



Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les résultats ministériels 2023–2024

L'honorable Harjit S. Sajjan, C.P., O.M.M., M.S.M., C.D., député
Président du Conseil privé du Roi pour le Canada, ministre de la
Protection civile et ministre responsable de l'Agence de développement
économique du Pacifique Canada



Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique du Canada, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7

cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur [le site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#).

No de catalogue : SC1-10F-PDF

ISSN : 2561-052X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2024

Rapport sur les résultats ministériels de la Commission de la fonction publique du Canada pour 2023-2024 en un coup d'œil

Un Rapport sur les résultats ministériels fournit un compte rendu des réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le [plan ministériel 2023-2024](#) connexe.

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

Principales priorités

Les principales priorités de la Commission de la fonction publique en 2023-2024 étaient les suivantes :

- **offrir un soutien et des conseils opportuns pour aider les ministères et organismes dans leur recherche de talents modernes et inclusifs;**
- **faire progresser les solutions de recrutement et d'évaluation numériques inclusives pour répondre aux besoins et attentes des utilisateurs.**

Dans le cadre du recentrage des dépenses gouvernementales dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire les dépenses de 14,1 milliards de dollars au cours des 5 prochaines années, à compter de 2023-2024, et de 4,1 milliards par année par la suite. Pour respecter cet engagement, la Commission de la fonction publique du Canada a réduit ses dépenses pour l'exercice 2023 à 2024 et continuera de surveiller et de réduire ses dépenses au cours des prochaines années en prenant les mesures suivantes :

- réaligner et rationaliser les activités;
- rationaliser le soutien administratif des services internes et l'intégrer à un modèle de prestation de services centralisé;
- réaligner les ressources à l'interne;
- réduire les dépenses liées aux déplacements et aux services professionnels, dans la mesure du possible.

Faits saillants

En 2023-2024, le total des dépenses réelles (y compris les services internes) de la Commission de la fonction publique était de 106 893 864 \$ et le personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) était de 853. Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines de la Commission de la fonction publique, consultez la section [Dépenses et ressources humaines](#) du rapport complet.

Un résumé des réalisations du ministère en 2023-2024 selon son cadre ministériel des résultats approuvé est présenté ci-dessous. Un cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'un ministère, les résultats qu'il prévoit atteindre et les indicateurs de rendement qui permettent de mesurer les progrès menant vers l'atteinte de ces résultats.

Responsabilité essentielle : Impartialité et embauche dans la fonction publique

Dépenses réelles : 65 436 143 \$ en 2023-2024

Ressources humaines réelles : 554 équivalents temps plein en 2023-2024

Note : L'allocation des services internes a été révisée en cours d'année, en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Pour cette raison, les dépenses et les ressources humaines pour la responsabilité essentielle ont augmenté en conséquence.

Résultats ministériels obtenus

- Résultat ministériel 1 : **La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne**
- Résultat ministériel 2 : **La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada**
- Résultat ministériel 3 : **La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale**

Vous trouverez de plus amples renseignements sur [l'Impartialité et embauche dans la fonction publique](#) dans la section « Résultats : Nos réalisations » du rapport complet sur les résultats ministériels.

Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024 de la Commission de la fonction publique du Canada

Sur cette page

- [Message de la présidente](#)
- [Résultats : Nos réalisations](#)
 - [Responsabilité essentielle : Impartialité et embauche dans la fonction publique](#)
 - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [Faits saillants des états financiers](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Message de la présidente

Je suis heureuse de présenter mon premier Rapport sur les résultats ministériels de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au cours de l'exercice financier 2023 à 2024, la CFP a respecté ses priorités stratégiques et veillé à ce que leurs répercussions soient significatives dans une fonction publique en constante évolution. À cette fin, notre travail s'est concentré sur la prestation d'un soutien et d'une orientation rapides pour aider les ministères et les organismes à procéder à des pratiques d'embauche modernes et inclusives, et promouvoir des solutions de recrutement et d'évaluation numériques inclusives pour répondre aux besoins et aux attentes des utilisateurs.

