler la reprise économique et la croissance, nous améliorons l'efficacité de notre système réglementaire et le rendons moins contraignant. C'est pourquoi nous réduisons le fardeau réglementaire des petites entreprises grâce à des mesures telles que le projet de loi S-6, *Loi concernant la modernisation de la réglementation*, la plateforme Parlons des règlements fédéraux et le Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire. Ces mesures nous aideront à être plus compétitifs et à attirer de nouvelles initiatives économiques.

En outre, nous renforçons l'accès à l'information avec l'examen de l'accès à l'information et le service de demandes en ligne d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels, écologisons les opérations gouvernementales et mettons en place un effectif diversifié et inclusif grâce à l'avancement professionnel et à la formation.

Je vous invite à lire ce rapport pour mieux comprendre les initiatives du SCT, et je me réjouis de continuer à travailler avec notre fonction publique dévouée pour aider les Canadiennes et les Canadiens à réussir dans les années à venir.



L'honorable Anita Anand, C.P., députée
Présidente du Conseil du Trésor



Aperçu des résultats

Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Le [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)ⁱ (SCT) agit à titre d'organe administratif du [Conseil du trésor](#)ⁱⁱ. En tant qu'organisme central, le SCT assure la surveillance et le leadership dans quatre domaines de responsabilité essentiels afin d'aider les ministères et organismes fédéraux (ci-après, les « ministères ») à respecter les priorités du gouvernement et à obtenir des résultats pour la population canadienne.

Faits saillants

Responsabilité essentielle	Faits saillants
Surveillance des dépenses Le SCT examine les dépenses actuelles et proposées du gouvernement pour s'assurer qu'elles sont efficaces et qu'elles contribuent à respecter les priorités du gouvernement.	<ul style="list-style-type: none">• Le SCT a examiné et orienté 445 présentations au Conseil du Trésor à l'aide du processus de prise en considération élaboré par le Conseil du Trésor.• Il a collaboré avec Statistique Canada afin de peaufiner le Cadre sur la qualité de vieⁱⁱⁱ et les indicateurs de l'Infofiche : Le Cadre de qualité de vie pour le Canada^{iv} et de soutenir les mises à jour du Carrefour de la qualité de vie^v.• Il s'est efforcé d'accroître la responsabilisation et la transparence dans les plans ministériels^{vi} et les rapports sur les résultats ministériels^{vii}.• Il a lancé une révision de la Politique sur les résultats^{viii}.• Il a simplifié le processus d'examen effectué par le Conseil du Trésor afin de se concentrer sur les présentations les plus importantes et d'alléger le fardeau administratif des ministères.
Leadership administratif Le SCT dirige des initiatives pangouvernementales, élabore des politiques et établit l'orientation stratégique de l'administration fédérale.	<ul style="list-style-type: none">• Le SCT a publié l'Ambition numérique du Canada 2022^x pour orienter la transformation numérique du gouvernement vers des systèmes modernes et intégrés qui répondent aux besoins des citoyens.• Il a achevé l'examen de l'accès à l'information^x, a déposé l'Examen de l'accès à l'information – Rapport au Parlement^{xi} et a amélioré le service de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels en ligne^{xii}.• Il a modifié la Directive sur la gestion de l'approvisionnement^{xiii} pour y intégrer des principes liés aux droits de la personne, à l'environnement, à la gouvernance sociale et d'entreprise et à la transparence de la chaîne d'approvisionnement.• Il a aidé les ministères à faire la transition vers des opérations plus écologiques et plus résilientes aux changements climatiques.



Responsabilité essentielle	Faits saillants
<p>Employeur</p> <p>Le SCT élabore des politiques et établit l'orientation stratégique de la gestion des personnes et des lieux de travail dans la fonction publique. Il gère également la rémunération totale dans l'administration publique centrale et représente le gouvernement en matière de relations de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le SCT a publié l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail^{xiv} afin de garantir l'équité et la cohérence au moment où la fonction publique adopte le modèle commun de milieu de travail hybride. • Il s'est efforcé d'accroître la diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre, notamment en s'intéressant aux possibilités d'avancement, de formation et d'éducation pour les fonctionnaires noirs et en attirant et maintenant en poste les employés autochtones. • Il a contribué à rendre la fonction publique plus accessible, notamment en mettant à jour l'obligation de prendre des mesures d'adaptation : démarche générale à l'intention des fonctionnaires^{xv}. • Il a lancé un nouveau système pour faciliter le suivi de la communication et des services offerts dans les deux langues officielles au public et en rendre compte plus facilement. • Il a négocié un nouveau Régime de soins de santé de la fonction publique^{xvi} afin d'améliorer la couverture sans coût supplémentaire pour les contribuables. • Il a participé à 28 négociations collectives avec les syndicats de la fonction publique afin de conclure des conventions collectives équitables et raisonnables pour les fonctionnaires et la population canadienne dans les circonstances économiques actuelles.
<p>Surveillance réglementaire</p> <p>Le SCT élabore et surveille des politiques afin de promouvoir de bonnes pratiques de réglementation au gouvernement fédéral et la coopération en matière de réglementation entre les administrations. Il examine également les règlements proposés et coordonne l'examen des règlements existants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le SCT a créé la plateforme Parlons des règlements fédéraux^{xvii} afin de consulter la population canadienne à propos des projets de règlement. • Il a lancé une consultation sur le Projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation : Suivre le rythme du changement^{xviii}. • Il s'est efforcé d'alléger les fardeaux et de faire progresser la modernisation tout en protégeant l'environnement, la santé, la sécurité et la sûreté. • Il a relancé le Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire^{xix} pour formuler des recommandations sur la promotion de l'excellence réglementaire et la modernisation du système de réglementation du Canada.



Résultats

En 2022-2023, le SCT visait à obtenir 10 résultats mesurés à l'aide de 27 indicateurs de rendement.

- ▶ Cibles atteintes ou en voie de l'être : 19 (70 %)
- ▶ Cibles non atteintes : 7 (26 %)
- ▶ Cibles pour lesquelles les données ne sont pas disponibles : 1 (4 %)

Responsabilité essentielle	Indicateurs de rendement	Cibles atteintes ou en voie de l'être après mars 2023	Cibles non atteintes	Aucune donnée
Surveillance des dépenses	2	1	1	0
Leadership administratif	12	11	1	0
Employeur	10	4	5	1
Surveillance réglementaire	3	3	0	0
Total	27	19 (70 %)	7 (26 %)	1 (4 %)

En 2022-2023, le total des dépenses réelles du SCT s'élevait à 4 162,2 millions de dollars et le total de ses équivalents temps plein réels s'élevait à 2 598.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats obtenus du SCT, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.



Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilités essentielles

La présente section comprend les éléments suivants pour chacune des responsabilités essentielles du SCT :

- ▶ une description de la responsabilité;
- ▶ les mesures prises par le SCT en 2022-2023 pour obtenir les résultats prévus relativement à la responsabilité et la mesure dans laquelle il a obtenu ces résultats;
- ▶ une description de ce qui suit :
 - › la façon dont le SCT a utilisé l'Analyse comparative entre les sexes Plus;
 - › les contributions du SCT aux efforts du gouvernement du Canada en vue de mettre en œuvre le [Programme de développement durable à l'horizon 2030^{xx}](#) des Nations Unies et d'atteindre les [Objectifs de développement durable des Nations Unies^{xxi}](#);
 - › l'innovation que le SCT a entreprise;
- ▶ les ressources financières et humaines que le SCT a affectées pour obtenir les résultats prévus.

Surveillance des dépenses

Description

- ▶ Examiner les propositions de dépenses et les autorisations de dépenser.
- ▶ Examiner les programmes gouvernementaux existants et proposés afin de vérifier leur efficacité, leur efficacité et leur pertinence.
- ▶ Fournir des renseignements au Parlement et à la population canadienne au sujet des dépenses publiques.

Résultats

Veiller à ce que les programmes cadrent avec les priorités du gouvernement

Le SCT surveille la façon dont le gouvernement fédéral dépense l'argent des contribuables en examinant les programmes, les propositions de dépenses et les autorisations de dépenser, et en rendant compte au Parlement et à la population canadienne au sujet des dépenses publiques.

1. Appuyer le processus décisionnel du Conseil du Trésor

Le SCT appuie le processus décisionnel en collaborant avec les ministères pour améliorer leurs présentations au Conseil du Trésor.



Pour ce faire, le SCT veille à ce que les présentations :

- ▶ soient conformes aux politiques et aux priorités du gouvernement;
- ▶ appuient l'optimisation des ressources;
- ▶ expliquent clairement comment les résultats seront obtenus et mesurés;
- ▶ contiennent des évaluations claires des risques, y compris des risques financiers.

En 2022-2023, le SCT a également simplifié le processus du Conseil du Trésor pour l'approbation des présentations à faible risque et non controversées. Cette simplification a non seulement permis aux ministres de se concentrer sur des questions plus importantes et à plus haut risque, mais elle a également réduit les coûts des organisations qui préparent des présentations au Conseil du Trésor. Le SCT a également mis à jour le [Guide à l'intention des rédacteurs de présentations au Conseil du Trésor](#)^{xxii} afin qu'il tienne compte des mises à jour des politiques gouvernementales, comme les changements apportés à la [Politique sur l'Inuit Nunangat](#)^{xxiii}.

2. Établir l'orientation stratégique pour mesurer et évaluer les dépenses et le rendement ainsi qu'en rendre compte

En 2022-2023, le SCT a continué de faire avancer les examens de l'efficacité des programmes indiqués dans le [budget de 2022](#)^{xxiv}. Le [budget de 2023](#)^{xxv} a confirmé que le SCT examinerait la formation professionnelle et les programmes destinés aux jeunes dans le cadre du premier examen.

Le SCT a continué de renforcer le [Cadre sur la qualité de vie](#)^{xxvi} pour aider à appuyer les décisions fondées sur des données probantes qui garantissent que les politiques et les programmes gouvernementaux contribuent le plus possible à la qualité de vie des Canadiens. En 2022-2023, le SCT a commencé à élaborer une approche progressive pour appliquer le Cadre sur la qualité de vie à la prise de décisions en :

- ▶ travaillant avec Statistique Canada pour :
 - › peaufiner les indicateurs indiqués dans l'[Infofiche : Le Cadre de la qualité de vie pour le Canada](#)^{xxvii};
 - › appuyer les mises à jour du [Carrefour de la qualité de vie](#)^{xxviii}, qui rassemble des renseignements et des analyses clés;
- ▶ élaborant des moyens d'intégrer la qualité de vie dans les considérations du Conseil du Trésor;
- ▶ accueillant des délégations et en participant à des discussions politiques pour appuyer les efforts internationaux en matière de bien-être.



En 2022-2023, le SCT a lancé un examen de la [Politique sur les résultats](#)^{xxix} afin d'évaluer son efficacité relativement à l'obtention de résultats dans l'ensemble du gouvernement. Le SCT a entrepris l'examen en procédant à :

- ▶ l'établissement d'une structure de gouvernance;
- ▶ la rédaction d'un document de travail décrivant l'approche de l'examen;
- ▶ la réalisation d'entretiens avec les sous-ministres.

Afin d'améliorer l'information mise à la disposition du Parlement et de la population canadienne, le SCT a revu le format et les exigences des [plans ministériels](#)^{xxx} et des [rapports sur les résultats ministériels](#)^{xxxi} dans le but d'accroître la responsabilisation et la transparence. Le SCT a également modifié le cycle de mise à jour des cadres de résultats ministériels, qui est passé de tous les ans à tous les trois ans. Le SCT s'attend à ce que ce changement améliore la façon dont les ministères mesurent leurs résultats et en rendent compte, et qu'il réduise la charge administrative imposée au SCT et aux ministères.

Analyse comparative entre les sexes Plus

En collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada et le Bureau du Conseil privé, le SCT a élaboré un plan d'action en réponse au [Rapport 3 — Audit de suivi de l'analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xxxii} du [Bureau du vérificateur général](#). Le plan d'action décrit des moyens de soutenir les ministères dans l'Analyse comparative entre sur les sexes Plus et fournit des outils et des conseils à élaborer pour aider les ministères à améliorer leur production de rapports.

Le SCT a continué d'aider les ministères à effectuer des analyses et des rapports obligatoires sur le genre et la diversité à l'échelle du gouvernement en vertu de la [Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes](#)^{xxxiii} et à appuyer Femmes et Égalité des genres Canada en ce qui a trait à son évaluation de l'efficacité de l'Analyse comparative entre les sexes Plus.

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

Le SCT a continué d'aider les ministères à intégrer les aspects économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance du développement durable à l'élaboration des politiques. Par exemple, le SCT a travaillé avec Environnement et Changement climatique Canada, le ministère des Finances du Canada et le Bureau du Conseil privé pour utiliser une « optique intégrée des changements climatiques » afin d'inclure le climat, l'économie et l'inclusivité dans le processus décisionnel de tous les ministères fédéraux en même temps que le Cadre de la qualité de vie.



Résultats obtenus

En ce qui concerne la surveillance des dépenses, le SCT a dépassé la cible d'un des indicateurs, mais n'a pas atteint la cible de l'autre indicateur.

Afin d'aider les ministères à augmenter le pourcentage de programmes gouvernementaux qui disposent de mesures appropriées pour suivre le rendement et éclairer la prise de décisions, le SCT continuera de fournir des orientations et des conseils liés aux résultats en examinant des présentations au Conseil du Trésor. Ces efforts devraient permettre d'améliorer les renseignements recueillis sur le rendement. Le SCT cherchera également des moyens d'élargir les efforts de renforcement des capacités dans les ministères.

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la surveillance des dépenses, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices dont les résultats réels sont accessibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décisions des ministres.	Pourcentage des présentations au Conseil du Trésor pour des projets ou des programmes complexes qui indiquent de manière transparente le risque financier	Au moins 75 %	Mars 2023	77 %	76 %	79 %
Les organisations gouvernementales mesurent et évaluent leur rendement, et en font état.	Pourcentage de programmes gouvernementaux dans le cadre desquels des mesures appropriées sont en place pour suivre le rendement et éclairer la prise de décisions	Au moins 95 %	Mars 2023	64 %	89 %	87 %

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xxxiv}.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la surveillance des dépenses, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.



Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
4 344 824 192	4 344 824 192	1 344 171 346	44 076 954	-4 300 747 238

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xxxv}.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
302	289	-13

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xxxvi}.

Leadership administratif

Description

- ▶ Diriger les initiatives pangouvernementales.
- ▶ Élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique de l'administration publique concernant :
 - › la prestation de services;
 - › l'accès à l'information gouvernementale;
 - › la gestion des actifs, des finances, de l'information et de la technologie.

Résultats

1. Diriger la transformation numérique du gouvernement

En 2022-2023, le SCT a publié l'[Ambition numérique du Canada 2022](#)^{xxxvii}, le plan triennal du gouvernement mis à jour annuellement pour gérer la prestation de services, l'information, les données, la technologie de l'information et la cybersécurité.



Conçue pour soutenir la transformation numérique en cours du gouvernement, l'Ambition numérique du Canada 2022 comporte quatre thèmes stratégiques :

- a) Excellence en technologie et en opérations;
- b) Services et programmes numériques axés sur les données;
- c) Stratégie et politique numériques opérationnelles;
- d) Évolution structurelle du financement, des talents et de la culture.

a) Excellence en technologie et en opérations

Dans le cadre de l'Ambition numérique du Canada 2022, le SCT a travaillé avec les ministères pour moderniser la façon dont le gouvernement remplace, crée et gère sa technologie. Il a :

- ▶ mis en place un nouveau modèle de gestion de portefeuille afin d'assurer un engagement, des conseils et un soutien précoces pour aider les ministères à appliquer une perspective numérique à leurs activités;
- ▶ financé des ministères au moyen du Programme de modernisation des applications du SCT pour migrer des applications vers des centres de données modernes ou vers le nuage, ce qui a permis de réduire le risque de défaillance;
- ▶ publié des lignes directrices et des normes pour aider les ministères à adopter de nouvelles technologies et à utiliser des configurations communes et des technologies intégrées pour les services, y compris la gouvernance et la gestion financière.

Le SCT a également amélioré [Notification GC^{xxxviii}](#) et les [Formulaires GC^{xxxix}](#) pour permettre aux ministères de fournir des services en ligne plus rapidement et plus facilement. Par exemple, le nombre de services utilisant Notification GC a augmenté de 34 % en 2022-2023. Ces services ont envoyé plus de 43 millions de messages aux Canadiens pour les tenir au courant de renseignements importants, comme les rappels par l'intermédiaire des notifications de [rappels et d'avis de sécurité^{xl}](#) de Santé Canada.

En outre, le SCT a contribué à la protection des renseignements et des services du gouvernement en :

- ▶ mettant à jour le [Plan de gestion des événements de cybersécurité du gouvernement du Canada^{xli}](#) afin de tenir compte des leçons tirées des attaques et des simulations;
- ▶ améliorant l'outil d'auto-évaluation de la cybermaturité afin d'aider les ministères à mesurer leur rendement par rapport aux pratiques exemplaires reconnues;
- ▶ demandant aux ministères de supprimer l'application de médias sociaux TikTok des appareils mobiles du gouvernement;
- ▶ mettant à jour les normes relatives [à la technologie d'authentification électronique^{xlii}](#);



-
- ▶ publiant le [Cadre de référence pour la Gestion de l'identité et des justificatifs en matière d'accès du gouvernement du Canada](#)^{xliii} afin de fournir un vocabulaire commun et de partager les pratiques exemplaires en matière de sécurisation des systèmes d'information.

b) Services et programmes numériques axés sur les données

En 2022-2023, le SCT a collaboré avec les ministères pour améliorer les programmes fédéraux en :

- ▶ soutenant le [Projet de la paie électronique](#)^{xliv}, qui offre aux employeurs canadiens une méthode sécurisée pour envoyer des renseignements au gouvernement fédéral;
- ▶ travaillant à l'acceptation mutuelle des justificatifs numériques avec d'autres gouvernements canadiens et des partenaires clés du secteur privé et de l'étranger;
- ▶ réalisant le [Sondage sur la réussite des tâches du gouvernement du Canada](#)^{xlv} et en formulant des conseils pour aider les ministères à améliorer la convivialité des sites Web du gouvernement.

Afin de mettre davantage de données et d'information du gouvernement à la disposition du public et de promouvoir la transparence et la responsabilisation, le SCT a :

- ▶ publié deux documents clés :
 - › la [Stratégie relative aux données de 2023-2026 pour la fonction publique fédérale](#)^{xlvi} afin d'améliorer l'engagement, l'innovation, la croissance et la confiance du public dans l'économie numérique;
 - › le [Plan d'action national pour un gouvernement ouvert de 2022-2024](#)^{xlvii}, qui intègre la rétroaction des Canadiens et du [Forum multi-intervenants sur le gouvernement ouvert](#)^{xlviii};
- ▶ élargi et amélioré la fonctionnalité du [portail du gouvernement ouvert](#)^{xlix}, notamment en publiant de nouveaux jeux de données demandés par les Canadiens au moyen du [Formulaire de proposition d'un jeu de données](#)^l;
- ▶ effectué un [examen complet](#)^{li} de la [Loi sur l'accès à l'information](#)^{lii} et présenté l'[Examen de l'accès à l'information – Rapport au Parlement](#)^{liii};
- ▶ mené à bien les [principales mesures en matière d'accès à l'information](#)^{liv}, dont les suivantes :
 - › publier des orientations et des formations pour aider à réduire les délais de réponse aux demandes d'accès à l'information;
 - › mettre à jour la [Politique sur l'accès à l'information](#)^{lv} et la [Directive sur les demandes d'accès à l'information](#)^{lvi} pour tenir compte des changements législatifs;
 - › améliorer le service de [Demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels \(AIPRP\) en ligne](#)^{lvii} afin de simplifier le processus pour les



Canadiens, notamment en fournissant un système de suivi pour contrôler l'état d'avancement des demandes et en facilitant la réception des renseignements par voie électronique;

- › favoriser la réconciliation avec les Autochtones en décrivant les moyens d'améliorer l'accès à l'information et d'appuyer les stratégies d'information et de données gérées par les Autochtones.

Les peuples autochtones et l'examen de l'accès à l'information

Dans le cadre de [l'examen de l'accès à l'information](#)^{lviii}, le SCT a consulté les peuples autochtones et a [des commentaires et des présentations](#)^{lix} de 12 organisations afin de cerner leurs problèmes et leurs préoccupations en matière d'accès à l'information. Le SCT a publié [l'Examen de l'accès à l'information – Rapport « Ce que nous avons entendu » propre aux Autochtones](#)^{lx}, qui résume les commentaires des peuples autochtones consultés. Dans l'ensemble, trois thèmes sont ressortis des consultations :

- i) La souveraineté des données autochtones reste essentielle pour atteindre l'objectif de contrôle des Premières Nations, des Inuits et des Métis relativement aux dossiers et aux données qui les concernent, ce qui comprend le transfert des institutions fédérales vers des installations approuvées par les organisations autochtones.
- ii) Un droit d'accès aux dossiers détenus par les institutions fédérales permettrait aux peuples autochtones, aux groupes et aux corps dirigeants de négocier avec la Couronne, d'exprimer leurs préoccupations, de poursuivre des intérêts commerciaux et de planifier l'avenir.
- iii) La définition étroite de « gouvernement autochtone » en vertu de la [Loi sur l'accès à l'information](#)^{lxi} exclut la plupart des gouvernements et des organisations autochtones, car elle n'inclut que les neuf gouvernements et conseils de bande des Premières Nations définis dans la [Loi sur les Indiens](#)^{lxii}.

c) Stratégie et politiques numériques opérationnelles

Pour appuyer la prestation de services numériques, le SCT a modifié la [Directive sur les services et le numérique](#)^{lxiii} pour :

- ▶ renforcer les exigences relatives aux recherches des utilisateurs et promouvoir l'utilisation de logiciels libres;
- ▶ l'harmoniser avec les [Normes relatives au numérique du gouvernement du Canada : Directives](#)^{lxiv}, un ensemble de principes de conception qui permettent d'améliorer les services numériques offerts aux Canadiens.

Le SCT a également publié le [Guide sur les pratiques relatives à la vie privée numérique](#)^{lxv} pour faciliter l'intégration des pratiques de protection de la vie privée dans le cycle de vie de la conception des initiatives numériques.



Des mises à jour de la politique en matière de gestion de l'information et des données ont visé les éléments suivants :

- ▶ la [Norme sur les systèmes qui gèrent l'information et les données](#)^{lxvi} pour garantir une approche uniforme à l'échelle du gouvernement;
- ▶ la [Politique sur la protection de la vie privée](#)^{lxvii} pour renforcer les obligations de signalement des atteintes à la vie privée et actualiser la définition de « atteinte importante à la vie privée » afin d'y inclure le seuil de risque réel de préjudice important;
- ▶ la [Directive sur le gouvernement ouvert](#)^{lxviii} afin de tenir compte des pratiques exemplaires internationales, notamment en ce qui concerne la publication à des fins précises et la mise en place d'un gouvernement ouvert par défaut.

De plus, le SCT a effectué le [troisième examen](#)^{lxix} de la [Directive sur la prise de décisions automatisée](#)^{lxx} et a commencé à la mettre à jour.

d) Évolution structurelle du financement, des talents et de la culture

Diriger l'évolution du gouvernement vers un modèle entièrement numérique nécessite une culture qui attire les personnes les plus talentueuses et permet d'assurer leur perfectionnement et leur maintien en poste et qui les encourage à essayer de nouvelles idées et à prendre des risques afin d'obtenir de meilleurs résultats pour les Canadiens.

En 2022-2023, le SCT a pris des mesures pour répondre à ce besoin dans l'ensemble du gouvernement, notamment en :

- ▶ transférant des campagnes de recrutement dans la plateforme [Talents numériques du GC](#)^{lxxi}, qui met en relation les gestionnaires avec des candidats internes et externes;
- ▶ positionnant le gouvernement du Canada en tant qu'employeur numérique de choix grâce à des messages et à des stratégies qui promeuvent l'inclusion et la diversité;
- ▶ favorisant une culture fondée sur une approche centrée sur les gens d'abord, l'excellence des services, la confiance et l'apprentissage continu;
- ▶ soutenant les cadres aspirants et existants au moyen d'une gestion des talents et d'occasions de mentorat;
- ▶ élaborant un plan de gestion et de développement des talents en matière de cybersécurité.

En outre, le SCT a élaboré des politiques, des stratégies et des outils pour aider les ministères à trouver, à développer et à gérer les talents numériques, soit :

- ▶ la [Directive sur les talents numériques](#)^{lxxii};
- ▶ la première Stratégie en matière de talents numériques du GC;



-
- ▶ des renseignements sur les talents numériques du GC, y compris la directive, les exigences en matière de production de rapports, les formulaires normalisés et l'accès au bassin de personnes talentueuses sur le plan numérique;
 - ▶ en collaborant avec l'[Académie du numérique](#)^{lxxiii} de l'[École de la fonction publique du Canada](#)^{lxxiv} concernant le développement des compétences numériques.

Le SCT et d'autres ministères ont collaboré avec des intervenants internes et externes pour élaborer un [Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones](#)^{lxxv} afin d'éliminer les obstacles liés aux technologies de l'information. Le programme propose un apprentissage échelonné sur deux ans. Les diplômés du programme répondent aux exigences de formation pour occuper un emploi dans le domaine des technologies de l'information au sein du gouvernement fédéral.

2. Établir l'orientation stratégique pour la gestion des actifs et des finances

Le gouvernement du Canada s'efforce de respecter son engagement à assurer une saine gestion de ses actifs et de ses finances en :

- ▶ instaurant de bonnes politiques, normes et pratiques;
- ▶ surveillant le rendement et la conformité à l'échelle du gouvernement;
- ▶ créant et maintenant des communautés professionnelles.

a) Approvisionnement, biens immobiliers, gestion de projets et matériel

En 2022-2023, le SCT a pris des mesures pour renforcer la gestion de l'approvisionnement, des biens immobiliers et du matériel ainsi que la planification et la gestion des investissements :

- ▶ achever la transition vers trois nouvelles directives :
 - › [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#)^{lxxvi};
 - › [Directive sur la gestion des biens immobiliers](#)^{lxxvii};
 - › [Directive sur la gestion du matériel](#)^{lxxviii};
- ▶ soutenir les ministères afin qu'ils respectent les obligations découlant des trois nouvelles directives en publiant :
 - › le [Guide des langues officielles dans l'approvisionnement fédéral](#)^{lxxix};
 - › le [Guide de gestion du portefeuille et stratégie relative au portefeuille des biens immobiliers](#)^{lxxx};
- ▶ modifier la Directive sur la gestion de l'approvisionnement pour y intégrer des principes liés aux droits de la personne, à l'environnement, à la gouvernance sociale et d'entreprise et à la transparence de la chaîne d'approvisionnement;



-
- ▶ rendre obligatoire le [Code de conduite pour l'approvisionnement](#)^{lxxxii} afin de garantir que les fournisseurs comprennent les attentes et les obligations qui leur incombent lorsqu'ils fournissent des biens et des services aux ministères;
 - ▶ tirer des leçons de la pandémie de COVID-19 afin d'établir une nouvelle limite des pouvoirs spéciaux de passation de marchés pour les urgences d'importance nationale de longue durée;
 - ▶ collaborer avec les ministères gardiens ayant des responsabilités en matière de biens immobiliers afin d'établir des plans de travail pour donner suite aux recommandations découlant de l'Examen horizontal des immobilisations.

Le SCT a continué de travailler avec la collectivité de la gestion de projets pour développer sa maturité en :

- ▶ collaborant avec huit ministères pour mettre à l'essai un nouveau cadre prenant en compte le cycle de vie de la capacité, de la complexité et du risque de la gestion de projet afin d'évaluer la maturité de la gestion des investissements;
- ▶ lançant trois cours obligatoires en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada ainsi que d'un programme de formation pour les hauts dirigeants.

Le SCT a également soutenu les efforts déployés par les ministères pour atteindre la cible pangouvernementale minimum voulant que 5 % de la valeur totale des marchés fédéraux soient attribués à des entreprises autochtones chaque année en :

- ▶ modifiant :
 - › la Directive sur la gestion de l'approvisionnement afin d'y inclure des procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones et de fournir des orientations en la matière;
 - › les [Lignes directrices sur la divulgation proactive des marchés](#)^{lxxxiii} afin de faciliter la production de rapports publics transparents et opportuns sur les marchés attribués aux entreprises autochtones;
- ▶ exigeant des ministères qu'ils informent le Parlement et les Canadiens de leurs progrès dans leurs [plans ministériels](#)^{lxxxiii} et leurs [rapports sur les résultats ministériels](#)^{lxxxiv};
- ▶ lançant le cours obligatoire « [Considérations autochtones en matière d'approvisionnement](#) »^{lxxxv}, que la plupart des professionnels de l'approvisionnement du gouvernement du Canada ont suivi en 2022-2023.

Pour favoriser le perfectionnement professionnel continu, le SCT a offert des activités d'apprentissage sur les tendances émergentes et les pratiques exemplaires dans les domaines suivants :

- ▶ l'approvisionnement social;



-
- ▶ l'aliénation des biens;
 - ▶ la gestion du portefeuille de biens immobiliers;
 - ▶ la stratégie du portefeuille de biens immobiliers;
 - ▶ l'électrification du parc de véhicules;
 - ▶ la réalisation du meilleur rapport qualité-prix.

b) Gestion financière

Le SCT a continué de collaborer avec la collectivité de la gestion financière pour renforcer celle-ci en :

- ▶ lançant le processus d'approvisionnement pour les fournisseurs de systèmes de gestion financière;
- ▶ obtenant des fonds pour soutenir le Programme de la fonction de contrôleur numérique dans la coordination de la mise en œuvre par les ministères d'un système financier modernisé;
- ▶ mettant à jour la [Directive sur la gérance des systèmes de gestion financière](#)^{lxxxvi}, qui est entrée en vigueur en avril 2023;
- ▶ développant le [Guide d'établissement des coûts](#)^{lxxxvii}, qui est entré en vigueur en mai 2023, pour améliorer la crédibilité de l'établissement des coûts dans l'ensemble du gouvernement;
- ▶ apportant des modifications techniques importantes à la [Directive sur les normes comptables](#)^{lxxxviii} pour appuyer les nouvelles normes comptables du secteur public;
- ▶ rédigeant une ligne directrice sur le traitement comptable des accords d'infonagique;
- ▶ créant un pouvoir permettant aux ministères d'offrir des cadeaux et des rétributions aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits admissibles.

c) Audit interne

En 2022-2023, le SCT a effectué un examen de la [Politique sur l'audit interne](#)^{lxxxix} et a élaboré une politique à jour qui sera soumise à l'examen du Conseil du Trésor.

Le SCT a également lancé une solution de gestion des audits d'entreprise et a soutenu les 18 ministères qui l'ont adoptée. Cette solution offre à la communauté de l'audit interne des fonctionnalités améliorées et des possibilités de collaboration accrue. Elle appuie également la stratégie du gouvernement visant à adopter des solutions organisationnelles.

Le SCT a présenté une nouvelle approche pour assurer la couverture de l'audit interne dans les petits ministères et a élaboré un rapport consolidé sur les résultats de la première année pour les petits ministères. Le SCT a également réalisé deux [audits internes horizontaux](#)^{xc}.



3. Diriger l'écologisation des opérations gouvernementales

Le gouvernement a continué de lutter contre les changements climatiques et de réduire ses émissions de gaz à effet de serre tout en s'efforçant d'atteindre l'objectif que ses opérations soient carboneutres et résilientes aux changements climatiques d'ici 2050.

Pour appuyer la [Stratégie pour un gouvernement vert](#)^{xci}, le SCT a fourni une orientation stratégique, des conseils, des outils et de l'expertise aux ministères dans les domaines suivants :

- ▶ opérations zéro émissions nettes en ce qui concerne les biens immobiliers, les parcs de véhicules, l'approvisionnement et la résilience aux changements climatiques;
- ▶ impact environnemental des opérations du gouvernement sur les déchets, l'eau et la biodiversité.

En 2022-2023, le SCT a renforcé la [Politique d'achats écologiques](#)^{xcii} en y ajoutant :

- ▶ la [Norme sur le carbone intrinsèque en construction](#)^{xciii}, qui exige que les fournisseurs divulguent et réduisent l'empreinte carbone liée aux grands projets de construction gouvernementaux, en commençant par une réduction de 10 % pour le béton prêt à l'emploi par rapport à la moyenne régionale;
- ▶ la [Norme sur la divulgation des renseignements liés aux émissions de gaz à effet de serre et l'établissement des cibles de réduction](#)^{xciv}, qui garantit que les processus d'approvisionnement de plus de 25 millions de dollars incitent les fournisseurs à mesurer et à divulguer leurs émissions de gaz à effet de serre et à fixer des cibles de réduction fondées sur des données scientifiques.

En outre, le SCT a :

- ▶ intégré l'écologisation dans les politiques relatives aux actifs et aux acquisitions;
- ▶ examiné les présentations au Conseil du Trésor et les plans d'investissement afin de s'assurer qu'ils concordent avec les objectifs d'écologisation.

Le [Fonds pour un gouvernement vert](#)^{xcv} a continué d'aider les ministères à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de leurs activités et de favoriser le partage d'approches novatrices.

En mars 2023, les efforts des ministères ont permis de réduire de 39,8 % les émissions de gaz à effet de serre provenant des biens immobiliers fédéraux et de son parc de véhicules conventionnels par rapport aux niveaux de 2005.



Analyse comparative entre les sexes Plus

Le SCT a intégré l'Analyse comparative entre les sexes Plus dans l'élaboration des initiatives et a pris des mesures pour combler les lacunes des données dans l'analyse de l'impact sur le sexe, le genre et d'autres facteurs d'identité qui se recoupent. Par exemple, le SCT a :

- ▶ testé la conception de la plateforme [Talents numériques du GC](#)^{xcvi} avec des personnes utilisant différentes technologies d'assistance afin d'en garantir l'accessibilité;
- ▶ collaboré avec des partenaires autochtones pour concevoir et mettre à l'essai la composante en ligne du [Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones](#)^{xcvii} ainsi que développer le processus de candidature en ligne du programme;
- ▶ mené des consultations sur les moyens de recueillir et de coordonner les données du gouvernement sur les initiatives et de suivre les progrès réalisés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- ▶ autorisé une norme européenne pour l'accessibilité numérique afin de développer des outils qui aident les ministères à déterminer les exigences pour les systèmes de technologie de l'information et de communication;
- ▶ analysé une formation pour les communautés de l'investissement et de la gestion d'actifs afin de garantir l'inclusivité, l'accessibilité, l'équité et la diversité;
- ▶ recueilli et analysé des données démographiques sur les [comités ministériels d'audit](#)^{xcviii} [afin de s'assurer que leur composition globale dépassait la disponibilité sur le marché du travail pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi](#);
- ▶ fourni des outils et des ressources liés à la fonction de contrôleur numérique pour s'assurer que ses produits répondent à des normes élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion.

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

Objectif de développement durable 12 des Nations Unies : Établir des modes de consommation et de production durables

En 2022-2023, le SCT a continué de contribuer aux modes de consommation et de production durables en dirigeant l'écologisation des opérations du gouvernement du Canada. Par exemple, de nouvelles politiques et directives ont exigé que les ministères prennent en compte les facteurs environnementaux dans la planification et dans les décisions relatives à l'approvisionnement et à la gestion des investissements, du matériel et des biens immobiliers. Ces politiques ont également exigé que les ministères recherchent des occasions de faire progresser les objectifs environnementaux du gouvernement.



Objectif de développement durable 13 des Nations Unies : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Le SCT a aidé le gouvernement à prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions en aidant Environnement et Changement climatique Canada à rédiger la [Stratégie fédérale de développement durable](#)^{xcix} pour la période de 2022 à 2026.

Le SCT a également appuyé la mise en place du [Fonds de croissance du Canada](#)^c annoncé dans le [budget de 2022](#)^{ci}. Le Fonds attirera des investissements du secteur privé dans deux domaines clés :

- ▶ la réduction des émissions et la contribution à l'atteinte des objectifs climatiques du Canada;
- ▶ l'investissement dans les industries à faibles émissions de carbone et dans les nouvelles technologies afin de diversifier l'économie et d'accroître les exportations.

Objectif de développement durable 17 des Nations Unies : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser

Le SCT a aidé le gouvernement à fournir des renseignements essentiels pour mesurer les progrès accomplis relativement à l'atteinte des objectifs de développement durable en développant des initiatives de données ouvertes et en publiant de nouveaux jeux de données dans le [portail du gouvernement ouvert](#)^{cii}. Le SCT a également accueilli la communauté de pratique du gouvernement ouvert du Canada, qui comprend les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

De plus, le SCT a participé :

- ▶ au groupe de travail international [Open Data Charter](#)^{ciii};
- ▶ au groupe d'experts sur les données sur le gouvernement ouvert de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);
- ▶ au [Partenariat pour un gouvernement ouvert](#)^{civ}.

Innovation

Le SCT a collaboré avec Services aux Autochtones Canada et l'[École de la fonction publique du Canada](#)^{cv} sur un projet pilote qui sera lancé en 2023-2024 et qui vise à développer et à reconnaître l'expertise en matière d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones. Le SCT a également exploré de nouvelles façons de développer et de reconnaître les connaissances spécialisées requises dans les différents ministères en matière d'investissement et de gestion des actifs.



Grâce au Fonds pour un gouvernement vert, le SCT a appuyé un projet d'énergie géothermique du ministère des Pêches et des Océans, à l'Institut océanographique de Bedford, qui fournit de l'eau chaude pour le chauffage et un usage général. Le projet permettra de réduire la consommation de gaz naturel de 87 % et de réaliser des économies annuelles de plus de 320 000 \$.

Résultats obtenus

En ce qui concerne le leadership administratif, le SCT a atteint ou continué de travailler pour atteindre la cible de 11 des 12 indicateurs. Il n'a pas atteint la cible d'un des indicateurs.

Le SCT n'a pas atteint la cible qu'il s'était fixée concernant la capacité des utilisateurs du site Web Canada.ca d'accomplir des tâches liées aux renseignements et aux services gouvernementaux les plus demandés sur le site. Le SCT s'était fixé comme cible que 18 des 25 tâches les plus importantes aient chacune un taux d'achèvement de 70 % ou plus, mais seules 12 tâches ont atteint ce seuil. Sept autres tâches ont donné lieu à des taux d'achèvement compris entre 65 et 69 %.

En 2022-2023, le résultat lié au pourcentage de services utilisés en ligne a baissé. Des événements extérieurs peuvent modifier la demande pour certains types de communication au cours d'une période donnée et faire fluctuer les résultats d'une année à l'autre. Le SCT continue de travailler avec les ministères pour atteindre sa cible de mars 2024.

Les efforts de sensibilisation déployés par le SCT concernant la prestation de services en ligne de manière sécurisée ont amené les ministères à déterminer plus de domaines, ce qui a entraîné une baisse des résultats du SCT par rapport à 2021-2022. Les exigences accrues en matière de production de rapports, combinées au soutien apporté aux ministères, signifient que le SCT est toujours en voie d'atteindre cette cible.