Notre travail consistait notamment à réviser les outils d'évaluation pour éliminer les préjugés, à mener des activités de sensibilisation pour attirer des talents diversifiés et à promouvoir les voix autochtones et les communautés linguistiques en situation minoritaire. Afin d'éliminer les obstacles à nos services, nous avons amélioré les mesures d'adaptation pour nos services d'évaluation et avons permis aux ministères de faire passer les tests directement grâce au récent lancement de l'Outil d'évaluation des candidats. Nous avons également continué de collaborer avec les ministères et les organismes pour mettre en œuvre les récentes modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dont le but est d'éliminer les préjugés et les obstacles à l'embauche dans la fonction publique. Nous avons offert une formation aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines, y compris une



Marie-Chantal Girard

Présidente de la Commission de la fonction publique du Canada

formation accessible sur l'évaluation des préjugés, nous avons élargi le Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation inclusive et mis en œuvre des changements au cadre de nomination. Par l'entremise des médias sociaux, nous avons également encouragé les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à s'autodéclarer lorsqu'ils postulent à un emploi dans la fonction publique et avons encouragé les étudiants en situation de handicap à s'auto-identifier à l'embauche pour participer à des programmes, notamment l'[Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap](#).

En cernant les défis et les nouvelles possibilités, nous avons cherché des façons de bâtir une fonction publique diversifiée, et avons :

- lancé le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques pour assouplir l'embauche d'étudiantes et d'étudiants;
- exploré l'utilisation d'une plateforme d'adoption numérique pour améliorer l'expérience des personnes qui utilisent notre système de recrutement;
- amélioré l'accessibilité de nos tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite en langue seconde;
- évalué et atténué les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité dans les outils d'évaluation.

Nous avons également continué d'exercer notre rôle de surveillance afin de protéger l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique, tout en respectant le droit des fonctionnaires d'exercer des activités politiques, ce qui inclut accorder la permission de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, et le congé connexe. De plus, par des efforts renouvelés, nous continuons à contribuer à notre engagement institutionnel et collectif envers la population canadienne pour maintenir une fonction publique professionnelle et crédible.

Je suis heureuse du travail que la CFP a accompli. Je suis convaincue que nous continuerons de promouvoir et de maintenir efficacement une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite et représentative de l'ensemble de la population canadienne.

Je vous encourage à lire le présent rapport pour en apprendre davantage sur notre travail au cours du dernier exercice.

Marie-Chantal Girard

Présidente de la Commission de la fonction publique du Canada

Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

- [Responsabilité essentielle](#) : Impartialité et embauche dans la fonction publique
- [Services internes](#)

Responsabilité essentielle : Impartialité et embauche dans la fonction publique

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Principaux risques](#)

- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Priorités pangouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

La Commission de la fonction publique du Canada promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la diversité du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir des résultats pour toute la population canadienne.

Grâce à des orientations stratégiques, la Commission de la fonction publique aide les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui reflète la diversité du Canada. Elle offre des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire pour la population canadienne les obstacles à l'accès aux emplois de la fonction publique du Canada.

La Commission de la fonction publique surveille les activités d'embauche à la fonction publique, en veillant à l'intégrité du processus d'embauche. Elle offre aux employés des orientations concernant leurs responsabilités et leurs droits légaux en matière d'activités politiques et elle rend des décisions sur les candidatures politiques; elle reconnaît aux employés leur droit de participer à des activités politiques tout en protégeant l'impartialité politique de la fonction publique.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente les mesures prises par le ministère pour atteindre les résultats et les cibles relativement à l'impartialité et embauche dans la fonction publique. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

Tableau 1 : Cibles et résultats relativement à l'impartialité et embauche dans la fonction publique
Le tableau 1.1 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé au résultat 1 lié à l'impartialité et embauche dans la fonction publique : **La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne**