La pandémie de COVID-19 et la capacité de la main-d'œuvre ont continué de poser des difficultés pour répondre aux demandes d'accès à l'information et aux demandes de renseignements personnels dans les délais prescrits par la loi. Pour remédier à cette situation, le SCT a créé, en juin 2022, le Bureau de développement communautaire de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels afin de coordonner les processus de recrutement et de fournir une formation centralisée dans le but de renforcer les capacités au sein des communautés de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait au leadership administratif, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices dont les résultats réels sont accessibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
La prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens.	Mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de la prestation des services du gouvernement du Canada, exprimée en une note de 1 à 100*	Au moins 60	Mars 2023	63	63	63 [†]
	Pourcentage des services à volume élevé du gouvernement du Canada qui répondent aux normes de service [‡]	Au moins 80 %	Mars 2024	Non disponible	46 %	49 %
	Pourcentage des services à volume élevé du gouvernement du Canada qui sont entièrement offerts en ligne [‡]	Au moins 80 %	Mars 2025	Non disponible	56 %	60 %
	Utilisation des services en ligne à volume élevé du gouvernement du Canada mesurée en pourcentage de tous les modes de prestation de services, y compris en personne et par téléphone [‡]	Au moins 75 %	Mars 2024	Non disponible	80 %	71 %
	Pourcentage des sites Web du gouvernement du Canada offrant des services numériques aux citoyens de manière sécurisée	100 %	Mars 2024	69 %	75 %	69 %
	Mesure dans laquelle les Canadiens réussissent à réaliser des tâches sur les sites Web du gouvernement du Canada [§]	Au moins 70 %	Mars 2023	Non disponible : nouvel indicateur	40 %	48 % [#]



Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale.	Nombre de nouveaux jeux de données accessibles au public	Au moins 1 000 nouveaux jeux de données	Mars 2023	1 613 nouveaux jeux de données publiés	1 991 nouveaux jeux de données publiés	1 684 nouveaux jeux de données publiés
	Pourcentage des institutions qui traitent 90 % ou plus des demandes d'accès à l'information dans les délais prévus par la loi	Au moins 90 %	Mars 2026	70 %	42 %	54 %
	Pourcentage des institutions qui traitent 90 % ou plus des demandes de renseignements personnels dans les délais prévus par la loi	Au moins 90 %	Mars 2026	63 %	62 %	60 %
Le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs.	Pourcentage des principaux processus de gestion des finances pour lesquels un système de contrôles internes a été mis en place et qui ont atteint l'étape de la surveillance continue	100 %	Mars 2024	39 %	46 %	65 %
	Pourcentage des ministères qui entretiennent et gèrent leurs biens pendant leur cycle de vie	Au moins 60 %	Mars 2023	53 %	72 %	69 %



Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Le gouvernement fait preuve de leadership en rendant ses opérations faibles en émissions de carbone.	Niveau de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre (GES) du gouvernement du Canada	Réduire de 40 % les émissions de GES provenant de l'exploitation des biens immobiliers et du parc automobile par rapport aux niveaux de 2005	Mars 2026	40,6 % sous les niveaux de 2005	38,4 % sous les niveaux de 2005	39,8 % sous les niveaux de 2005

* Les données pour cet indicateur proviennent d'un sondage administré par l'Institut des services axés sur les citoyens.

† Tel qu'il est indiqué dans le sondage réalisé en 2020-2021 par l'Institut des services axés sur les citoyens. Aucun sondage n'a eu lieu en 2022-2023.

‡ Les services de volume élevé font référence aux services externes fournis par 27 ministères avec plus de 45 000 transactions par année effectuées dans tous les modes de prestation.

§ Cette cible sera atteinte lorsque 18 des 25 tâches les plus demandées dans le site Canada.ca atteindront le seuil d'achèvement d'au moins 70 %.

|| 10 des 25 tâches les plus demandées dans le site Canada.ca ont atteint le seuil d'achèvement des tâches d'au moins 70 %.

12 des 25 tâches les plus demandées dans le site Canada.ca ont atteint le seuil d'achèvement des tâches d'au moins 70 %.

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait au leadership administratif, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
113 447 186	113 447 186	150 710 694	135 056 295	21 609 109

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



Ressources humaines (équivalents temps plein)

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
612	913	301

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

Employeur

Description

- ▶ Élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique en matière de gestion des personnes dans la fonction publique.
- ▶ Gérer la rémunération totale (comprenant les pensions et les avantages sociaux) et les relations de travail.
- ▶ Mettre en œuvre des initiatives d'amélioration du rendement en vue de l'atteinte des objectifs de recrutement et de maintien en poste des employés.

Résultats

En 2022-2023, le SCT a continué de mettre l'accent sur la gestion du personnel dans la fonction publique et a concentré ses efforts dans six domaines clés :

1. Veiller à la santé et à la sécurité;
2. Établir un effectif diversifié, équitable et inclusif;
3. Promouvoir les langues officielles;
4. Négocier de bonne foi;
5. Régler les problèmes de paye;
6. Renforcer et moderniser la fonction publique du XXI^e siècle.

1. Veiller à la santé et à la sécurité

a) COVID-19

En 2022-2023, le SCT s'est efforcé de protéger la santé et la sécurité des fonctionnaires et de leurs communautés en fournissant des conseils et des orientations concernant la gestion des



ressources humaines, les relations de travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que les questions de langues officielles liées à la pandémie.

Le SCT a aidé les ministères à :

- ▶ mettre en œuvre les orientations de Santé Canada en matière de santé au travail;
- ▶ mettre à jour leurs programmes de prévention des risques;
- ▶ faire le suivi des congés payés liés à la COVID-19;
- ▶ mettre en œuvre des programmes de dépistage de la COVID-19;
- ▶ consigner le statut vaccinal des employés de l'ensemble de la fonction publique et en faire rapport;
- ▶ encourager les employés à tenir à jour leur vaccination contre la COVID-19.

Le SCT a également soutenu la santé et la sécurité dans la fonction publique en :

- ▶ modernisant la préparation aux situations d'urgence, y compris les premiers secours dans les lieux de travail hybrides;
- ▶ recherchant et en partageant les pratiques exemplaires en matière d'ergonomie afin de prévenir les blessures lorsque les employés travaillent à domicile et dans des lieux de travail hybrides;
- ▶ incluant la santé et la sécurité au travail dans l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#)^{ciX}.

Le SCT a également mené une analyse et formulé des recommandations tous les six mois au Conseil du Trésor sur l'état de la [Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada](#)^{cx}. En outre, le SCT a aidé les ministères à prendre des dispositions pour que les employés non vaccinés puissent reprendre leurs fonctions normales après la suspension de l'obligation vaccinale.

Le SCT a également mesuré et surveillé le rendement en matière de santé et de sécurité physiques et psychologiques en milieu de travail ainsi que rendu compte de celui-ci au moyen des outils suivants :

- ▶ le Cadre de responsabilisation de gestion;
- ▶ le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#)^{cxI};
- ▶ des sondages occasionnels visant à « prendre le pouls ».



b) Santé mentale

Le SCT a soutenu la santé mentale des fonctionnaires en :

- ▶ fournissant des conseils et des ressources aux ministères sur :
 - › la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#)^{cxii};
 - › la [Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail](#)^{cxiii};
- ▶ lançant un tableau de bord de la santé mentale en milieu de travail pour la fonction publique fédérale sur la base des facteurs de risque figurant dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail;
- ▶ achevant une étude interministérielle commune sur le soutien à la santé mentale des employés dont les fonctions les exposent à un risque plus élevé.

c) Régime de soins de santé

Le SCT a dirigé les efforts déployés par le gouvernement pour renouveler le [Régime de soins de santé de la fonction publique](#)^{cxiv}. Le plan nouvellement négocié offre une meilleure couverture à 1,7 million d'employés et de retraités fédéraux, ainsi qu'à leurs personnes à charge admissibles, sans coût supplémentaire pour les contribuables. Il est entré en vigueur le 1er juillet 2023.

Au cours des négociations, le SCT a veillé à ce que le nouveau plan offre un soutien accru à la santé mentale et au bien-être ainsi qu'un soutien aux personnes âgées, aux familles, aux jeunes adultes, aux personnes en situation de handicap et aux membres de la communauté 2ELGBTQI+.

d) Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

En 2022-2023, le SCT a continué d'appuyer les ministères relativement à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail en :

- ▶ créant une communauté de pratique pour les personnes ou les unités responsables de la prévention et de la résolution des problèmes de harcèlement et de violence;
- ▶ recherchant et en partageant des pratiques exemplaires avec les communautés de pratique en ce qui concerne l'établissement des facteurs de risque, la prise en charge des victimes de violence conjugale et la conduite d'enquêtes;
- ▶ collaborant avec Services publics et Approvisionnement Canada dans le cadre d'une offre à commandes pour des services d'enquête;
- ▶ aidant à lancer un projet pilote d'apprentissage commun sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité au travail;
- ▶ appuyant les ministères en ce qui a trait à la gestion des cas complexes et aux révisions judiciaires.



2. Établir un effectif diversifié, équitable et inclusif

En 2022-2023, le SCT a continué de travailler avec les ministères pour s'assurer qu'ils embauchent, maintiennent en poste et promeuvent des personnes dans le but de créer un milieu de travail assurant la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité.

a) Diversité et inclusion

Le SCT a travaillé sur plusieurs fronts pour favoriser la diversité et l'inclusion de son effectif. Un élément clé de ce travail a continué d'être la collaboration avec le Bureau du Conseil privé pour soutenir les ministères dans l'[appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique](#)^{cxv}.

Le SCT a également contribué à promouvoir la diversité et l'inclusion en faisant ce qui suit :

- ▶ élaborer un outil pour appuyer les valeurs de nomination de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)^{cxvi} en cernant et en éliminant les préjugés et les obstacles dans les normes de qualification;
- ▶ collaborer avec les réseaux d'employés noirs pour co-développer :
 - › une proposition visant à créer un fonds pour la santé mentale des fonctionnaires noirs;
 - › un plan d'action concernant les possibilités d'avancement professionnel, de formation et d'éducation pour les fonctionnaires noirs;
- ▶ créer un programme de gestion de l'inclusion pour contribuer à la lutte contre les préjugés potentiels dans la gestion du rendement;
- ▶ réformer le processus de gestion des talents pour assurer une meilleure représentation dans les programmes de leadership;
- ▶ achever la première cohorte de 39 participants au Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, qui soutient les membres des groupes en quête d'équité qui souhaitent occuper des postes de direction dans la fonction publique;
- ▶ nommer 19 diplômés du Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque à des postes de direction;
- ▶ mettre en œuvre le Programme Mentorat Plus, qui a permis à 54 ministères de jumeler des employés membres de groupes en quête d'équité à des cadres mentors et parrains;
- ▶ appuyer le Forum des conférenciers fédéraux concernant l'expérience vécue et ses 86 conférenciers qui ont sensibilisé l'ensemble de la fonction publique à des sujets liés à la diversité, l'inclusion, la lutte contre le racisme, l'accessibilité et la santé mentale;



-
- ▶ fournir aux ministères l’outil d’auto-évaluation du modèle de maturité sur la diversité et l’inclusion, qui mesure cinq dimensions de la diversité et de l’inclusion et les aide à suivre leurs progrès;
 - ▶ collaborer avec des partenaires à la conférence 2022 du gouvernement du Canada sur l’équité, la diversité et l’inclusion, qui a fourni aux fonctionnaires des outils, des ressources et des stratégies pour favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif;
 - ▶ collaborer avec Statistique Canada à l’élaboration d’une approche pangouvernementale pour améliorer la collecte, l’analyse, la disponibilité et la publication de données désagrégées;
 - ▶ modifier des politiques afin de rendre les résidents permanents du Canada admissibles aux emplois pour étudiants;
 - ▶ faire progresser la stratégie de leadership de la fonction publique en :
 - › prenant des mesures pour moderniser le profil de compétences en leadership;
 - › définissant les attentes à l’égard d’une culture de leadership inclusive;
 - › mettant en œuvre et partageant des techniques d’atténuation des préjugés pour la gestion des talents;
 - › appuyant l’avancement professionnel des cadres en quête d’équité.

Le SCT a également pris plusieurs mesures pour accroître l’inclusion des Autochtones qui travaillent dans la fonction publique et de ceux qui envisagent d’y entrer. Ces mesures sont les suivantes :

- ▶ développer des mesures d’adaptation répondant aux besoins culturels des employés autochtones en partenariat avec le deuxième [Cercle du savoir sur l’inclusion autochtone](#)^{cxvii};
- ▶ signer une entente avec l’[Association des agents financiers autochtones du Canada](#)^{cxviii} pour développer un programme d’apprentissage en gestion financière pour les Autochtones;
- ▶ collaborer avec l’[Université d’Ottawa](#)^{cxix} afin d’accroître la diversité au niveau de la direction par l’entremise des candidats choisis pour le Programme de perfectionnement en leadership de la fonction de contrôleur.

En outre, le SCT a appuyé les efforts du [Groupe de travail sur l’examen de la Loi sur l’équité en matière d’emploi](#)^{cxx} en vue d’accélérer l’examen de la [Loi sur l’équité en matière d’emploi](#)^{cxxi}.

b) Équité

Adoptée en 2021, la [Loi sur l’équité salariale](#)^{cxxii} s’attaque à la discrimination fondée sur le genre dans les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs dans le but de parvenir à l’équité salariale pour les employés occupant des emplois généralement occupés par des femmes.



En raison de la grande diversité des fonctions exercées dans la fonction publique et du nombre d'employés couverts par la *Loi sur l'équité salariale*, le SCT a demandé conseil au Bureau du commissaire à l'équité salariale. Le SCT a également commencé à explorer des stratégies pour faire face aux complexités de l'application de l'équité salariale dans la fonction publique.

En 2022-2023, le SCT a travaillé à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* à la Gendarmerie royale du Canada afin d'assurer la rémunération équitable de ses employés.

De plus, le SCT a travaillé à la définition des comités d'équité salariale qui aideront la fonction publique et la Gendarmerie royale du Canada à mettre en œuvre leurs plans d'équité salariale.

c) Accessibilité

En 2022-2023, le SCT a poursuivi la mise en œuvre de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)^{cxxiii} et a aidé les ministères à élaborer et à terminer des plans d'accessibilité.

Les résultats dans ce domaine sont les suivants :

- ▶ des progrès relativement à l'embauche de 5 000 fonctionnaires en situation de handicap nets d'ici 2025;
- ▶ un engagement de 60 % du [Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant](#)^{cxxiv} à 23 projets menés par des organisations fédérales extérieures au SCT ou en partenariat avec elles et destinés à cerner et à supprimer les obstacles à l'accessibilité et à inclure les employés en situation de handicap;
- ▶ l'inclusion des exigences en matière d'accessibilité dans l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#)^{cxxv} lorsque les employés retournent au bureau;
- ▶ le renforcement de l'attente liée à la prise en compte de l'accessibilité par les gestionnaires dans les [Lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride](#)^{cxxvi};
- ▶ une aide pour éliminer les obstacles auxquels font face les employés en situation de handicap en utilisant le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)^{cxxvii};
- ▶ une aide aux ministères afin qu'ils respectent leurs obligations en vertu de la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#)^{cxxviii} en :
 - › veillant à ce que la directive serve de principe directeur pour la présence prescrite au lieu de travail;



- › mettant à jour l'[Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires](#)^{cxxix};
- › publiant l'[Orientation pour les gestionnaires sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)^{cxxx}.

3. Promouvoir les langues officielles

En 2022-2023, le SCT a continué de veiller à ce que les Canadiens puissent recevoir des services des institutions fédérales dans les deux langues officielles dans l'ensemble du pays.

De plus, le SCT a fourni des conseils sur les modifications proposées à la [Loi sur les langues officielles](#)^{cxxxi} et a mené des initiatives visant à soutenir un environnement de travail bilingue en :

- ▶ appuyant la fonction publique dans la mise œuvre des mesures administratives énoncées dans le livre blanc « [Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada](#) »^{cxxxii};
- ▶ mettant à jour la [Directive sur l'application du Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services](#)^{cxxxiii} afin d'aider les institutions fédérales à mettre en œuvre les nouvelles dispositions du [Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services](#)^{cxxxiv};
- ▶ lançant un nouveau système pour aider les institutions fédérales à faire un suivi et à rendre compte de la communication bilingue avec le public et des services fournis à celui-ci;
- ▶ favorisant l'accès à une formation inclusive en langue seconde qui répond aux besoins de tous les apprenants, y compris ceux des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

4. Négocier de bonne foi

En 2022-2023, le SCT a participé de bonne foi à 30 négociations collectives et négociations de régimes d'avantages sociaux, s'efforçant de conclure des ententes justes et raisonnables pour les employés et les Canadiens dans les circonstances économiques actuelles.

En tant qu'employeur de la fonction publique, le SCT a adopté une approche intégrée et souple pour le cycle de négociations collectives de 2021 qui comprenait :

- ▶ une stratégie de négociation s'harmonisant avec la rémunération des organismes distincts et des militaires;
- ▶ une coordination de la préparation à la grève dans tous les ministères.

Le SCT a négocié et signé une convention collective de 4 ans avec l'[Association canadienne des agents financiers](#)^{cxxxv} en décembre 2022. Le contrat couvre environ 6 500 employés du groupe de la fonction de contrôleur, qui comprend les agents responsables de la gestion financière et les auditeurs internes et externes.



Le SCT a également travaillé en collaboration avec les agents négociateurs pour régler les problèmes liés au milieu de travail et surmonter les obstacles à la mise en œuvre des priorités du gouvernement, comme l'administration de la paye et le texte des conventions collectives.

En 2022-2023, le SCT a également continué de s'engager auprès des syndicats du secteur public afin d'entretenir et de maintenir des relations professionnelles axées sur la collaboration. Par exemple, lors des négociations avec les représentants des employés, le SCT s'est engagé à communiquer des renseignements et à mener des consultations continues sur la mise en œuvre du lieu de travail hybride.

5. Régler les problèmes de paye

En 2022-2023, le SCT a continué de travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada afin de prendre des mesures pour résoudre les problèmes liés au système de paye et réduire l'arriéré de Phénix. Le SCT a également collaboré avec Services publics et Approvisionnement Canada pour assurer un traitement plus rapide des opérations relatives aux ressources humaines.

Le SCT a également négocié une entente de collaboration avec les syndicats de la fonction publique et s'est associé à des intervenants en ressources humaines pour mettre en œuvre des processus opérationnels et des pratiques exemplaires afin d'améliorer l'administration de la paye et de réduire l'arriéré actuel.

Parallèlement, le SCT a collaboré avec Services partagés Canada pour poursuivre la planification de la [prochaine génération du système de ressources humaines et de paye pour la fonction publique](#)^{cxxxvi} en analysant la capacité du fournisseur sélectionné à fournir les capacités requises.

En outre, le SCT a :

- ▶ fourni des orientations pour permettre l'application uniforme de la convention collective et des changements de politique;
- ▶ établi des normes pangouvernementales pour les ressources humaines et la formation sur la paye;
- ▶ aidé davantage de ministères à adopter un nouveau système de congés pour les employés;
- ▶ créé le Comité d'examen des systèmes de ressources humaines pour aider à orienter les investissements des ministères de manière à les renforcer et à les simplifier dans l'ensemble du gouvernement.

6. Renforcer et moderniser la fonction publique

En 2022-2023, le SCT a mis en œuvre l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#)^{cxxxvii}, qui offre aux fonctionnaires la possibilité de travailler à domicile jusqu'à trois jours par semaine, dans la mesure du possible. En élaborant cette orientation, le SCT a travaillé avec le Bureau du Conseil privé et d'autres intervenants clés pour aider la fonction publique à adopter un modèle de travail hybride commun.

Le SCT a également commencé à étudier les révisions de la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#)^{cxxxviii} en nommant un groupe de travail externe composé de huit membres chargés d'examiner la procédure de divulgation des actes répréhensibles ainsi que les mesures de protection et de soutien à l'intention des fonctionnaires divulgateurs. Les membres du groupe de travail ont commencé à travailler au début de l'année 2023 et le processus d'examen devrait durer de 12 à 18 mois.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Le SCT a continué de travailler avec plus de 20 réseaux interministériels d'employés en quête d'équité au niveau des employés et des cadres afin de s'assurer de comprendre les défis et les possibilités.

Le SCT a soutenu l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité en :

- ▶ fournissant aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines des documents sur la gestion des talents comprenant des renseignements sur l'équité en matière d'emploi afin de les aider à constituer une équipe de direction qui soit le reflet de la population canadienne;
- ▶ améliorant la visibilité et la croissance professionnelle des cadres issus de la diversité au moyen d'activités de développement des talents afin d'accroître la représentation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les postes de cadre, y compris les employés noirs.

Le SCT s'est également efforcé d'améliorer la collecte des données en :

- ▶ publiant des données désagrégées concernant les [statistiques sur la diversité et l'inclusion](#)^{cxxxix};
- ▶ ajoutant de nouveaux éléments de données à un outil interactif de visualisation des données en ligne sur les [tendances de l'emploi et démographie de l'administration publique centrale](#)^{exl};
- ▶ améliorant l'auto-identification en lançant un nouveau formulaire qui permet de saisir les catégories d'identité au-delà des exigences de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)^{exli} et permet à tous les fonctionnaires de s'auto-identifier, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique;



-
- ▶ poursuivant le développement d'une application permettant de saisir des données démographiques en temps réel.

De plus, le SCT a analysé les tendances législatives et démographiques liées à l'inclusion dans l'administration du [régime de retraite de la fonction publique](#)^{exlii}.

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

Objectif de développement durable 5 des Nations Unies : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

En 2022-2023, le SCT a continué de collaborer avec les ministères pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction de la fonction publique fédérale ainsi que pour faire progresser l'équité salariale.

Objectif de développement durable 10 des Nations Unies : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

Le SCT a poursuivi sa collaboration avec les groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin d'améliorer l'accessibilité, l'inclusion et la représentation. Il s'agissait notamment d'élaborer des outils, de favoriser l'avancement professionnel et de lancer des stratégies en matière de talents pour les employés noirs et les membres d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Le SCT a aidé les ministères à élaborer des plans d'accessibilité, à éliminer les obstacles et à respecter leurs obligations de prendre des mesures d'adaptation.

Innovation

Le SCT a continué d'explorer de nouvelles façons d'utiliser les données dans le cycle de gestion des talents afin de repérer les écarts de représentation et d'élaborer des orientations personnalisées sur l'inclusivité pour les ministères.

Le SCT a également travaillé à l'élaboration et à l'essai de solutions innovantes en matière de classification et de conception organisationnelle. En 2022-2023, le SCT a :

- ▶ collaboré avec de petits organismes dans le cadre d'un projet pilote visant à sous-déléguer l'autorité d'accréditation aux chefs des ressources humaines afin de pallier le manque de capacité de classification et de réaliser des gains d'efficacité;
- ▶ travaillé à l'interne pour atténuer certaines des difficultés constantes de recrutement d'employés spécialisés dans les technologies de l'information, ce qui pourrait entraîner des modifications de la norme d'évaluation des emplois et contribuer à répondre aux pressions exercées dans l'ensemble du gouvernement.



Le SCT a également entrepris quatre « sprints d'innovation en matière de classification » afin d'explorer de nouvelles façons de s'attaquer aux problèmes persistants auxquels sont confrontées l'organisation et la communauté de la classification.

En partenariat avec Emploi et Développement social Canada, le SCT a étudié des moyens d'inciter les employés à travailler efficacement et en collaboration dans un milieu de travail hybride. Les enseignements tirés de ce projet serviront de base à de futurs projets qui appuieront les milieux de travail numériques de la fonction publique.

Résultats obtenus

En ce qui concerne la responsabilité essentielle de l'employeur, le SCT a atteint la cible de quatre des dix indicateurs, n'a pas atteint la cible de cinq indicateurs et n'a pas pu communiquer les résultats d'un indicateur.

Bien qu'il n'ait pas atteint son objectif en matière de santé psychologique au travail ou de respect des différences individuelles au sein de l'organisation, le SCT considère que la stabilité par rapport au sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est remarquable compte tenu des changements organisationnels importants survenus au cours des dernières années.

Bien qu'il n'ait pas atteint sa cible en matière de harcèlement, la cible à long terme visant à réduire le nombre d'incidents signalés reste d'actualité. Le SCT reconnaît que des écarts peuvent se produire en raison de plusieurs facteurs, notamment le fait que le milieu de travail est de plus en plus réceptif aux signalements.

Le SCT n'a pas atteint sa cible en matière de discrimination, mais a constaté une certaine stabilité dans les résultats. Pour favoriser l'amélioration dans ce domaine, le SCT a commencé à collaborer avec Patrimoine canadien sur la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et à élaborer le Plan d'action national de lutte contre la haine afin de prévenir et de combattre la haine dans la fonction publique en fournissant des recommandations fondées sur des données probantes.

En 2022-2023, le SCT a participé à 30 négociations collectives et négociations de régimes d'avantages sociaux qui ont abouti à 29 ententes et à une plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a déterminé que le Conseil du Trésor n'a pas négocié de bonne foi lorsqu'il a retardé le début des négociations concernant un régime de soins dentaires. Le Conseil du Trésor a proposé au syndicat un délai pour lui permettre d'étudier des plans comparables avant d'entamer les négociations. Le Conseil du Trésor a fait appel de la décision, qui sera réexaminée.



Les résultats de 2021-22 pour les 4 indicateurs d'équité en matière d'emploi sont présentés à titre d'estimation des résultats de 2022-23. L'analyse des tendances suggère des résultats équivalents ou améliorés pour 2022-23. Si tel était le résultat, le SCT pourrait ne pas atteindre l'objectif de représentation des autochtones au niveau de la direction. Comme indiqué précédemment, le SCT continue de prendre des mesures pour accroître l'inclusion des autochtones travaillant dans la fonction publique.

Le rapprochement des données relatives à l'équité en matière d'emploi nécessite un processus en plusieurs étapes qui a débuté en mars 2023 et comprend la fusion de diverses sources de données et la validation de nombreux intervenants pour créer la base de données sur l'équité en matière d'emploi. C'est pourquoi les données relatives à l'équité en matière d'emploi pour 2022-2023 ne seront pas disponibles avant que le SCT ne dépose le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Parlement au début de 2024.

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la responsabilité d'employeur, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices dont les résultats réels sont accessibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
La fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.*	Pourcentage des institutions où les communications dans les bureaux désignés bilingues se font « presque toujours » dans la langue officielle choisie par le public	Au moins 90 %	Mars 2023	93,4 %	91,6 % [†]	91,6 %
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui appartiennent à un groupe de minorité visible	Au moins 10,6 %	Mars 2023	12,4 %	14 %	14 % [‡]
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des femmes	Au moins 48 %	Mars 2023	52,3 %	53,2 %	53,2 % [‡]



Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont autochtones	Au moins 5,1 %	Mars 2023	4,4 %	4,9 %	4,9 % [‡]
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des personnes handicapées	Au moins 5,3 %	Mars 2023	5,6 %	6,5 %	6,5 % [‡]
Le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.*	Pourcentage des employés qui estiment travailler dans un milieu sain sur le plan psychologique	Augmentation d'une année à l'autre	Mars 2023	68 %	68 %	68 %
	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois	Réduction d'une année à l'autre	Mars 2023	11 %	11 %	11 %
	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois	Réduction d'une année à l'autre	Mars 2023	7 %	7 %	8 %
	Pourcentage des employés qui indiquent que leur organisation respecte les différences individuelles (par exemple, la culture, les méthodes de travail et les idées)	Augmentation d'une année à l'autre	Mars 2023	77 %	77 %	75 %
Les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.	Pourcentage de résultats de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral qui confirment que le gouvernement du Canada négocie de bonne foi	100 % chaque année	Mars 2023	100 %	100 %	À déterminer [§]



Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
------------------------	--------------------------	--------	----------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

- * Bien que les administrateurs généraux soient responsables de la gestion de leurs propres ressources humaines, le SCT surveille les progrès réalisés par rapport aux objectifs des politiques établis par l'employeur et s'efforce d'assurer un degré approprié d'uniformité dans les pratiques de gestion des personnes dans l'ensemble de la fonction publique.
- † Calculé à l'aide d'une nouvelle méthodologie, adoptée en 2021-2022, dans le cadre de laquelle on procède à la collecte de données auprès de l'ensemble des institutions fédérales selon un cycle triennal. Auparavant, on ne recueillait que des données d'échantillon.
- ‡ Les données de 2021-2022 figurent ici car l'analyse des tendances suggère que les résultats seront les mêmes, sinon meilleurs. Les données pour 2022-2023 figureront dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui devrait être présenté au Parlement en mars 2024.
- § La seule plainte déposée auprès de la [Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral](#)^{cxliii} fait l'objet d'un recours.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{cxliv}.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la responsabilité d'employeur, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorizations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
3 290 670 526	3 290 670 526	3 900 207 119	3 871 345 553	580 675 027

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{cxlv}.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
566	654	88

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{cxlvi}.



Surveillance réglementaire

Description

1. Élaborer et surveiller des politiques visant à promouvoir de bonnes pratiques réglementaires.
2. Examiner les règlements proposés afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux exigences des politiques du gouvernement.
3. Promouvoir la coopération en matière de réglementation entre administrations.

Résultats

1. Élaborer et surveiller des politiques visant à promouvoir de bonnes pratiques réglementaires

En 2022-2023, le SCT a contribué à garantir un système de réglementation fédéral qui protège et promeut l'intérêt public, y compris une croissance économique durable.

En 2022-2023, le SCT a lancé la plateforme [Parlons des règlements fédéraux](#)^{cxlvii} pour renforcer la transparence et accroître la participation à l'amélioration du système de réglementation. La plateforme invite les intervenants à discuter des règlements de manière interactive et dynamique.

Le SCT a lancé quatre consultations sur la plateforme afin de recueillir les idées des Canadiens. Ces consultations ont aidé le SCT à poursuivre ses travaux en vue de mettre en place un système de réglementation plus efficace et plus réactif qui soutient la croissance économique et l'innovation :

- ▶ [Éliminer les obstacles réglementaires intergouvernementaux](#)^{cxlviii};
- ▶ [Outil d'évaluation de la compétitivité](#)^{cxlix};
- ▶ [Examen réglementaire de l'économie bleue](#)^{cl};
- ▶ [Projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation : Suivre le rythme du changement](#)^{cli}.

La consultation sur le projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation : Suivre le rythme du changement a sollicité l'avis des Canadiens sur l'amélioration du système de réglementation tout en protégeant leur santé et leur sécurité. La consultation a débuté en mars 2023 et les résultats seront intégrés dans le troisième [projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation](#)^{clii} que le SCT prévoit de présenter au début de 2024.



En 2022-2023, le Sénat a effectué l'examen du deuxième projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation, et la Chambre des communes en a fait sa première lecture. Présenté au Parlement en tant que [Projet de loi S-6, Loi concernant la modernisation de la réglementation](#)^{cliii}, celui-ci propose des modifications pour :

- ▶ réduire le fardeau administratif des entreprises;
- ▶ faciliter les interactions numériques avec le gouvernement;
- ▶ simplifier les processus réglementaires;
- ▶ accorder des exemptions de certaines exigences réglementaires pour l'essai de nouveaux produits;
- ▶ faciliter le commerce transfrontalier grâce à des règles plus uniformes et cohérentes d'un gouvernement à l'autre.

En octobre 2022, le SCT a renouvelé le [Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire](#)^{cliv} afin de formuler des recommandations au Conseil du Trésor sur la promotion de l'excellence en matière de réglementation et l'appui de la modernisation du système de réglementation canadien. Le Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire s'est réuni quatre fois en 2022-2023 et est composé d'entreprises, d'universitaires, de défenseurs des consommateurs et d'intervenants de la société civile.

Le comité a entendu des points de vue sur une variété de sujets, notamment :

- ▶ les approches réglementaires fondées sur le risque;
- ▶ l'incorporation par renvoi;
- ▶ les perceptions du système de réglementation;
- ▶ la mobilisation des groupes sous-représentés;
- ▶ l'excellence réglementaire.

En 2022-2023, le SCT a appuyé Services publics et Approvisionnement Canada dans le cadre d'un projet pilote de nouveau système de consultation réglementaire en ligne pour la [Gazette du Canada](#)^{clv} qui permet aux Canadiens de formuler des [commentaires sur les règlements projetés](#)^{clvi}. Après le succès du projet pilote, une consultation réglementaire en ligne est devenue obligatoire lors de la phase de publication préalable de tous les règlements publiés dans la partie I des [publications de la Gazette du Canada](#)^{clvii}.



2. Examiner les règlements proposés afin de s’assurer qu’ils sont conformes aux exigences des politiques du gouvernement

Le SCT a favorisé la prise de décisions éclairées grâce à sa fonction spécialisée de remise en question de tous les projets de règlement du gouverneur en conseil, ce qui a permis de s’assurer que les conseils donnés au Conseil du Trésor répondaient aux exigences de la [Directive du Cabinet sur la réglementation](#)^{clviii} ainsi qu’aux politiques et aux orientations connexes.

Le SCT a également dirigé d’autres efforts pour accroître la transparence, alléger le fardeau administratif et harmoniser les règlements tout en maintenant des normes de sécurité élevées et en améliorant la capacité des entreprises canadiennes à soutenir la concurrence. Il a notamment réalisé, en partenariat avec d’autres ministères, des examens réglementaires sur les façons de moderniser les règlements et les pratiques réglementaires qui favorisent la croissance économique et l’innovation.

En 2022-2023, le SCT a fait preuve de leadership et offert un soutien relativement aux objectifs de modernisation de la réglementation des ministères, notamment en :

- ▶ aidant à mieux faire connaître les solutions innovantes et à mettre à l’essai de nouvelles approches;
- ▶ s’assurant que les ministères disposent des pouvoirs nécessaires pour ajouter certains documents ou listes à des règlements.

3. Promouvoir la coopération en matière de réglementation entre administrations

Le SCT a continué de représenter le gouvernement du Canada dans des forums officiels de coopération en matière de réglementation, comme :

- ▶ le [Conseil de coopération en matière de réglementation \(CCR\) Canada–États-Unis](#)^{clix};
- ▶ le [Forum de coopération en matière de réglementation entre le Canada et l’Union européenne](#)^{clx};
- ▶ la [Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation](#)^{clxi} de l’[Accord de libre-échange canadien](#)^{clxii};
- ▶ les [Nations agiles](#)^{clxiii}.

Le SCT a appuyé les travaux réalisés par le Canada dans le cadre de la [Charte des Nations agiles](#)^{clxiv}, un accord signé en 2020 par le Canada, le Danemark, l’Italie, le Japon, Singapour, les Émirats arabes unis et le Royaume-Uni pour favoriser la coopération en matière de réglementation. La charte vise à faciliter la mise en marché et la mise à l’échelle d’innovations par les entreprises tout en maintenant les protections pour les citoyens et l’environnement.

Publié en juin 2022, le [Rapport d'étape sur les chaînes d'approvisionnement É.-U.–Canada/Canada–É.-U.](#)^{clxv} a mis en évidence le rôle clé de la coopération réglementaire dans l'efficacité des chaînes d'approvisionnement. Ce rapport a établi le [Conseil de coopération en matière de réglementation \(CCR\) Canada–États-Unis](#)^{clxvi} comme un mécanisme permettant de réduire les différences réglementaires qui entravent le commerce et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement.

Comme l'exige l'[Accord de libre-échange canadien](#)^{clxvii}, la [Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation](#)^{clxviii} a réalisé un examen sur 5 ans du fonctionnement et de l'efficacité de son travail sur la conciliation réglementaire. L'examen a mis en évidence les réalisations, présenté les possibilités d'amélioration et proposé les prochaines étapes.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Le SCT a élargi ses paramètres relatifs à l'Analyse comparative entre les sexes Plus pour les projets de règlement. Par conséquent, en 2023-2024, le SCT recueillera des renseignements sur le pourcentage des règlements du gouverneur en conseil où le [résumé de l'étude d'impact de la réglementation](#)^{clxix} correspondant indique que le projet de règlement a :

- ▶ cherché à traiter ou à atténuer :
 - › une question de politique publique ou un risque associé à l'Analyse comparative entre les sexes Plus;
 - › les obstacles anticipés ou l'impact pertinent à l'égard de l'Analyse comparative entre les sexes Plus;
- ▶ cerné aucun impact pertinent sur l'Analyse comparative entre les sexes Plus.

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

Le SCT a continué d'aider les ministères à intégrer l'analyse d'impact sur le développement durable dans le processus d'élaboration de règlements, conformément à la Directive du Cabinet sur la réglementation. Cette directive exige une analyse intégrée des coûts et des avantages de la réglementation pour la société, l'économie et l'environnement.

Innovation

Le SCT a continué de travailler avec les ministères pour améliorer l'environnement réglementaire en vue de l'innovation et de la croissance économique, notamment en aidant les ministères à essayer de nouvelles approches réglementaires.



En 2022-2023, le [Centre d'innovation en matière de réglementation](#)^{clxx} a financé un total de sept projets pilotes au moyen du Fonds de dépenses d'expérimentation réglementaire afin d'essayer de nouvelles approches réglementaires dans quatre ministères, notamment :

- ▶ un projet de Santé Canada visant à soutenir l'innovation réglementaire pour les produits thérapeutiques avancés;
- ▶ la prolongation d'un projet de Transports Canada visant à mettre à l'essai des avions légers sportifs dans le cadre de la formation des pilotes;
- ▶ une deuxième phase d'un projet de Transports Canada visant à développer et à mettre à l'essai des licences électroniques du personnel pour le secteur de l'aviation.

Afin de poursuivre ces efforts, le Centre d'innovation en matière de réglementation a reçu 6,2 millions de dollars pour financer des ministères jusqu'en 2024-2025 afin d'aider à accroître la compétitivité des règlements canadiens et d'intégrer les leçons tirées de la pandémie. En 2022-2023, le SCT a approuvé, dans le cadre du Fonds de renforcement des capacités, quatre nouveaux projets qui permettront de déterminer les obstacles réglementaires à l'innovation, au commerce et à la croissance économique dans des secteurs spécifiques et de développer des outils pour moderniser l'administration réglementaire.

Résultats obtenus

En ce qui concerne la surveillance réglementaire, le SCT a atteint la cible de deux des trois indicateurs et est toujours en voie d'atteindre la cible d'un des indicateurs. Les trois indicateurs ont des dates cibles postérieures à mars 2023.

Le SCT n'a pas atteint la cible fixée pour l'évaluation ex post dans le classement des systèmes de réglementation de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour 2021. En 2022-2023, le SCT a commencé à déterminer des moyens de renforcer les exigences actuelles en matière d'examen réglementaire, ce qui l'aidera à atteindre l'objectif lors des prochains classements prévus en 2024.

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la surveillance réglementaire, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices dont les résultats réels sont accessibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cibles	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Le système de réglementation fédéral protège et promeut l'intérêt public, y compris une croissance économique durable.	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques pour l'engagement des intervenants*	Le Canada se classera parmi les 5 premiers pays pour l'engagement des intervenants dans la prochaine édition du rapport.	Décembre 2024	3e rang [†]	3e rang [†]	3e rang [‡]
	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques pour l'étude d'impact de la réglementation*	Le Canada se classera parmi les cinq premiers pays pour l'évaluation de l'impact des régulateurs dans la prochaine édition du rapport.	Décembre 2024	4e rang [†]	5e rang [†]	5e rang [‡]
	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques pour l'évaluation ex post*	Le Canada se classe parmi les cinq premiers pays pour l'évaluation ex post dans la prochaine édition du rapport.	Décembre 2024	5e rang [†]	6e rang [†]	6e rang [‡]

* L'Organisation de coopération et de développement économiques publie son classement des systèmes de réglementation tous les trois ans.

[†] Tel qu'il est indiqué dans le rapport de 2018, qui classe 38 pays membres ou en voie d'adhésion de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Union européenne.

[‡] Tel qu'il est indiqué dans le rapport de 2021, qui classe 39 pays membres ou en voie d'adhésion de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Union européenne.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{clxxi}.



Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous indique, en ce qui a trait à la surveillance réglementaire, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
11 716 665	11 716 665	12 152 317	11 961 210	244 545

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{clxxii}.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
73	73	0

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{clxxiii}.

Services internes

La présente section contient des renseignements sur les services internes du SCT, à savoir :

- ▶ une description de ses activités;
- ▶ les mesures prises pour obtenir les résultats prévus et si ces résultats ont été obtenus;
- ▶ les ressources financières et humaines qui lui sont allouées.

Description

On entend par « services internes » les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui appuient l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

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

Le SCT a affecté 24,8 % de ses dépenses réelles au crédit 1 – Dépenses du programme et 25,8 % de ses équivalents temps plein réels aux services internes, qui appuient les quatre responsabilités essentielles du ministère.

En 2022-2023, le SCT a travaillé dans trois domaines pour maintenir et améliorer son rendement.

1. Favoriser le bien-être des employés

En 2022-2023, le SCT a mis à jour sa Stratégie sur le mieux-être, qui comprend des mesures et des domaines d'intervention visant à créer un environnement de travail sain, respectueux et inclusif et à favoriser le bien-être physique et psychologique. Cette stratégie en constante évolution permet au SCT de s'adapter à l'évolution des priorités, du contexte et des besoins.

En outre, le SCT a favorisé le renforcement des capacités de résolution et de prévention des conflits et investi dans celui-ci en :

- ▶ améliorant son intranet afin d'informer les employés des ressources disponibles en matière de prévention du harcèlement et de la violence et d'identifier la personne ou l'unité à avertir en cas d'incident;



-
- ▶ fournissant une formation aux employés désignés pour recevoir les avertissements de harcèlement ou de violence;
 - ▶ renouvelant le Réseau du mieux-être afin de faciliter les discussions sur les problèmes et les pratiques exemplaires au sein du ministère;
 - ▶ incluant des renseignements sur les ressources en matière de harcèlement et de violence dans les boîtes à outils destinés aux gestionnaires;
 - ▶ établissant un partenariat avec Santé Canada afin de développer l'expertise nécessaire pour répondre aux exigences législatives;
 - ▶ organisant 47 ateliers et présentations à l'intention de 883 employés sur des sujets comme la sécurité psychologique, les cercles de coaching sur l'inclusion et la diversité, le leadership pour les nouveaux dirigeants, les styles de gestion des conflits et la gestion des émotions;
 - ▶ lançant une nouvelle page d'information interne contenant des vidéos, des outils et des ressources sur la gestion des problèmes au travail;
 - ▶ communiquant à l'interne sur des sujets liés à l'inclusion, à la résolution des conflits, aux valeurs et à l'éthique, aux facteurs de risque organisationnels et à l'accessibilité, par exemple au moyen de courriels, de balados et de blogues;
 - ▶ relançant le Réseau des valeurs et de l'éthique pour favoriser une culture de travail éthique.