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	Égal ou sous 167 jours ^a	Mars 2024	2021–2022 : 227 jours 2022–2023 : 220 jours 2023–2024 : 214 jours
Pourcentage des gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation ^b	Au moins 65 %	Mars 2024	2021–2022 : 60 % 2022–2023 : Non disponible ^c 2023–2024 : 52 %

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Pourcentage des gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement	Au moins 90 %	Mars 2024	2021–2022 : 96 % 2022–2023 : Non disponible ^c 2023–2024 : 95 %
Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Au moins 98 %	Mars 2025	2021–2022 : Non disponible ^d 2022–2023 : Non disponible ^d 2023–2024 : 90,1 %

Le tableau 1.2 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé au résultat 2 lié à l'impartialité et embauche dans la fonction publique : **La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada**

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme femmes	Au moins 52,7 % ^e	Mars 2024	2021-2022 : 55,6 % ^f 2022-2023 : 56,6 % ^f 2023-2024 : 56,6 % ^f
Pourcentage des employés qui s'identifient comme Autochtones	Au moins 4 % ^e	Mars 2024	2021-2022 : 5,3 % ^f 2022-2023 : 5,2 % ^f 2023-2024 : 5,3 % ^f
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible	Au moins 15,3 % ^e	Mars 2024	2021-2022 : 18,9 % ^f 2022-2023 : 20,1 % ^f 2023-2024 : 21,7 % ^f
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap	Au moins 9 % ^e	Mars 2024	2021-2022 : 5,7 % ^f 2022-2023 : 6,2 % ^f 2023-2024 : 6,9 % ^f
Pourcentage de personnes nommées à des postes de direction qui se sont identifiés comme Autochtones	Au moins 5,1 % ^e	Mars 2024	2021-2022 : 4,4 % ^f 2022-2023 : 5,1 % ^f 2023-2024 : 5,9 % ^f
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans	Au moins 53 %	Mars 2024	2021-2022 : 54 % 2022-2023 : 53,7 % 2023-2024 : 52,2 %
Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en	Au moins 11 %	Mars 2024	2021-2022 : 12,1 % 2022-2023 : 11,9 % 2023-2024 : 12,2 %

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones du Québec)			
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	Au moins 75 %	Mars 2024	2021-2022 : 79,5 % 2022-2023 : 79,4 % 2023-2024 : 80,0 %

Le tableau 1.3 fournit un résumé des cibles et des résultats réels pour chaque indicateur associé au résultat 3 lié à l'impartialité et embauche dans la fonction publique : **La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale**

Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte des cibles	Résultats réels
Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	Exactement 0	Mars 2024	2021-2022 : 16 2022-2023 : 29 2023-2024 : 9
Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	Au moins 80 %	Mars 2024	2021-2022 : 76 % 2022-2023 : Non disponible ^c 2023-2024 : 77 %

Notes

^a : Cet indicateur mesure le nombre médian de jours civils entre la publication d'une annonce d'emploi sur le site Web Emplois GC pour un processus externe et la première nomination résultant de cette publication.

^b : Le libellé de la question a été modifié pour le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023. Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 demandait aux gestionnaires s'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant : Les options en matière de dotation dont je dispose au sein de mon organisation me donnent la marge de manœuvre nécessaire afin de nommer des personnes qui cadrent bien au sein de mon unité de travail. Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023 demandait aux gestionnaires s'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant : Les options de dotation dans mon ministère/organisme me permettent de répondre à mes besoins en personnel aussi rapidement qu'il le faut. Le résultat de 2023-24 ne peut donc pas être comparé aux résultats précédents.

^c : Les données relatives à cet indicateur étant recueillies dans le cadre d'un sondage bisannuel (le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique), les résultats ne sont pas disponibles pour l'exercice de 2022-2023. Les résultats du sondage de 2023 sont intégrés au présent rapport.