Le SCT s'est également efforcé de réduire le stress des employés en prenant des mesures pour aider le Centre de paye de Services publics et Approvisionnement Canada à verser des salaires exacts et en temps opportun aux fonctionnaires. Il a :

- ▶ effectué une gestion centralisée des demandes d'intervention de paye;
- ▶ pris des mesures pour aider à résorber l'arriéré;
- ▶ établi des lignes directrices, des procédures et des outils ministériels;
- ▶ assuré le suivi et le partage des rapports mensuels sur le respect des délais.

Le SCT a également commencé à se préparer à passer à un système centralisé de gestion des ressources humaines du gouvernement du Canada qui améliorera la stabilisation des RH à la paye et s'harmonisera plus efficacement avec la [prochaine génération du système de ressources humaines et de paye pour la fonction publique](#)^{clxxiv}.



2. Créer un milieu de travail diversifié, inclusif et accessible

En 2022-2023, le SCT a co-développé le [Plan sur l'accessibilité du SCT pour 2022-2025 – Notre avenir est accessible](#)^{clxxv} avec des personnes en situation de handicap. Couvrant huit domaines prioritaires, ce plan cerne les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion et s'engage à les éliminer du milieu de travail du SCT grâce à des initiatives élaborées avec les employés du SCT ayant une expérience vécue en matière de handicap.

En plus de la publication de son premier plan d'accessibilité, plusieurs initiatives du SCT ont contribué à faire progresser la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion :

- ▶ collaborer avec les réseaux d'employés pour concevoir et lancer des processus de recrutement inclusifs et accessibles pour les postes de cadres et de non-cadres qui mettent l'accent sur les employés autochtones, les Noirs et les autres employés racisés, ainsi que sur les personnes en situation de handicap;
- ▶ créer un centre d'adaptation du lieu de travail pour :
 - › fournir un modèle de gestion de cas centralisé et neutre à tous les employés qui demandent des mesures d'adaptation, y compris ceux qui s'identifient eux-mêmes comme des personnes en situation de handicap;
 - › répondre aux besoins des employés en matière d'adaptation et à leurs aspirations professionnelles;
- ▶ adopter le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)^{clxxvi} pour répondre aux besoins en matière d'adaptation des employés;
- ▶ encourager les discussions sur la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion en organisant des activités durant le [Mois de l'histoire des Noirs](#)^{clxxvii}.

Les membres de la haute direction du SCT ont assumé des rôles de parrainage pour élever les réseaux d'employés ministériels, y compris le Réseau sur l'accessibilité, le Réseau 2ELGBTQI+, le Réseau des employés autochtones et le Réseau des employés noirs.

De plus, le SCT a modernisé son Rapport décisionnel sur les effectifs et l'a rendu accessible aux employés afin d'accroître la transparence.

3. Se préparer pour l'avenir

En 2022-2023, le SCT a examiné différents modèles hybrides au cours du premier semestre de l'exercice, ce qui l'a aidé à comprendre la voie à suivre. Il a :

- ▶ familiarisé le personnel et les gestionnaires aux nouvelles méthodes de travail;
- ▶ facilité l'augmentation progressive du nombre d'employés travaillant dans les bureaux du SCT;



- ▶ résolu les problèmes avant l'adoption d'une approche normalisée du travail hybride;
- ▶ poursuivi la recherche, l'évaluation et l'utilisation de nouvelles sources de données sur la main-d'œuvre;
- ▶ élaboré ou mis à jour des tableaux de bord interactifs existants afin de favoriser la prise de décisions opportunes et fondées sur des données probantes.

Le SCT a adopté une approche normalisée du travail hybride en septembre 2022.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Le fait d'être désigné comme un ministère faisant partie de la phase 1 a obligé le SCT à attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés qu'il a conclus à des entreprises autochtones d'ici la fin de 2022-2023. Dans son plan ministériel 2023-2024, le ministère prévoyait qu'il aurait attribué 5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones en 2022-2023.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le SCT a attribué 1,5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones en 2022-2023.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2022-2023
Valeur totale des marchés* attribués à des entreprises autochtones†	1 433 090 \$
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones‡	96 615 905 \$
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général§	0 \$
Pourcentage des marchés attribués à des entreprises autochtones :	1,5 %

* Comprend les modifications de marchés conclus avec des entreprises autochtones et les marchés conclus avec des entreprises autochtones au moyen de cartes d'achat. Peut comprendre des marchés de sous-traitance.

† Aux fins de l'objectif de 5 %, les entreprises autochtones comprennent, selon Services aux Autochtones Canada, les Aînés, les conseils de bande et les conseils tribaux, les entreprises inscrites dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#)^{clxxviii} pour les marchés réservés dans le cadre de la [Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#)^{clxxix} ainsi que les entreprises inscrites sur une liste d'entreprises bénéficiaires pour les marchés dont la livraison finale est effectuée dans une zone couverte par un traité moderne ou une entente d'autonomie gouvernementale comportant des mesures économiques.

‡ Comprend les modifications de marchés.

§ Le SCT a collaboré avec Services aux Autochtones Canada pour revoir la valeur de ses marchés ainsi que l'établissement et l'approbation des exceptions d'ici l'automne 2023. La valeur finale des marchés attribués à des entreprises autochtones en 2022-2023 sera indiquée dans le plan ministériel 2024-2025 du SCT.

Bien que le SCT n'ait pas atteint son objectif en 2022-2023, les mesures importantes suivantes ont été prises pour l'atteindre à partir de l'exercice 2023-2024 :

- ▶ ajouter la passation de marchés et l'approvisionnement au processus de planification intégrée des activités du SCT;



- ▶ transformer et restructurer l'équipe chargée de l'approvisionnement du SCT en vue d'aider les clients à respecter leurs plans pour favoriser la conclusion de marchés avec des entreprises autochtones et la planification intégrée des activités;
- ▶ renforcer les pratiques qui obligent les responsables de projets à prendre en compte les fournisseurs autochtones;
- ▶ veiller à ce que les responsables des achats du SCT suivent la formation obligatoire sur les [considérations autochtones en matière d'approvisionnement](#)^{clxxx};
- ▶ utiliser des systèmes et des messages internes pour accroître la sensibilisation aux fournisseurs autochtones ainsi que promouvoir et identifier ceux-ci, en particulier dans les principaux domaines de produits et de passation de marchés du SCT;
- ▶ exiger que toutes les demandes de passation de marchés soient accompagnées d'une justification obligatoire.

En marge de l'objectif de 5 %, le SCT a également intégré un volet sur la participation des Autochtones dans le contrat d'administration du [Régime de soins de santé de la fonction publique](#)^{clxxxi}. Chaque année civile, l'administrateur du régime doit verser à la communauté autochtone une valeur de transaction minimale de 3,5 millions de dollars, selon les montants suivants :

- ▶ 60 % en avantages directs liés au développement des entreprises autochtones, à l'emploi des Autochtones et à la formation et au développement des compétences des Autochtones;
- ▶ 40 % en avantages indirects liés à la formation spécialisée, à l'avancement professionnel, aux bourses d'études, aux subventions et à la sensibilisation des communautés afin d'aider les communautés locales et autochtones à répondre à leurs besoins en matière de développement économique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

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

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
92 997 137	92 997 137	93 622 337	99 750 988	6 753 851



Ressources humaines (équivalents temps plein)

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
649	669	20

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{clxxxii}.



Dépenses et ressources humaines

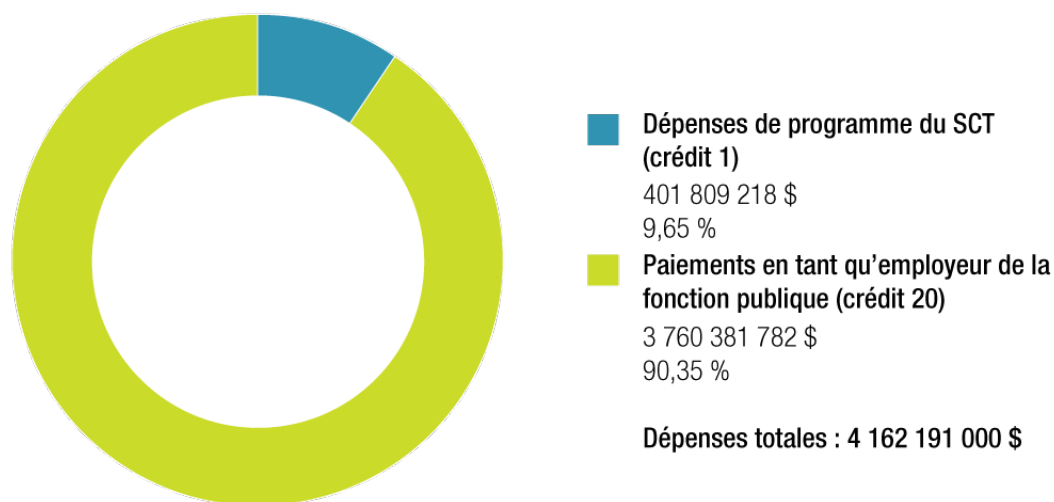
Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

Dépenses réelles

Ventilation des dépenses du ministère

Le graphique 1 montre une ventilation des dépenses par catégorie.

Graphique 1 : Total des dépenses réelles du SCT par catégorie (crédits 1 et 20 et divers postes législatifs), 2022-2023

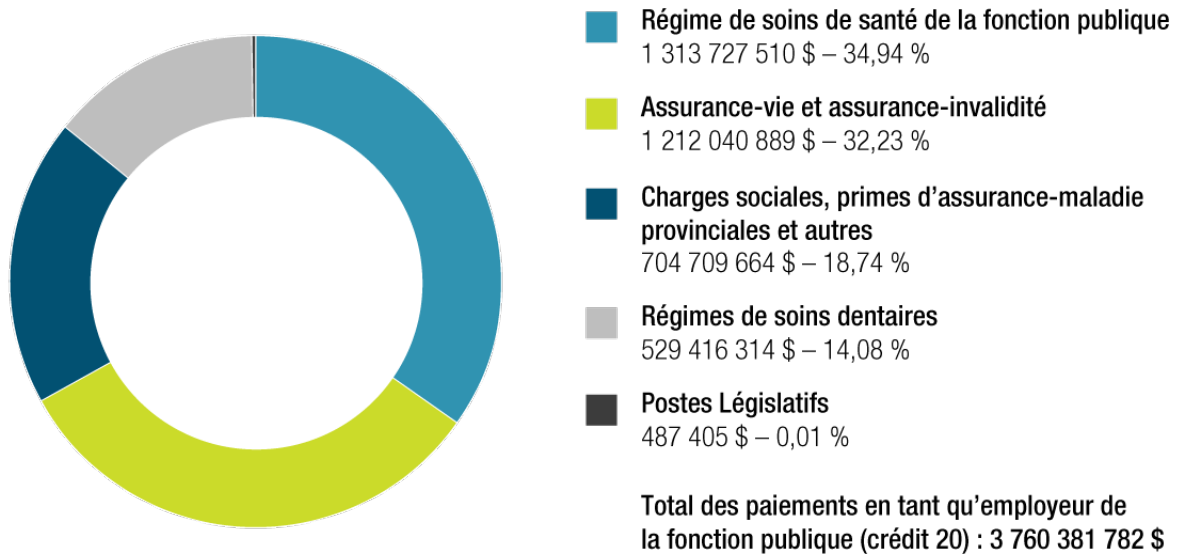


En 2022-2023, les dépenses totales du SCT se sont élevées à 4 162,2 millions de dollars.

- ▶ 90,35 % des dépenses totales étaient liées aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique, que le SCT verse en sa qualité d'employeur de l'administration publique centrale.
- ▶ 9,65 % des dépenses totales étaient liées aux dépenses de programme du SCT.

Le graphique 2 montre une ventilation des dépenses du SCT de 3 760,4 millions de dollars en paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20) et en divers postes législatifs.

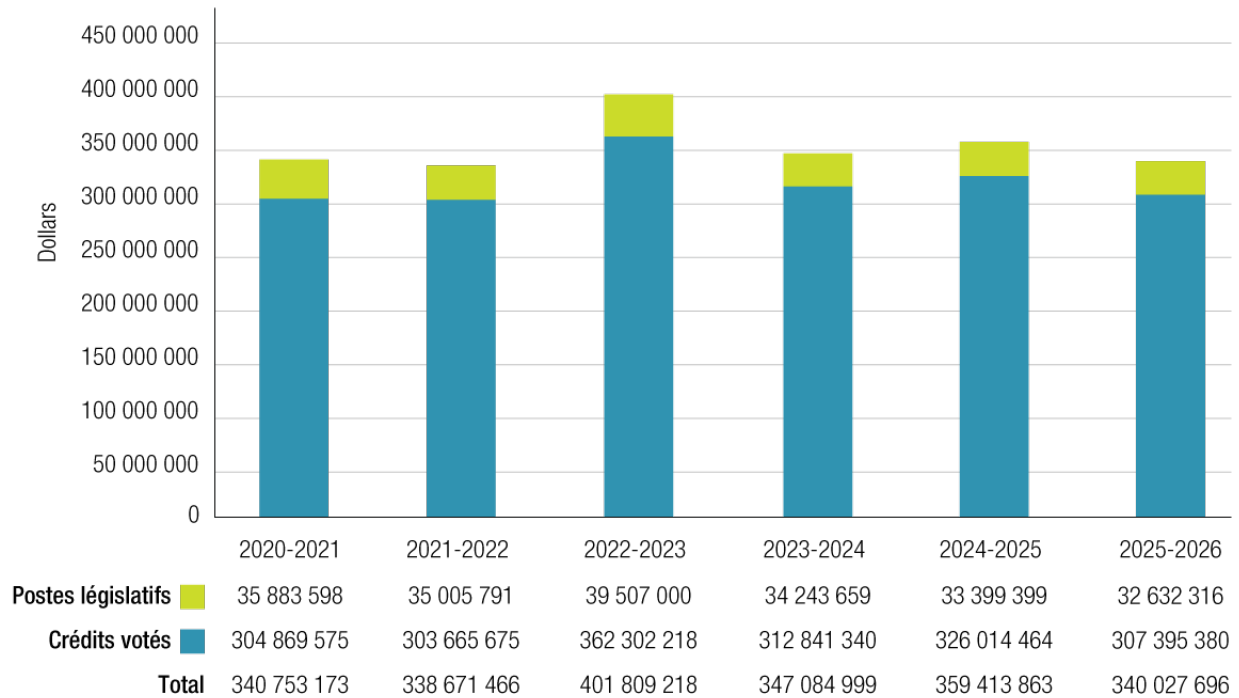
Graphique 2 : Paiements du SCT en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20) et divers postes législatifs, dépenses réelles, 2022-2023



Ces paiements comprennent la part assumée par l'employeur des régimes de prestations des employés et des pensionnés, des primes d'assurance-maladie provinciales et d'autres charges sociales, ainsi que les paiements législatifs qui se rapportent principalement aux pensions.

Le graphique 3 présente les dépenses votées et législatives prévues au fil du temps. Les dépenses de programme comprennent les coûts de fonctionnement comme les salaires des employés du SCT, les coûts non salariaux associés à l'exécution des programmes et les paiements législatifs se rapportant aux cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés du SCT.

Graphique 3 : Tendances relatives aux dépenses du ministère pour les dépenses de programme (crédit 1) (en dollars)



Comme le montre le graphique 3, les dépenses de programme du SCT ont augmenté de 63,1 millions de dollars de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023 pour les raisons suivantes :

- ▶ fonds destinés aux règlements extrajudiciaires;
- ▶ augmentation des dépenses de programme relatives à la stratégie, à la planification et au contrôle du numérique pour les initiatives numériques du Bureau du dirigeant principal de l'information;
- ▶ besoins en matière de services juridiques.

L'augmentation des dépenses est partiellement compensée par la diminution :

- ▶ de la demande de services d'experts-conseils en gestion dans le cadre du programme Systèmes et processus de gestion des personnes;
- ▶ des fonds destinés à la modernisation du programme de systèmes de transformation de la gestion financière.

Pour la période de 2023-2024 à 2025-2026, le total des dépenses prévues liées aux responsabilités essentielles du SCT devrait diminuer de 7,1 millions de dollars, principalement

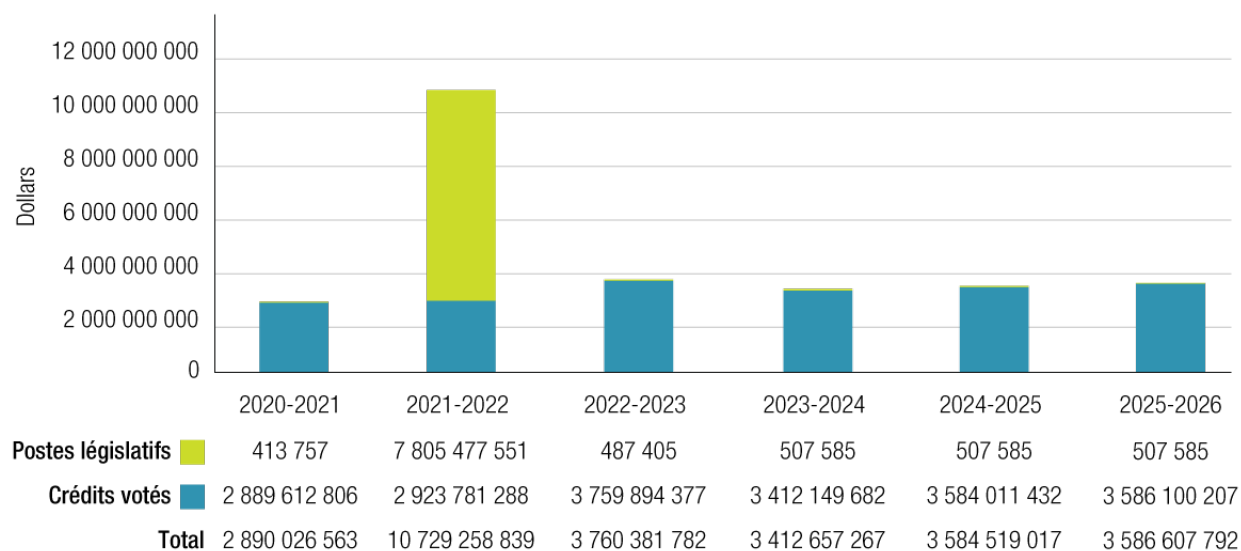


en raison de l'élimination graduelle des initiatives ou des programmes suivants, bien que certains d'entre eux puissent être soumis au processus de renouvellement :

- ▶ le soutien de la mise en œuvre de l'équité salariale proactive dans la fonction publique fédérale (budget de 2019);
- ▶ les examens réglementaires et le Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire (budget de 2021);
- ▶ le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (budget de 2021);
- ▶ l'examen de la *Loi sur l'accès à l'information* et le plan d'action connexe (budget de 2021);
- ▶ la promotion d'une fonction publique diversifiée et inclusive;
- ▶ le financement destiné à établir le Centre d'expertise des biens immobiliers afin d'améliorer la gestion des biens fédéraux (budget de 2021);
- ▶ les fonds destinés à faire progresser les marchés des carburants propres et les technologies de captage, d'utilisation et de stockage du carbone au Canada (budget de 2021).

Le graphique 4 montre les dépenses du SCT liées aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique et aux postes législatifs pour l'administration publique centrale au fil du temps.

Graphique 4 : Tendances relatives aux dépenses du ministère pour les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20) et les divers postes législatifs (en dollars)



L'augmentation de 7 839,2 millions de dollars des dépenses réelles de 2020-2021 à 2021-2022 est due à une augmentation des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique. Cette augmentation découle principalement d'une cotisation de 7 805 millions de dollars au Régime de retraite de la fonction publique visant à combler une insuffisance actuarielle du Compte de pension de retraite de la fonction publique, conformément au [19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020](#)^{clxxxiii}.

La diminution de 6 968,9 millions de dollars des dépenses réelles de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023 est principalement attribuable à une diminution des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique en raison d'une diminution de 7 805 millions de dollars des cotisations au Régime de retraite de la fonction publique ayant permis de combler une insuffisance actuarielle du Compte de pension de retraite de la fonction publique.

La diminution de 7 805 millions de dollars des cotisations au Régime de retraite de la fonction publique a été principalement compensée par l'augmentation des dépenses réelles suivantes en 2022-2023 :

- ▶ 527,8 millions de dollars en paiements au titre du Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada qui sont liés à la convention collective des membres réguliers;
- ▶ 153,1 millions de dollars en dépenses liées au Régime de soins de santé de la fonction publique.

Les dépenses réelles en 2022-2023 en ce qui concerne les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique sont supérieures de 564,5 millions de dollars aux dépenses prévues dans le plan ministériel 2022-2023 du SCT pour la responsabilité essentielle d'employeur, principalement en raison d'une augmentation des dépenses liées au Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada.

De l'exercice 2023-2024 à l'exercice 2025-2026, les dépenses prévues ont augmenté de 174 millions de dollars au total, principalement en raison d'une augmentation de 167,4 millions de dollars des dépenses liées aux régimes d'assurance de la fonction publique découlant de l'inflation et d'une augmentation du volume des demandes de remboursement accordées.

Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes du SCT.



Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Surveillance des dépenses	4 344 824 192	4 344 824 192	5 214 275 497	5 164 635 991	1 344 171 346	39 858 663	40 194 758	44 076 954
Leadership administratif	113 447 186	113 447 186	130 464 276	144 952 275	150 710 694	116 655 799	111 850 599	135 056 295
Employeur	3 290 670 526	3 290 670 526	3 480 436 094	3 651 461 142	3 900 207 119	2 969 957 193	10 809 702 394	3 871 345 553
Surveillance réglementaire	11 716 665	11 716 665	12 551 889	12 562 280	12 152 317	10 022 274	10 218 687	11 961 210
Total partiel	7 760 658 569	7 760 658 569	8 837 727 756	8 973 611 688	5 407 241 476	3 136 493 929	10 971 966 438	4 062 440 012
Services internes	92 997 137	92 997 137	93 135 241	92 014 192	93 622 337	94 285 807	95 963 867	99 750 988
Total	7 853 655 706	7 853 655 706	8 930 862 997	9 065 625 880	5 500 863 813	3 230 779 736	11 067 930 305	4 162 191 000

Les dépenses réelles ont augmenté de 7 837,2 millions de dollars de l'exercice 2020-2021 à l'exercice 2021-2022. Cette augmentation est due à une augmentation des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique qui découlait principalement d'une cotisation de 7 805 millions de dollars au Régime de retraite de la fonction publique visant à combler une insuffisance actuarielle du Compte de pension de retraite de la fonction publique, conformément au [19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020](#)^{clxxxiv}.

Les dépenses réelles ont diminué de 6 905,7 millions de dollars de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023. Cette diminution est due à une diminution des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique qui découlait principalement d'une cotisation de 7 805 millions de dollars au Régime de retraite de la fonction publique visant à combler une insuffisance actuarielle du Compte de pension de retraite de la fonction publique en 2021-2022, conformément à l'évaluation actuarielle triennale du régime au 31 mars 2020.

Chaque année, la majorité des dépenses prévues du SCT constituent des fonds pour les crédits centraux.

Crédits centraux des fonds pangouvernementaux liés aux dépenses prévues du SCT

Crédit	Nom	Description
5	Éventualités du gouvernement	Fournit aux ministères des avances temporaires pour des dépenses urgentes ou imprévues entre les périodes parlementaires d'octroi de crédits
10	Initiatives pangouvernementales	Appuie la mise en œuvre d'initiatives de gestion stratégique dans l'ensemble de la fonction publique fédérale



Crédit	Nom	Description
15	Rajustements à la rémunération	Fournit des fonds pour les rajustements apportés aux conditions de service ou d'emploi dans l'administration publique fédérale à la suite de négociations collectives
25	Report du budget de fonctionnement	Permet aux ministères de reporter les fonds de fonctionnement inutilisés de l'exercice précédent dans leur budget principal des dépenses jusqu'à concurrence de 5 % du budget de fonctionnement brut
30	Besoins en matière de rémunération	Couvre les coûts liés au respect des exigences juridiques du gouvernement à titre d'employeur pour des éléments tels que les prestations parentales et les indemnités de départ
35	Report du budget des dépenses en capital	Permet aux ministères de reporter les fonds d'immobilisations inutilisés de l'exercice précédent jusqu'à concurrence de 20 % de leur crédit pour dépenses en capital

Le SCT transfère les crédits centraux aux ministères et organismes une fois que les critères établis ont été respectés. Tout solde inutilisé provenant de ces crédits centraux est remis dans le cadre financier à la fin de l'exercice et représente la majorité des fonds annuels inutilisés du SCT à la fin de l'exercice.

De l'exercice 2022-2023 à l'exercice 2023-2024, les dépenses prévues devraient augmenter de 1 077,2 millions de dollars, principalement en raison des :

- ▶ autorisations insuffisantes liées aux limites de report de fonds prévues des organisations pour :
 - › le crédit 25 – Report du budget de fonctionnement;
 - › le crédit 33 – Report du budget des dépenses en capital;
- ▶ fonds supplémentaires du crédit 20 (Assurance de la fonction publique) destinés aux régimes d'assurance de la fonction publique et au Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada.

L'augmentation des dépenses prévues a été partiellement compensée par une diminution des fonds du crédit 10 (Initiatives pangouvernementales) pour la mise en œuvre de la [Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada](#)^{clxxxv}.

Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes du SCT.



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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025
Surveillance des dépenses	292	284	302	289	305	303
Leadership administratif	771	754	612	913	627	582
Employeur	545	606	566	654	459	449
Surveillance réglementaire	61	66	73	73	74	74
Total partiel	1 669	1 710	1 553	1 929	1 465	1 408
Services internes	661	659	649	669	658	659
Total	2 330	2 369	2 202	2 598	2 123	2 067

Le nombre d'équivalents temps plein a augmenté de 39 de l'exercice 2020-2021 à l'exercice 2021-2022. Pour plus de détails, consulter le [Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022](#)^{clxxxvi}.

Le nombre d'équivalents temps plein a augmenté de 229 de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023 principalement en raison de ce qui suit :

- ▶ la stabilisation de Phénix et les initiatives des RH à la paye;
- ▶ la gouvernance et la surveillance des initiatives numériques;
- ▶ la transformation de la gestion financière;
- ▶ la progression de la classification des emplois dans la fonction publique;
- ▶ l'examen de la *Loi sur l'accès à l'information* et le plan d'action connexe;
- ▶ l'administration et les mécanismes liés à l'équité salariale.

Dans le cas de l'exercice 2022-2023, le nombre d'équivalents temps plein réels a dépassé de 396 le nombre prévu pour l'ensemble des responsabilités essentielles, principalement pour les raisons suivantes :

- ▶ le nombre d'équivalents temps plein affectés à la responsabilité essentielle du leadership administratif a augmenté de 301, principalement en raison de :
 - › la prestation des initiatives du gouvernement numérique;
 - › la transformation de la gestion financière;

-
- › la prestation de services numériques;
 - › la stabilisation de Phénix et les initiatives des RH à la paye;
 - ▶ le nombre d'équivalents temps plein affectés à la responsabilité essentielle d'employeur a augmenté de 88, principalement en raison de la gestion de la rémunération et des négociations collectives ainsi que du programme Politiques et services en milieu de travail;
 - ▶ le nombre d'équivalents temps plein affectés à la responsabilité essentielle des services internes a augmenté de 20, principalement en raison d'une augmentation de ceux-ci pour les programmes des services de gestion des ressources humaines et des communications :
 - › des fonds supplémentaires pour la gouvernance et la surveillance des initiatives numériques ainsi que des fonds pour le développement d'un fonds pour la santé mentale des employés noirs ont été versés en raison de l'augmentation du nombre d'équivalents temps plein affectés aux services internes;
 - ▶ l'augmentation du nombre d'équivalents temps plein réels pour l'exercice 2022-2023 a été partiellement compensée par :
 - › une diminution de 13 équivalents temps plein affectés à la responsabilité essentielle de la surveillance des dépenses en raison de postes vacants dans le programme Surveillance et soutien au Conseil du Trésor;
 - › une diminution du nombre d'équivalents temps plein dans le programme Services de gestion et de surveillance en raison de postes vacants mineurs dans plusieurs divisions.

Le nombre d'équivalents temps plein devrait diminuer de 56 de l'exercice 2023-2024 à l'exercice 2024-2025. La raison de cette diminution est la même que celle expliquée dans la section du graphique 3 pour la période de 2022-2023 à 2024-2025, à savoir la temporisation de divers programmes soumis au processus de renouvellement.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et législatives du SCT, consulter les [Comptes publics du Canada](#)^{clxxxvii}.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

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



États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les [états financiers \(non audités\) du SCT pour l'exercice terminé le 31 mars 2023](#)^{clxxxix} se trouvent sur le site Web du ministère.

Faits saillants des états financiers

Les faits saillants exposés dans la présente section sont tirés des états financiers du SCT. Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du gouvernement du Canada, lesquelles reposent sur les normes comptables canadiennes du secteur public.

Les chiffres figurant dans cette section ont été calculés en fonction de la comptabilité d'exercice, et ceux qui se trouvent dans les autres sections ont été calculés selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. L'écart entre les chiffres des diverses sections est attribuable à des écritures de comptabilité d'exercice, comme la comptabilisation des services fournis gratuitement par d'autres ministères, l'acquisition d'immobilisations corporelles et les charges d'amortissement connexes, de même que les rajustements des charges à payer.

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

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023 [*]	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022 (après redressement)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	3 591 762 316	4 293 635 538	11 096 782 773	701 873 222	(6 803 147 235)
Total des revenus	17 155 868	53 570 312	16 881 564	36 414 444	36 688 748
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	3 574 606 448	4 240 065 226	11 079 901 209	665 458 778	(6 839 835 983)

* Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont indiqués dans l'[État des résultats prospectif \(non audité\) du SCT pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023](#)^{cxv}.

Le total des charges du SCT, qui s'élève à 4 294 millions de dollars, est ainsi composé :

- ▶ des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique, s'élevant à 3 759 millions de dollars en 2022-2023 (10 722 millions de dollars en 2021-2022), que le SCT a versés en tant qu'employeur de l'administration publique centrale et qui comprennent :
 - › les régimes de prestations des employés et des pensionnés;



-
- › les charges sociales provinciales;
 - › les paiements législatifs qui se rapportent principalement aux pensions;
 - ▶ des charges de programmes ministérielles s'élevant à 535 millions de dollars en 2022-2023 (375 millions de dollars en 2021-2022).

La diminution de 6 803 millions de dollars (61,3 %) du total des charges en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 est attribuable à :

- ▶ une diminution de 6 963 millions de dollars des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique qui découle principalement d'une cotisation unique de 7 805 millions de dollars au Régime de retraite de la fonction publique en 2021-2022 visant à combler une insuffisance actuarielle conformément au [19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020](#)^{cxci}, qui a été partiellement compensée grâce :
 - › à un paiement forfaitaire de 499 millions de dollars en 2022-2023 visant à combler un manque à gagner et à rétablir la santé financière du Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada;
 - › au nombre plus élevé de demandes présentées au titre des régimes de soins de santé et de soins dentaires de la fonction publique, aux primes d'assurance-invalidité de la fonction publique et du Régime d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada et aux charges sociales provinciales en 2022-2023;
- ▶ une augmentation de 160 millions de dollars des charges de programmes ministérielles qui découle principalement :
 - › de la radiation d'une immobilisation en cours s'élevant à 51,8 millions de dollars;
 - › de paiements de réclamations contre l'État totalisant 20,3 millions de dollars;
 - › de rajustements rétroactifs de la rémunération des cadres supérieurs totalisant 10,4 millions de dollars;
 - › de l'augmentation des dépenses liées à diverses initiatives, telles que :
 - le transfert de l'administration du contrat SAP pour le gouvernement du Canada de Services publics et Approvisionnement Canada au SCT;
 - l'amélioration de la gouvernance et de la surveillance des initiatives numériques et de la prestation de services numériques à la population canadienne;
 - l'[examen de l'accès à l'information – rapport au Parlement](#)^{cxcii} et les [principales mesures en matière d'accès à l'information](#)^{cxiii};
 - l'avancement des projets clés de ressources humaines pour la fonction publique, y compris la classification des emplois de l'administration publique centrale et le régime proactif d'équité salariale.



L'écart de 702 millions de dollars entre les résultats prévus et réels quant au total des charges en 2022-2023 est attribuable à :

- ▶ un écart de 564 millions de dollars dans les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique qui découle principalement d'un paiement forfaitaire de 499 millions de dollars en vertu du Régime d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de la Gendarmerie royale du Canada;
- ▶ un écart de 138 millions de dollars des charges de programmes ministérielles qui est principalement attribuable à :
 - › la radiation d'une immobilisation en cours;
 - › un financement supplémentaire reçu pour le paiement des réclamations contre l'État et diverses initiatives susmentionnées.

Le total des revenus du SCT comprend principalement les coûts recouvrés que le SCT avait engagés pour :

- ▶ l'administration du Régime de retraite de la fonction publique;
- ▶ la prestation de services à d'autres ministères liés à :
 - › l'administration du contrat pangouvernemental relatif au logiciel SAP;
 - › des systèmes partagés de gestion des ressources financières et humaines et des services de comptabilité et de courrier.

L'augmentation de 36,7 millions de dollars du total des revenus en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 et l'écart de 36,4 millions de dollars entre les résultats prévus et réels quant au total des revenus en 2022-2023 sont tous deux principalement attribuables au recouvrement :

- ▶ des coûts découlant du transfert de l'administration du contrat SAP pangouvernemental de Services publics et Approvisionnement Canada au SCT;
- ▶ des coûts supplémentaires engagés pour la prestation de services de soutien internes.

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

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022 (après redressement)	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total des actifs financiers nets	628 582 899	515 525 787	113 057 112
Total des passifs	627 110 273	505 598 039	121 512 234
Actifs financiers nets du ministère	1 472 626	9 927 748	(8 455 122)
Total des actifs non financiers	47 786 924	101 154 788	(53 367 864)



Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022 (après redressement)	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Situation financière nette ministérielle	49 259 550	111 082 536	(61 822 986)

Les actifs du SCT sont principalement constitués de débiteurs d'autres ministères destinés à payer leur part des cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés, ainsi que des montants à recevoir du Trésor pouvant être versés sans imputations additionnelles sur les autorisations du SCT. L'augmentation de 113 millions de dollars du total des actifs financiers nets de l'exercice 2022-2023 par rapport à l'exercice 2021-2022 découle en grande partie d'une augmentation des débiteurs des autres ministères liés à leur part des cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Les passifs du SCT comprennent principalement les crédateurs à d'autres ministères liés aux :

- ▶ cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés;
- ▶ demandes de prestations accumulées par les employés au titre des régimes de soins de santé et de soins dentaires de la fonction publique;
- ▶ montants dus au Trésor pour les débiteurs déjà crédités aux autorisations du SCT.

L'augmentation de 122 millions de dollars du total des passifs de l'exercice 2022-2023 par rapport à l'exercice 2021-2022 est principalement attribuable à une augmentation des crédateurs à d'autres ministères liés aux primes d'assurance-invalidité de la fonction publique, aux charges sociales provinciales et aux cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés.

La situation financière nette ministérielle a diminué de 61,8 millions de dollars en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 en raison d'une diminution de 8,4 millions de dollars des actifs financiers nets du ministère et d'une diminution de 53,4 millions de dollars du total des actifs non financiers.

Les actifs financiers nets du ministère correspondent à la différence entre le total des actifs financiers nets et le total des passifs et représentent principalement les revenus courus qui seront crédités aux autorisations dans les années à venir lorsqu'ils seront reçus, partiellement compensés par les charges à payer à partir des autorisations dans les années à venir au fur et à mesure qu'elles deviendront exigibles. La diminution de 8,4 millions de dollars de l'exercice 2022-2023 par rapport à l'exercice 2021-2022 découle principalement de l'augmentation du nombre de demandes de prestations accumulées par les employés au titre des régimes de soins de santé et de soins dentaires de la fonction publique.

Les actifs non financiers du SCT sont principalement composés d'immobilisations corporelles. La diminution de 53,4 millions de dollars de l'exercice 2022-2023 par rapport à l'exercice 2021-2022 est principalement attribuable à la radiation d'une immobilisation en cours en 2022-2023.



Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : l'honorable Anita Anand, présidente du Conseil du Trésor

Administrateur général : Graham Flack, secrétaire du Conseil du Trésor

Portefeuille ministériel : Le portefeuille du Conseil du Trésor comprend le SCT, l'École de la fonction publique du Canada ainsi que les organismes indépendants ci-après qui rendent compte au Parlement par l'entremise de la présidente du Conseil du Trésor : l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, le Commissariat au lobbying du Canada et le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.

Instrument(s) habilitant(s) : La [Loi sur la gestion des finances publiques](#)^{exciv} est la loi qui établit le Conseil du Trésor lui-même et lui attribue ses pouvoirs en ce qui concerne la gestion des finances, du personnel et de l'administration de la fonction publique, et les exigences financières des sociétés d'État.

Année d'incorporation ou de création : 1966

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le site Web du [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)^{excv}.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consulter la [lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor](#)^{excvi}.

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel se trouvent sur le site Web du SCT.

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du SCT pour 2022-2023 figurent ci-dessous.



Responsabilité essentielle 1 : surveillance des dépenses

Cadre ministériel des résultats

Résultat ministériel	Indicateur
Les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décision des ministres.	Pourcentage des présentations au Conseil du Trésor pour des projets ou des programmes complexes qui indiquent de manière transparente le risque financier
Les organisations gouvernementales mesurent et évaluent leur rendement, et en font état.	Pourcentage de programmes gouvernementaux dans le cadre desquels des mesures appropriées sont en place pour suivre le rendement et éclairer la prise de décisions

Répertoire des programmes

- ▶ Surveillance et soutien au Conseil du Trésor
- ▶ Données, analyses, résultats et examens des dépenses
- ▶ Fonds pangouvernementaux

Responsabilité essentielle 2 : leadership administratif

Cadre ministériel des résultats

Résultat ministériel	Indicateur
La prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens.	Mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de la prestation de services du gouvernement du Canada (exprimé comme une cote de 1 à 100)
	Pourcentage de services à volume élevé du gouvernement du Canada qui respectent les normes de service
	Pourcentage des services à volume élevé du gouvernement du Canada pleinement offerts en ligne
	Recours aux services en ligne à volume élevé du gouvernement du Canada, exprimé en pourcentage de tous les modes de prestation de services, y compris en personne et par téléphone
	Pourcentage des sites Web du gouvernement du Canada offrant des services numériques aux citoyens de manière sécurisée
	Mesure dans laquelle les Canadiens réussissent à réaliser des tâches sur les sites Web du gouvernement du Canada



Résultat ministériel	Indicateur
Les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale.	Nombre de nouveaux jeux de données accessibles au public
	Pourcentage des institutions qui traitent 90 % ou plus des demandes d'accès à l'information dans les délais prévus par la loi
	Pourcentage des institutions qui traitent 90 % ou plus des demandes de renseignements personnels dans les délais prévus par la loi
Le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs.	Pourcentage des principaux processus de gestion financière pour lesquels un système de contrôles internes a été mis en place et qui ont atteint l'étape de la surveillance continue
	Pourcentage des ministères qui entretiennent et gèrent leurs biens pendant leur cycle de vie
Le gouvernement fait preuve de leadership en adoptant des activités à faibles émissions de carbone.	Niveau de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre du gouvernement du Canada

Répertoire des programmes

- ▶ Politiques et initiatives liées à la gestion financière
- ▶ Programme de la fonction de contrôle numérique
- ▶ Stratégie, planification et surveillance du numérique
- ▶ Cadre de responsabilisation de gestion
- ▶ Service numérique canadien
- ▶ Accessibilité de la fonction publique
- ▶ Politiques et initiatives sur les biens et services acquis
- ▶ Politiques et initiatives sur la vérification interne
- ▶ Politique numérique
- ▶ Politiques et initiatives sur les communications et l'image de marque du GC
- ▶ Écologisation des opérations gouvernementales



Responsabilité essentielle 3 : employeur

Cadre ministériel des résultats

Résultat ministériel	Indicateur
La fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.	Pourcentage des institutions où les communications dans les bureaux bilingues se font « presque toujours » dans la langue officielle choisie par le public
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui appartiennent à un groupe de minorité visible
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des femmes
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont autochtones
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des personnes handicapées
Le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.	Pourcentage des employés qui estiment travailler dans un milieu sain sur le plan psychologique
	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois
	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois
	Pourcentage des employés qui indiquent que leur organisation respecte les différences individuelles (par exemple, la culture, les méthodes de travail et les idées)
Les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.	Pourcentage de résultats de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral qui confirment que le gouvernement du Canada négocie de bonne foi

Répertoire des programmes

- ▶ Perfectionnement des cadres supérieurs et en leadership
- ▶ Relations avec les employés et rémunération totale
- ▶ Systèmes et processus de gestion des personnes
- ▶ Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique
- ▶ Politiques et services en milieu de travail
- ▶ Recherche, planification et renouvellement



Responsabilité essentielle 4 : surveillance réglementaire

Cadre ministériel des résultats

Résultat ministériel	Indicateur
Le système de réglementation fédéral protège et promeut l'intérêt public, y compris une croissance économique durable.	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour l'engagement des intervenants
	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour l'étude d'impact de la réglementation
	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour l'évaluation ex post

Répertoire des programmes

- ▶ Politiques, surveillance et coopération réglementaires



Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT se trouvent dans l'[Infobase du GC](#)^{excvi}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants figurent sur le site Web du SCT :

- ▶ [Rapports sur les achats écologiques](#)^{excviii};
- ▶ [Renseignements sur les programmes de paiements de transfert](#)^{excix};
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)^{cc};
- ▶ [Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes](#)^{cci};
- ▶ [Programme à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable des Nations Unies](#)^{ccii};
- ▶ [Dépenses liées au système de paye Phénix pour 2022-2023](#)^{cciii}.

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{cciv}. Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Coordonnées ministérielles

Adresse postale

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90, rue Elgin
Ottawa (ON), Canada K1A 0R5

Téléphone : 613-369-3200

Courriel : questions@tbs-sct.gc.ca

Site Web : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor.html>



Annexe : définitions

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

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

cadre ministériel des résultats (*Departmental Results Framework*)

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

cible (*target*)

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

crédit (*appropriation*)

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

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*)

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

dépenses législatives (*statutory expenditures*)

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

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*)

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

dépenses prévues (*planned spending*)

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

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

dépenses votées (*voted expenditures*)

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

entreprise autochtone (*Indigenous business*)

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

équivalent temps plein (*full-time equivalent*)

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

indicateur de rendement (*performance indicator*)

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

indicateur de résultat ministériel (*departmental result indicator*)

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

initiative horizontale (*horizontal initiative*)

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

plan (*plan*)

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

plan ministériel (*departmental plan*)

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

priorité ministérielle (*departmental priority*)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Plan ministériel 2022-2023, les priorités pangouvernementales correspondent aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le [Discours du Trône du 23 novembre 2021 \(Bâtir une économie résiliente : un avenir plus propre et plus sain pour nos enfants\)](#)^{ccvi} : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

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

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

programme (*program*)

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

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

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

rendement (*performance*)

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

répertoire des programmes (*program inventory*)

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

responsabilité essentielle (*core responsibility*)

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

résultat (*result*)

Conséquence attribuable en partie 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*)

Conséquence ou résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes de fin de rapport

- i. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor.html>
- ii. Conseil du Trésor, <https://www.pm.gc.ca/fr/mandat-et-composition-des-comites-du-cabinet#conseil-tresor>
- iii. Cadre sur la qualité de vie, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/mesurer-ce-qui-importe-vers-strategie-qualite-vie-canada.html#Toc61968288>
- iv. Infofiche : Le Cadre de qualité de vie pour le Canada, <https://www160.statcan.gc.ca/infosheet-infofiche-fra.htm>
- v. Carrefour de la qualité de vie, <https://www160.statcan.gc.ca/index-fra.htm>
- vi. Plans ministériels, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/rapports-plans-priorites.html>
- vii. Rapports sur les résultats des ministères, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/rapports-ministeriels-rendement.html>
- viii. Politique sur les résultats, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=31300>
- ix. Ambition numérique du Canada 2022, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/plans-strategiques-operations-numeriques-gouvernement-canada/ambition-numerique-canada.html>
- x. Examen de l'accès à l'information, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information.html>
- xi. *Examen de l'accès à l'information – Rapport au Parlement*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/examen-acces-information-rapport-parlement.html>
- xii. Demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels en ligne, <https://atip-aiprp.tbs-sct.gc.ca/fr/Bienvenue/Confidentialite>
- xiii. Directive sur la gestion de l'approvisionnement, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32692>
- xiv. Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/orientation-concernant-presence-prescrite-lieu-travail.html>
- xv. Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html>
- xvi. Régime de soins de santé de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/regimes-assurance/regimes/regime-soins-sante.html><https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/regimes-assurance/regimes/regime-soins-sante.html>
- xvii. Parlons des règlements fédéraux, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/>
- xviii. Projet de loi annuel de modernisation de la réglementation : Suivre le rythme du changement, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/projet-de-loi-annuel-sur-la-modernisation-de-la-reglementation>
- xix. Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/comite-consultatif-externe-competitivite-reglementaire.html>
- xx. Programme de développement durable à l'horizon 2030, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/agenda-programme.aspx?lang=fra



-
- xxi. Objectifs de développement durable, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>
- xxii. *Guide à l'intention des rédacteurs de présentations au Conseil du Trésor*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/presentations-conseil-tresor/guide-lintention-des-redacteurs-de-presentations-au-conseil-du-tresor.html>
- xxiii. Politique sur l'Inuit Nunangat, <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1650556354784/1650556491509>
- xxiv. Budget de 2022, <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/toc-tdm-fr.html>
- xxv. Budget de 2023, <https://www.budget.canada.ca/2023/report-rapport/toc-tdm-fr.html>
- xxvi. Cadre sur la qualité de vie, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/mesurer-ce-qui-importe-vers-strategie-qualite-vie-canada.html#Toc61968288>
- xxvii. Infofiche : Le Cadre de qualité de vie pour le Canada, <https://www160.statcan.gc.ca/infosheet-infofiche-fra.htm>
- xxviii. Carrefour de la qualité de vie, <https://www160.statcan.gc.ca/index-fra.htm>
- xxix. Politique sur les résultats, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=31300>
- xxx. Plans ministériels, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/rapports-plans-priorites.html>
- xxxi. Rapports sur les résultats des ministères, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/rapports-ministeriels-rendement.html>
- xxxii. *Rapport 3 – Audit de suivi de l'analyse comparative entre les sexes plus*, https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_202205_03_f_44035.html
- xxxiii. *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-17.2/TexteCompleet.html>
- xxxiv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xxxv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xxxvi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xxxvii. Ambition numérique du Canada 2022, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/plans-strategiques-operations-numeriques-gouvernement-canada/ambition-numerique-canada.html>
- xxxviii. Notification GC, <https://notification.canada.ca/accueil>
- xxxix. Formulaires GC, <https://forms-formulaires.alpha.canada.ca/fr/form-builder>
- xl. Rappels et avis de sécurité, <https://recalls-rappels.canada.ca/fr/abonnez-vous>
- xli. Plan de gestion des événements de cybersécurité du gouvernement du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/securite-confidentialite-ligne/gestion-securite-identite/plan-gestion-evenements-cybersecurite-gouvernement-canada.html>
- xlii. Technologie de cyber-authentification, <https://canada-ca.github.io/CATS-STAE/>
- xliiii. Cadre de référence pour la Gestion de l'identité et des justificatifs en matière d'accès du gouvernement du Canada, https://canada-ca.github.io/gc-icam_gija-gc/docs/icam_framework-fr.pdf
- xliv. Projet de la paie électronique, <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/projet-paie-electronique.html>
- xlv. Sondage sur la réussite des tâches du gouvernement du Canada, <https://conception.canada.ca/sondage/index.html>
- xlvi. Stratégie relative aux données de 2023-2026 pour la fonction publique fédérale, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/strategie-relative-aux-donnees-2023-2026.html>
- xlvii. Plan d'action national pour un gouvernement ouvert, <https://ouvert.canada.ca/fr/contenu/plan-daction-national-pour-un-gouvernement-ouvert>
- xlviii. Forum multi-intervenants sur le gouvernement ouvert, <https://ouvert.canada.ca/fr/forum-multi-intervenants-gouvernement-ouvert>
- xlix. Portail du gouvernement ouvert, <https://open.canada.ca/frhttps://open.canada.ca/fr>



-
- I. Formulaire de proposition d'un jeu de données, <https://ouvert.canada.ca/fr/formulaire/proposez-un-formulaire-densemble-de-donnees>
 - li. Le processus d'examen, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen.html>
 - lii. *Loi sur l'accès à l'information*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/>
 - liii. *Examen de l'accès à l'information – Rapport au Parlement*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/examen-acces-information-rapport-parlement.html>
 - liv. Principales mesures en matière d'accès à l'information, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/principales-mesures-matiere-acces-information.html>
 - lv. Politique sur l'accès à l'information, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12453>
 - lvi. Directive sur les demandes d'accès à l'information, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=18310>
 - lvii. Demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) en ligne, <https://atip-aiprp.apps.gc.ca/atip/welcome.do>
 - lviii. Révision de l'accès à l'information, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information.html>
 - lix. Annexe A : Commentaires et présentations (*Examen de l'accès à l'information – Rapport « Ce que nous avons entendu » propre aux Autochtones*), <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/propre-aux-autochtones.html#app-a>
 - lx. *Examen de l'accès à l'information – Rapport « Ce que nous avons entendu » propre aux Autochtones*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/propre-aux-autochtones.html>
 - lxi. *Loi sur l'accès à l'information*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/>
 - lxii. *Loi sur les Indiens*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-5/page-1.html>
 - lxiii. Directive sur les services et le numérique, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32601>
 - lxiv. Normes relatives au numérique du gouvernement du Canada : Directives, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/normes-numeriques-gouvernement-canada.html>
 - lxv. *Le Guide sur les pratiques relatives à la vie privée numérique*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/guide-pratiques-relatives-privee-numerique.html>
 - lxvi. Norme sur les systèmes qui gèrent l'information et les données, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32716>
 - lxvii. Politique sur la protection de la vie privée, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12510>
 - lxviii. Directive sur le gouvernement ouvert, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=28108>
 - lxix. Troisième examen de la Directive sur la prise de décisions automatisée, <https://wiki.gccollab.ca/Troisi%C3%A8me%20examen%20de%20la%20Directive%20sur%20la%20prise%20de%20d%C3%A9cisions%20automatis%C3%A9e>
 - lxx. Directive sur la prise de décisions automatisée, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32592>
 - lxxi. Talents numériques du GC, <https://talent.canada.ca/fr/>
 - lxxii. Directive sur les talents numériques, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32749>
 - lxxiii. Acaadémie du numérique, https://www.csps-efpc.gc.ca/about_us/business_lines/digitalacademy-fra.aspx
 - lxxiv. École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>



-
- lxxv. Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones, <https://talent.canada.ca/fr/indigenous-it-apprentice>
- lxxvi. Directive sur la gestion de l'approvisionnement, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32692>
- lxxvii. Directive sur la gestion des biens immobiliers, [https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/\(S\(fbqflz453pfvmz25lnyrgc45\)\)/doc-fra.aspx?id=32691](https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/(S(fbqflz453pfvmz25lnyrgc45))/doc-fra.aspx?id=32691)
- lxxviii. Directive sur la gestion du matériel, [https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/\(S\(fbqflz453pfvmz25lnyrgc45\)\)/doc-fra.aspx?id=32690](https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/(S(fbqflz453pfvmz25lnyrgc45))/doc-fra.aspx?id=32690)
- lxxix. *Guide des langues officielles dans l'approvisionnement fédéral*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32744>
- lxxx. *Guide de gestion du portefeuille et stratégie relative au portefeuille des biens immobiliers*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32736>
- lxxxi. Code de conduite pour l'approvisionnement, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/app-acq/cndt-cndct/cca-ccp-fra.html>
- lxxxii. Lignes directrices sur la divulgation proactive des marchés, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=14676>
- lxxxiii. Plans ministériels, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/rapports-plans-priorites.html>
- lxxxiv. Rapports sur les résultats des ministères, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/rapports-ministeriels-rendement.html>
- lxxxv. Considérations autochtones en matière d'approvisionnement, https://catalogue.csps-efpc.gc.ca/product?catalog=COR409&cm_locale=fr
- lxxxvi. Directive sur la gérance des systèmes de gestion financière, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=17590>
- lxxxvii. *Guide d'établissement des coûts*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32600>
- lxxxviii. Directive sur les normes comptables, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32499>
- lxxxix. *Politique sur l'audit interne*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=16484>
- xc. Audits internes horizontaux, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/verifications-evaluations/audits-internes-horizontaux.html>
- xc. Stratégie pour un gouvernement vert, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/ecologiser-gouvernement/strategie.html>
- xcii. Politique d'achats écologiques, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32573>
- xciii. Norme sur le carbone intrinsèque en construction, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32742>
- xciv. Norme sur la divulgation des renseignements liés aux émissions de gaz à effet de serre et l'établissement des cibles de réduction, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32743>
- xcv. Fonds pour un gouvernement vert, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/ecologiser-gouvernement/vert-gouv-fonds.html>
- xcvi. Talents numériques du GC, <https://talent.canada.ca/fr/>
- xcvii. Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones, <https://talent.canada.ca/fr/indigenous-it-apprentice>
- xcviii. Comités ministériels d'audit, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/verifications-evaluations/comites-ministeriels-verification.html>
- xcix. Stratégie fédérale de développement durable, <https://www.fsds-sfdd.ca/fr>
- c. Fonds de croissance du Canada, <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/chap2-fr.html>
- ci. Budget de 2022, <https://www.budget.canada.ca/2022/home-accueil-fr.html>
- cii. Portail du gouvernement ouvert, <https://open.canada.ca/frhttps://open.canada.ca/fr>
- ciii. Charte des données ouvertes, <https://opendatacharter.net/>
- civ. Open Government Partnership, <https://www.opengovpartnership.org/fr/>
- cv. École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- cvi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>



-
- cvii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- cviii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- cix. Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/orientation-concernant-presence-prescrite-lieu-travail.html>
- cx. Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32694>
- cx. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html>
- cxii. Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, https://commissionsantementale.ca/norme-nationale/?_gl=1*14f80ek*_ga*NDEyNDMwMzc0LjE2NjYxODUyMDE.*_ga_0X7SS473K6*MTY5Mjk2NzIwNC40LjAuMTY5Mjk2NzIwNC42MC4wLjA
- cxiii. Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail/strategie-fonction-publique-federale-sante-mentale-milieu-travail.html>
- cxiv. Régime de soins de santé de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/regimes-assurance/regimes/regime-soins-sante.html>
- cxv. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
- cxvi. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/>
- cxvii. Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir.html>
- cxviii. AAFA Canada, <https://afoa.ca/>
- cxix. Université d'Ottawa, <https://www.uottawa.ca/fr>
- cxx. Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/groupe-travail.html>
- cxxi. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- cxxii. *Loi sur l'équité salariale*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/index.html>
- cxxiii. Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm.html>
- cxxiv. Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/fonds-centralise-milieu-travail-habilitant.html>
- cxxv. Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/orientation-concernant-presence-prescrite-lieu-travail.html>
- cxxvi. Lignes directrices sur l'optimisation du modèle d'effectif hybride, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/lignes-directrices-optimisation-effectif-hybride-pleins-feux-teletravail.html>
- cxxvii. Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/passeport-accessibilite-milieu-travail-gouvernement-canada.html>



-
- cxxxviii. Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32634>
- cxxxix. Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html>
- cxxx. Passeport d'accessibilité au travail du gouvernement du Canada : Guide à l'intention des gestionnaires, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/passeport-accessibilite-milieu-travail-gouvernement-canada/orientation-gestionnaires-passeport-accessibilite-milieu-travail-gc.html>
- cxxxix. *Loi sur les langues officielles*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/o-3.01/>
- cxxxix. Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada, <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- cxxxiii. Directive sur l'application du Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26163>
- cxxxiv. Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-92-48/index.html>
- cxxxv. Association canadienne des agents financiers, <https://www.acfo-acaf.com/fr/>
- cxxxvi. Prochaine génération du système de ressources humaines et de paye pour la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/systeme-ressources-humaines-paye-prochaine-generation-fonction-publique.html>
- cxxxvii. *Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/orientation-concernant-presence-prescrite-lieu-travail.html>
- cxxxviii. *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-31.9/TexteCompleet.html>
- cxxxix. Statistiques sur la diversité et l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion.html>
- cxl. Tendances de l'emploi et démographie de l'administration publique centrale, <https://hrdatahub-centrededonneesrh.tbs-sct.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA>
- cxli. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- cxlii. Régime de retraite de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/regime-retraite.html>
- cxliii. Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, <https://pslreb-crtefp.gc.ca/fr/index.html>
- cxliv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- cxlv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- cxlvi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- cxlvii. Parlons des règlements fédéraux, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/>
- cxlviii. Éliminer les obstacles réglementaires intergouvernementaux, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/eliminer-les-obstacles-reglementaires-intergouvernementaux>
- cxlix. Outil d'évaluation de la compétitivité, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/outil-d-evaluation-de-la-competitivite>
- cl. Examen réglementaire de l'économie bleue, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/examen-reglementaire-de-l-economie-bleue>
- cli. Projet de loi annuel de modernisation de la réglementation : Suivre le rythme du changement, <https://parlonsdesreglementsfederaux.ca/projet-de-loi-annuel-sur-la-modernisation-de-la-reglementation>



-
- clii. Projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/projet-loi-annuel-modernisation-reglementation.html>
- cliii. Projet de loi S-6, Loi sur la modernisation de la réglementation, <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-6>
- cliv. Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/comite-consultatif-externe-competitivite-reglementaire.html>
- clv. Gazette du Canada, <https://gazette.gc.ca/accueil-home-fra.html>
- clvi. Commentaires sur les règlements proposés, <https://gazette.gc.ca/consult/consult-fra.html>
- clvii. Publications de la Gazette du Canada, <https://gazette.gc.ca/rp-pr/publications-fra.html>
- clviii. Directive du Cabinet sur la réglementation, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/exigences-matiere-elaboration-gestion-examen-reglements/lignes-directrices-outils/directive-cabinet-reglementation.html>
- clix. Conseil de coopération en matière de réglementation (CCR) Canada–États Unis, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/organisation/a-propos-sante-canada/legislation-lignes-directrices/lois-reglements/conseil-cooperation-matiere-reglementation-canada-etats-unis.html>
- clx. Forum de coopération en matière de réglementation entre le Canada et l’Union européenne, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/cooperation-matiere-reglementation/activites-cooperation-matiere-reglementation-canada/forum-cooperation-matiere-reglementation-entre-canada-union-europeenne-aperçu.html>
- clxi. Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation, <https://www.cfta-alec.ca/fr/regulatory-reconciliation-cooperation/>
- clxvi. Accord de libre-échange canadien, <https://www.cfta-alec.ca/fr/accord-de-libre-echange-canadien-alec/>
- clxiii. Nations agiles, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/nations-agiles.html>
- clxiv. Charte des Nations agiles, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/charte-nations-agiles.html>
- clxv. Rapport d’étape sur les chaînes d’approvisionnement É.-U.–Canada/Canada–É.-U., https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/supply_chains_progress_report-rapport_etape_chaine_approvisionnement.aspx?lang=fra
- clxvi. Conseil de coopération en matière de réglementation (CCR) Canada–États-Unis, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/organisation/a-propos-sante-canada/legislation-lignes-directrices/lois-reglements/conseil-cooperation-matiere-reglementation-canada-etats-unis.html>
- clxvii. Accord de libre-échange canadien, <https://www.cfta-alec.ca/fr/accord-de-libre-echange-canadien-alec/>
- clxviii. Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation, <https://www.cfta-alec.ca/fr/regulatory-reconciliation-cooperation/>
- clxix. Résumé de l’étude d’impact de la réglementation, <https://www.canada.ca/fr/agence-evaluation-impact/organisation/lois-reglements/loi-et-liste-reglements/resume-etude-impact-reglementation.html>
- clxx. Centre d’innovation en matière de réglementation, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/modernisation-reglementation/a-propos-de-nous.html>
- clxxi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- clxxii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- clxxiii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- clxxiv. Prochaine génération du système de ressources humaines et de paye pour la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/systeme-ressources-humaines-paye-prochaine-generation-fonction-publique.html>



-
- clxxv. Plan d'accessibilité du SCT 2022-25 : Notre avenir est accessible, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/accessibilite/plan-sur-laccessibilite-du-sct-pour-2022-2025-notre-avenir-est-accessible.html>
- clxxvi. Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/passeport-accessibilite-milieu-travail-gouvernement-canada.html>
- clxxvii. Février est le Mois de l'histoire des Noirs, <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mois-histoire-des-noirs.html>
- clxxviii. Répertoire des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100033057/1610797769658>
- clxxix. Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1354798736570/1610985991318>
- clxxx. Considérations autochtones dans la passation des marchés, https://catalogue.cspse-fpc.gc.ca/product?catalog=COR409&cm_locale=fr
- clxxxi. Régime de soins de santé de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/regimes-assurance/regimes/regime-soins-sante.html>
- clxxxii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- clxxxiii. 19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020, <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/oca-bac/ar-ra/psc-fpc/Pages/PSSA2020.aspx>
- clxxxiv. 19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020, <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/oca-bac/ar-ra/psc-fpc/Pages/PSSA2020.aspx>
- clxxxv. Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32694>
- clxxxvi. Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022 du SCT, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2021-2022-rapport-resultats-ministeriels.html>
- clxxxvii. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- clxxxviii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- clxxxix. États financiers (non audités) du SCT pour l'exercice terminé le 31 mars 2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/secretariat-conseil-tresor-canada-etats-financiers.html>
- exc. État des résultats prospectif (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/plan-ministeriel-secretariat-conseil-tresor-canada-2022-2023/etat-resultats-prospectif-2022-2023.html>
- exci. 19e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2020, <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/oca-bac/ar-ra/psc-fpc/Pages/PSSA2020.aspx>
- excii. Examen de l'accès à l'information – Rapport au Parlement, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/examen-acces-information-rapport-parlement.html>
- exciii. Principales mesures en matière d'accès à l'information, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/revision-acces-information/le-processus-dexamen/principales-mesures-matiere-acces-information.html>
- exciv. *Loi sur la gestion des finances publiques*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-11/>
- excv. Au sujet du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/mandat.html>
- excvi. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor, <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- excvii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- excviii. Rapports sur les achats écologiques, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/rapports-sur-les-achats-ecologiques.html>



-
- cxix. Renseignements sur les programmes de paiements de transfert, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/reenseignements-programmes-paiements-transfert.html>
- cc. Analyse comparative entre les sexes Plus, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>
- cci. Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/reponse-comites-parlementaires-audits-externes.html>
- ccii. Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/nations-unies-horizon-2030-objectifs-developpement-durable.html>
- cciii. Dépenses liées au système de paye Phénix pour 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2022-2023-rapport-resultats-ministeriels/depenses-liees-systeme-paye-phenix-2022-2023.html>
- cciv. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- ccv. Répertoire des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100033057/1610797769658>
- ccvi. Discours du Trône 2021 (Bâtir une économie résiliente : un avenir plus propre et plus sain pour nos enfants), <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/campagnes/discours-trone/2021/discours-du-trone.html>



Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada États financiers (non audités) pour l'exercice terminé le 31 mars 2023

Sur cette page

- [Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers](#)
- [État de la situation financière \(non audité\)](#)
- [État des résultats et de la situation financière nette ministérielle \(non audité\)](#)
- [État de la variation de l'actif financier net ministériel \(non audité\)](#)
- [État des flux de trésorerie \(non audité\)](#)
- [Notes complémentaires aux états financiers \(non audités\)](#)

Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2023 et de tous les renseignements qui y figurent incombe à la direction du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). La direction a préparé ces états financiers en utilisant les politiques comptables du gouvernement du Canada, lesquelles s'appuient sur les normes comptables canadiennes du secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données présentées dans ces états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction, compte tenu de l'importance relative des postes en question. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation de rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du SCT. Les renseignements financiers présentés aux fins de l'établissement des Comptes publics du Canada et figurant dans le Rapport sur les résultats ministériels du SCT concordent avec ces états financiers.

Il incombe aussi à la direction de tenir un système efficace de contrôle interne en matière de rapports financiers (CIRF), conçu pour donner une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont autorisées et enregistrées adéquatement, conformément à la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) et à d'autres lois, règlements, autorisations et politiques applicables.

La direction veille également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données figurant dans ses états financiers en choisissant soigneusement des fonctionnaires qui possèdent les qualifications nécessaires et en assurant leur formation et leur perfectionnement, en prenant des dispositions pour assurer une répartition appropriée des responsabilités, en établissant des programmes de communication pour faire en sorte que tous les membres du SCT sont au fait des règlements, des politiques, des normes et des pouvoirs de la direction, et en procédant tous les ans à une évaluation fondée sur le risque de l'efficacité du système de CIRF.

Le système de CIRF a été conçu pour atténuer les risques à un niveau raisonnable fondé sur un processus continu qui vise à cerner les principaux risques, à évaluer l'efficacité des contrôles clés associés et à apporter les ajustements nécessaires.

Une évaluation fondée sur le risque du système de CIRF pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2023 a été effectuée conformément à la [Politique sur la gestion financière](#) du Conseil du Trésor. Les résultats et les plans d'action sont résumés à l'[annexe](#).

Dans l'[annexe](#), on fournit également des renseignements sur le statut de l'évaluation fondée sur le risque des contrôles sur les services communs fournis par le SCT qui ont une incidence sur les états financiers ministériels du bénéficiaire.

L'efficacité et le caractère adéquat du système de CIRF du SCT sont examinés par le personnel de la vérification interne, qui réalise des audits périodiques des différents secteurs d'activité du SCT, ainsi que par le Comité ministériel d'audit, qui surveille les responsabilités de la direction de maintenir des systèmes de contrôles adéquats et d'assurer la qualité des rapports financiers, et qui examine les états financiers et fournit des conseils au secrétaire.

Les états financiers du SCT n'ont pas fait l'objet d'un audit.

Exemplaire original signé par

Graham Flack
Secrétaire du Conseil du Trésor
Ottawa, Canada

Exemplaire original signé par

Karen Cahill
Dirigeante principale des finances

État de la situation financière (non audité) au 31 mars

(en milliers de dollars)

	2023	2022 après redressement (note 13)
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (Note 4)	635 870	491 817
Montant à recevoir du Trésor	0	30 807
Total des actifs financiers bruts	635 870	522 624
Actifs financiers détenus pour le compte du gouvernement		
Débiteurs et avances (Note 4)	(7 287)	(7 098)
Total des actifs financiers détenus pour le compte du gouvernement	(7 287)	(7 098)
Total des actifs financiers nets	628 583	515 526
Passifs		
Créditeurs et charges à payer (Note 5)	581 916	476 915
Montant à verser au Trésor	15 680	0
Indemnités de vacances et congés compensatoires	22 152	21 214
Avantages sociaux futurs (Note 6)	7 362	7 469
Total des passifs	627 110	505 598
Actif financier net ministériel	1 473	9 928
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	378	563
Immobilisations corporelles (Note 7)	47 409	100 592
Total des actifs non financiers	47 787	101 155
Situation financière nette ministérielle	49 260	111 083

Notes sur ce tableau :

- les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers;
- pour les obligations contractuelles, consultez la [note 8](#);
- pour le passif éventuel, consultez la [note 9](#).

Exemplaire original signé par

Exemplaire original signé par

Karen Cahill
 Dirigeante principale des finances

État des résultats et de la situation financière nette ministérielle (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2023 Résultats prévus	2023	2022 après redressement (note 13)
Charges			
Surveillance des dépenses	45 298	46 836	42 192
Leadership administratif	113 974	221 088	112 710
Employeur (Note 12b)	3 309 752	3 887 596	10 820 324
Surveillance réglementaire	12 382	12 096	10 259
Services internes	110 356	126 019	111 297
Total des charges	3 591 762	4 293 635	11 096 782
Revenus			
Services fournis aux autres ministères	0	28 936	0
Services de soutien internes	8 395	18 631	9 112
Recouvrement des coûts d'administration du régime de pension	10 911	9 506	9 554
Frais de stationnement (à l'échelle du gouvernement)	1 090	861	933
Autres	5	182	96
Revenus bruts	20 401	58 116	19 695
Revenus gagnés pour le compte du gouvernement	(3 245)	(4 546)	(2 814)
Total des revenus nets	17 156	53 570	16 881
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	3 574 606	4 240 065	11 079 901
Financement du gouvernement et transferts			
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada		4 201 054	10 984 061
Variations des montants à recevoir du Trésor		(46 487)	83 023
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 10a)		23 582	23 183
Transferts d'actifs et passifs depuis d'autres ministères du gouvernement (note 11)		93	10
Total du financement du gouvernement et transferts		4 178 242	11 090 277

Notes sur ce tableau :

- les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers;
- pour l'information sectorielle, consultez la [note 12](#);
- les résultats prévus ont été présentés dans [l'état des résultats prospectif de 2022-2023](#) et inclus dans le [Plan ministériel du SCT 2022-2023](#), selon les plans en date du 17 janvier 2022 (consultez aussi la [note 2a](#)).

	2023 Résultats prévus	2023	2022 après redressement (note 13)
Coût (résultats) de fonctionnement nets après le financement du gouvernement et les transferts		61 823	(10 376)
Situation financière nette ministérielle (début de l'exercice)		111 083	100 707
Situation financière nette ministérielle (fin de l'exercice)		49 260	111 083

Notes sur ce tableau :

- les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers;
- pour l'information sectorielle, consultez la [note 12](#);
- les résultats prévus ont été présentés dans [l'état des résultats prospectif de 2022-2023](#) et inclus dans le [Plan ministériel du SCT 2022-2023](#), selon les plans en date du 17 janvier 2022 (consultez aussi la [note 2a](#)).

État de la variation de l'actif financier net ministériel (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2023	2022 après redressement (note 13)
(Coût) résultats de fonctionnement nets après le financement du gouvernement et les transferts	(61 823)	10 376
Variation due aux immobilisations corporelles (note 7)		
Acquisition d'immobilisations corporelles	(5 127)	(9 537)
Amortissement des immobilisations corporelles	7 808	7 025
Produits de l'aliénation d'immobilisations corporelles	14	0
Perte nette sur l'aliénation et la radiation d'immobilisations corporelles	51 750	1 500
Transfert net vers d'autres ministères du gouvernement (note 11)	0	4
Autres ajustements aux immobilisations corporelles	(1 262)	0
Total de la variation due aux immobilisations corporelles	53 183	(1 008)
Variation due aux charges payées d'avance	185	(171)
(Diminution) augmentation nette de l'actif financier net ministériel	(8 455)	9 197
Actif financier net ministériel - début de l'exercice	9 928	731
Actif financier net ministériel - fin de l'exercice	1 473	9 928

Notes sur ce tableau :

- les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

État des flux de trésorerie (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2023	2022 après redressement (note 13)
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	4 240 065	11 079 901
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(7 808)	(7 025)
Perte nette sur l'aliénation et la radiation d'immobilisations corporelles	(51 750)	(1 500)
Autres ajustements aux immobilisations corporelles	1 262	0
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 10a)	(23 582)	(23 183)

Note sur ce tableau :

- les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers.

	2023	2022 après redressement (<u>note 13</u>)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et des avances	143 864	(170 841)
(Diminution) augmentation des charges payées d'avance	(185)	171
(Augmentation) diminution des créditeurs et des charges à payer	(105 001)	92 009
(Augmentation) diminution des indemnités de vacances et des congés compensatoires	(938)	4 344
Diminution des avantages sociaux futurs	107	662
Transfert d'actifs financiers depuis d'autres ministères du gouvernement (<u>note 11</u>)	(93)	(14)
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	4 195 941	10 974 524
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	5 127	9 537
Produits de l'aliénation d'immobilisations corporelles	(14)	0
Encaisse utilisée pour les activités d'investissement en immobilisations	5 113	9 537
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	4 201 054	10 984 061
Note sur ce tableau :		
<ul style="list-style-type: none"> les notes complémentaires font partie intégrante de ces états financiers. 		

Notes complémentaires aux états financiers (non audités) pour l'exercice terminé le 31 mars

► In this section

1. Pouvoirs et objectifs

En vertu des pouvoirs généraux que lui confèrent les articles 5 à 13 de la Loi sur la gestion des finances publiques, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) aide le Conseil du Trésor en tant que comité de ministres à exercer son rôle de gestionnaire général et d'employeur de l'administration publique centrale. Le SCT est dirigé par un secrétaire, qui relève de la présidente du Conseil du Trésor.

La mission du SCT est de veiller à ce que l'intendance rigoureuse des ressources publiques permette d'obtenir des résultats pour la population canadienne.

Les activités de base du SCT sont actuellement structurées en fonction des responsabilités essentielles énumérées ci-dessous.

a) Surveillance des dépenses

Revoir les propositions et les autorisations de dépenses; revoir les programmes gouvernementaux actuels et proposés quant à l'efficacité, l'efficacité et la pertinence; informer le Parlement et la population canadienne sur les dépenses du gouvernement.

b) Leadership administratif

Diriger des initiatives pangouvernementales; élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique de l'administration publique sur la prestation de services et l'accès à l'information gouvernementale, et sur la gestion des actifs, des finances, de l'information et de la technologie.

c) Employeur

Élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique sur la gestion des personnes dans la fonction publique; gérer la rémunération totale (comprenant les pensions et les avantages sociaux) et les relations de travail; entreprendre des projets d'amélioration du rendement à l'appui des efforts de recrutement et de maintien en poste des fonctionnaires.

d) Surveillance réglementaire

Élaborer et surveiller les politiques afin de promouvoir de bonnes pratiques réglementaires, revoir les projets de règlement afin de s'assurer qu'ils répondent aux exigences des politiques du gouvernement, et favoriser la coopération en matière de réglementation entre les différentes sphères de compétences.

e) Services internes

On entend par Services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes renvoient aux activités et aux ressources de dix catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution de programmes dans l'organisation, sans égard au modèle de prestation des Services internes du ministère. Les dix catégories de services sont les suivantes : services de gestion des acquisitions, services des communications, 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, et services de gestion des biens.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du SCT énoncées ci-dessous, lesquelles s'appuient sur les normes comptables canadiennes pour le secteur public. La présentation et les résultats qui découlent de l'utilisation des conventions comptables énoncées ci-dessous ne donnent lieu à aucune différence notable par rapport aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont énumérées ci-dessous.

a) Autorisations parlementaires

Le SCT est financé par le gouvernement du Canada au moyen d'autorisations parlementaires. Les rapports financiers concernant les autorisations consenties au SCT ne correspondent pas aux rapports financiers présentés conformément aux principes comptables généralement reconnus, étant donné que les autorisations se fondent, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'État des résultats et de la situation financière nette ministérielle ainsi que dans l'État de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les autorisations parlementaires.

La [note 3](#) présente un rapprochement entre les deux méthodes de présentation des rapports financiers. Les montants des « résultats prévus » inclus dans les sections « Charges » et « Revenus » de l'État des résultats et de la situation financière nette ministérielle correspondent aux montants rapportés dans l'État des résultats prospectif intégré au [Plan ministériel de 2022-2023](#). Les montants des résultats prévus ne sont inclus ni dans la section « Financement du gouvernement et transferts » de l'État des résultats et de la situation financière nette ministérielle ni dans l'État de la variation de l'actif financier net ministériel, car ces montants n'ont pas été inclus dans le Plan ministériel de 2022-2023.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

Le SCT fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le SCT est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le SCT sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les entrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères du gouvernement.

c) Montants à recevoir du Trésor ou à verser au Trésor

Les montants à recevoir du Trésor ou à verser au Trésor découlent d'écarts temporels en fin d'exercice entre le moment où une opération est imputée sur les autorisations et le moment où elle est traitée par le Trésor. Les montants à recevoir du Trésor correspondent aux montants nets que le SCT peut retirer du Trésor sans d'autres autorisations afin de s'acquitter de ses obligations.

d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice pendant lequel les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

Les revenus qui ne sont pas disponibles à être dépensés à nouveau ne peuvent pas servir à acquitter les passifs du SCT. Bien que l'on s'attende à ce que le secrétaire maintienne le contrôle comptable, il n'a pas l'autorité de disposer de ces revenus. Par conséquent, les revenus non disponibles à être dépensés à nouveau sont gagnés pour le compte du gouvernement du Canada, donc ils sont présentés comme une réduction du montant brut des revenus de l'entité.

e) Charges

Les paiements de transfert sont passés en charges durant l'année où le transfert est autorisé et que le bénéficiaire répond aux critères d'admissibilité.

Les charges de fonctionnement, qui sont comptabilisées selon la méthode de comptabilité d'exercice lorsque les biens sont reçus ou les services sont rendus, comprennent ce qui suit :

- les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique comptabilisés centralement par le SCT pour le compte d'autres organisations fédérales;
- les salaires et avantages sociaux des fonctionnaires du ministère, les services professionnels et spéciaux, le transport et les télécommunications, l'équipement et le mobilier, les locations, les réparations et l'entretien, et les services publics, les fournitures et les approvisionnements;
- les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les installations et les services juridiques, comptabilisés à leur coût estimatif;
- les indemnités de vacances et de congés compensatoires comptabilisées au fur et à mesure que les fonctionnaires en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives;
- l'amortissement des immobilisations corporelles, calculé selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la durée de vie utile estimative de chaque actif.

f) Avantages sociaux des fonctionnaires dans l'ensemble du gouvernement

(i) Pensions et autres avantages sociaux

Les membres admissibles de la fonction publique participent au Régime de pension de retraite de la fonction publique (le « régime »), un régime de pension à prestations déterminées qui est parrainé par le gouvernement du Canada. Afin d'appuyer le rôle du Conseil du Trésor à titre d'employeur de la fonction publique, le SCT finance les cotisations de l'employeur au régime pour tous les ministères et organismes, y compris les versements supplémentaires dans le cas des pertes actuarielles, au moyen d'autorisations législatives.

Les cotisations de l'employeur au régime sont comptabilisées au cours de l'exercice où elles sont versées, et le SCT en recouvre une partie auprès des autres ministères et organismes. De ce fait, les états financiers ministériels du SCT rendent compte des cotisations de l'employeur au régime au profit de ses propres fonctionnaires seulement.

Le gouvernement du Canada est aussi le répondant de divers autres régimes d'avantages sociaux dont l'administration ou le financement incombe au SCT à même les fonds gérés par l'administration centrale. Ces paiements sont passés en charges dans les états financiers du SCT lorsque les versements correspondants doivent être effectués, et il ne constate pas de charges à payer au titre des avantages sociaux futurs. Là encore, le SCT recouvre une partie de ces coûts auprès d'autres ministères et organismes. Ce traitement comptable concorde avec le financement accordé au SCT par voie de crédits parlementaires.

Pour toutes les prestations de retraite et tous les avantages sociaux futurs, le passif actuariel et les renseignements connexes ainsi que les excédents ou les déficits actuariels pour l'ensemble du gouvernement sont reconnus dans les états financiers du gouvernement du Canada. En tant que parrain du régime de pension à prestations déterminées, le gouvernement assume en définitive les risques actuariels et de placement inhérents à ces régimes.

(ii) Indemnités de départ

En 2011, l'accumulation des indemnités de départ pour les départs volontaires a cessé pour certains groupes de fonctionnaires ([note 6b](#)). L'obligation pour les autres fonctionnaires, qui n'ont pas retiré leurs indemnités de départ accumulées, est calculée à partir des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle au titre des prestations de départ pour le gouvernement du Canada dans son ensemble.

g) Débiteurs et avances

Les débiteurs et les avances sont comptabilisés au moindre du coût et de la valeur de réalisation nette. Une provision pour moins-value- doit être consignée au titre des débiteurs dont le recouvrement est réputé incertain.