^d : Les données relatives à cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la Vérification de la dotation à l'échelle du système et devraient être disponibles tous les 2 ans. Les résultats sont intégrés au présent rapport.

^e : L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser le taux de disponibilité au sein de la population active. Pour 3 de ces groupes, le taux de disponibilité au sein de la population active est basé sur les données du recensement de 2016. La disponibilité des personnes en situation de handicap au sein de la population active est tirée des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, également recueillies par Statistique Canada. Les objectifs représentent les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active pour l'exercice 2021-2022 au moment de la production du Plan ministériel 2023-2024.

^f : Ces résultats portent sur l'exercice précédent, car les résultats pour l'exercice visé par le rapport n'étaient pas disponibles au moment de la production du Rapport sur les résultats ministériels pour cet exercice. Par exemple, les résultats déclarés dans le Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024 portent sur l'exercice 2022-2023.

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

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à l'impartialité et embauche dans la fonction publique en 2023-2024 en les comparant aux résultats prévus dans le Plan ministériel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice.

1. La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne

Résultats obtenus

- Afin d'assouplir le programme et d'améliorer sa prestation, et pour une fonction publique plus diversifiée, la CFP a lancé le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques pour améliorer le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, et a cerné des mesures clés pour répondre aux gestionnaires d'embauche ayant besoin d'une plus grande souplesse pour embaucher des étudiantes et des étudiants.
- Pour guider les utilisateurs et améliorer leur expérience pour une utilisation plus intuitive du système, la CFP a amélioré l'utilisation d'une plateforme d'adoption numérique (WalkMe) dans le Système de ressourcement de la fonction publique, soit la plateforme de recrutement Emplois GC.
- La CFP a réduit le nombre de demandes d'adaptation pour les tests d'évaluation de langue seconde non supervisés portant sur la compréhension de l'écrit et l'expression écrite de 10 % à 2 % à la suite du lancement en 2022-2023 de l'Outil d'évaluation des candidats, une plateforme d'évaluation offrant des fonctions accessibles comme la possibilité d'inclure des heures supplémentaires, des pauses et des paramètres personnalisés.
- Afin de simplifier davantage le processus d'administration des tests, la CFP a permis aux ministères et aux organismes de faire passer les tests d'évaluation de langue seconde non supervisés avec des mesures d'adaptation communes (comme des pauses et des heures supplémentaires) en libre-service.

- Nous avons évalué nos outils d'évaluation (utilisés par les ministères et les organismes dans les processus de nomination) pour repérer les préjugés et les obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité, et nous avons mis en œuvre des mesures d'atténuation là où elles étaient nécessaires.
- Nous avons mis en œuvre le nouveau cadre réglementaire pour le Décret agréant l'exemption du personnel embauché sur place et les règlements connexes, en assurant la conformité aux modifications de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- Dans le cadre de nos travaux pour remplacer la plateforme de recrutement vieillissante, nous avons peaufiné les exigences opérationnelles du gouvernement en matière de recrutement en fonction des commentaires reçus des ministères qui ont participé à la mise à l'essai du prototype de la solution organisationnelle proposée au cours de l'année précédente. Nous avons également élaboré un plan provisoire pour la plateforme actuelle tout en examinant les possibilités d'harmonisation avec une future solution organisationnelle.
- Afin de répondre aux besoins de la communauté fédérale des ressources humaines pour améliorer l'efficacité des pratiques d'embauche, nous avons partagé notre [Centre de visualisations des données](#), un ensemble d'outils interactifs permettant d'explorer un vaste éventail de données sur la dotation dans la fonction publique.