Les débiteurs détenus pour le compte du gouvernement sont présentés dans ces états financiers, car le secrétaire doit assurer le contrôle comptable de ces éléments; toutefois, ils sont présentés par la suite comme une réduction des actifs financiers bruts du SCT, car ces débiteurs ne peuvent pas servir à acquitter les passifs du SCT.

h) Immobilisations corporelles

Les coûts d'acquisition d'équipement et d'autres immobilisations sont capitalisés comme immobilisations corporelles et sont amortis aux charges au cours de la durée de vie utile estimative des biens, comme la [note 7](#) le décrit. Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000 dollars sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent ni les œuvres d'art ni les biens incorporels.

i) Passif éventuel

Le passif éventuel représente les obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles si certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et, si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut pas être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers.

j) Incertitude relative à la mesure

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers et les notes complémentaires au 31 mars. Les estimations reposent sur des faits et des circonstances, l'historique et la conjoncture économique générale, et elles rendent compte de la meilleure estimation du gouvernement concernant le montant connexe à la fin de la période du rapport. Les éléments les plus importants utilisant des estimations sont le passif éventuel, le passif pour les sinistres subis, mais non déclarés en vertu des régimes de soins de santé et dentaires de la fonction publique, le passif pour les avantages sociaux futurs et la vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer considérablement des résultats estimés. Les estimations de la direction sont vérifiées périodiquement et, si des rajustements sont nécessaires, ils sont consignés dans les états financiers de l'exercice au cours duquel ils sont relevés.

k) Opérations entre apparentés

Les opérations entre apparentés autres que les opérations interentités sont consignées à la valeur d'échange.

Les opérations interentités sont des opérations entre les entités sous un contrôle commun. Les opérations interentités autres que les opérations de restructuration sont consignées sur une base brute, et elles sont évaluées à la valeur comptable, sauf pour les services suivants :

- i. les services fournis sur la base du recouvrement sont reconnus comme revenus et dépenses bruts, et ils sont évalués à la valeur d'échange;
- ii. certains services reçus « gratuitement » sont consignés à la valeur comptable, aux fins des états financiers ministériels.

3. Autorisations parlementaires

Le SCT reçoit la plus grande partie de son financement au moyen d'autorisations parlementaires annuelles. Les éléments comptabilisés dans l'État des résultats et de la situation financière nette ministérielle ainsi que dans l'État de la situation financière au cours d'un exercice peuvent être financés au moyen des autorisations parlementaires d'un exercice financier antérieur, en cours ou futur. Par conséquent, les résultats de fonctionnement nets du SCT pour l'exercice diffèrent selon qu'ils sont présentés d'après le financement octroyé par le gouvernement ou en fonction de la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les différences sont rapprochées dans les tableaux ci-dessous.

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des autorisations de l'exercice en cours (en milliers de dollars)

	2023	2022 après redressement (note 13)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	4 240 065	11 079 901
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais sans incidence sur les autorisations :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(7 808)	(7 025)
Perte nette sur l'aliénation et la radiation d'immobilisations corporelles	(51 750)	(1 500)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(23 582)	(23 183)
(Augmentation) diminution des indemnités de vacances et des congés compensatoires	(938)	4 344
Augmentation (diminution) des cotisations aux régimes d'assurance collective à être créditées aux crédits ministériels lorsqu'elles seront reçues	2 723	(5 601)
(Augmentation) diminution des avantages sociaux futurs	(129)	959
(Augmentation) diminution des charges à payer non imputées aux autorisations	(10 234)	7 521
Remboursement de charges des exercices antérieurs	6 421	2 877
Autres	954	(1 776)
Total des postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais sans incidence sur les autorisations	(84 343)	(23 384)
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les autorisations :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	5 127	9 537
Paievements en trop au titre de la rémunération à recouvrer	1 128	711
Augmentation des avances et des charges payées d'avance	214	1 165
Total des postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les autorisations	6 469	11 413
Autorisations de l'exercice en cours utilisées	4 162 191	11 067 930

b) Autorisations fournies et utilisées (en milliers de dollars)

	2023	2022
Autorisations fournies		
Crédit 1 : Dépenses de programmes	390 120	329 201
Crédit 5 : Éventualités du gouvernement	691 459	662 077
Crédit 10 : Initiatives pangouvernementales	132 192	121 569
Crédit 20 : Assurances de la fonction publique	3 771 828	3 048 144
Crédit 25 : Report du budget de fonctionnement	2 969	143 101
Crédit 30 : Besoins en matière de rémunération	469 419	597 186
Crédit 35 : Report du budget des dépenses en capital	2 866	114 532
Montants législatifs	40 010	7 840 484
Total des autorisations fournies	5 500 863	12 856 294
Moins :		
Montants annulés :		
Crédit 1 : Dépenses de programmes	(27 818)	(25 536)
Crédit 5 : Éventualités du gouvernement	(691 459)	(662 077)
Crédit 10 : Initiatives pangouvernementales	(132 192)	(121 569)
Crédit 20 : Assurances de la fonction publique	(11 934)	(124 363)
Crédit 25 : Report du budget de fonctionnement	(2 969)	(143 101)
Crédit 30 : Besoins en matière de rémunération	(469 419)	(597 186)
Crédit 35 : Report du budget des dépenses en capital	(2 866)	(114 532)
Montants législatifs	(15)	0

	2023	2022
Autorisations de l'exercice en cours utilisées	4 162 191	11 067 930

4. Débiteurs et avances

Le tableau ci dessous présente de l'information sur les débiteurs et les avances du SCT.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Débiteurs des autres ministères et organismes du gouvernement	624 700	481 362
Débiteurs des parties externes	10 993	10 262
Avances aux fonctionnaires	441	431
Total partiel des comptes débiteurs et des avances	636 134	492 055
Moins une provision pour créances douteuses des débiteurs externes	(264)	(238)
Débiteurs et avances bruts	635 870	491 817
Débiteurs détenus pour le compte du gouvernement	(7 287)	(7 098)
Débiteurs et avances nets	628 583	484 719

5. Crédoiteurs et charges à payer

Le tableau ci dessous présente de l'information sur les crédoiteurs et les charges à payer du SCT.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Créditoires des autres ministères et organismes du gouvernement	454 100	374 377
Créditoires des parties externes	29 020	36 803
Total des crédoiteurs	483 120	411 180
Charges à payer	98 796	65 735
Total des crédoiteurs et des charges à payer	581 916	476 915

6. Avantages sociaux futurs

a) Prestations de retraite

Les fonctionnaires du SCT participent au Régime de pension de retraite de la fonction publique (le « régime »), qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services ouvrant droit à une pension, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et elles sont indexées en fonction de l'inflation.

Tant les fonctionnaires que le SCT versent des cotisations couvrant le coût du régime. En raison de la modification de la Loi sur la pension de la fonction publique à la suite de la mise en œuvre des dispositions liées au Plan d'action économique de 2012, les fonctionnaires qui cotisent se retrouvent dans deux groupes :

1. Groupe 1 : fonctionnaires qui cotisent et dont l'inscription au régime date du 31 décembre 2012;
2. Groupe 2 : fonctionnaires qui cotisent et dont l'inscription au régime est active depuis le 1er janvier 2013.

Chaque groupe dispose d'un taux de contribution différent. En 2022-2023, les charges de l'employeur s'élèvent à 26,1 millions de dollars (23,9 millions de dollars en 2021-2022). Pour les membres du groupe 1, les charges correspondent à environ 1,02 fois les cotisations des fonctionnaires et, pour les membres du groupe 2, à environ 1,00 fois les cotisations des fonctionnaires.

b) Indemnités de départ

Précédemment, les indemnités de départ accordées aux fonctionnaires du SCT étaient basées sur leur admissibilité, les années de service et le salaire au moment de la cessation d'emploi. Par contre, depuis 2011, l'accumulation d'indemnités de départ pour les départs volontaires a cessé pour la majorité des fonctionnaires. Les fonctionnaires assujettis à ces changements ont eu le choix de recevoir la totalité ou une partie de la valeur des prestations accumulées jusqu'à présent ou d'encaisser la valeur totale ou restante des prestations au moment de leur départ de la fonction publique. En date du 31 mars 2023, la majorité des règlements pour encaisser la valeur des indemnités étaient terminés. Ces indemnités ne sont pas financées, et en conséquence, les remboursements d'obligations en suspens seront prélevés sur les autorisations futures.

Les changements aux obligations au cours de l'exercice financier sont énumérés ci-dessous.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Obligation au titre des prestations constituées (début de l'exercice)	7 469	8 131
Charges pour l'exercice	368	335
Prestations versées au cours de l'exercice	(475)	(997)
Obligation au titre des prestations constituées (fin de l'exercice)	7 362	7 469

7. Immobilisations corporelles

Les immobilisations sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit.

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Logiciels informatiques	De 3 à 10 ans
Machinerie et matériel	De 3 à 10 ans
Véhicules automobiles	5 ans
Actifs en construction	Une fois en service, selon la catégorie d'immobilisations
Améliorations locatives	Le moindre de la durée du bail restante ou de la vie utile de l'amélioration

Les actifs en construction sont comptabilisés dans la catégorie applicable dans l'exercice au cours duquel ils deviennent utilisables et ne sont amortis qu'à partir de cette date.

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les immobilisations corporelles.

(en milliers de dollars)

Catégorie d'immobilisations	Coûts				Amortissement cumulé				Valeur comptable nette	
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Rajustements **	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Amortissement	Rajustements **	Solde de clôture	2023	2022 après redressement (note 13) *
Actifs en construction	61 854	5 127	(65 648)	1 333	0	0	0	0	1 333	61 854
Machinerie et matériel	16 926	0	0	16 926	10 440	1 956	0	12 396	4 530	6 486

Notes sur ce tableau :

* Le solde d'ouverture des actifs en construction et des logiciels informatiques a été ajusté du solde de clôture de l'exercice précédent en raison d'ajustements rétroactifs de 22,1 millions de dollars qui ont été transférés des actifs en construction aux logiciels informatiques, puis amortis. Pour obtenir de plus amples détails sur les ajustements apportés aux résultats de l'exercice précédent, consultez la [note 13](#).

** Les rajustements comprennent des actifs en construction d'une valeur de 13,9 millions de dollars qui ont été transférés à d'autres catégories à la suite de l'achèvement de l'immobilisation corporelle, de la radiation d'un actif en construction d'une valeur de 51,8 millions de dollars, de la post-capitalisation de logiciels informatiques d'une valeur comptable nette de 1,3 million de dollars, de la radiation d'un logiciel informatique entièrement amorti qui n'est plus en service et de l'aliénation d'un véhicule entièrement amorti qui a été vendu.

Catégorie d'immobilisations	Coûts				Amortissement cumulé				Valeur comptable nette	
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Rajustements **	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Amortissement	Rajustements **	Solde de clôture	2023	2022 après redressement (note 13) *
Véhicules automobiles	90	0	(25)	65	58	14	(25)	47	18	32
Améliorations locatives	11 513	0	0	11 513	6 698	1 151	0	7 849	3 664	4 815
Logiciels informatiques	43 195	0	15 121	58 316	15 790	4 687	(25)	20 452	37 864	27 405
Total	133 578	5 127	(50 552)	88 153	32 986	7 808	(50)	40 744	47 409	100 592

Notes sur ce tableau :

* Le solde d'ouverture des actifs en construction et des logiciels informatiques a été ajusté du solde de clôture de l'exercice précédent en raison d'ajustements rétroactifs de 22,1 millions de dollars qui ont été transférés des actifs en construction aux logiciels informatiques, puis amortis. Pour obtenir de plus amples détails sur les ajustements apportés aux résultats de l'exercice précédent, consultez la [note 13](#).

** Les rajustements comprennent des actifs en construction d'une valeur de 13,9 millions de dollars qui ont été transférés à d'autres catégories à la suite de l'achèvement de l'immobilisation corporelle, de la radiation d'un actif en construction d'une valeur de 51,8 millions de dollars, de la post-capitalisation de logiciels informatiques d'une valeur comptable nette de 1,3 million de dollars, de la radiation d'un logiciel informatique entièrement amorti qui n'est plus en service et de l'aliénation d'un véhicule entièrement amorti qui a été vendu.

8. Obligations contractuelles

En raison de leur nature, les activités du SCT peuvent donner lieu à des contrats et à des obligations en vertu desquels le SCT est tenu d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de biens ou de services ou pour mettre en œuvre ses programmes de paiements de transfert. Les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite sont résumées dans le tableau ci-dessous.

(en milliers de dollars)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029 et ultérieurs	Total
Régimes de soins de santé de la fonction publique et de services dentaires des pensionnés	85 376	30 855	38 523	51 418	58 356	223 206	487 734
Acquisitions, licences et location de technologies de l'information	30 224	27 590	27 540	26 222	26 222	78 666	216 464
Services professionnels	31 825	715	76	26	26	0	32 668
Paiements de transfert	295	212	0	0	0	0	507
Total	147 720	59 372	66 139	77 666	84 604	301 872	737 373

9. Passif éventuel

Réclamations et litiges

Des réclamations ont été faites auprès du SCT dans le cours normal de ses activités. Certaines réclamations sont assorties d'un montant déterminé, et d'autres pas. Bien que le montant total de ces réclamations soit considérable, leur dénouement ne peut pas être déterminé. Le SCT a consigné une provision pour les réclamations et les litiges pour lesquels un paiement futur est probable et une estimation raisonnable de la perte peut être effectuée, à l'exception de certaines réclamations non réglées liées à des négociations en cours. En raison de la nature délicate de ces dernières réclamations, une provision a été comptabilisée de façon centralisée par le Bureau du contrôleur général dans les états financiers consolidés du gouvernement du Canada. Une fois que ces réclamations seront réglées, le ministère comptabilisera toute provision qui en résultera et qui pourrait s'avérer importante. Les

réclamations dont le dénouement ne peut pas être déterminé et dont une estimation raisonnable peut être effectuée par la direction s'élèvent à environ 2,5 millions de dollars au 31 mars 2023 (11,2 millions de dollars en 2021-2022). Aucune des réclamations n'est avec des apparentés.

10. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le SCT est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Les entités apparentées incluent des membres clés de la direction au SCT, des membres de leur famille proche ainsi que les entités contrôlées par ou sous le contrôle commun de ces particuliers. Le SCT peut conclure des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En outre, le SCT est chargé d'administrer et de financer, au nom des autres ministères, les cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance-maladie, de soins dentaires et aux autres régimes d'avantages sociaux et d'assurances des fonctionnaires au moyen de ses fonds gérés de façon centralisée (consultez la [note 10b](#)).

Au cours de l'exercice, le SCT a reçu et a fourni des services communs qui sont précisés dans les sections ci-dessous.

a) Services communs fournis gratuitement par d'autres ministères

Le SCT a reçu de certains organismes de services communs des services ayant trait aux installations et aux services juridiques. Ces services, fournis à titre gracieux, ont été consignés selon la valeur comptable, comme suit dans l'État des résultats et de la situation financière nette du SCT.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Installations	20 689	20 364
Services juridiques	2 893	2 819
Total	23 582	23 183

Dans le but d'assurer l'efficacité et la rentabilité ainsi que de livrer des programmes de façon économique au public, le gouvernement a centralisé certaines de ses activités administratives. Le gouvernement fait donc appel à des organismes centraux et à des organisations de services communs, de sorte qu'un seul ministère fournisse gratuitement des services à tous les autres ministères et organismes. Les coûts de ces services, notamment les services de paye et d'émission de chèques fournis par Services publics et Approvisionnement Canada, ainsi que des services d'audit fournis par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas passés en charges dans l'État des résultats et de la situation financière nette ministérielle du SCT.

b) Services communs fournis gratuitement à d'autres ministères

Le SCT fournit gratuitement des services à d'autres ministères pour les cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance-maladie, de soins dentaires et aux autres régimes d'avantages sociaux et d'assurance des fonctionnaires totalisant 3,7 milliards de dollars en 2022-2023 (2,9 milliards de dollars en 2021-2022).

c) Autres opérations entre apparentés

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Charges : Autres ministères et organismes fédéraux	19 581	(2 293)
Revenus : Autres ministères et organismes fédéraux	53 548	16 871

Les charges et les revenus inscrits à la section c) n'incluent pas les services communs fournis gratuitement qui sont inscrits aux sections a) et b). Les charges sont liées à l'acquisition de divers biens et services ainsi qu'au recouvrement, auprès d'autres ministères et organismes, de coûts liés à des programmes à frais partagés et à des transferts de fonctionnaires. Les revenus sont surtout liés à l'administration du contrat SAP pour le gouvernement du Canada et aux services de soutien interne fournis à d'autres ministères et organismes et au recouvrement des coûts d'administration du régime de pension de retraite de la fonction publique.

11. Transferts provenant d'autres ministères ou à leur intention

Tout au long de l'exercice, des transferts de comptes débiteurs liés à des trop-payés de salaires ont été effectués depuis ou vers d'autres ministères du gouvernement. Ces transferts sont effectués lorsqu'une personne salariée est mutée d'un ministère à un autre avant qu'un trop-payé de salaire ne soit entièrement recouvré par le ministère d'où elle a été transférée.

L'impact des transferts depuis ou vers d'autres ministères du gouvernement dans les états financiers est indiqué ci-dessous.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Actifs financiers		
Débiteurs et avances	93	14
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (valeur comptable nette)		
Vers Santé Canada	0	(40)
Depuis le ministère des Finances Canada	0	24
Depuis Emploi et Développement social Canada	0	12
Transferts d'actifs et passifs depuis d'autres ministères du gouvernement	93	10

12. Information sectorielle

a) Charges et revenus

La présentation sectorielle des renseignements pour le SCT se fonde sur une ventilation des responsabilités essentielles, et elle suit les principales conventions comptables décrites à la [note 2](#). Le tableau qui suit présente les charges engagées et les revenus générés pour les principales responsabilités essentielles, par grande catégorie de charges et de revenus :

(en milliers de dollars)

	Surveillance des dépenses	Leadership administratif	Employeur *	Surveillance réglementaire	Services internes	2023 Total	2022 après redressement (note 13)
Paiements de transfert							
Industrie	135	487	0	13	0	635	591
Total des paiements de transfert	135	487	0	13	0	635	591
Charges de fonctionnement							
Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique	0	0	3 759 155	0	0	3 759 155	10 722 018
Salaires et avantages sociaux des fonctionnaires	41 754	106 772	80 590	10 002	74 457	313 575	267 446
Services professionnels et spéciaux	1 091	22 567	16 206	1 149	32 468	73 481	55 541
Locations	4	27 799	285	2	7 970	36 060	11 349
Installations	2 301	7 271	5 208	581	5 328	20 689	20 364
Amortissement	2	4 012	80	1	3 713	7 808	7 025
Machines, matériel, pièces et outils	46	572	1 067	12	2 153	3 850	4 287
Transports et télécommunications	71	668	282	50	329	1 400	661
Information	236	561	182	2	169	1 150	916
Réparation et entretien	0	0	0	0	676	676	227

Note sur ce tableau :

* Pour obtenir de plus amples détails sur les charges de l'employeur, consultez la [note 12b](#).

	Surveillance des dépenses	Leadership administratif	Employeur ±	Surveillance réglementaire	Services internes	2023 Total	2022 après redressement (note 13)
Services publics, fournitures et approvisionnements	32	87	73	1	66	259	187
Autres subventions et charges	1 164	50 292	24 468	283	(1 310)	74 897	6 170
Total des charges de fonctionnement	46 701	220 601	3 887 596	12 083	126 019	4 293 000	11 096 191
Total des charges	46 836	221 088	3 887 596	12 096	126 019	4 293 635	11 096 782
Revenus							
Services fournis aux autres ministères	0	28 604	0	0	332	28 936	0
Services de soutien internes	0	0	0	0	18 631	18 631	9 112
Recouvrement des coûts d'administration du régime de pension	0	0	9 506	0	0	9 506	9 554
Frais de stationnement et autres revenus	0	0	954	0	89	1 043	1 029
Revenus gagnés pour le compte du gouvernement	0	(259)	(2 747)	0	(1 540)	(4 546)	(2 814)
Total des revenus nets	0	28 345	7 713	0	17 512	53 570	16 881
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	46 836	192 743	3 879 883	12 096	108 507	4 240 065	11 079 901
Note sur ce tableau :							
± Pour obtenir de plus amples détails sur les charges de l'employeur, consultez la note 12b .							

b) Charges de l'employeur

Le total des charges présentées sous la responsabilité essentielle « Employeur » comprend les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique enregistrés de façon centralisée par le SCT au nom d'autres organisations fédérales et les charges ministérielles à l'appui du Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur de l'administration publique centrale.

Les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique représentent environ 90 % des charges totales du SCT et comprennent les paiements suivants :

- cotisations de l'employeur au Régime de pension de retraite de la fonction publique et au régime compensatoire;
- cotisations de l'employeur au Compte de prestations de décès de la fonction publique;
- cotisations de l'employeur au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec;
- cotisations d'assurance-emploi de l'employeur;
- part de l'employeur des primes d'assurance-invalidité et d'assurance-vie, y compris la taxe de vente du Québec qui s'applique;
- part de l'employeur des primes du Régime québécois d'assurance parentale;
- réclamations et coûts connexes du Régime de soins de santé de la fonction publique, du Régime de soins dentaires de la fonction publique et du Régime de services dentaires pour les pensionnés;
- charges sociales des provinces sur les salaires des fonctionnaires qui travaillent au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador. Les charges sociales sont perçues auprès des employeurs dans ces provinces pour aider à financer leurs régimes de soins de santé respectifs;
- remboursements à certains fonctionnaires de leur part de la réduction des cotisations d'assurance-emploi.

En général, les cotisations législatives au Régime de pension de retraite de la fonction publique, au Compte de prestations de décès de la fonction publique, au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec ainsi que les cotisations d'assurance-emploi sont recouvrées auprès de tous les ministères, organismes et fonds renouvelables, en proportion des salaires

et traitements versés. Les cotisations non législatives aux autres régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires et les obligations de l'employeur liées aux salaires sont versées sans frais pour la plupart des ministères et organismes et sur une base de recouvrement pour les fonds renouvelables et certains ministères et organismes, selon un pourcentage des salaires et traitements versés.

Les charges ministérielles sous la responsabilité essentielle « Employeur » sont liées aux activités suivantes du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines :

- relations avec les fonctionnaires et rémunération globale;
- politiques et services en milieu de travail;
- perfectionnement des cadres supérieurs et en leadership;
- systèmes et processus de gestion des personnes;
- recherche, planification et renouvellement.

Le tableau qui suit présente une ventilation des charges de l'employeur par grandes catégories.

(en milliers de dollars)

	2023	2022
Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique		
Cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux de la fonction publique (législatif) ¹	4 688 512	4 310 305
Réclamations au Régime de soins de santé de la fonction publique (crédit 20)	1 809 876	1 628 488
Cotisations aux régimes collectifs d'assurance invalidité et d'assurance vie (crédit 20)	1 226 984	650 186
Charges sociales des provinces (crédit 20)	846 526	807 239
Réclamations aux régimes de soins dentaires de la fonction publique et des pensionnés (crédit 20)	650 904	595 824
Primes d'assurance provinciales et autres charges (crédit 20)	60 442	59 543
Cotisations au Régime de retraite de la fonction publique au titre des insuffisances actuarielles (législatif)	0	7 805 000
Sous total des charges	9 283 244	15 856 585
Cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires recouvrées auprès de ministères et d'organismes (législatif)	(4 688 512)	(4 310 305)
Cotisations des fonctionnaires, des pensionnés et de l'employeur aux régimes d'assurance collective (crédit 20) ²	(835 577)	(824 262)
Sous total des recouvrements	(5 524 089)	(5 134 567)
Paiements nets à titre d'employeur de la fonction publique	3 759 155	10 722 018
Charges ministérielles (crédits 1 et 20) ³	128 441	98 306
Total des charges de l'employeur	3 887 596	10 820 324
Notes sur ce tableau :		
<u>1</u>	Ces montants comprennent les cotisations au Régime de pension de retraite de la fonction publique et au régime compensatoire, au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi et au Compte de prestations de décès de la fonction publique.	
<u>2</u>	Ce montant comprend principalement les cotisations aux régimes d'assurance-maladie, de soins dentaires et d'assurance-invalidité, y compris toutes les taxes et primes connexes payables aux provinces canadiennes.	
<u>3</u>	Les charges ministérielles (crédits 1 et 20) comprennent les dépenses liées aux activités du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.	

13. Rajustements aux résultats de l'exercice précédent

En 2022-2023, le SCT a procédé à un examen de ses actifs en construction et a identifié 22,1 millions de dollars qui auraient dû être transférés aux logiciels informatiques et amortis en 2021-2022 et au cours des années précédentes. Cette correction a été appliquée rétroactivement et les informations comparatives de 2021-2022 ont été redressées. L'effet de cet ajustement est présenté dans le tableau ci-dessous.

(en milliers de dollars)

	2022 avant redressement	Incidence du changement	2022 après redressement
État de la situation financière			
Immobilisations corporelles (note 7)	103 518	(2 926)	100 592
Total des actifs non financiers	104 081	(2 926)	101 155
Situation financière nette ministérielle	114 009	(2 926)	111 083
État des résultats et de la situation financière nette ministérielle			
Total des charges	11 094 562	2 220	11 096 782
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	11 077 681	2 220	11 079 901
Résultats de fonctionnement nets après le financement du gouvernement et les transferts	(12 596)	2 220	(10 376)
Situation financière nette ministérielle (début de l'exercice)	101 413	(706)	100 707
Situation financière nette ministérielle (fin de l'exercice)	114 009	(2 926)	111 083
État de la variation de l'actif financier net ministériel			
Résultats de fonctionnement nets après le financement du gouvernement et les transferts	12 596	(2 220)	10 376
Amortissement des immobilisations corporelles	4 805	2 220	7 025
État des flux de trésorerie			
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	11 077 681	2 220	11 079 901
Amortissement des immobilisations corporelles	(4 805)	(2 220)	(7 025)
Note 7 Immobilisations corporelles			
Actifs en construction – valeur comptable nette	83 934	(22 080)	61 854
Logiciels informatiques – valeur comptable nette	8 251	19 154	27 405
Total – Immobilisations corporelles	103 518	(2 926)	100 592

14. Information comparative

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Date de modification :

2023-11-09



Annexe à la déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Exercice 2022-2023

Dans cette page

1. [Introduction](#)
2. [Système ministériel de contrôle interne en matière de rapports financiers](#)
3. [Résultats de l'évaluation ministérielle pour l'exercice 2022-2023](#)
4. [Plan d'action ministériel pour le prochain exercice et les subséquents](#)
5. [Résultats de l'évaluation annuelle des fournisseurs de services communs pour l'exercice 2022-2023](#)
6. [Plan d'action des prestataires de services communs pour le prochain exercice et les suivants](#)

1. Introduction

Le présent document fournit un résumé des mesures prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) pour maintenir un système efficace de contrôle interne en matière de rapports financiers (CIRF), y compris des renseignements sur la gestion du contrôle interne, des résultats des évaluations et des plans d'action connexes.

Des renseignements détaillés sur les pouvoirs, le mandat et les programmes du SCT sont fournis dans son [plan ministériel](#) et son [rapport ministériel sur les résultats](#) les plus récents.

2. Système ministériel de contrôle interne en matière de

rappports financiers

2.1 Gestion du contrôle interne

Le SCT dispose d'une structure de gouvernance et de responsabilité bien établie qui appuie les efforts d'évaluation du Ministère et la surveillance de son système de contrôle interne. Cette structure est formalisée dans le Cadre du contrôle interne de la gestion financière du SCT, approuvé par le secrétaire et comprend ce qui suit:

- des structures de responsabilisation organisationnelle liées à la gestion du contrôle interne mis en place pour favoriser une bonne gestion financière, y compris les rôles et les responsabilités des cadres supérieurs dans leurs secteurs de responsabilité en matière de gestion du contrôle interne;
- un Bureau des valeurs et de l'éthique qui propose des programmes de formation et de sensibilisation et a élaboré un code de conduite ministériel;
- les activités continues de communication et de formation portant sur les exigences législatives, les politiques et les procédures visant à assurer une saine gestion financière et un contrôle efficace des finances;
- la surveillance de la gestion du contrôle interne et des comptes rendus périodiques à cet effet, ainsi que la communication des résultats de l'évaluation connexe et des plans d'action à la haute direction et au comité de vérification du SCT.

Le Comité de vérification est un comité consultatif indépendant chargé de fournir au secrétaire des conseils objectifs sur la pertinence et le fonctionnement des cadres et des processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance du SCT.

2.2 Ententes de service relatives aux états financiers

Le SCT confie à d'autres organisations le traitement de certaines opérations qui sont consignées dans ses états financiers, comme il est décrit ci-dessous.

Ententes de services communs

- Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) assure l'administration centralisée de la rémunération et de l'approvisionnement en biens et services, conformément aux pouvoirs délégués par le SCT, et fournit des services en matière de biens immobiliers.
- Le ministère de la Justice du Canada fournit des services juridiques au SCT.
- Services partagés Canada (SPC) fournit au SCT des services d'infrastructure de technologie de l'information (TI), tels que des centres de données et des services de réseau.
- Le SCT, un organisme central, fournit des services liés aux régimes d'assurance des fonctionnaires fédéraux et assure la gestion centralisée du paiement des cotisations de

l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires prévus par la loi (le Régime de retraite de la fonction publique, le Régime d'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec et le Régime de prestations supplémentaires de décès de la fonction publique) pour le compte d'autres ministères et organismes.

Pour mieux comprendre les systèmes de CIRF liés à ces services, on pourra consulter les annexes des organisations susmentionnées.

Le SCT compte sur d'autres fournisseurs de services externes et ministères pour le traitement de certaines opérations ou de certains renseignements consignés dans ses états financiers, comme il est décrit ci-dessous.

Ententes particulières

- Le Bureau de l'actuaire en chef, qui relève du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, procède à une évaluation actuarielle triennale du Régime de retraite de la fonction publique.
- SPAC assure la gestion quotidienne du Régime de retraite de la fonction publique.
- SPAC assure la gestion quotidienne de certaines dépenses financées par l'administration centrale, comme les cotisations de l'employeur au Régime de pensions du Canada (RPC)/Régime de rentes du Québec (RRQ), à l'assurance-emploi (AE) et aux charges sociales des provinces. Ces dépenses sont consignées dans les états financiers du SCT et rendent compte du rôle du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique.
- Le SCT compte sur les contrôles internes d'un certain nombre de compagnies d'assurance (actuellement, la Sun Life et la compagnie d'assurance Canada Vie [communément appelée Canada-Vie], l'Industrielle Alliance et Manuvie), qui fournissent des services tels que l'administration des régimes de soins de santé, des régimes de soins dentaires et des services d'assurance. En tant que fournisseurs de services externes, dans le cadre des marchés conclus avec le gouvernement du Canada, ces compagnies d'assurance ont le pouvoir et la responsabilité de veiller à ce que ces services soient gérés conformément aux modalités établies par le Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale (SRERG) du SCT.

Le SCT fournit certains services ministériels optionnels (par exemple, des services de comptabilité et des systèmes financiers) à plusieurs ministères selon le principe du recouvrement des coûts. Ces services sont régis par des protocoles d'entente entre le SCT et d'autres ministères.

3. Résultats de l'évaluation ministérielle pour l'exercice 2022-2023

Tableau 1 – Progrès réalisés au cours de l'exercice 2022-2023

Plan cyclique de surveillance continue de l'exercice précédent pour l'exercice en cours	État
Attestation de la dirigeante principale des finances (DPF)	Les activités prévues pour l'exercice 2022-2023 ont été menées à bien et les mesures correctives sont en cours.
Suivi de biens de technologie de l'information (TI)	Les activités prévues pour l'exercice 2022-2023 ont été menées à bien: <ul style="list-style-type: none">• la documentation a été mise à jour;• les tests d'efficacité de la conception et des opérations devraient être achevés d'ici l'automne 2023.
Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP)	Les activités prévues pour l'exercice 2022-2023 ont été menées à bien et les mesures correctives sont en cours.
Assurance-invalidité (AI)	Les activités prévues pour l'exercice 2022-2023 ont été menées à bien et les mesures correctives sont en cours.
Charges sociales des provinces	Les activités prévues pour l'exercice 2022-2023 ont été menées à bien et les mesures correctives sont en cours.

Les principaux résultats et les ajustements importants requis des activités d'évaluation de l'exercice en cours sont résumés ci-dessous.

3.1 Contrôles clés nouveaux ou modifiés de façon importante

Au cours du présent exercice, il n'y avait pas de modification importante apportée aux principaux contrôles des processus en place qui exigeait une nouvelle évaluation. Toutefois, l'unité de contrôle interne a procédé à une évaluation détaillée de risque afin de déterminer si des modifications devaient être apportées au plan cyclique de surveillance continue et/ou aux niveaux de risque des processus opérationnels. Selon les résultats de cette évaluation détaillée de risque, certains responsables des processus opérationnels ont mis en œuvre des mesures supplémentaires pour atténuer l'exposition au risque, renforçant ainsi l'environnement de contrôle interne au sein du SCT.

3.2 Programme de surveillance continue

Dans le cadre de son plan cyclique de surveillance continue, le SCT a procédé à une nouvelle évaluation des contrôles financiers liés à l'attestation de la DPF, au suivi des biens de TI, au RACGFP, à l'AI et aux charges sociales des provinces. Dans l'ensemble, les principaux

contrôles testés ont fonctionné comme prévu, avec des mesures correctives (le cas échéant) comme suit:

Attestation de la DPF

- Étudier les moyens d'accroître la transparence des risques financiers définis dans l'attestation de la DPF.
- Fournir des conseils et du soutien, et offrir aux secteurs une formation visant à définir les attentes.

Suivi des biens de TI

- Procéder à une refonte du processus de suivi des biens de TI et à la mise en place d'un outil automatisé pour la gestion efficace des biens de TI et du mobilier de bureau, conformément aux résultats de la première étape de l'évaluation. La fin de l'évaluation est prévue pour l'automne 2023.

Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique

- Mettre au point un processus documenté qui comprend des outils tels qu'une liste de contrôle, des examens par les pairs, des autorisations et des instructions, et qui définit clairement les exigences et les échéances en matière de production de rapports.
- Demander aux compagnies d'assurance de fournir au SCT des données suffisantes pour lui permettre d'effectuer une vérification après paiement par échantillonnage, soit mensuellement, soit trimestriellement (au minimum), afin de s'assurer que les montants sont exacts et conformes à la loi.
- Dans le cadre de la vérification après paiement, comparer les montants facturés à SPAC avec ceux qui sont payés par règlement interministériel afin de s'assurer de leur exactitude.
- Élaborer une stratégie de gestion des documents afin de conserver des documents qui étayent et représentent fidèlement toutes les opérations financières et qui facilitent la présentation de données financières à l'interne et à l'externe.

Assurance-invalidité

- Mettre au point un processus documenté qui comprend des outils tels qu'une liste de contrôle, des examens par les pairs, des autorisations et des instructions, et qui définit clairement les exigences et les échéances en matière de production de rapports.
- Demander aux compagnies d'assurance de fournir au SCT des données suffisantes pour lui permettre d'effectuer une vérification après paiement par échantillonnage, soit mensuellement, soit trimestriellement (au minimum), afin de s'assurer que les montants sont exacts et conformes à la loi.

- Dans le cadre de la vérification après paiement, comparer les montants facturés àSPAC avec ceux qui sont payés par règlement interministériel afin de s’assurer de leur exactitude.
- Élaborer une stratégie de gestion des documents afin de conserver des documents qui étayent et représentent fidèlement toutes les opérations financières, et qui facilitent la présentation de données financières à l’interne et à l’externe.

Charges sociales des provinces

- Mettre au point un processus documenté qui comprend des outils tels qu’une liste de contrôle, des examens par les pairs, des autorisations et des instructions, et qui définit clairement les exigences et les échéances en matière de production de rapports.
- Demander aux compagnies d’assurance de fournir au SCT des données suffisantes pour lui permettre d’effectuer une vérification après paiement par échantillonnage, soit mensuellement, soit trimestriellement (au minimum), afin de s’assurer que les montants sont exacts et conformes à la loi.
- Dans le cadre de la vérification après paiement, comparer les montants facturés àSPAC avec ceux qui sont payés par règlement interministériel afin de s’assurer de leur exactitude.
- Un plan d’action est en cours d’exécution pour la mise en œuvre des mesures correctives décrites ci-dessus.
- Le SCT a également effectué une évaluation détaillée des risques au cours de l’exercice 2022-2023 dont les résultats ont été utilisés pour la mise à jour du plan cyclique de surveillance continue fondé sur les risques du SCT (voir les sections4 et6).

4. Plan d’action ministériel pour le prochain exercice et les subséquents

Le plan cyclique de surveillance continue établi par le SCT pour les trois prochains exercices, présenté au tableau2, est fondé sur l’évaluation annuelle des risques.

Tableau 2 – Plan cyclique de surveillance continue

Principaux domaines de contrôle	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025	Exercice 2025-2026
Contrôles au niveau de l’entité	Non	Non	Oui
Contrôles généraux de la TI (CG TI) ¹ gérés par le Ministère	Non	Oui	Non
Rapports financiers et cycle de clôture ²	Non	Non	Non

Principaux domaines de contrôle	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025	Exercice 2025-2026
Budgétisation et prévisions	Non	Oui	Non
Attestations de la DPF et établissement des coûts ²	Non	Non	Non
Planification des investissements	Oui	Non	Non
Salaires et avantages sociaux	Non	Non	Oui
Dépenses d'exploitation et comptes créditeurs	Non	Non	Oui
Recettes et créances	Non	Oui	Non
Immobilisations	Non	Oui	Non
Suivi des biens de TI (tablettes)	Oui	Non	Non

1 Les CG TI liés aux systèmes partagés pour le regroupement des organismes centraux (SP-ROC) ne sont pas pris en compte dans le plan de surveillance continue du SCT. Le Bureau du contrôleur général procède chaque année à l'audit du système SAP en fonction des besoins des clients et des accords de service.

2 Le processus des Rapports financiers et cycle de clôture et celui de l'Attestation de la DPF et établissement des coûts ont tous les deux été évalués récemment et sont considérés à faible risque. Les futures évaluations de ces processus sont planifiées pour 2026-2027 et 2027-2028 respectivement.

5. Résultats de l'évaluation annuelle du fournisseur de services communs pour l'exercice 2022-2023

Le SCT fournit des services communs liés à la gestion des régimes d'assurance de la fonction publique (crédit 20 du SCT) et au processus de recouvrement des coûts pour les régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires prévus par la loi. Comme le SCT gère les fonds de l'ensemble du gouvernement et les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique, les autres ministères et organismes du gouvernement comptent sur le SCT pour le traitement des opérations liées aux assurances, aux avantages sociaux des fonctionnaires et à la rémunération prévue par la loi qui ont une incidence sur leurs états financiers et qui sont décrites au tableau 3.

Pour fournir ces services communs, le SCT utilise les données produites par les systèmes de paye fédéraux, y compris Phénix, qui sont gérés de façon centralisée par SPAC. Il existe des interdépendances importantes entre les processus d'administration de la paye de SPAC et ceux

du SCT puisque bon nombre des principaux contrôles liés au traitement des primes d'assurance, des avantages sociaux et d'autres opérations liées à la paye sont automatisés dans le système. Bien que le SCT mène des activités de surveillance des contrôles qui relèvent de sa responsabilité, il doit se fier à l'environnement de contrôle deSPAC pour garantir l'intégrité des données qu'il utilise aux fins de la prestation des services communs.

Au cours de l'exercice 2022-2023, le SCT, en tant que fournisseur de services communs, a réalisé une évaluation fondée sur les risques liés aux contrôles internes des services communs. Plus précisément, avec l'aide de Samson & Associés, il a réévalué l'efficacité opérationnelle des contrôles financiers établis pour leRACGFP, l'AI et les charges sociales des provinces. Au cours de la période visée par l'évaluation, tous les principaux contrôles liés auRACGFP, à l'AI et aux charges sociales des provinces qui ont été testés ont été jugés efficaces, à quatre exceptions pour leRACGFP et l'AI, et à trois exceptions pour les charges sociales des provinces. L'unité de contrôle interne continuera à travailler avec le Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale pour renforcer les contrôles internes liés à ces processus opérationnels.

6. Plan d'action du fournisseur de services communs pour le prochain exercice et les suivants

En tant que fournisseur de services communs liés aux régimes d'assurance de la fonction publique et aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires prévus par la loi, le SCT a achevé l'évaluation annuelle fondée sur les risques des contrôles internes liés à ces services grâce à une analyse exhaustive des risques. Les résultats de l'évaluation sont pris en compte dans le plan cyclique de surveillance continue qui est présenté au tableau3.

Tableau 3 – Plan cyclique de surveillance continue des services communs

Principaux domaines de contrôle	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025	Exercice 2025-2026	Exercice 2026-2027	Exercice 2027-2028
Régime de soins de santé de la fonction publique	Non	Non	Non	Oui	Non
Régime de soins dentaires de la fonction publique	Non	Non	Non	Oui	Non
1	Évaluation du contrôle interne du processus de liquidation du régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique. Ce programme ne se poursuivra pas après la fin du processus de liquidation et sera retiré des prochains plans de surveillance continue.				

Principaux domaines de contrôle	Exercice 2023-2024	Exercice 2024-2025	Exercice 2025-2026	Exercice 2026-2027	Exercice 2027-2028
Régime de soins dentaires pour les pensionnés	Non	Non	Non	Oui	Non
Régime d'assurance-invalidité	Non	Non	Non	Non	Oui
Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique	Non	Non	Non	Non	Oui
Charges sociales des provinces	Non	Non	Non	Non	Oui
Cotisations aux régimes provinciaux d'assurance-maladie ¹	Non	Oui	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Régime québécois d'assurance parentale	Non	Non	Oui	Non	Non
Régime de retraite de la fonction publique	Oui	Non	Non	Non	Non
Prestations supplémentaires de décès	Oui	Non	Non	Non	Non
Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ)	Non	Non	Oui	Non	Non
Cotisations à l'assurance-emploi (AE)	Non	Non	Oui	Non	Non
Coûts d'administration du programme (liés au programme du crédit 20 du SCT)	Non	Oui	Non	Non	Non

¹ Évaluation du contrôle interne du processus de liquidation du régime d'assurance-maladie de la Colombie-Britannique. Ce programme ne se poursuivra pas après la fin du processus de liquidation et sera retiré des prochains plans de surveillance continue.

Date de modification :

2023-11-09



Rapports sur les achats écologiques

Ce tableau de renseignements supplémentaires permet de rendre compte des activités d'achats écologiques conformément à la [Politique d'achats écologiques](#) et des résultats des évaluations environnementales stratégiques (EES) qui ont été réalisées.

Contexte

La [Politique d'achats écologiques](#) appuie les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour promouvoir une saine gestion de l'environnement. Dans le respect des objectifs de la politique, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) favorise le développement durable en intégrant des facteurs de performance environnementale dans ses processus décisionnels en matière d'approvisionnement par le biais des mesures décrites sous l'objectif d'écologisation du gouvernement dans la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) de 2019 à 2022.

La [directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes](#) fournit des orientations sur la manière dont les organisations doivent réaliser les EES de leurs politiques, plans et programmes lorsqu'un projet est soumis à l'approbation d'un ministre ou du Cabinet. Dans ce tableau de renseignements supplémentaires, le SCT rend compte de l'intégration du développement durable d'après les résultats de ses EES.

Objectif de la SFDD

Écologisation du gouvernement : le gouvernement du Canada fera la transition vers des opérations écologiques, à faibles émissions de carbone et résilientes au climat

Cibles de la SFDD	Mesures à l'appui de la SFDD	Mesures ministérielles correspondantes	Points de départ, Indicateurs de rendement, Cibles	Résultats atteints	Contribution de chaque résultat ministériel à l'atteinte de l'objectif et de la cible de la SFDD
Mesures à l'appui de l'objectif : écologisation du gouvernement	Les ministères utiliseront des critères environnementaux pour réduire les répercussions sur l'environnement et garantir une valeur optimale dans les décisions d'achat du gouvernement.	Les fonctionnaires du SCT sont invités à considérer les achats écologiques comme un mécanisme d'achat principal lorsqu'ils prennent des décisions d'achat.	<p>Point de départ Depuis 2019-2020, tous les fonctionnaires du SCT sont invités à considérer les achats écologiques comme un mécanisme d'achat principal lorsqu'ils prennent des décisions d'achat</p> <p>Indicateur Pourcentage des processus d'approvisionnement qui nécessitent la prise en compte des achats écologiques dans les demandes de contrats</p> <p>Cible 100 %</p>	<p>Résultat En 2022-2023, 100 % des processus d'approvisionnement du SCT ont continué d'exiger des utilisateurs qu'ils tiennent compte des achats écologiques lorsqu'ils prennent des décisions d'achat</p>	<p>Aux fins de l'approvisionnement écologique, les décisions d'achat tiennent compte des facteurs environnementaux, ce qui devrait inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Objectif 12.7 du Cadre mondial d'indicateurs : promouvoir des pratiques durables en matière de marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>

Cibles de la SFDD	Mesures à l'appui de la SFDD	Mesures ministérielles correspondantes	Points de départ, Indicateurs de rendement, Cibles	Résultats atteints	Contribution de chaque résultat ministériel à l'atteinte de l'objectif et de la cible de la SFDD
Mesures à l'appui de l'objectif : écologisation du gouvernement	Renforcer le soutien offert en ce qui a trait aux achats écologiques, notamment au moyen d'outils, de lignes directrices et de formation destinés aux fonctionnaires	S'assurer que tous les agents d'approvisionnement du SCT reçoivent une formation sur les achats écologiques au cours de la première année de leur entrée en fonction.	<p>Point de départ Depuis 2019-2020, tous les agents d'approvisionnement du ministère ont reçu une formation sur les achats écologiques au cours de la première année de leur entrée en fonction.</p> <p>Indicateur Pourcentage d'agents d'approvisionnement qui ont reçu une formation sur les achats écologiques au cours de la première année de leur entrée en fonction.</p> <p>Cible 100 %</p>	<p>Résultat En 2022-2023, 100 % des spécialistes des achats et de la gestion du matériel ont reçu une formation sur les achats écologiques.</p>	<p>Aux fins de l'approvisionnement écologique, les décisions d'achat tiennent compte des facteurs environnementaux, ce qui devrait inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Objectif 12.7 du Cadre mondial d'indicateurs : promouvoir des pratiques durables en matière de marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>

Rapport sur l'intégration du développement durable

Au cours du cycle de rapports de 2022-2023, le SCT n'a eu aucun projet nécessitant une EES, et aucune déclaration publique n'a été produite.

Date de modification :

2023-11-09



Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Programmes de paiements de transfert dont les dépenses réelles totales sont inférieures à 5 millions de dollars

Conseil des normes comptables internationales du secteur public

Date de début	1er avril 2006
Date de fin	31 mars 2025
Type de paiement de transfert	Contribution
Type de crédit	Voté et crédité annuellement par le biais du budget des dépenses
Exercice de mise en application des modalités	2019-2020 (renouvellement)
Lien aux résultats ministériels	Leadership administratif
Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Politiques et initiatives en matière de gestion financière
But et objectifs du programme de paiements de transfert	<p>Ce programme de paiements de transfert consiste en une contribution au Conseil des normes comptables internationales du secteur public. Les objectifs du programme sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• soutenir l'élaboration des normes;• accroître la visibilité du Canada et sa participation à l'établissement de ces normes.
Résultats atteints	<p>Résultats immédiats</p> <ul style="list-style-type: none">• Participation continue des pays membres du conseil à l'élaboration de normes comptables internationales du secteur public• Participation accrue du Canada à l'élaboration de ces normes <p>Résultats intermédiaires</p> <ul style="list-style-type: none">• Des normes comptables internationales de haute qualité pour le secteur public, qui sont adoptées et mises en œuvre par les pays membres• Visibilité accrue de la contribution du Canada aux normes <p>Résultats finaux</p> <ul style="list-style-type: none">• Adoption des normes comptables internationales du secteur public qui ont été élaborées par les pays membres du conseil• Consolidation du débat et des décisions de politique publique sur la base d'informations financières pertinentes• Consolidation de la confiance du public grâce à des rapports financiers plus transparents et de grande qualité

Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet
Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	Sans objet
Participation des demandeurs et des bénéficiaires en 2022-2023	Sans objet

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0
Total des contributions	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	0
Total des autres types de paiement de transfert	0	0	0	0	0	0
Total du programme	200 000	200 000	200 000	200 000	200 000	0

Explication des écarts

Les dépenses historiques ont toujours été égales aux dépenses prévues.

Partenariat pour un gouvernement ouvert

Date de début	6 octobre 2016
Date de fin	En permanence
Type de paiement de transfert	Contribution
Type de crédit	Voté et crédité annuellement par le biais du budget des dépenses
Exercice de mise en application des modalités	2016-2017
Lien aux résultats ministériels	Leadership administratif

Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Politique numérique
But et objectifs du programme de paiements de transfert	Le financement accordé annuellement au Partenariat pour un gouvernement ouvert permet de faire progresser les efforts du Canada en matière d'ouverture et de transparence et de tirer parti de l'expertise, du dialogue et des leçons apprises sur le plan international. Il aide le Canada à prendre des engagements ambitieux en matière de gouvernement ouvert et facilite l'accès à l'expertise internationale et à l'examen par les pairs. Il soutient également des évaluations annuelles rigoureuses des progrès réalisés en ce qui a trait à la mise en œuvre.
Résultats atteints	L'adhésion du Canada au Partenariat pour un gouvernement ouvert présente un certain nombre d'avantages importants : <ul style="list-style-type: none"> • l'accès à une expertise internationale, notamment des experts d'autres gouvernements et des leaders de la société civile; • un forum pour présenter les réalisations et les innovations du Canada en matière de gouvernement ouvert; • la possibilité d'influencer l'orientation future du partenariat; • des possibilités pour les fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) de participer à différents niveaux du partenariat, par exemple, en siégeant à un conseil ou en participant à des réunions ou à des groupes de travail; • la possibilité de participer à des activités visant à promouvoir les meilleures pratiques dans un domaine d'expertise précis ou de contribuer à une source centrale de renseignements et d'orientations liées à ce domaine; • des examens indépendants rigoureux des progrès réalisés dans le cadre du Plan d'action national pour un gouvernement ouvert du Canada.
Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet
Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	Sans objet
Participation des demandeurs et des bénéficiaires en 2022-2023	Sans objet

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des contributions	250 000	255 382	281 690	281 690	267 142	- 14 548
Total des autres types de paiement de transfert	0	0	0	0	0	0
Total du programme	250 000	255 382	281 690	281 690	267 142	- 14 548

Explication des écarts

Le montant de la contribution du Canada peut changer chaque année puisque le Comité directeur du Partenariat pour un gouvernement ouvert a décidé que le revenu d'un pays devrait déterminer le niveau de la contribution requise, d'après la classification des revenus de la Banque mondiale.

Bureau du Programme de soutien d'initiatives stratégiques et de recherche (SISR)

Date de début	Novembre 2003
Date de fin	En permanence
Type de paiement de transfert	Contribution
Type de crédit	Voté et crédité annuellement par le biais du budget des dépenses
Exercice de mise en application des modalités	Les modalités ont été renouvelées indéfiniment par la présidente du Conseil du Trésor en juillet 2022.
Lien aux résultats ministériels	Les projets admissibles menés par des bénéficiaires tiers peuvent appuyer tout résultat du SCT
Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Les projets admissibles menés par des bénéficiaires tiers peuvent appuyer tout programme figurant dans l'inventaire des programmes du SCT
But et objectifs du programme de paiements de transfert	L'objectif du programme de SISR est de soutenir les initiatives menées par des organisations tierces qui contribuent à l'efficacité des pratiques de gestion de la fonction publique, ce qui comprend l'amélioration, l'avancement et la promotion de la recherche, de l'expérimentation, de l'innovation et de la participation en matière de politique du secteur public.

Résultats atteints	<p>Court terme</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisation accrue d'approches innovantes et expérimentales en matière de politique publique Promotion de la mobilisation d'experts, d'intervenants et du public Accès à une base de connaissances élargie concernant les questions relatives au secteur public ou aux politiques publiques <p>Moyen terme</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribution accrue aux connaissances liées aux nouvelles questions de politique du secteur public ou de la fonction publique <p>Long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribution à l'amélioration, à l'avancement et à la promotion de la recherche sur les politiques du secteur public et, plus généralement, sur la gestion du secteur public
Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet
Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> L'évaluation a permis de confirmer que le programme de SISR a contribué à un meilleur accès à des connaissances élargies dans les domaines du secteur public ou de politique publique et a mis en évidence des domaines d'amélioration du rendement. Elle a donné lieu à trois recommandations pour améliorer davantage le rendement du programme. <ul style="list-style-type: none"> Accroître l'efficacité du programme en examinant les ressources et en affichant des outils et des mesures de soutien à jour. Améliorer le rendement du programme en mettant à jour le processus de demande et en veillant à ce que les évaluations postérieures au projet soient reçues. Revoir le modèle logique et les indicateurs de rendement afin de mieux tenir compte de l'objectif principal du programme et des changements découlant de la refonte de 2017. Ces recommandations ont été prises en compte dans la réponse et le plan d'action de la direction.
Participation des demandeurs et des bénéficiaires en 2022-2023	Le programme de SISR ne reçoit pas de financement. Ce type de programme permet aux secteurs du SCT d'entreprendre des projets avec des bénéficiaires tiers en utilisant les budgets de fonctionnement existants.

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0

Total des contributions	184 042	136 040	20 858	0	167 730	146 872
Total des autres types de paiement de transfert	0	0	0	0	0	0
Total du programme	184 042	136 040	20 858	0	167 730	146 872

Explication des écarts

Étant donné que le Programme de SISR est un programme de contribution non financé, les dépenses varient d'une année à l'autre en fonction du nombre d'ententes de contribution signées. Les dépenses prévues tiennent compte des ententes reflètent les ententes signées au moment de la préparation du Plan ministériel 2022-2023 du SCT. D'autres ententes de contribution ont été signées tout au long de l'année, ce qui a entraîné une augmentation des dépenses. Pour obtenir de l'information sur les ententes signées, consultez la section Divulgence proactive des [subventions et contributions](#) sur le site Web du Gouvernement ouvert.

Paiements, sous forme d'indemnités pour accidents du travail, selon le Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions ¹

Date de début	1981
Date de fin	En permanence
Type de paiement de transfert	Autres paiements de transfert
Type de crédit	Voté et crédité annuellement par le biais du budget des dépenses
Exercice de mise en application des modalités	Sans objet
Lien aux résultats ministériels	Employeur
Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique
But et objectifs du programme de paiements de transfert	Le Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions est un régime autoassuré qui offre une garantie de revenu au conjoint et aux enfants des employés dont le décès dans l'exercice de leurs fonctions ou en raison de celles-ci, a été causé par un acte de violence commis illégalement par une ou plusieurs personnes.
Résultats atteints	Le régime vient compléter les revenus à recevoir selon la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> , le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec, les lois provinciales ou territoriales sur l'indemnisation des accidents du travail et la <i>Loi sur les pensions</i> , jusqu'à concurrence de 100 % de la paye ou de la pension nette qui aurait été versée à l'employé s'il n'était pas décédé.
Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet

Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	Sans objet
Participation des demandeurs et des bénéficiaires en 2022-2023	Sans objet

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0
Total des contributions	0	0	0	0	0	0
Total des autres types de paiement de transfert	255 586	255 587	495 000	495 000	255 586	- 239 414
Total du programme	255 586	255 587	495 000	495 000	255 586	- 239 414

Explication des écarts

Les dépenses prévues correspondent au budget alloué pour couvrir ces coûts et demeurent inchangées d'une année à l'autre. Les paiements peuvent varier d'une année à l'autre en fonction des demandes d'indemnisation présentées en vertu du régime. Toutefois, les dépenses sont demeurées les mêmes au cours des dernières années.

Régime de prestations spéciales pour les conjoints d'attachés militaires canadiens ²

Date de début	1976
Date de fin	En permanence
Type de paiement de transfert	Autres paiements de transfert
Type de crédit	Voté et crédité annuellement par le biais du budget des dépenses
Exercice de mise en application des modalités	Sans objet
Lien aux résultats ministériels	Employeur

Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique
But et objectifs du programme de paiements de transfert	Le Régime de prestations spéciales pour les conjoints d'attachés militaires canadiens est un programme d'indemnisation qui offre une protection aux conjoints des attachés des Forces canadiennes (FC) en cas de blessure ou de décès survenu pendant qu'un conjoint accompagne un attaché des FC lors d'un voyage opérationnel.
Résultats atteints	L'indemnité payable en vertu du régime est égale au montant de la pension qui aurait été accordée en vertu de la <i>Loi sur les pensions</i> si le conjoint était un membre des FC aux fins de ladite loi et si l'invalidité ou le décès était directement lié au service militaire en temps de paix.
Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet
Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	Sans objet
Participation des demandeurs et des bénéficiaires en 2022-2023	Sans objet

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0
Total des contributions	0	0	0	0	0	0
Total des autres types de paiement de transfert	5 253	5 328	5 000	5 000	0	- 5 000
Total du programme	5 253	5 328	5 000	5 000	0	- 5 000

Explication des écarts

Les paiements peuvent varier d'une année à l'autre en fonction des demandes d'indemnisation présentées en vertu du régime.

Paiements de transfert législatifs en vertu de la *Loi sur la mise au point des pensions du service public* (L.R.C. (1970), ch. P-33) ³

Date de début	1970
Date de fin	En permanence
Type de paiement de transfert	Autres paiements de transfert
Type de crédit	Autorisation législative
Exercice de mise en application des modalités	Sans objet
Lien aux résultats ministériels	Employeur
Lien au Répertoire des programmes du Ministère	Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique
But et objectifs du programme de paiements de transfert	Pensions versées à d'anciens fonctionnaires qui n'y ont pas droit en vertu des lois sur la pension de retraite en vigueur
Résultats atteints	Paiements de pensions à d'anciens employés du gouvernement qui n'y sont pas admissibles en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> , de la <i>Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes</i> ou de la <i>Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada</i> .
Conclusions des audits effectués en 2022-2023	Sans objet
Conclusions des évaluations effectuées en 2022-2023	Sans objet
Engagement of applicants and recipients in 2022-2023	Sans objet

Informations financières (dollars)

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des subventions	0	0	0	0	0	0

Type de paiement de transfert	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées en 2022-2023	Dépenses réelles 2022-2023 (autorisations utilisées)	Écart (dépenses réelles de 2022-2023 moins dépenses prévues de 2022-2023)
Total des contributions	0	0	0	0	0	0
Total des autres types de paiement de transfert	7 521	1 458	0	1 430	1 430	1 430
Total du programme	7 521	1 458	0	1 430	1 430	1 430

Explication des écarts

Les paiements varient d'une année à l'autre et sont effectués si un membre d'un régime de pension agréé à prestations définies se voit reconnaître des prestations nouvelles ou améliorées pour des années de service antérieures après 1989. Un facteur d'équivalence pour services passés (FESP) doit être calculé pour tenir compte de l'augmentation des prestations de retraite à vie du membre.

Notes en bas de page

- 1 Historiquement, le SCT n'a pas fait état des dépenses prévues pour les paiements de transfert du crédit 20 dans les plans ministériels antérieurs. À compter de 2024-2025, le SCT rendra compte des dépenses prévues pour les paiements de transfert du crédit 20 par souci de transparence.
- 2 Historiquement, le SCT n'a pas fait état des dépenses prévues pour les paiements de transfert du crédit 20 dans les plans ministériels antérieurs. À compter de 2024-2025, le SCT rendra compte des dépenses prévues pour les paiements de transfert du crédit 20 par souci de transparence.
- 3 Ce programme ne fait pas partie du tableau de renseignements supplémentaires du Plan ministériel 2022-2023 du SCT sur les renseignements des programmes de paiements de transfert parce qu'il n'y avait pas de dépenses prévues.

Date de modification :

2023-10-26



Analyse comparative entre les sexes Plus

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

À propos de ce tableau

Le tableau de renseignements supplémentaires sur l'ACS Plus du Rapport sur les résultats ministériels de 2022-2023 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) comporte les deux parties ci-dessous.

- **Partie 1 : Capacité institutionnelle en matière d'ACS Plus**

Dans cette partie, on décrit les principales mesures prises pour faire progresser la mise en œuvre de l'ACS Plus au SCT.

- **Partie 2 : Répercussions liées au genre et à la diversité, par programme**

Cette partie présente les renseignements suivants pour chaque programme du SCT :

- un lien menant vers la page de l'InfoBase du GC sur le programme, qui fournit une description des activités du programme;
- la population cible du programme;
- la répartition des avantages selon le sexe, le niveau de revenu et le groupe d'âge ¹ si elle est différente de la répartition standard du SCT ²;
- toute donnée concernant les répercussions du programme sur le plan du genre et de la diversité;
- tout hyperlien menant vers des rapports publics ou d'autres sources présentant une analyse des répercussions de l'ACS Plus du programme;

- le plan de collecte de données liées à l'ACS Plus du programme, qui décrit comment le programme recueille et analyse des données pour évaluer les répercussions du programme sur le plan du genre et sur différents groupes de personnes.

Partie 1 : Gouvernance et capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

Gouvernance

En 2022-2023, le SCT a mis l'accent sur les activités suivantes afin d'appuyer la gouvernance de l'ACS Plus au sein du ministère :

- améliorer la coordination de l'application de l'ACS Plus dans le cadre des activités internes;
- améliorer la cohérence de l'orientation que fournit le SCT au reste du gouvernement;
- s'efforcer d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les employés qui appartiennent à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi ou en quête de celle-ci en s'appuyant sur le Comité sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

Capacité

Le SCT a continué de veiller à ce que l'ACS Plus soit intégrée aux principaux produits et processus, y compris ceux liés à la préparation et à l'examen des présentations au Conseil du Trésor et des projets de règlement ainsi que ceux liés à la recherche, aux rapports ministériels ainsi qu'à la planification et à la conception de l'évaluation. Il a également travaillé avec d'autres organismes fédéraux pour prendre en compte les besoins de divers utilisateurs et intervenants lors de l'élaboration de politiques et de procédures.

Le SCT a collaboré avec Femmes et Égalité des genres Canada et le Bureau du Conseil privé pour donner suite aux recommandations du rapport de la vérificatrice générale de 2022 sur la mise en œuvre de l'ACS Plus.

Le SCT a amélioré sa capacité en matière d'ACS Plus en :

- encourageant tous les employés, dans son guide d'apprentissage, à suivre des cours en ligne sur l'ACS Plus par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada;
- recrutant un employé possédant de l'expérience en planification et analyse de l'ACS Plus pour travailler à la Direction générale des ressources humaines.

Dans le cadre du respect des engagements et des obligations du gouvernement de rendre publique l'analyse des répercussions liées au genre et à la diversité de ses programmes de dépenses, le SCT a demandé aux ministères d'inclure un tableau de renseignements

supplémentaires sur l'ACS Plus dans leurs Rapports sur les résultats ministériels et de préciser les directives connexes.

Partie 2 : Répercussions liées au genre et à la diversité, par programme

Responsabilité essentielle 1 : Surveillance des dépenses

Programme 1 : Données, analyses, résultats et examen des dépenses

Objectifs du programme : Le programme exerce une fonction de surveillance et d'analyse critique pour garantir que les dépenses gouvernementales génèrent des résultats et une optimisation des ressources, et soutient la mise en œuvre de l'article 5 de la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*. Son leadership visant à rendre les données sur les dépenses et le rendement plus transparentes et accessibles soutient à la fois la responsabilisation envers les Canadiens et une culture décisionnelle fondée sur les résultats.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Pourcentage de programmes gouvernementaux qui disposent d'un plan pour recueillir des données sur leurs répercussions, selon le sexe et en matière de diversité	65 %	Tableaux de renseignements supplémentaires concernant l'ACS Plus des rapports sur les résultats ministériels 2020-2021	57 % en 2020-2021
Pourcentage de programmes gouvernementaux qui ont au moins un indicateur permettant de surveiller leurs répercussions sur le plan du genre et de la diversité	35 %	Tableaux de renseignements supplémentaires concernant l'ACS Plus des rapports sur les résultats ministériels 2020-2021	29 % en 2020-2021

Autres répercussions clés du programme

Ce programme fournit des conseils aux ministères sur la façon d'intégrer l'ACS Plus aux décisions de gestion et aux rapports sur les résultats. De plus, il évalue la conformité et aide les ministères à améliorer leur ACS Plus et leurs stratégies de collecte de données pour les présentations au Conseil du Trésor et l'examen des profils d'information sur le rendement.

En 2022-2023, le programme a continué de :

- peaufiner les directives à l'intention des ministères sur la façon de rendre compte des répercussions liées au genre ou à d'autres facteurs d'identité de leurs programmes en vertu de la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*;
- surveiller les activités déclarées par les ministères pour aider les programmes à satisfaire aux exigences de rapport de la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*;
- contribuer à l'élaboration de documents de formation sur la façon d'intégrer l'ACS Plus aux présentations au Conseil du Trésor, aux budgets des dépenses, aux évaluations de programmes et aux profils d'information sur le rendement.

Pour donner suite aux recommandations du rapport de la vérificatrice générale de 2022 sur la mise en œuvre de l'ACS Plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada a pris des mesures supplémentaires pour surveiller la capacité des ministères à rendre compte des répercussions des programmes, selon le sexe et en matière de diversité. Comme en témoignent les statistiques présentées ci-dessus, le SCT a ainsi découvert que les ministères améliorent leurs plans pour recueillir des données, mais que nombre d'entre eux sont toujours incapables de rendre compte des répercussions du programme.

Le SCT a constaté l'existence de problèmes récurrents pour ce qui est de la capacité des ministères d'élaborer des plans pour recueillir des données :

- de nombreux ministères utilisent des méthodes de collecte qui reposent sur la participation volontaire ou sur des questionnaires d'autoévaluation;
- de nombreux ministères pensent que la nécessité de protéger la vie privée les empêche de rendre compte des répercussions de programmes selon le sexe ou d'autres facteurs identitaires.

Ces problèmes ainsi que d'autres limitent, dès le début du processus, la capacité des ministères à rendre compte des répercussions des programmes, selon le sexe et en matière de diversité.

Le SCT prévoit proposer des solutions à ces problèmes dans les directives qu'il rédige à l'intention des ministères.

Sources de renseignements supplémentaires

Répercussions sur l'analyse comparative entre les sexes Plus

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

En 2022-2023, le programme a continué à peaufiner ses indicateurs de rendement. Ces indicateurs sont établis pour :

- aider à vérifier, chaque année, si les programmes gouvernementaux peuvent produire des statistiques sur le rendement qui sont ventilées selon le sexe et d'autres facteurs identitaires afin de répondre aux exigences en matière de production de rapports en vertu de la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*;
- évaluer, de façon continue, la qualité des plans de surveillance des résultats fondés sur le sexe et d'autres facteurs identitaires qui sont énoncés dans les présentations au Conseil du Trésor.

Dans le cadre du programme, un partenariat a également été établi avec Statistique Canada pour élaborer la base de données sur la diversité et les compétences. La base de données contient des renseignements sur les caractéristiques des propriétaires et de la main-d'œuvre des entreprises qui ont accès à des programmes de soutien à l'innovation et à la croissance des entreprises, y compris leur :

- sexe à la naissance;
- âge;
- statut d'immigrant
- études;
- expérience du marché du travail.

La base de données élargie aidera les évaluateurs et les chercheurs à mieux analyser les répercussions d'ordre participatif et économique des programmes d'innovation fédéraux.

Programme 2 : Fonds pangouvernementaux

Objectifs du programme : Le programme Fonds pangouvernementaux vise les fonds qui sont conservés par l'administration centrale comme suppléments à d'autres crédits et qui permettent d'affecter des sommes à d'autres organisations fédérales ou d'effectuer des paiements et des recouvrements en leur nom.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

Ce programme met en œuvre les décisions du Conseil du Trésor qui exigent que les affectations soient faites à partir des crédits centraux. Les affectations appuient directement la mise en œuvre de programmes, d'initiatives et de processus qui ont tous leurs propres considérations liées à l'ACS Plus.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Ne s'applique pas. Le système de la composante de gestion des dépenses du SCT contient des détails sur les décisions et les affectations liées aux crédits centraux, mais ne renferme pas de renseignements sur l'ACS Plus.

Programme 3 : Surveillance et soutien au Conseil du Trésor

Objectifs du programme : Le programme de surveillance et de soutien au Conseil du Trésor consiste à mener des contrôles diligents des présentations au Conseil du Trésor afin d'évaluer leur capacité à aborder les considérations stratégiques pangouvernementales et à assurer une mise en œuvre saine des initiatives proposées.

Ce programme comprend la fourniture de conseils et de recommandations au Conseil du Trésor et au président du Conseil du Trésor pour garantir que les présentations démontrent une prise de décision judicieuse, offrent une optimisation des ressources, sont conformes aux orientations et aux politiques et font progresser les priorités du gouvernement. Le SCT détermine également si les initiatives proposées comprennent des plans consistant à examiner et mesurer les répercussions potentielles en fonction du genre et d'autres facteurs identitaires.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : tous

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

Bien que chaque ministère recueille des données sur le rendement des diverses initiatives liées à la répartition des avantages, le programme de surveillance et de soutien au Conseil du Trésor évalue les présentations pour s'assurer que les initiatives proposées tiendront compte du genre et d'autres facteurs identitaires, et mesureront les résultats en fonction de ceux-ci. Le programme fournit également des conseils aux ministères sur la manière de tenir compte du genre et d'autres facteurs identitaires et de mesurer les résultats en fonction de ceux-ci.

Afin d'aider les ministères et les organismes à intégrer l'ACS Plus à leurs propositions de programmes et de politiques, le SCT a mis en œuvre une approche en plusieurs étapes dans le cadre de sa fonction d'analyse critique :

- Lors de l'examen des présentations au Conseil du Trésor, le programme Surveillance et soutien au Conseil du Trésor a encouragé les ministères à s'assurer que l'ACS Plus est intégrée à tous les aspects de leurs propositions, de la conception des programmes jusqu'à leur exécution et leur mise en œuvre.
- Les groupes opérationnels au sein du programme se sont réunis régulièrement pour intégrer l'ACS Plus aux contrôles diligents des présentations au Conseil du Trésor.

- Pour compléter la formation offerte par Femmes et Égalité des genres Canada, le programme a élaboré des directives à l'intention des analystes qui examinent l'information sur l'ACS Plus dans les sections sur la conception et la mise en œuvre des programmes des présentations au Conseil du Trésor.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

En 2023-2024, le programme n'avait pas de plan de collecte de données sur l'ACS Plus parce que l'activité de base du programme consiste à effectuer des contrôles diligents des présentations au Conseil du Trésor des autres ministères afin de conseiller le Conseil du Trésor sur l'affectation des ressources, les risques et la conformité aux politiques.

Le programme évalue si les présentations au Conseil du Trésor tiennent compte adéquatement des considérations stratégiques pangouvernementales. Il ne gère pas la mise en œuvre des initiatives proposées dans ces présentations et ne gère pas la collecte de données sur les résultats des initiatives.

Responsabilité essentielle 2 : Leadership administratif

Programme 1 : Politiques et initiatives sur les biens et services acquis

Objectifs du programme : Le programme des Services acquis et des actifs vise à renforcer la gestion des biens et des services acquis au sein du gouvernement du Canada grâce à l'élaboration et la mise en œuvre d'instruments de politique régissant l'approvisionnement, les biens immobiliers, la gestion du matériel, la planification des investissements et la gestion de projet. Le programme renforce également de la capacité professionnelle des collectivités de l'approvisionnement, de la gestion du matériel et de la gestion immobilière à l'échelle de la fonction publique grâce à la réalisation d'une gamme d'initiatives de renforcement des capacités et de développement des collectivités. Il veille à ce que les expériences de divers groupes soient prises en compte dans ces initiatives.

Population cible : tous les Canadiens.

Le programme cible également les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les Autochtones) dans les processus de recrutement et les programmes de perfectionnement professionnel à l'échelle du ministère (par exemple, le Programme de perfectionnement du leadership de la fonction de contrôleur) afin de soutenir l'engagement du contrôleur général de bâtir un effectif diversifié et inclusif.

Résultats propres à un groupe démographique : Le programme élabore et met en œuvre des initiatives pour le renforcement de la capacité afin de promouvoir le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste dans les collectivités de l’approvisionnement, de la gestion du matériel, de la gestion de projet et des biens immobiliers pour aider à mettre en place un effectif qualifié, inclusif, diversifié et équitable.

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a :

- effectué une ACS Plus des webinaires et des autres produits qu’il fournit aux collectivités fonctionnelles de l’approvisionnement, de la gestion de projet, du matériel et des biens immobiliers en vue de s’assurer que ces produits sont inclusifs et accessibles;
- mené une évaluation de l’ACS Plus pour garantir que les expériences de divers groupes sont prises en compte dans la conception d’initiatives de perfectionnement professionnel pour les quatre collectivités du Secteur des services acquis et des actifs (SSAA) : approvisionnement, gestion du matériel, gestion de projet et gestion des biens immobiliers. L’évaluation a ciblé :
 - l’architecture d’apprentissage, y compris les compétences fonctionnelles et techniques
 - les modules d’apprentissage du Programme de perfectionnement du leadership de la fonction de contrôleur
 - la formation obligatoire sur la gestion de projets
 - le processus de recrutement
 - la communication interne et externe dans le cadre des campagnes de recrutement
- mis en place des directives pour la gestion des biens immobiliers, de l’approvisionnement et du matériel en vertu de la Politique sur la planification et la gestion des investissements qui intègrent l’ACS Plus aux exigences de prise en compte des avantages socio-économiques dans les approvisionnements, y compris les exigences relatives à :
 - l’accessibilité;
 - la participation des peuples autochtones
 - la séparation des marchés publics plus importants pour permettre aux entreprises plus petites et plus spécialisées des collectivités marginalisées d’être prises en considération pour les marchés de l’État
- appuyé Services publics et Approvisionnement Canada dans l’élaboration d’une formation sur l’ACS Plus dans l’approvisionnement.

Plan de collecte de données liées à l’ACS Plus

Le programme a :

- utilisé le Cadre de responsabilisation de gestion pour déterminer dans quelle mesure les ministères ont mis en place des stratégies visant à accroître la diversité de leurs fournisseurs, en particulier en s'approvisionnant davantage auprès d'entreprises autochtones;
- sondé des gestionnaires de grands projets dans les ministères à propos de l'équité en matière d'emploi, de leurs exigences en matière d'expérience et de certification afin de cerner et de réduire les lacunes sur le plan de la diversité au sein de la communauté de gestion de projets dans l'ensemble de la fonction publique;
- continué d'explorer de meilleures façons de trouver et de recueillir des renseignements sur le genre, la diversité et d'autres facteurs d'identité pour les politiques et initiatives du programme, ainsi que d'examiner des indicateurs de rendement au niveau des programmes;
- recueilli des données sur l'identité de genre et d'autres facteurs identitaires qui se recoupent dans le cadre de ses initiatives de perfectionnement professionnel et utilise l'analyse de ces données pour élaborer un plan d'action afin d'ajouter une optique de l'ACS Plus à des activités de perfectionnement professionnel destinées aux collectivités du SSAA. Au fil de la mise en œuvre du plan d'action, cette optique sera appliquée à d'autres domaines.

Programme 2 : Service numérique canadien

Objectifs du programme : Le Service numérique canadien (SNC) :

- travaille avec des organismes partenaires pour améliorer les services gouvernementaux destinés aux utilisateurs en répondant à des normes élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion;
- renforce la capacité du gouvernement en matière de conception de services centrés sur l'humain et de développement itératif;
- fournit des conseils pour éclairer les décisions gouvernementales sur les investissements dans le numérique.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

Le SNC s'efforce de répondre à des normes élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion grâce à ses services et à ses initiatives internes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notamment :

- la prise en compte des besoins de diverses populations lors des tests utilisateurs de ses produits;
- des groupes d'apprentissage et d'affinité officiels et officieux où les employés peuvent discuter d'expériences liées à la race, au genre, à la sexualité, à la neurodivergence et plus encore;
- un processus d'embauche qui intègre des considérations liées à la diversité et à l'inclusion tout au long.

L'adoption des services d'une plateforme du SNC à l'échelle pangouvernementale rendra les services du gouvernement fédéral destinés au public plus accessibles partout au Canada.

En 2022-2023, le SNC s'est efforcé de rendre ses propres services de plateforme plus accessibles et d'aider les ministères à rendre leurs services plus accessibles. À titre d'exemples :

- il a effectué des tests automatisés et manuels des services de sa plateforme pour déceler et éliminer les obstacles à leur utilisation;
- il a fait appel à des experts externes pour mener des audits de l'accessibilité sur plusieurs de ses services, augmentant ainsi les connaissances du personnel concernant le processus;
- il a fait des tests d'utilisabilité avec des personnes handicapées;
- il a dispensé une formation à l'échelle de l'organisation sur l'accessibilité et l'inclusion en rapport avec les services numériques;
- il a proposé des ateliers sur des aspects précis de l'accessibilité adaptés aux besoins des participants.

Le SNC a également travaillé pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. À titre d'exemples :

- il a offert une formation à l'échelle de l'organisation sur les préjugés inconscients, adaptée aux besoins de ses employés;
- il a tenu des séances d'écoute au cours desquelles les employés de niveau opérationnel pouvaient parler directement à la direction de leurs expériences de discrimination; ces séances s'inspiraient d'une approche non hiérarchique en matière de discussion et d'apprentissage;
- il a commencé à utiliser un processus d'embauche qui intègre les considérations liées à la diversité et à l'inclusion, en accordant une attention au potentiel d'épanouissement des employés dans les compétences culturelles clés;
- il a organisé des séances QueerTech, pour donner aux employés queer la possibilité de discuter de leurs expériences et des obstacles au travail dans le secteur de la technologie;

- il a formé des groupes au sein desquels les employés peuvent en apprendre davantage sur la réalité du racisme envers les Noirs et les Autochtones, et sur la façon de changer leurs comportements à cet égard;
- il a organisé des activités lors d'événements commémoratifs comme le Mois de l'histoire des Noirs et le Mois du patrimoine asiatique pour promouvoir l'apprentissage de différentes cultures et célébrer la diversité au SNC;
- il a compilé un lexique de langue inclusif.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Dans la mesure du possible, le programme recueille des données sur ses répercussions en fonction du sexe et d'autres facteurs identitaires dans le cadre des pratiques de recherche sur la conception et de test d'utilisabilité qu'il applique pour les produits et les services qu'il élabore.

Pour soutenir ses employés, le SNC effectue également un sondage annuel auprès des membres du personnel sur leur expérience en matière d'inclusion, d'appartenance et de pratiques au travail et examine les résultats en fonction de différents facteurs identitaires (y compris la race, le sexe, l'âge, le handicap et la durée des fonctions).

Programme 3 : Politiques et initiatives sur les communications et l'image de marque du GC

Objectifs du programme : Le programme établit les exigences qui permettent aux organisations fédérales de fournir à la population canadienne des renseignements sur les décisions, les politiques, les programmes et les services du gouvernement du Canada et appuient l'utilisation d'une image de marque uniforme du gouvernement du Canada. Le programme comprend des exigences obligatoires ainsi qu'une orientation pour aider les ministères à élaborer des produits de communication inclusifs, notamment Canada.ca, le site Web principal du gouvernement du Canada.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a consulté des praticiens expérimentés en matière de diversité et d'inclusion sur la manière d'appliquer l'optique de l'ACS Plus aux produits et activités de communications ministérielles. Les consultations ont porté sur les sujets suivants :

- l'adaptation des communications aux différents groupes d'audience;
- la mise à l'essai des messages;

- l'utilisation d'un langage clair et inclusif;
- l'utilisation d'images inclusives;
- l'évaluation de l'efficacité des produits de communication;
- la formation et les outils existants.

Le programme a commencé à mettre au point des pratiques exemplaires en fonction des commentaires des praticiens.

En outre, le programme a publié les *Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication*. Ces lignes directrices soutiennent l'orientation du gouvernement du Canada visant à garantir que les ministères tiennent compte de l'accessibilité lors de la planification et de l'élaboration de produits et d'activités de communication.

Le programme a mené des activités de planification en vue d'effectuer des tests d'utilisabilité de Canada.ca avec des utilisateurs de technologies d'assistance. Ces tests auront lieu au premier trimestre 2023-2024. Leur objectif sera de s'assurer que les modifications apportées aux éléments fondamentaux de la conception de Canada.ca conviennent aux personnes qui utilisent des lecteurs d'écran et des agrandisseurs d'écran.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

En 2022-2023, le programme a recueilli de l'information auprès de praticiens expérimentés en matière de diversité et d'inclusion. L'objectif était de rassembler les pratiques exemplaires pour permettre au programme de créer des lignes directrices que les ministères pourraient utiliser lorsqu'ils créent des produits de communication.

Programme 4 : Politique numérique

Objectifs du programme : Ce programme définit l'orientation stratégique et élabore les politiques relatives à la gestion de l'information et des données, aux technologies de l'information, aux services, à l'accès à l'information, à la protection des renseignements personnels et à la sécurité des institutions gouvernementales, ministères et organismes, le cas échéant. Le programme vise à améliorer l'utilisation des données, l'ouverture et la transparence dans les initiatives gouvernementales dans le but de promouvoir la diversité et l'inclusion.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : Le programme vise à procurer des avantages à un large éventail de groupes démographiques, notamment :

- les femmes
- les Autochtones

- les communautés noires ou autres communautés racisées ou minorités visibles
- les personnes handicapées
- les personnes ayant un niveau d'instruction inférieur

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Le programme a soutenu le Programme de mentorat de la collectivité du numérique (PMCN), qui vise à promouvoir un groupe de cadres supérieurs plus diversifié et représentatif pour le leadership numérique au sein du gouvernement du Canada. Un sondage auprès des participants au PMCN a révélé que :

- 85 % des mentorés ont jugé leur relation avec leur mentor excellente;
- 75 % des mentors ont été jugés très bons pour leurs conseils et encouragements concernant les objectifs de leur mentoré.

Le PMCN a également favorisé le réseautage interministériel pour les mentorés, l'échange de connaissances et d'expériences, ainsi que l'interaction individuelle et le suivi continu.

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a poursuivi ses travaux visant à comprendre et à améliorer l'utilisation des données, l'ouverture et la transparence dans les initiatives gouvernementales dans le but de promouvoir la diversité et l'inclusion. Le programme a également entrepris des activités visant à attirer, perfectionner et maintenir en poste divers talents numériques, comme il est indiqué dans l'Ambition numérique du gouvernement du Canada.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a publié le [Plan d'action national 2022-2024 pour un gouvernement ouvert](#), qui a été élaboré à l'issue des consultations et compte tenu des leçons tirées du plan précédent, notamment les recommandations tirées d'une évaluation de l'ACS Plus. Le plan met en évidence les avantages existants et potentiels pour diverses collectivités grâce à un gouvernement ouvert et à la mobilisation. Il fournit également des ressources pour mettre en place la culture et les approches nécessaires pour soutenir la conception de programmes inclusifs.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme :

- recueille des données sur le genre et d'autres facteurs socio-économiques à l'aide de l'enquête « Citoyens en tête » et de la mise à jour annuelle du Répertoire des services du gouvernement du Canada afin de surveiller la satisfaction des divers groupes de population à l'égard des services gouvernementaux et de rendre compte de celle-ci;

- établit des partenariats avec des ministères, dont Femmes et Égalité des genres Canada, Statistique Canada, Services aux Autochtones Canada et Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada afin d'explorer des pratiques novatrices qui combinent l'inclusion et les données ouvertes, par exemple :
 - la collecte et la publication de données désagrégées;
 - l'éthique des données;
 - la souveraineté des données autochtones;
 - l'examen de la manière dont les considérations relatives à la collecte de données pour l'ACS Plus peuvent être intégrées aux plans d'action nationaux;
 - l'élaboration d'une trousse d'ACS Plus et d'inclusion pour les responsables des engagements relatifs aux plans d'action nationaux.

Dans le cadre de l'examen du système d'accès à l'information, le programme a permis d'interroger les utilisateurs sur leur expérience de demande d'accès à l'information. Les répondants pouvaient s'identifier en fonction de différents facteurs démographiques (exemples : appartenance à un groupe en quête d'équité, lieu et secteur d'emploi). Les résultats du Sondage sur l'expérience utilisateur en ce qui a trait à l'accès à l'information sont affichés sur le portail ouvert.canada.ca.

De plus, dans le cadre de l'examen de l'accès à l'information, le SCT a consulté les peuples autochtones, les corps dirigeants et les organisations pour tirer des leçons de leurs expériences en matière d'accès à l'information. Les commentaires reçus ont été résumés dans le Rapport d'examen de l'accès à l'information propre aux Autochtones : Ce que nous avons entendu. L'avancement de la souveraineté des données et l'élimination des obstacles à l'accès à l'information sont au cœur du travail déjà réalisé en fonction de l'examen et des travaux prévus pour l'avenir.

Programme 5 : Stratégie, planification et surveillance du numérique

Objectifs du programme : Le programme Stratégie, planification et surveillance du numérique facilite l'atteinte des objectifs intégrés de transformation numérique du gouvernement du Canada en offrant des services de planification stratégique intégrée et de surveillance des investissements numériques et des initiatives et des activités de cybersécurité et d'autonomisation numérique. Ce programme adopte une approche intégrée pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans la collectivité du numérique du GC.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : Grâce à l'intégration des méthodes de l'ACS Plus et de la lutte contre les préjugés tout au long de la conception et de l'élaboration, le programme vise à procurer des avantages à un large éventail de groupes démographiques, notamment :

- les femmes
- les Autochtones
- les communautés noires ou autres communautés racisées ou minorités visibles
- les personnes handicapées
- les personnes ayant un niveau d'instruction inférieur

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, une version préliminaire de la Plateforme des talents numériques du GC a été lancée pour établir un lien entre les gestionnaires d'embauche du gouvernement du Canada et les talents numériques dans tout le pays. La plateforme permettra d'améliorer les initiatives pangouvernementales de recrutement et de gestion des talents numériques dirigées par le Bureau du dirigeant principal de l'information et qui ont pour but de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'équité dans la communauté numérique du gouvernement.

L'ACS Plus est intégrée tout au long de la conception et de l'élaboration de la Plateforme des talents numériques du GC. Par exemple, la conception de la plateforme est continuellement testée auprès de personnes qui utilisent une grande variété de technologies d'assistance pour garantir que l'accessibilité est intégrée dès le départ.

La composante talent autochtone de la plateforme est conçue et testée en étroite collaboration avec des partenaires autochtones par le biais du Programme d'apprentissage en TI pour les peuples autochtones, et la plateforme héberge la présence en ligne de ce programme. L'équipe de la plateforme et l'équipe du programme d'apprentissage continuent à travailler ensemble pour établir un processus de demande en ligne pour le programme sur la plateforme.

Toujours en 2022-2023, le programme a continué de mettre en œuvre trois engagements en matière de rendement pour les dirigeants principaux de l'information ministériels afin de promouvoir la représentation des femmes et des groupes de la diversité dans les communautés de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI) et de la cybersécurité.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme recueille des données sur les femmes et les groupes de la diversité au sein des collectivités de la GI-TI et de la cybersécurité du gouvernement afin d'orienter les efforts du programme visant à accroître leur représentation dans ces collectivités. La Plateforme des talents numériques du GC commencera à recueillir des données une fois la version finale lancée. La collecte de données sera limitée dans un premier temps. Au fil de l'évolution de la plateforme, davantage de données seront collectées pour qu'une analyse préliminaire puisse être effectuée sur la manière dont les utilisateurs de différents groupes interagissent avec la plateforme (par exemple, si on les trouve lors d'une recherche de compétences, s'ils sont reliés à des gestionnaires ou s'ils sont sélectionnés pour des offres d'emploi) et décèlent les possibilités d'amélioration.

Programme 6 : Politiques et initiatives liées à la gestion financière

Objectifs du programme : Le programme Politiques et initiatives liées à la gestion financière renforce la capacité professionnelle de la collectivité de la gestion financière dans l'ensemble de la fonction publique grâce à une gamme de stratégies et d'initiatives pour le renforcement de la capacité, y compris le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste pour contribuer à la mise en place d'un effectif qualifié, inclusif, diversifié et équitable.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

Le programme élabore et met en œuvre des stratégies et des initiatives de renforcement des capacités et de gestion des talents afin de promouvoir le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste dans la collectivité de la gestion financière en vue d'aider à former une main-d'œuvre qualifiée, inclusive, diversifiée et équitable.

En 2022-2023, le programme a tenu compte des inégalités systémiques lorsqu'il a examiné les instruments de politique de gestion financière du Conseil du Trésor. Au nom du Bureau du contrôleur général, une entreprise externe a mené un sondage volontaire auprès des employés FI03, FI04 et EX01 dans l'ensemble de la fonction publique. Les participants ont été invités à faire part de leurs points de vue et expériences en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. Sur un total de 2 600 fonctionnaires, 958 (37 %) ont répondu au sondage. Les réponses ont été ventilées et analysées en fonction de la race, du genre, de l'orientation sexuelle et du handicap. Une évaluation de l'Intercultural Development Inventory a également été réalisée et envoyée aux adjoints aux dirigeants principaux des finances pour aider les personnes et les équipes à évaluer leur degré de sensibilité culturelle et à y réfléchir.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise les données existantes sur les ressources humaines afin d'orienter les efforts du programme visant à créer une collectivité de gestion financière inclusive et diversifiée.

Une stratégie en matière de données est en cours d'élaboration pour obtenir des données internes sur les ressources humaines afin d'évaluer l'état actuel de la collectivité de la gestion financière. Les données seront utilisées pour déceler les lacunes et soutenir les discussions sur le perfectionnement des talents et les stratégies de recrutement. Dans le cadre de cette stratégie, des renseignements supplémentaires sont recueillis sur les cadres supérieurs de la collectivité financière afin de combler les lacunes en matière de données et de contribuer à améliorer les stratégies de recrutement et de perfectionnement. La date visée pour la mise en œuvre de cette stratégie est le 31 mars 2024.

Programme 7 : Programme de la fonction de contrôle numérique

Objectifs du programme : Le Secteur de la transformation de la gestion financière du Bureau du contrôleur général travaille avec les ministères et organismes pour transformer les fonctions de gestion financière et de gestion du matériel en innovant dans les pratiques, en normalisant les données et les processus et en améliorant les analyses et les rapports grâce à la mise en œuvre de systèmes financiers modernes. Ces activités renforceront les contrôles internes et permettront aux secteurs des finances et programmes de fournir une meilleure information aux décideurs.

Population cible : Fonctionnaires et décideurs

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a fourni des outils et des ressources pour garantir que ses produits numériques respectent des normes élevées en matière d'accessibilité et d'inclusion, et pour répondre aux exigences en matière de langues officielles, notamment :

- Accessibilité

Lorsque les ministères et organismes mettent en œuvre de nouveaux systèmes de gestion financière approuvés par le gouvernement (par exemple, en utilisant les solutions logicielles comme service [SaaS] ou par le biais d'activités associées au plan de collecte de données), le programme garantit que les composantes des technologies de l'information et des communications (TIC) :

- satisfont aux exigences pertinentes en matière d'accessibilité de la norme européenne pour l'accessibilité numérique (EN 301 549 [2018]);
- respectent la Loi canadienne sur l'accessibilité et la stratégie Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada.
- suppriment les obstacles à l'accessibilité et n'en créent pas de nouveaux.

Les composantes comprennent l'interface utilisateur, l'interface administrative, la documentation des produits, la documentation de formation, les services de soutien des TIC, les rapports et les courriels générés par le système.

- Langues officielles

Comme l'exige la Loi sur les langues officielles, le gouvernement du Canada est tenu d'offrir des services dans les deux langues officielles du pays. Le Programme de transformation de la gestion financière, grâce aux contrats actuels, à l'évaluation du modèle de capacité opérationnelle et à l'analyse de l'harmonisation des investissements, permet de s'assurer que toutes les composantes accessibles aux utilisateurs des applications, des services, de l'information et des outils des systèmes de gestion financière sont offertes dans les deux langues officielles et que ces composantes :

- fournissent des documents à l'intention des utilisateurs dans les deux langues officielles;
- communiquent avec les utilisateurs dans la langue de leur choix;
- veillent à ce que tous les documents de communication axés sur l'utilisateur soient diffusés dans les deux langues officielles.

La conformité sera déterminée en examinant les contrats documentés, en évaluant le modèle de capacité opérationnelle et en analysant l'alignement des investissements pour garantir que toutes les composantes répondent aux exigences en matière de langues officielles.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme continuera à travailler pour fournir des systèmes de gestion financière qui aideront les ministères à respecter les normes qui ont une incidence sur le genre et les communautés diverses. Pour suivre les progrès, le programme Transformation de la gestion financière travaille en étroite collaboration avec les ministères et organismes pour recueillir des renseignements sur la mise en œuvre de nouvelles solutions et leur incidence sur les communautés de l'ACS Plus. Les données sont collectées par le biais d'une gouvernance soutenue par la Directive sur la gérance des systèmes de gestion financière.

Programme 8 : Écologisation des activités gouvernementales

Objectifs du programme : La Stratégie pour un gouvernement vert est une directive du gouvernement du Canada qui précise comment le gouvernement passera à des opérations zéro émissions nettes et résilientes au climat, tout en réduisant les effets environnementaux au-delà du carbone, notamment sur les déchets, l'eau et la biodiversité. Le Centre pour un gouvernement vert coordonne la mise en œuvre par les ministères. Comme la portée de ce programme est limitée aux opérations internes du gouvernement, il n'y aura pas d'incidence induite sur divers groupes de la population générale en fonction du genre, du revenu ou de l'âge.

Population cible : ministères et fonctionnaires fédéraux

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Le Fonds pour un gouvernement vert permet de financer les projets des ministères et organismes fédéraux visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans leurs activités. Le Fonds cible des projets qui testent ou mettent en œuvre des approches novatrices, qui peuvent être reproduites au sein des ministères ou entre eux, et qui recherchent des solutions dans des domaines où les GES sont difficiles à réduire. Pour encourager les ministères à envisager de réduire les obstacles et de promouvoir l'accès, le Fonds inclut un critère dans le processus d'examen technique qui accorde des points bonus aux ministères pour les propositions qui incluent des considérations liées au genre et à d'autres facteurs identitaires dans le développement du projet.

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Le pourcentage de projets financés par le Fonds pour un gouvernement vert qui ont inclus des facteurs fondés sur le sexe et d'autres identités à l'étape de l'élaboration;	85 %	Propositions du Fonds pour un gouvernement vert du cycle 4 (juin 2022)	Onze des 13 projets du Fonds pour un gouvernement vert dont le financement a été approuvé au cours du cycle 4 incluaient le genre et d'autres facteurs identitaires lors de l'élaboration du projet.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme s'emploie à :

- réduire les émissions de GES du gouvernement fédéral;
- rendre les activités du gouvernement fédéral plus résilientes aux changements climatiques.

Bien que le programme soit limité aux activités internes du gouvernement fédéral, il assure le suivi des indicateurs suivants :

- à compter de l'exercice 2022-2023, il fera le suivi du pourcentage de projets financés par le Fonds pour un gouvernement vert qui ont inclus des facteurs fondés sur le sexe et d'autres identités à l'étape de l'élaboration;
- à compter de l'exercice 2023-2024, il fera le suivi du pourcentage de fournisseurs de combustibles participant au Programme d'approvisionnement de combustibles à faible teneur en carbone qui répondent aux critères en matière d'ACS Plus de Services publics et Approvisionnement Canada.

Programme 9 : Politiques et initiatives sur la vérification interne

Objectifs du programme : La fonction d'audit interne trace les orientations de la surveillance des ressources publiques dans l'ensemble de l'administration publique fédérale en fournissant à la population canadienne l'assurance d'une gestion saine et responsable des activités du gouvernement. Le programme élabore et met ainsi en œuvre des stratégies et des initiatives de renforcement des capacités et de gestion des talents afin de promouvoir le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste au sein de la collectivité de la vérification interne du gouvernement, y compris les comités de vérification ministériels, en mettant l'accent sur l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée, inclusive, diversifiée et équitable.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : voir les statistiques sur les répercussions du programme ci-dessous

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Répartition selon le sexe des membres des comités de vérification ministériels (CVM)	61,4 % des membres des CVM sont des femmes.	Rapport statistique et démographique des CVM	Augmentation par rapport à 2021-2022 (60,6 %), et supérieur au taux de disponibilité au sein de la population active (48,2 %)
Membres des CVM dont le français est la langue maternelle	23,5 %	Rapport statistique et démographique des CVM	
Membres des CVM qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible	26,1 %	Rapport statistique et démographique des CVM	Diminution par rapport à 2021-2022 (32,3 %), mais supérieur au taux de disponibilité au sein de la population active (21,3 %)

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Membres des CVM qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap	11,1 %	Rapport statistique et démographique des CVM	Augmentation par rapport à 2021-2022 (5,2 %), et supérieur au taux de disponibilité au sein de la population active (9,1 %)
Membres des CVM qui s'identifient comme Autochtones	13,1 %	Rapport statistique et démographique des CVM	Augmentation par rapport à 2021-2022 (11 %), et supérieur au taux de disponibilité au sein de la population active (4,0 %)
Membres des CVM situés à l'extérieur de l'Ontario et du Québec	41,2 %	Rapport statistique et démographique des CVM	S.O.
Fonctions d'audit interne où la représentation des employés autochtones est inférieure au taux de disponibilité au sein de la population active	80 %	Modèle d'évaluation de la capacité	Nouvel indicateur
Fonctions d'audit interne où la représentation des personnes en situation de handicap est inférieure au taux de disponibilité au sein de la population active	63 %	Modèle d'évaluation de la capacité	Nouvel indicateur
Fonctions d'audit interne où la représentation des employés appartenant à des minorités visibles est inférieure au taux de disponibilité au sein de la population active	18 %	Modèle d'évaluation de la capacité	Nouvel indicateur
Fonctions d'audit interne où la représentation des femmes employées est inférieure au taux de disponibilité au sein de la population active	18 %	Modèle d'évaluation de la capacité	Nouvel indicateur

Autres répercussions clés du programme

Le programme élabore et met en œuvre des stratégies et des initiatives de renforcement des capacités et de gestion des talents afin de promouvoir le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste au sein de la collectivité de la vérification interne du gouvernement, y

compris les comités de vérification ministériels (CVM), en mettant l'accent sur l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée, inclusive, diversifiée et équitable.

Il obtient également des renseignements plus précis à partir des données quantitatives et qualitatives recueillies annuellement sur le rendement et la capacité de la fonction de vérification interne dans l'ensemble du gouvernement. Ces renseignements donnent un aperçu de différents aspects du personnel de l'audit interne afin de déterminer s'il existe des différences fondées sur le genre et d'autres facteurs identitaires (par exemple, s'il existe des différences de genre ou d'autres différences entre ceux qui ont un titre professionnel et ceux qui n'en ont pas, ou entre ceux qui participent à un programme de gestion des talents et ceux qui n'y participent pas).

Le modèle d'évaluation de la capacité 2023 comprend une question pour aider à déterminer les domaines dans lesquels la fonction d'audit interne pourrait ne pas atteindre les taux de disponibilité au sein de la population active pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ce modèle est essentiel à la vision renouvelée du programme en matière de vérification interne, qui favorise les équipes diversifiées et des CVM qui reflètent la diversité du Canada.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme mène une campagne volontaire d'auto-identification à l'intention des membres éventuels des CVM afin de recueillir de l'information sur la population qui forme les comités et d'assurer une représentation appropriée.

Il obtient également des renseignements plus précis à partir des données quantitatives et qualitatives recueillies annuellement sur le rendement et la capacité de la fonction de vérification interne dans l'ensemble du gouvernement. Ces renseignements donnent un aperçu de différents aspects du personnel de l'audit interne afin de déterminer s'il existe des différences fondées sur le genre et d'autres facteurs identitaires (par exemple, s'il existe des différences de genre ou d'autres différences entre ceux qui ont un titre professionnel et ceux qui n'en ont pas, ou entre ceux qui participent à un programme de gestion des talents et ceux qui n'y participent pas).

Le modèle d'évaluation de la capacité 2023 comprend une question pour aider à déterminer les domaines dans lesquels la fonction d'audit interne pourrait ne pas atteindre les taux de disponibilité au sein de la population active pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ce modèle est essentiel à la vision renouvelée du programme en matière de vérification interne, qui favorise les équipes diversifiées et des CVM qui reflètent la diversité du Canada.

Programme 10 : Cadre de responsabilisation de gestion

Objectifs du programme : Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) est utilisé pour définir les attentes en matière de gestion, mesurer le rendement dans les principaux domaines de gestion, tenir les administrateurs généraux responsables de la gestion organisationnelle et encourager l'amélioration continue des pratiques de gestion au sein des ministères. Le but ultime des évaluations effectuées dans le cadre du CRG est de s'assurer que les ministères adoptent les pratiques de gestion nécessaires à la réalisation de leurs priorités organisationnelles et de leurs mandats ministériels.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Ne s'applique pas.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

En 2022-2023, le CRG a été utilisé pour évaluer les rapports des ministères et organismes sur les répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires de leurs programmes.

Le programme étudie d'autres moyens de recueillir des données auprès des ministères sur les répercussions de leurs activités liées à la diversité et à l'inclusion sur différents groupes d'identité dans des domaines comme la gestion des résultats, la gestion de la sécurité et la gestion des services, afin d'encourager un plus large éventail de pratiques de gestion qui favorisent la diversité et l'équité.

Programme 11 : Accessibilité de la fonction publique

Objectifs du programme : Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique vise à aider les ministères et organismes à créer un environnement sans obstacle pour les employés en situation de handicap. L'application d'une optique d'accessibilité conforme à l'ACS Plus est essentielle à l'élaboration de programmes et de services sans obstacle.

Population cible : Les fonctionnaires fédéraux handicapés et tous les Canadiens handicapés

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Représentation générale des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale	6,2 %	Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 2021-2022	Progrès par rapport aux résultats de 2020-2021. Il s'agit de la hausse la plus importante en 20 ans, mais le résultat demeure inférieur à la disponibilité sur le marché du travail (9,1 %).

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a :

- assuré la gestion et la mise à jour d'un outil d'autoévaluation pour aider les ministères et les organismes à déterminer, à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité;
- tenu à jour un carrefour de l'accessibilité afin de centraliser les renseignements et les ressources d'apprentissage que les ministères peuvent utiliser pour améliorer l'accessibilité et rendre leurs lieux de travail et leurs services plus inclusifs pour les personnes handicapées;
- continué d'investir dans des projets et des initiatives novateurs et expérimentaux par l'entremise du Fonds centralisé pour le milieu de travail habilitant, qui vise à améliorer les pratiques d'aménagement du milieu de travail et à éliminer les obstacles systémiques donnant lieu à un besoin en mesure d'adaptation;
- fait avancer une culture d'accessibilité, de diversité et d'inclusion en rendant le Passeport pour l'accessibilité au travail du GC disponible sur Canada.ca et en fournissant des conseils aux gestionnaires sur la création de milieux de travail inclusifs et sans obstacle;
- mené une recherche sur l'opinion publique sur les causes et les répercussions du harcèlement et de la discrimination envers les personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale. Les résultats éclaireront les recommandations visant à s'attaquer aux causes et aux répercussions du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail afin de garantir un environnement de travail sain et respectueux;
- intégré l'intersectionnalité aux activités de mobilisation pour faire progresser l'accessibilité et favoriser un changement de culture dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Sources de renseignements supplémentaires

[L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2020 à 2021](#)

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise des données administratives recueillies chaque année et des données d'enquête recueillies tous les deux ans pour surveiller ses répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires et en rendre compte.

Responsabilité essentielle 3 : Employeur

Programme 1 : Relations avec les employés et rémunération globale

Objectifs du programme : Élaborer des politiques et définir l'orientation stratégique pour la gestion des personnes et du milieu de travail dans la fonction publique. Le programme gère également la rémunération globale dans l'administration publique centrale et représente le gouvernement en matière de relations de travail. Dans la poursuite de ces objectifs, le programme utilise des données sur les répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires pour gérer ses ressources humaines et ses programmes et politiques sur la rémunération globale.

Population cible : Employés de l'administration publique centrale

Résultats propres à un groupe démographique : voir les statistiques sur les répercussions du programme ci-dessous

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Pourcentage de participants retraités du Régime de retraite de la fonction publique qui sont des femmes	2022 : 49,5 %	Services publics et Approvisionnement Canada;	
Pourcentage de survivants recevant des prestations qui sont des femmes	2022 : 84,3 %	Services publics et Approvisionnement Canada;	

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a :

- continué de travailler avec plus de 20 réseaux interministériels d'employés en quête d'équité pour s'assurer que ses initiatives et ses approches répondent à leurs besoins;
- travaillé à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* à la Gendarmerie royale du Canada afin de garantir une rémunération équitable à ces employés;
- travaillé à la définition des comités sur l'équité salariale qui aideront la fonction publique et la Gendarmerie royale du Canada à mettre en œuvre leurs plans d'équité salariale.

Le programme a également analysé les tendances législatives et démographiques liées à l'inclusion dans l'administration du Régime de retraite de la fonction publique.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

À l'heure actuelle, le programme utilise des données administratives, des données de programme et des données d'enquête pour surveiller ses répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires et en rendre compte.

À l'avenir, il utilisera les renseignements de Travail Canada sur diverses questions liées au harcèlement, à la santé et à la sécurité au travail. Des données comparatives provenant d'études internes et externes seront également utilisées pour examiner la position concurrentielle des politiques du gouvernement fédéral sur la rémunération et la gestion des ressources humaines par rapport à celles d'autres employeurs.

Programme 2 : Perfectionnement des cadres supérieurs et en leadership

Objectifs du programme : Ce programme soutient le perfectionnement en leadership et la mobilité professionnelle des cadres supérieurs et inclut une optique de diversité, dans le but de favoriser un cadre du leadership de la haute direction inclusif. À cette fin, une approche globale combinant des mesures à l'échelle du système et des stratégies adaptées offrira aux groupes historiquement marginalisés une visibilité équitable des talents et des possibilités de perfectionnement pour combler les écarts de représentation et favoriser une culture d'inclusion pour tous.

Population cible : Cadres de l'administration publique centrale

Répartition des avantages

Facteur	Groupe
Selon le sexe	Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes
Selon le niveau de revenu	Cinquième groupe : bénéficie fortement aux personnes à revenu élevé (très régressif)

Résultats propres à un groupe démographique : cadres supérieurs, en particulier ceux qui :

- sont des femmes, d'identités de genre diverses ou non binaires
- sont 2ELGBTQIA+
- sont Autochtones
- sont noirs et racisés
- ont une expérience vécue du handicap
- sont issus d'une minorité religieuse ou culturelle
- sont nettement plus jeunes ou plus âgés que ce à quoi on s'attend depuis toujours pour le rang et le rôle
- sont établis dans les régions (autrement dit, pas dans la région de la capitale nationale)

- sont parents de jeunes enfants ou s'occupent d'autres personnes à charge

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Répartition des cadres supérieurs de l'administration publique centrale selon l'équité en matière d'emploi	Femmes : 53,2 % Minorités visibles : 14 % Autochtones : 4,9 % Personnes handicapées : 6,5 %	Base de données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 mars 2021	Augmentation par rapport aux résultats de 2021-2022
Répartition des cadres supérieurs de l'administration publique centrale selon l'âge	49,6 % des cadres supérieurs ont 50 ans ou plus	<u>Statistiques concernant les ressources humaines</u> base de données au 31 mars 2022	Les données se rapportent à l'administration publique centrale (APC) et elles comprennent le groupe professionnel Gestion du droit (LC).

Autres répercussions clés du programme

Le programme a continué à faire avancer une stratégie de leadership visant à moderniser la façon dont la fonction publique attire, perfectionne, maintient en poste et récompense les dirigeants. La vision est la suivante : « des dirigeants axés sur les personnes qui obtiennent de meilleurs résultats pour le Canada ». Près de 2 000 fonctionnaires ont été consultés sur l'élaboration d'un profil de compétences en leadership modernisé afin de définir les attentes en matière de culture de leadership inclusive. Afin de soutenir un perfectionnement diversifié et inclusif et une planification de la relève au niveau de la direction, le programme a intégré une optique de diversité renforcée à la gestion des talents pour les cadres supérieurs en :

- encourageant les cadres à déclarer leur appartenance à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin qu'ils puissent obtenir un soutien personnalisé et à aider à compiler des données plus détaillées sur la représentation au sein de la collectivité des cadres;
- veillant à ce que les administrateurs généraux discutent de tous les sous-ministres adjoints (SMA) qui se sont identifiés ou qui ont autorisé leur identification dans le cadre d'une initiative liée à la diversité, y compris dans les cas où le placement dans le tableau des talents du SMA n'aurait normalement pas donné lieu à une discussion;

- fournissant aux administrateurs généraux des renseignements sur les écarts de représentation persistants et les tendances intersectionnelles au sein de la collectivité des SMA et parmi les personnes faisant partie du bassin de talents;
- encourageant les administrateurs généraux à prendre des mesures pour soutenir le perfectionnement des talents;
- promouvant les possibilités de mener des activités inclusives de perfectionnement des talents;
- fournissant aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines les profils de talent des cadres de niveau intermédiaire qui s'identifient comme membres d'un ou de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- continuant à mettre en place des « intendants de l'inclusion » (des administrateurs généraux désignés pour sensibiliser les personnes aux préjugés inconscients et les former sur la façon de les reconnaître, de les contester et de les atténuer, dans le cadre des discussions sur les talents des SMA);
- créant une boîte à outils pour aider les ministères à mettre en œuvre leurs propres initiatives visant à atténuer les préjugés dans les processus de gestion des talents et du rendement, et en animant des ateliers pour la collectivité des ressources humaines de la fonction publique pour les aider à utiliser la boîte à outils;
- continuant à mettre en œuvre des stratégies de perfectionnement des talents pour les cadres supérieurs noirs et autochtones en travaillant avec les réseaux de diversité des cadres supérieurs pour :
 - recueillir et fournir aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines les profils de talent des cadres supérieurs noirs de niveaux débutant et intermédiaire, suivre leur évolution de carrière et envoyer des messages à des personnes données pour les encourager à envisager de poursuivre leur avancement professionnel;
 - promouvoir les services proposés par les réseaux de partenaires pour perfectionner les talents;
 - recommander des cadres de haut niveau issus d'horizons divers;
- maintenant l'exigence instaurée en 2020 selon laquelle 50 % des candidats des ministères au Programme de développement en leadership des cadres supérieurs doivent être des cadres s'étant identifiés comme membres d'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi suivants auparavant sous-représentés dans le programme : Autochtones, minorités visibles ou personnes handicapées. En 2021-2022, plus de 60 % des candidats retenus pour le volet des cadres supérieurs appartenaient à au moins un de ces trois groupes;

- renforcer l'optique de l'ACS Plus dans la stratégie de gestion des talents dans la fonction publique en incluant une analyse intersectionnelle des données de la collectivité des SMA, ainsi que des considérations intersectionnelles dans l'orientation inclusive fournie aux administrateurs généraux pour les aider à identifier les personnes à fort potentiel.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise des données d'enquête recueillies tous les deux ans et des données sur l'effectif recueillies chaque année à partir des applications du Système de la gestion des talents des cadres supérieurs afin de surveiller les répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires pour ce qui est des cadres supérieurs de la fonction publique et à en rendre compte. Le programme utilise également des données qualitatives tirées de la mobilisation des réseaux de partenaires de la diversité des cadres, ainsi que d'autres sources de données quantitatives, telles que les données sur la représentation extraites du système de rémunération chaque année.

Programme 3 : Systèmes et processus de gestion des personnes

Objectifs du programme : Le programme Systèmes et processus de gestion des personnes (SPGP) a pour but d'appuyer le dirigeant principal des ressources humaines du Canada qui, en sa qualité de propriétaire fonctionnel, est chargé d'assurer la surveillance coordonnée et stratégique des systèmes, processus, normes et contrôles des ressources humaines dans l'ensemble de l'organisation. Le SPGP exerce les fonctions de propriétaire d'entreprise en réponse à la crise de la paye liée à Phénix et à l'Initiative de ressources humaines et de système de paye de la prochaine génération, qui remplacera Phénix.

Les domaines clés du programme comprennent la fourniture d'une orientation stratégique pour l'élaboration, la mise en œuvre et le maintien de systèmes, processus, normes et contrôles communs en matière de ressources humaines pour le gouvernement du Canada; la collaboration avec des partenaires pour élaborer et mettre en place les cadres opérationnels des ressources humaines et permettre l'infrastructure; le soutien de la gestion du changement pour les principaux intervenants; la surveillance de la conformité pour garantir que les outils et services de gestion des personnes répondent aux besoins actuels et futurs du gouvernement du Canada; et l'entretien de relations avec les agents négociateurs.

Population cible : Employés de l'administration publique centrale

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, Services partagés Canada (SPC) a assumé la direction opérationnelle de l'Initiative de ressources humaines et de système de paye de la prochaine génération. Des consultations auprès des employés des groupes désignés et en quête d'équité ont été planifiées et menées sous la direction de SPC.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise les données administratives provenant de l'application du Système de la gestion des talents des cadres supérieurs pour surveiller ses répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires et en rendre compte.

Programme 4 : Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique

Objectifs du programme : Le SCT conserve des fonds dans l'administration centrale pour compléter des crédits, dont les affectations sont effectuées pour le compte d'autres organisations fédérales. Des paiements peuvent également être effectués et des reçus peuvent être délivrés au nom de ces organisations. Ces fonds financent les cotisations de l'employeur aux primes d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie, les paiements des régimes d'assurance-maladie provinciaux, des charges sociales, des impôts provinciaux, le remboursement des réductions des cotisations d'assurance-emploi et les paiements des frais d'administration.

Population cible :

- Tous les cotisants et bénéficiaires reconnus par la *Loi sur la pension de la fonction publique* à qui des prestations de retraite sont dues
- Employés actifs et retraités et leurs personnes à charge admissibles qui ont droit à des prestations de soins de santé et dentaires

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Ne s'applique pas.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Ne s'applique pas. Le programme fournit des fonds afin de compléter des crédits, comme c'est le cas pour le programme Relations avec les employés et rémunération globale, qui recueille ses propres données sur l'utilisation de l'ACS Plus.

Programme 5 : Recherche, planification et renouvellement

Objectifs du programme : Le programme Recherche, planification et renouvellement dirige la recherche menée sur les pratiques innovatrices et l'expérimentation de ces pratiques dans l'ensemble de la fonction publique afin de gérer efficacement les personnes et de préparer l'avenir du travail. Elle recueille des analyses de données pour les données administratives et sur le rendement et des sondages liés à la gestion des personnes, y compris la surveillance et la conception des indicateurs de gestion des personnes du Cadre de responsabilisation de gestion, les regroupe et en rend compte. Le programme contribue à la prise de décisions fondées sur des données probantes en dirigeant l'élaboration d'une stratégie pangouvernementale de gestion des données sur les ressources humaines. Le programme utilise une gamme de sondages (par exemple, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux) et des rapports démographiques pour recueillir des données sur l'effectif de la fonction publique et sur les perceptions des employés à l'égard du milieu de travail afin de surveiller les répercussions du programme liées au genre et à d'autres facteurs identitaires et en rendre compte. Ces sources de données soutiennent également le leadership pangouvernemental en matière de planification stratégique de la gestion de la main-d'œuvre afin de renforcer la capacité pour l'avenir et de soutenir l'excellence de la gestion des personnes.

Population cible : Employés de l'administration publique centrale

Résultats propres à un groupe démographique : tous les employés de l'administration publique centrale

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Employés de la fonction publique qui se sentent encouragés à faire preuve d'innovation ou à prendre des initiatives dans leur travail	<p>Dans l'ensemble : 72 %</p> <p>Hommes : 70 %</p> <p>Femmes : 75 %</p> <p>Autre sexe : 69 %</p> <p>Personnes racisées non autochtones : 74 %</p> <p>Personnes handicapées : 66 %</p> <p>Autochtones : 70 %</p> <p>Personnes de 24 ans et moins : 80 %</p> <p>Personnes de 25 à 29 ans : 75 %</p> <p>Personnes de 30 à 34 ans : 72 %</p> <p>Personnes de 35 à 39 ans : 72 %</p> <p>Personnes de 40 à 44 ans : 72 %</p> <p>Personnes de 45 à 49 ans : 72 %</p> <p>Personnes de 50 à 54 ans : 71 %</p> <p>Personnes de 55 à 59 ans : 71 %</p> <p>Personnes de 60 ans et plus : 70 %</p>	Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023, plus précisément, réponses à la question 14 : « On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives dans mon travail ».	Employés qui ont dit être fortement d'accord ou plutôt d'accord

Autres répercussions clés du programme

Le Programme Recherche, planification et renouvellement a :

- dirigé la conception et l'évaluation de la composante de la gestion des personnes du Cadre de responsabilisation de gestion, qui comprenait l'évaluation des efforts des organisations pour accroître la diversité et l'inclusion. Les questions du CRG sur la diversité et l'inclusion sont conçues pour inciter les organisations à analyser le genre et d'autres facteurs identitaires afin qu'elles puissent intégrer les objectifs et les optiques de l'ACS Plus et de l'avenir du travail à leurs pratiques de gestion;
- analysé les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et du Sondage de fin d'emploi étudiant en recourant à l'optique de l'ACS Plus afin de mieux comprendre les nuances dans les résultats et les différentes expériences vécues des fonctionnaires;
- fourni aux ministères et aux organismes des données sur l'effectif de l'administration publique centrale pour appuyer les services et les programmes dans lesquels une optique de l'ACS Plus est utilisée;
- commencé à élaborer des méthodes d'évaluation pour guider l'expérimentation sur le travail hybride, ce qui demandera l'application d'une optique de l'ACS Plus à l'analyse des résultats.

Le programme a également appliqué une optique de l'ACS Plus à ses travaux sur :

- les directives de planification postpandémique données aux ministères et aux organismes;
- l'avenir du travail : la diversité, l'inclusion et l'accessibilité demeurent des domaines d'intérêt stratégiques pour l'avenir du travail;
- les régimes de travail flexibles et équitables : les considérations relatives à l'ACS Plus ont été intégrées à une évaluation des scénarios de travail hybrides et faisaient partie des consultations avec les intervenants tenues en 2022-2023.

Sources de renseignements supplémentaires

Statistiques sur la diversité et l'inclusion

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, qui est mené tous les deux ans, pour surveiller les répercussions liées au genre et à d'autres facteurs identitaires des programmes et en rendre compte.

Programme 6 : Politiques et services en milieu de travail

Objectifs du programme : Le programme Politiques et services en milieu de travail aide le Conseil du Trésor à établir l'orientation stratégique de la gestion des personnes et de l'utilisation des langues officielles au travail, et à fournir des services au public. Il a pour but d'établir les fondements de l'excellence en gestion en vue d'obtenir une fonction publique productive qui est à la fois saine, sûre et inclusive. Ce faisant, le programme contribue à attirer,

maintenir en poste et perfectionner une main-d'œuvre compétente et diversifiée capable de communiquer dans les deux langues officielles. Pour atteindre ses objectifs, le programme élabore et soutient la mise en œuvre de politiques, de directives et de normes en matière de gestion des personnes, de valeurs et d'éthique, de langues officielles pour les communications avec le public, de bilinguisme de la main-d'œuvre, de bien-être au travail, ainsi que de diversité et d'inclusion.

Population cible : Employés de l'administration publique centrale

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Pourcentage des institutions où les communications dans les bureaux désignés bilingues se font presque toujours dans la langue officielle choisie par le public	91,6 %	Examens portant sur les langues officielles	La cible consistait à atteindre un résultat d'au moins 90 % d'ici mars 2023.
Pourcentage de cadres supérieurs qui sont membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (par rapport à la disponibilité dans la population active)	Minorités visibles : 14 % (disponibilité au sein de la population active : 11,2 %) Femmes : 53,2 % (disponibilité au sein de la population active : 48,2 %) Autochtones : 4,9 % (disponibilité au sein de la population active : 5,2 %) Personnes handicapées : 6,5 % (disponibilité dans population active : 5,3 %)	Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 2022	La cible consistait à atteindre au moins une disponibilité égale au sein de la population active.

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Pourcentage d'employés qui sont membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (par rapport à la disponibilité dans la population active)	Minorités visibles : 20,2 % (disponibilité au sein de la population active : 17,2 %) Femmes : 56 % (disponibilité dans population active : 53,3 %) Autochtones : 5,2 % (contre 3,8 %) Personnes handicapées : 6,2 % (par rapport à 9,1 %)	Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 2022	La cible consistait à atteindre au moins une disponibilité égale au sein de la population active.
Pourcentage des employés qui indiquent que leur organisation respecte les différences individuelles	Population racisée, non autochtone : 77 % Femmes : 78 % Autochtones : 70 % Personnes handicapées : 65 %	SAFF de 2022-2023	La cible consistait à atteindre au moins 69 %.
Pourcentage des employés qui indiquent qu'ils ont été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois.	Population racisée, non autochtone : 9 % Femmes : 7 % Autochtones : 13 % Personnes handicapées : 17 %	SAFF de 2022-2023	La cible consistait à atteindre au moins 7 %.

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, le programme a :

- collaboré avec d'autres intervenants sur les sujets suivants :
 - la poursuite de l'élaboration et de l'analyse d'options stratégiques visant à éliminer les obstacles en matière de langues officielles pour les employés autochtones
 - la rédaction d'un rapport conjoint patronal-syndical sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique
- abordé les considérations relatives à l'ACS Plus dans le cadre de l'obtention des fonds à l'appui de la modernisation de la *Loi sur les langues officielles*;

- collaboré avec la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada, les réseaux de diversité des employés, les agents négociateurs, les hauts fonctionnaires responsables de la diversité et de l'inclusion et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sur de nombreuses questions, notamment :
 - la mise en œuvre de modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) pour éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes en quête d'équité dans le processus de dotation;
 - les nouveaux pouvoirs d'enquête de la CFP en vertu de la LEFP modifiée;
- rédigé un mémoire à l'intention du groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui comprenait 31 recommandations découlant d'environ 100 mémoires écrits de représentants de ministères et de réseaux, et de plus de 10 séances de consultation auprès de divers groupes;
- appuyé, par l'entremise du Centre sur la diversité et l'inclusion, les initiatives visant les membres des groupes en quête d'équité et élaborées avec eux, notamment :
 - **Parcours de carrière pour les employés autochtones** : un centre de ressources pour les employés autochtones. Le site aborde les obstacles liés à l'intégration, au maintien en poste des employés et au perfectionnement professionnel rencontrés à différentes étapes de la carrière des employés (de l'entrée dans la fonction publique à l'accès à un poste de cadre supérieur).
 - **Mentorat Plus (M+)** : un programme qui soutient l'avancement de carrière des employés en quête d'équité en les jumelant à des mentors et des parrains qui sont cadres supérieurs. L'équipe M+ aide les ministères et organismes à mettre en place des programmes qui renforcent le mentorat traditionnel en ajoutant le volet parrainage.
 - **Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue** : une plateforme destinée aux fonctionnaires pour échanger des expériences vécues liées à la santé mentale, à l'accessibilité, à la diversité et à l'inclusion.
 - **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** : un programme de perfectionnement en leadership destiné aux employés en quête d'équité de niveau EX moins 1, qui les dote des compétences dont ils ont besoin pour accéder à un poste de cadre supérieur. La deuxième cohorte est prévue pour l'automne 2023.
 - **nouvelle application d'auto-identification** : une application centralisée qui permettra de mesurer la représentation au-delà des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sera lancée cet automne. L'application adopte une approche modernisée de la gestion des données et intègre un nouveau questionnaire d'auto-identification conçu pour donner une image plus complète de la diversité

démographique des employés et améliorer la mesure, la production de rapports et l'établissement de programmes.

- mis en application l'intersectionnalité dans ses activités de promotion, de sensibilisation et de mobilisation en santé mentale, depuis la sélection des images utilisées dans les communications publiques jusqu'au choix des animateurs et des panélistes des activités en santé mentale organisées conjointement avec l'École de la fonction publique du Canada;
- coorganisé l'édition 2022 de la Conférence sur la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada avec l'École de la fonction publique du Canada, Statistique Canada et Patrimoine canadien;
- publié les Lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride : Pleins feux sur le télétravail qui guident les gestionnaires et les employés dans la mise en œuvre d'une approche de travail hybride;
- publié l'outil révisé Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires, qui promeut une approche positive et collaborative pour éliminer les obstacles sur le lieu de travail;
- lancé, en collaboration avec la Commission de la fonction publique, une révision des normes de qualification en matière de langues officielles du point de vue de la diversité et de l'inclusion;
- amorcé l'élaboration d'un cadre de formation linguistique inclusif, souple, accessible et axé sur l'apprenant qui tient compte des besoins des groupes en quête d'équité afin de soutenir une culture qui favorise le bilinguisme en milieu de travail, ainsi que l'apprentissage continu et l'utilisation courante des compétences en langue seconde officielle.

Sources de renseignements supplémentaires

Des renseignements détaillés sont disponibles dans le Rapport annuel sur l'équité en emploi, le Rapport annuel sur les langues officielles, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et sur la Page de statistiques sur la diversité et l'inclusion du site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le programme utilise une gamme de sources de données d'enquête et sur l'effectif pour surveiller ses répercussions liées au genre et à la diversité et en rendre compte. Il examine les données pour mieux comprendre la disponibilité et les besoins en matière de données, y compris dans une optique intersectionnelle, pour les sources de données sur la représentation ainsi que sur la perception.

Responsabilité essentielle 4 : Surveillance réglementaire

Programme 1 : Politiques, surveillance et coopération réglementaires

Objectifs du programme : Le programme assure le leadership et la gestion de la fonction de réglementation du gouvernement. Il est chargé de la politique et de la surveillance fédérales en matière de réglementation pour promouvoir les bonnes pratiques réglementaires; des examens réglementaires ciblés; le Centre canadien pour l'innovation en matière de réglementation; le processus du projet de loi annuel sur la modernisation de la réglementation; et le soutien du Comité consultatif externe sur la compétitivité en matière de réglementation et les forums de réconciliation et de coopération en matière de réglementation entre le Canada et les États-Unis, entre le Canada et l'Union européenne, et entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. La mobilisation des intervenants (le public canadien, les associations industrielles, les entreprises et d'autres groupes) joue également un rôle important dans la réalisation des objectifs du programme. Il aide également le Conseil du Trésor à faire des recommandations à la gouverneure générale sur les règlements et sur la plupart des décrets adoptés par le gouverneur en conseil. Les principaux clients du programme sont les ministres du Conseil du Trésor et les ministères et organismes fédéraux.

Population cible : tous les Canadiens

Résultats propres à un groupe démographique : ne s'applique pas

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

Statistiques sur les répercussions clés du programme

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
Pourcentage des règlements définitifs applicables du gouverneur en conseil qui ont fourni des renseignements sur l'ACS Plus dans le Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR) correspondant	99,4 % (178/179)	<i>Gazette du Canada</i> , partie II	Les renseignements sur l'ACS Plus dans le REIR peuvent avoir des niveaux différents de détail. Si aucune répercussion fondée sur le genre ou d'autres facteurs d'identité n'était identifiée, une déclaration à cet effet serait fournie.

Statistiques	Résultats	Source des données	Commentaires
<p>Pourcentage d'intervenants qui ont participé à des consultations sur des initiatives de réglementation du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) qui se sont identifiés comme membres d'une population sous-représentée ou qui ont représenté les intérêts d'une population sous-représentée (par exemple, les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles, les personnes de diverses identités de genre, les jeunes, les personnes en situation de handicap)</p>	<p>Intervenants qui se sont identifiés membres d'une population sous-représentée ou qui ont représenté les intérêts d'une population sous-représentée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 % (2 sur 13) des soumissions en ligne d'intervenants pour la consultation « Éliminer les obstacles réglementaires intergouvernementaux » • 8 % (1 sur 13) des soumissions en ligne des intervenants pour la consultation « Outil d'évaluation de la compétitivité » • 10 % (1 sur 10) des soumissions en ligne des intervenants pour la consultation « Examen réglementaire de l'économie bleue » 	<p>Plateforme « Parlons des règlements fédéraux »</p>	<p>Les renseignements sont fournis aux participants qui ont soumis des commentaires dans le cadre d'une consultation du Secteur des affaires réglementaires sur la plateforme Parlons des règlements fédéraux. Les participants ayant fourni des soumissions par courriel ne sont pas compris. Les renseignements ont été fournis par les intervenants dans un champ facultatif.</p> <p>Les consultations menées en 2022-2023 étaient les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élimination des obstacles réglementaires intergouvernementaux • Outil d'évaluation de la compétitivité • Examen réglementaire de l'économie bleue

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

La Directive du Cabinet sur la réglementation, mise en œuvre par le programme, exige que les ministères et les organismes mènent une ACS Plus quand ils élaborent des règlements. Les résultats sont ensuite insérés dans le Résumé de l'étude d'impact de la réglementation (REIR). Ces énoncés accompagnent les propositions réglementaires et les règlements définitifs publiés dans la *Gazette du Canada*.

Le programme joue un rôle de surveillance lors de l'élaboration de règlements. Il surveille également la conformité des règlements définitifs publiés dans la *Gazette du Canada* avec certains éléments de l'analyse réglementaire requis par la Directive du Cabinet sur la réglementation, y compris le pourcentage des règlements définitifs applicables du gouverneur en conseil qui ont fourni des renseignements sur l'ACS Plus dans le REIR correspondant.

En ce qui a trait aux consultations menées auprès des intervenants, à l'avenir, le programme recueillera certains renseignements démographiques afin de surveiller la diversité des intervenants qui participent à ces consultations.

Dans le cadre de son engagement à élargir ses paramètres, le SCT élargira sa collecte de données liées à l'application du processus de l'ACS Plus dans l'élaboration de la réglementation.

Plus particulièrement, en 2023-2024, le SCT recueillera des renseignements, notamment :

- le pourcentage de règlements finaux applicables pris par le gouverneur en conseil pour lesquels le REIR correspondant indique :
 - que le règlement et sa mise en œuvre connexe visent à traiter ou à atténuer :
 - un problème ou un risque existant en matière de politique publique
 - des obstacles ou répercussions anticipés que l'ACS Plus a révélés
 - aucune répercussion fondée sur le genre ou d'autres facteurs d'identité n'était prévue.

Cette information est censée être descriptive ou contextuelle, et aucun objectif de rendement ne sera attribué.

Responsabilité essentielle 5 : Services internes ³

Objectifs du programme : Les services de gestion des ressources humaines comprennent les activités de soutien à la planification des ressources humaines (RH) et à l'établissement de rapports connexes; à l'examen, à l'évaluation et à l'élaboration de concepts organisationnels; à l'examen et à l'évaluation des descriptions de travail et des classifications; aux processus de dotation; à la collecte et au traitement de renseignements sur la rémunération, les congés et les mutations des employés; à la définition et à la coordination des besoins de formation et d'apprentissage pour l'ensemble de l'organisation; à la promotion des valeurs et de l'éthique ainsi que de l'équité en matière d'emploi; à la gestion des programmes de prix et de reconnaissance des employés; à la gestion du milieu de travail et des relations de travail; et à l'élaboration et au maintien de systèmes d'information sur les RH au sein de l'organisation.

Population cible : Employés du SCT dans la fonction publique fédérale

Répartition des avantages

Facteur	Groupe
Selon le sexe	Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes

Résultats propres à un groupe démographique : Les groupes suivants visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité peuvent bénéficier directement de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans les Services de gestion des ressources humaines :

- Autochtones

- employés issus de minorités visibles, y compris les employés noirs
- employés en situation de handicap
- femmes
- employés 2ELGBTQIA+
- employés ayant d'autres identités intersectionnelles

Répercussions clés du programme* sur le genre et la diversité

L'application d'approches intersectionnelles aux Services de gestion des ressources humaines au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) conduit à des programmes et services plus diversifiés, inclusifs et équitables pour les employés. En reconnaissant et en abordant les expériences interconnectées des personnes aux identités multiples, le SCT acquiert une compréhension globale de leurs besoins et peut déterminer et surmonter les obstacles et les préjugés qui ont une incidence disproportionnée sur certains groupes.

Cette approche ouvre la voie à des stratégies de recrutement et de maintien en poste ciblées, des politiques et des pratiques inclusives qui favorisent un sentiment d'appartenance et la sécurité psychologique. Elle facilite également l'élaboration de programmes et de services équitables, adaptés aux divers besoins des employés du SCT, notamment des modalités de travail souples, des formations, des installations accessibles et des possibilités de mentorat pour les groupes sous-représentés.

Statistiques sur les répercussions clés du programme

À la fin de 2022-2023, le nombre d'employés du SCT ayant déclaré leur appartenance à un ou plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi était :

- Autochtones : 52 (disponibilité au sein de la population active [DPA] : 66)
- minorités visibles : 480 (DPA : 501)
- personnes handicapées : 159 (DPA : 221)
- femmes : 1 547 (DPA : 1 323)

En 2022-2023, le SCT disposait de cinq réseaux dirigés par des employés pour les groupes intersectionnels et en quête d'équité : le Réseau des employés autochtones; le Réseau des employés noirs; le Réseau d'accessibilité; le Réseau des employés 2ELGBTQIA+; et Renaissance, le réseau des jeunes.

Autres répercussions clés du programme

En 2022-2023, les services internes de gestion des ressources humaines du SCT ont intégré l'ACS Plus à leur travail en faisant ce qui suit :

- adopter une optique de l'ACS Plus lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du modèle de travail hybride de l'organisation;
- promouvoir des produits d'analyse de données qui appuient la prise de décisions des gestionnaires sur l'équité en matière d'emploi;
- organiser des activités d'apprentissage et des conversations intersectionnelles pendant le Mois de l'histoire des Noirs pour explorer les expériences vécues par les Canadiens noirs;
- faire participer le réseau de l'accessibilité du SCT aux discussions sur l'environnement bâti du ministère tenant compte de l'intersectionnalité afin de rendre les lieux de travail du SCT plus accessibles;
- poursuivre le travail de l'équipe spécialisée de recrutement axé sur l'équité en emploi du SCT pour mener des processus de dotation visant à attirer et à embaucher des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. L'équipe a analysé les données sur l'effectif du SCT pour déterminer quels groupes visés par l'équité en matière d'emploi et quels groupes et niveaux d'emploi doivent être ciblés et a consulté les réseaux d'employés pour s'assurer que les processus étaient inclusifs;
- mettre en œuvre le programme Mentorat Plus au SCT. Ce programme a été élaboré en collaboration avec des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité afin de mieux appuyer le perfectionnement en leadership, en mettant particulièrement l'accent sur les membres des groupes sous-représentés qui aspirent à un poste de direction.

Sources de renseignements supplémentaires

[Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada selon les caractéristiques démographiques](#)

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Les services internes du SCT utilisent une gamme de sources de données administratives et d'enquêtes pour surveiller leurs répercussions sur les questions liées au sexe et à la diversité et en rendre compte.

Le SCT dispose d'un tableau de bord interne de renseignements sur l'effectif qui fournit aux employés et à la direction des données relatives à l'effectif, y compris la représentation des populations visées par l'équité en matière d'emploi.

Notes en bas de page

1 La répartition est mesurée selon les échelles suivantes :

Échelle des sexes

- Premier groupe : Principalement des hommes (80 % ou plus d'hommes)
- Deuxième groupe : De 60 % à 79 % d'hommes
- Troisième groupe : Équilibre global entre les sexes
- Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes
- Cinquième groupe : Principalement des femmes (80 % ou plus)

Échelle des niveaux de revenu

- Premier groupe : Bénéficie fortement aux personnes à faible revenu (très progressif)
- Deuxième groupe : Bénéficie un peu aux personnes à faible revenu (quelque peu progressif)
- Troisième groupe : Aucune répercussion importante sur la répartition
- Quatrième groupe : Bénéficie un peu aux personnes à revenu élevé (quelque peu régressif)
- Cinquième groupe : Bénéficie fortement aux personnes à revenu élevé (très régressif)

Échelle des groupes d'âge

- Premier groupe : Bénéficie principalement aux jeunes, aux enfants ou aux générations futures
- Deuxième groupe : Aucune répercussion intergénérationnelle importante ou différence de répercussion entre les jeunes et les aînés
- Troisième groupe : Bénéficie principalement aux aînés ou à la génération du baby-boom

2 La répartition standard des avantages pour un programme du SCT est la suivante : sur le plan des sexes, la répartition est globalement équilibrée entre les sexes (troisième groupe), sur le plan des niveaux de revenu, il n'y a aucune répercussion importante sur la répartition (troisième groupe) et, sur le plan des groupes d'âge, il n'y a aucune répercussion intergénérationnelle importante ou différence de répercussion entre les jeunes et les aînés (deuxième groupe).

3 Les services internes comprennent les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Par services internes, on entend les activités et les ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère.

Date de modification :

2023-11-09



Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes

Réponse aux comités parlementaires

Réponse au douzième rapport du Comité permanent des comptes publics, intitulé Comptes publics du Canada 2021

Le Comité a examiné les Comptes publics du Canada 2021 et « félicite le gouvernement du Canada d'avoir maintenu l'intégrité de ses contrôles et de ses rapports financiers, ce qui lui a valu une 23e opinion consécutive sans modification de la part de la vérificatrice générale du Canada ».

Cela dit, le Comité a fait trois recommandations qui concernent le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).

- **Recommandation 1**
Advenant qu'il soit décidé de réviser les Comptes publics du Canada après qu'ils ont été vérifiés et approuvés pour l'exercice financier, [...] le secrétaire du Conseil du Trésor, le contrôleur général du Canada et la vérificatrice générale du Canada comparaissent devant le Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes pour discuter de cette question.
- **Recommandation 2**
Que le gouvernement du Canada modifie la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour faire passer la date limite de dépôt des Comptes publics du Canada du 31 décembre au 15 octobre, afin de l'aligner sur la date de dépôt de quelques provinces canadiennes et des pairs de l'Organisation de coopération et de développement économiques.
- **Recommandation 3**
Que le gouvernement du Canada envisage d'exiger que les sociétés d'État divulguent toutes les dépenses, comme le font les ministères et organismes fédéraux, au volume III des Comptes publics du Canada; consulte les parties intéressées sur les moyens d'y

parvenir, les avantages qui en découleraient et le fardeau administratif supplémentaire qu'une telle mesure pourrait entraîner; et qu'il remette au Comité, au plus tard le 30 avril 2023, un rapport présentant une analyse complète de cette question.

Dans sa réponse, le gouvernement s'est engagé à tenir des consultations et à présenter un rapport au Comité d'ici le 31 décembre 2023.

Réponse au septième rapport du Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, intitulé Outils d'enquête sur appareil utilisés par la Gendarmerie royale du Canada et enjeux liés

Le Comité a examiné les avantages et les risques liés à l'utilisation des outils d'enquête sur appareil et l'utilisation de ce type d'outils par la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Il a également examiné les mesures législatives et non législatives qui pourraient être envisagées afin de mieux encadrer l'utilisation de ce type d'outils au Canada.

À la lumière des témoignages entendus et des mémoires reçus, le Comité a formulé des recommandations visant à rassurer les Canadiens et Canadiennes que lorsque de nouvelles technologies sont utilisées par les autorités d'application de la loi, les lois canadiennes tiennent compte non seulement des difficultés auxquelles ces dernières font face dans l'exercice de leurs responsabilités, mais également du droit à la vie privée et de l'importance, dans une société démocratique, d'assurer le maintien de la confiance des gens envers les institutions responsables de leur protection.

La réponse du gouvernement du Canada est le fruit d'un effort de collaboration entre les institutions et organismes gouvernementaux concernés : le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le ministère de la Justice du Canada, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Sécurité publique Canada et la GRC, Affaires mondiales et le Bureau du Conseil privé. La réponse indique, entre autres, que le gouvernement travaille activement à la modernisation de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, ce qui comprend l'examen de propositions qui permettraient de répondre aux préoccupations signalées dans le rapport.

Réponse aux audits réalisés par le Bureau du vérificateur général du Canada (dont des audits effectués par le commissaire à l'environnement et au développement durable)

Rapport 7, La cybersécurité des renseignements personnels dans le nuage, rapports de 2022 de la vérificatrice générale du Canada

Cet audit visait à déterminer si le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Services partagés Canada, Services publics et Approvisionnement Canada, le Centre de la sécurité des télécommunications du Canada et les ministères fédéraux sélectionnés avaient mis en place une gouvernance, des lignes directrices et des outils adéquats et efficaces pour prévenir les événements de cybersécurité qui pourraient compromettre les renseignements personnels de la population canadienne stockés dans le nuage, détecter ces événements et agir en conséquence.

Le SCT est visé par quatre recommandations. Dans sa réponse, le SCT indique qu'il est d'accord avec les recommandations. D'autres renseignements figurent dans le [tableau des recommandations et réponses](#) du rapport.

Rapport 2, La Stratégie pour un gouvernement vert, rapports de 2022 du commissaire à l'environnement et au développement durable

Cet audit visait à déterminer si le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a dirigé la Stratégie pour un gouvernement vert de manière à aider le gouvernement fédéral à réaliser des progrès sur la voie de la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. L'audit visait aussi à déterminer si la Défense nationale et Transports Canada ont présenté des résultats qui reposent sur la mise en œuvre de contrôles internes et s'ils ont pris des mesures appropriées pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre dans leurs secteurs de responsabilité.

Le SCT est visé par cinq recommandations. Dans sa réponse, le SCT a indiqué qu'il était d'accord avec quatre des recommandations et d'accord en partie avec la cinquième recommandation. D'autres renseignements figurent dans le [tableau des recommandations et réponses](#) du rapport.

Rapport 3, Audit de suivi de l'analyse comparative entre les sexes plus, rapports de 2022 de la vérificatrice générale du Canada

Cet audit visait à déterminer si le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Femmes et Égalité des genres Canada avaient fait progresser la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) au sein du gouvernement selon leurs réponses à certaines recommandations sélectionnées dans les Rapports du vérificateur général du Canada (automne 2015), [rapport 1, « La mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes »](#).

Le SCT est visé par cinq recommandations. Dans sa réponse, le SCT a indiqué qu'il était d'accord avec les recommandations. D'autres renseignements figurent dans le [tableau des recommandations et réponses](#) du rapport.

Réponse aux audits effectués par la Commission de la fonction publique du Canada ou le Commissariat aux langues officielles

Aucun audit nécessitant une réponse n'a été effectué en 2022-2023.

Date de modification :

2023-11-09



Programme 2030 des Nations Unies et objectifs de développement durable

Introduction

En 2015, tous les pays membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) se sont réunis et ont adopté Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Au cœur de ce programme se trouvent 17 objectifs de développement durable (ODD) qui englobent les défis sociaux, économiques et environnementaux d'aujourd'hui.

De nombreuses priorités du gouvernement du Canada s'alignent sur le Programme 2030 des Nations Unies et les ODD, notamment l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusivité, la durabilité environnementale et la prospérité économique.

Les ministères et organismes fédéraux sont chargés d'intégrer les ODD dans leur travail, de mobiliser les intervenants et de rendre compte des progrès accomplis en ce qui concerne les ODD relevant de leur compétence.

Le tableau ci-dessous présente les stratégies, initiatives ou domaines de travail principaux du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) qui contribueront à l'atteinte des ODD. Le tableau énumère également les cibles, les ambitions et les objectifs mondiaux et nationaux connexes qui sont abordés, selon le cas, dans les cadres suivants :

- Cadre mondial d'indicateurs de l'ONU;
- Cadre d'indicateurs canadien.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Le tableau de renseignements supplémentaires (TRS) ci-dessous présente les principales contributions du SCT à l'atteinte des ODD.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 5 - Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.</p>	<p>Le SCT prévoit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • continuer à faire progresser la mise en œuvre de la <u>Loi sur l'équité salariale</u> dans l'ensemble de la fonction publique; • poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives, y compris une stratégie modernisée pour les cadres supérieurs, qui favorisent l'avancement professionnel, l'inclusion, le développement des compétences en leadership, la planification ciblée de la relève et le recrutement de femmes et de membres d'autres groupes en quête d'équité. 	<p>Ambition nationale Parvenir à l'égalité des genres dans les rôles de leadership et à tous les niveaux de la prise de décision.</p> <p>Cible nationale Représentation accrue des femmes dans les rôles de leadership</p> <p>Cible mondiale Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.</p>	<p>En 2021-2022, le SCT a indiqué que 53,2 % des cadres supérieurs de la fonction publique étaient des femmes, alors que leur disponibilité au sein de la population active était de 48,2 %.</p> <p>Les données sur la proportion de femmes occupant un poste de cadre supérieur au sein de la fonction publique pour 2022-2023 ne sont pas encore disponibles. Ces données seront présentées dans le rapport annuel de 2022-2023 sur <u>l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada</u>.</p> <p>En 2022-2023, le SCT a continué de contribuer à l'atteinte de l'égalité entre les sexes, notamment en dirigeant la mise en œuvre de la <u>Loi sur l'équité salariale</u> dans l'administration publique centrale et à la Gendarmerie royale du Canada.</p> <p>Le SCT a également fait progresser la stratégie de leadership de la fonction publique en :</p>

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<ul style="list-style-type: none"> • prenant des mesures pour moderniser le profil de compétences en leadership; • définissant des attentes pour une culture de leadership inclusive; • mettant en œuvre et en partageant des techniques d'atténuation des préjugés pour la gestion des talents; • soutenant l'avancement professionnel des cadres supérieurs en quête d'équité.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 10 - Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.</p>	<p>En 2022-2023, le SCT a prévu de travailler avec les ministères pour s'assurer qu'ils embauchent, retiennent et promeuvent des personnes dans le but de créer un milieu de travail qui assure la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité. Voici les efforts prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • travailler avec le Bureau du Conseil privé pour aider les ministères à mettre en œuvre leurs plans en réponse à l'<u>Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion</u>; • avec l'aide de Statistique Canada, poursuivre l'élaboration d'une approche pangouvernementale visant à améliorer la collecte, l'analyse, la disponibilité et la publication de données désagrégées; • mettre en œuvre des programmes permettant de trouver de bons candidats de 	<p>Ambition nationale Les Canadiens vivent sans discrimination et les inégalités sont réduites.</p> <p>Cible nationale Pas de cible spécifique</p> <p>Cible mondiale Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p>	<p>En 2021-2022, le SCT a indiqué ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20,2 % des employés de la fonction publique se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, comparativement à une disponibilité au sein de la population active de 17,2 %; • 6,2 % des employés de la fonction publique se sont identifiés comme ayant un handicap, comparativement à une disponibilité au sein de la population active de 9,1 %; • 5,2 % des employés de la fonction publique se sont identifiés comme Autochtones, comparativement à une disponibilité au sein de la population active de 3,8 %. <p>Les données relatives à la représentation de ces groupes d'employés dans la fonction publique pour 2022-2023 ne sont pas encore disponibles. Ces données seront présentées dans le rapport annuel de</p>

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
	<p>groupes en quête d'équité afin de soutenir leur avancement professionnel;</p> <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre la mise en œuvre de la <u>Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada</u>; • contribuer à l'élaboration de plans d'accessibilité ministériels qui permettent de cerner et d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes en situation de handicap. 		<p>2022-2023 sur l'<u>équité en emploi dans la fonction publique du Canada</u>.</p> <p>En 2022-2023, le SCT a contribué à promouvoir la diversité et l'inclusion en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborant avec le Bureau du Conseil privé pour aider les ministères dans le cadre de l'<u>Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion</u>; • publiant des données désagrégées sur les <u>statistiques sur la diversité et l'inclusion</u>, en poursuivant le développement d'une application qui saisit les données démographiques en temps réel et en travaillant avec Statistique Canada à l'élaboration d'une approche pangouvernementale visant à améliorer la collecte, l'analyse, la disponibilité et la publication de données désagrégées;

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<ul style="list-style-type: none"> • mettant en œuvre des programmes tels que le Programme d'intendance de l'inclusion, le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque et le Programme Mentorat Plus afin de trouver les meilleurs candidats issus des groupes visés par l'équité et de soutenir leur avancement professionnel; • publiant une version révisée du document intitulé Obligation de prendre des mesures d'adaptation : démarche générale à l'intention des gestionnaires. <p>Le SCT a également poursuivi la mise en œuvre de la <u>Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada</u> et a aidé les ministères à mener à bien l'élaboration des plans d'accessibilité. Il a, en outre,</p> <ul style="list-style-type: none"> • financé des projets dans le cadre du <u>Fonds</u>

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<p><u>centralisé pour un milieu de travail habilitant</u> afin d'aider à cerner et à éliminer les obstacles à l'accessibilité et à assurer l'inclusion des employés en situation de handicap;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ajouté des exigences en matière d'accessibilité dans l'<u>Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail</u> pour le retour des employés au bureau; • publié ou mis à jour des ressources pour aider à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les employés en situation de handicap.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 12 - Établir des modes de consommation et de production durable.</p>	<p>Dans le cadre de la direction de la <u>Stratégie pour un gouvernement vert</u>, le SCT prévoit d'assurer la coordination avec les ministères des mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • électrifier l'ensemble du parc fédéral de véhicules légers d'ici 2030; • acheter de l'électricité propre à 100 % d'ici 2022, là où elle est disponible, et au plus tard en 2025, en produisant ou en achetant de l'électricité renouvelable; • réduire au minimum la production de déchets et la consommation d'eau; • écologiser leurs achats, en particulier pour les biens et services qui ont un impact environnemental élevé tout au long de leur cycle de vie. 	<p>Ambition nationale Les Canadiens consomment de façon durable.</p> <p>Cible nationale Les véhicules zéro émission représentent 10 % des nouveaux véhicules légers vendus au Canada d'ici 2025, 30 % d'ici 2030 et 100 % d'ici 2040.</p> <p>Cible mondiale Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>	<p>En 2022–2023, 14 % (4,5 % des véhicules à émission zéro et 9,6 % des véhicules hybrides électriques) des véhicules du parc de véhicules légers conventionnels du gouvernement du Canada étaient écologiques.</p> <p>En 2022–2023, 90 % (26,2 % de véhicules à zéro émission et 64,2 % de véhicules hybrides électriques) des achats annuels du gouvernement du Canada de nouveaux véhicules légers conventionnels étaient écologiques dans les segments où des options convenables étaient disponibles. Le gouvernement du Canada adopte les véhicules écologiques à un rythme plus rapide que la moyenne nationale du marché canadien. Les données de Statistique Canada montrent que 2,3 % de tous les véhicules légers immatriculés étaient écologiques en décembre 2021.</p>

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<p>En 2022–2023, 83 % de la consommation d'électricité du gouvernement du Canada a été générée par des sources propres et non émettrices.</p> <p>Le SCT a contribué à des modes de consommation et de production durables en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborant avec Services publics et Approvisionnement Canada pour obtenir de l'énergie renouvelable dans les endroits où la production d'électricité produit des niveaux plus élevés d'émissions de carbone; • rendant obligatoires les rapports ministériels sur le réacheminement des déchets et l'utilisation de l'eau à partir de 2022-2023; • élaborant des normes d'approvisionnement écologique pour le béton à faible teneur en carbone et en obligeant les fournisseurs à divulguer leurs émissions de gaz à effet de serre.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 13 - Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.</p>	<p>Dans le cadre de la direction de la <u>Stratégie pour un gouvernement vert</u>, le SCT prévoit d'assurer la coordination avec les ministères des mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à ce que tous les nouveaux bâtiments et les rénovations majeures donnent la priorité à la faible émission de carbone et à la résilience climatique en minimisant le coût des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du cycle de vie du bâtiment; • électrifier l'ensemble du parc fédéral de véhicules légers d'ici 2030; • collaborer avec les ministères chargés du parc de véhicules de sûreté et de sécurité nationale à l'élaboration de plans visant à réduire leurs émissions et à atteindre l'objectif « zéro émission » d'ici 2050; 	<p>Ambitions nationales Les Canadiens réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre et sont bien équipés et résilients face aux effets du changement climatique.</p> <p>Cible nationale D'ici 2030, réduire les émissions totales de gaz à effet de serre du Canada de 40 à 45 % par rapport aux niveaux d'émission de 2005. D'ici 2050, atteindre une économie carboneutre.</p> <p>Cible mondiale Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p>	<p>Le SCT a contribué à la lutte contre les changements climatiques en assurant la coordination avec les ministères de la mise en œuvre de la <u>Stratégie pour un gouvernement vert</u>, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborant avec les ministères pour s'assurer que les nouvelles constructions et les grands projets de rénovation réduisent au minimum les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du cycle de vie du projet; • facilitant l'adoption par les ministères de moyens de transport à faible émission de carbone; • imposant aux ministères l'obligation de rendre compte des mesures qu'ils ont prises pour rendre leurs biens, leurs parcs de véhicules, leurs services et leurs opérations plus résistants aux effets des changements climatiques; • fournissant des conseils, des

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
	<ul style="list-style-type: none"> chercher à mieux comprendre les risques posés par les effets des changements climatiques et élaborer des réponses efficaces. 		<p>orientations, des outils et de l'expertise sur l'impact environnemental des opérations gouvernementales sur les déchets, l'eau et la biodiversité.</p> <p>En date de mars 2023, le gouvernement fédéral aura réalisé une réduction de 39,8 % des émissions de gaz à effet de serre provenant des opérations liées à ses biens immobiliers et à son parc de véhicules conventionnels par rapport aux niveaux de 2005.</p>

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 16 - Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.</p>	<p>En 2022-2023, le SCT a prévu de promouvoir la transparence et la responsabilisation du gouvernement par le biais d'efforts visant à améliorer l'accès à l'information publique, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorant le service en ligne permettant de présenter des demandes en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> ou de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>; • menant à bien l'examen du régime d'accès à l'information. 	<p>Ambition nationale Les Canadiens sont soutenus par des institutions efficaces, responsables et transparentes.</p> <p>Cible nationale Pas de cible spécifique</p> <p>Cible mondiale Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux</p>	<p>En 2022-2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 54 % des institutions ont répondu à 90 % ou plus des demandes d'accès à l'information dans les délais prévus par la loi; • 60 % des institutions ont répondu à 90 % ou plus des demandes de renseignements personnels dans les délais prévus par la loi. <p>Le SCT a favorisé la transparence et la responsabilisation du gouvernement en menant à bien un <u>examen</u> de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et en présentant l'<u>Examen de l'accès à l'information : Rapport au Parlement</u>. Le SCT a également mené à bien un ensemble de <u>principales mesures en matière d'accès à l'information</u>, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la publication de documents d'orientation et l'organisation de séances de formation pour aider à réduire les délais de réponse aux

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<p>demandes d'accès à l'information;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la mise à jour du <u>Règlement sur l'accès à l'information</u>, de la <u>Politique sur l'accès à l'information</u> et de la <u>Directive sur les demandes d'accès à l'information</u> afin de tenir compte des modifications législatives; • la publication de la nouvelle <u>Directive sur la publication proactive en vertu de la Loi sur l'accès à l'information</u>; • l'amélioration du Service de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) afin de simplifier le processus de demande pour les Canadiens, notamment en fournissant un système pour faire un suivi de l'état des demandes et en facilitant la réception des informations au moyen d'un seul canal; • l'avancement de la réconciliation avec les

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
			<p>Autochtones en définissant des moyens d'améliorer l'accès à l'information et de soutenir les stratégies d'information et de données dirigées pas les Autochtones;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la mise à jour du <u>Manuel de l'accès à l'information</u> du SCT à l'intention des praticiens de l'AIPRP; • la mise sur pied du Bureau de développement de la collectivité de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels afin de créer une solide collectivité de professionnels de l'AIPRP dans l'ensemble du gouvernement du Canada.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
<p>ODD 17 - Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser.</p>	<p>Les données ouvertes sont des informations essentielles pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable. En 2022-2023, le SCT a prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'adopter les pratiques exemplaires internationales et de publier de nouveaux jeux de données sur le <u>Portail du gouvernement ouvert</u>; • de continuer à être un leader international en matière de données ouvertes et de gouvernement ouvert et inclusif par le biais du <u>Partenariat pour un gouvernement ouvert</u> et du forum des <u>Nations numériques</u>. 	<p>Ambition nationale Le Canada favorise la collaboration et les partenariats pour faire progresser les ODD.</p> <p>Cible nationale Pas de cible spécifique</p> <p>Cible mondiale Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les</p>	<p>En 2022-2023, le gouvernement du Canada a publié 1 684 nouveaux jeux de données, dépassant ainsi son objectif qui était de publier 1 000 nouveaux jeux de données.</p> <p>Dans l'ensemble, le SCT a mis davantage d'informations et de données à la disposition des Canadiens en améliorant le <u>Portail du gouvernement ouvert</u>. Il a notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmenté le fonds du portail à environ 33 000 jeux de données et documents et 1,8 million de publications provenant d'environ 160 institutions fédérales; • consulté les ministères sur l'élargissement de l'accès; • optimisé le nombre de pages principales et ajouté des fonctionnalités en fonction des commentaires des utilisateurs; • pris l'engagement de mener des activités clés

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
		objectifs de développement durable.	<p>en matière de données ouvertes dans le cadre du Plan d'action national 2022-2024 pour un gouvernement ouvert.</p> <p>En outre, le Canada a continué d'être un leader international en matière de données ouvertes et de gouvernement ouvert et inclusif en participant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au Groupe de travail de la <u>Charte internationale sur les données ouvertes</u>; • au Groupe d'experts sur les données publiques ouvertes de l'Organisation de coopération et de développement économiques; • au <u>Partenariat pour un gouvernement ouvert</u>; • au forum des <u>Nations numériques</u>.

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales *	Résultats de 2022-2023
Cohérence des politiques [†]	<p>Le SCT a prévu de contribuer à l'intégration des aspects économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance du développement durable dans le processus décisionnel du gouvernement, par exemple en prenant les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre l'élaboration et la promotion du <u>Cadre de qualité de vie</u> et la perspective transversale de durabilité et de résilience connexe; • exiger des ministères qu'ils rendent compte de leur contribution au développement durable dans le Plan ministériel et le Rapport ministériel sur les résultats, ainsi que dans les tableaux de renseignements supplémentaires de ces documents; • veiller à ce que les présentations au Conseil du Trésor tiennent compte du 	Sans objet	<p>Le SCT a continué d'aider les ministères à intégrer les aspects économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance du développement durable dans le processus décisionnel du gouvernement, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • collaborant avec Environnement et Changement climatique Canada, le ministère des Finances du Canada et le Bureau du Conseil privé à l'utilisation d'une « optique climatique intégrée » afin d'inclure le climat, l'économie et l'inclusivité dans le processus de prise de décision au sein des ministères fédéraux, en parallèle avec le Cadre de qualité de vie; • travaillant avec des partenaires pour harmoniser les rapports sur les ODD et d'autres initiatives connexes, regrouper les rapports et réduire les redondances pour les futurs rapports à

ODD de l'ONU	Stratégies, initiatives et domaines de travail prévus en 2022-2023	Cibles ou « ambitions » nationales connexes et (ou) cibles mondiales [*]	Résultats de 2022-2023
	développement durable, s'il y a lieu.		<p>présenter au Parlement.</p> <p>Le SCT a également aidé les ministères à intégrer l'analyse de l'impact sur le développement durable dans les processus d'élaboration de la réglementation, conformément à la Directive du Cabinet sur la réglementation. Cette directive exige la réalisation d'une analyse intégrée des coûts-avantages des règlements pour la société, l'économie et l'environnement.</p>
<p>[*] Les ambitions et les cibles nationales du Canada pour contribuer à l'atteinte des ODD figurent dans le Cadre d'indicateurs canadien pour les objectifs de développement durable.</p> <p>[†] Par cohérence des politiques par rapport au Programme 2030 et aux ODD, on entend l'intégration des aspects économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance du développement durable dans toutes les étapes de l'élaboration des politiques.</p>			

Date de modification :

2023-10-26



Dépenses liées au système de paye Phénix, 2022-2023 (en millions de dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses liées au système de paye Phénix pour 2022-2023, selon les renseignements fournis par les ministères.

Activité	Dépenses *
Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC)	
Opérations de paye régulières	87,3
Capacité supplémentaire (ce qui comprend le Centre des services de paye, les bureaux satellites et le soutien à la clientèle)	225,6
Systemes (correctifs apportés au système et améliorations pour stabiliser le système, améliorer l'efficacité des conseillers en rémunération et améliorer l'expérience utilisateur)	190,5
Équipe intégrée (apporte un soutien dans le cadre des améliorations pangouvernementales du système qui établit un lien entre les ressources humaines et l'information sur la paye, soit le système RH à la paye)	41,0
Total partiel	544,4
Fonction de rémunération des ministères	
Rémunération supplémentaire pour tous les ministères (dépenses liées à la rémunération supplémentaire attribuables aux problèmes liés au système de paye Phénix, par exemple, le recours à des conseillers en rémunération supplémentaires)	137,5

* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Activité	Dépenses *
Rémunération actuelle pour les ministères qui ne sont pas pris en charge par le Centre des services de paye (dépenses pour les fonctions de rémunération régulières ou continues)	50,1
Total partiel	187,6
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)	
Stabilisation du système RH à la paye (mobilisation des intervenants, gouvernance, gestion du changement, formation, changements apportés aux systèmes, données et production de rapports)	14,8
Bureau des réclamations (bureau temporaire dont le but est de fournir un mécanisme permettant aux employés qui ont engagé des dépenses personnelles parce qu'ils n'ont pas été payés avec exactitude en raison de la mise en œuvre du système de paye Phénix de présenter une demande de remboursement pour ces dépenses)	3,3
Divers (notamment les litiges, les communications et les estimations de coûts)	0,8
Total partiel	18,9
Agence du revenu du Canada	
Traitement des feuillets T4 (personnel supplémentaire pour traiter les demandes d'avis de redressement présentées par les employés du gouvernement fédéral)	0,1
Total partiel	0,1
Total global	751,0
* Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.	

Les coûts susmentionnés comprennent un montant de 75,8 millions de dollars pour les régimes d'avantages sociaux des employés destiné à SPAC (72,7 millions de dollars) et au SCT (3,1 millions de dollars).

Les coûts susmentionnés ne comprennent pas :

- les dépenses liées à la solution de ressources humaines et de paye de prochaine génération;
- les dommages-intérêts et autres réclamations contre l'État;
- les coûts de renonciation pour les travaux reportés dans les ministères.

Date de modification :

2023-10-26