2. La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada

Résultats obtenus

- Pour examiner leurs stratégies d'embauche et combler les lacunes en matière de représentation, nos partenaires de l'ensemble de la fonction publique peuvent utiliser les résultats de la *Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires*.
- Pour favoriser une embauche diversifiée et combler les lacunes en matière de représentation, nous avons :
 - évalué et rajusté les outils d'évaluation utilisés pour nos programmes de recrutement afin d'éliminer et d'atténuer les préjugés et les obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité pour s'harmoniser avec les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - soutenu les sous-ministres champions des relations universitaires, un partenaire clé dans la sensibilisation et l'engagement des étudiants, pour promouvoir des carrières dans la fonction publique fédérale :
 - pour aider les sous-ministres champions des relations universitaires dans leur rôle, nous les avons dotés d'outils modernes fondés sur des données probantes, tels que l'[Outil de visualisation des sous-ministres champions des relations universitaires](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada),
 - cet outil résume de manière interactive et dynamique les renseignements propres aux universités représentées par les sous-ministres champions des relations universitaires,
 - l'outil présente, entre autres, les candidats et les embauches par programme, les chiffres par province, ainsi que les taux d'embauche régionaux et la disponibilité au sein de la main-d'œuvre pour les étudiants des groupes visés par l'équité en matière d'emploi,

- les renseignements sont actuellement disponibles pour les 3 derniers exercices financiers (jusqu'à l'exercice 2022 à 2023) et il est prévu de mettre l'outil à jour sur une base annuelle;
 - tenu des événements fédéraux d'envergure et y avons participé avec des partenaires clés, comme le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du Secrétariat du Conseil du Trésor, la Communauté nationale des gestionnaires et le Conseil des ressources humaines, afin d'embaucher de personnes plus diversifiées, y compris des personnes en situation de handicap;
 - appuyé le plan d'action pour les fonctionnaires des communautés noires du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines en :
 - fournissant des services de perfectionnement professionnel au personnel noir de la fonction publique,
 - préparant un rapport de recherche sur l'évaluation inclusive et l'orientation professionnelle pour les fonctionnaires des communautés noires,
 - élaborant du matériel de préparation des personnes qui soumettent leur candidature pour la phase de présélection d'un processus de nomination;
 - participé à de nombreuses activités de sensibilisation (salons de l'emploi, séances d'information) axées sur l'attraction de talents des communautés noires et autochtones dans la fonction publique;
 - lancé et promu la [Boîte à outils pour un recrutement inclusif](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), et avons fait des consultations à ce sujet, dans l'ensemble des ministères :
 - cela a été fait au moyen d'événements à grande échelle et de présentations internes personnalisées afin de fournir aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines des renseignements, des conseils pratiques, des outils, des ressources et des stratégies inclusives pour recruter une main-d'œuvre diversifiée;
 - lancé la [série de témoignages autochtones](#) pour amplifier la voix des fonctionnaires autochtones et promouvoir le gouvernement du Canada en tant qu'employeur de choix pour les Autochtones à la recherche d'un emploi;
 - tenu des activités de sensibilisation adaptées dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire partout au pays.
- Pour aider les ministères et les organismes fédéraux à mettre en œuvre les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à améliorer l'inclusion et la diversité dans les pratiques d'embauche, nous avons :
- offert plus de 50 séances d'information et formations en évaluation partout au pays à plus de 8 400 gestionnaires et professionnels des ressources humaines;
 - élargi le Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation inclusive afin de partager les pratiques exemplaires pour cerner et atténuer les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité au sein de la communauté des ressources humaines de la fonction publique;
 - mis en œuvre des changements au cadre de nomination;
 - élaboré et publié une vidéo de formation à rythme libre sur la [façon d'évaluer les préjugés et les obstacles dans une méthode d'évaluation](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) et [YouTube](#);

- utilisé les médias sociaux pour encourager les étudiantes et étudiants, les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire et les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à postuler des emplois dans la fonction publique.

3. La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale

Résultats obtenus

Pour continuer à maintenir l'impartialité politique de la fonction publique et permettre aux fonctionnaires de participer à des activités politiques, nous avons :

- pris 43 décisions sur des demandes de fonctionnaires cherchant à participer à des activités de candidature pour des postes électifs aux niveaux municipal, provincial et fédéral;
- répondu à 123 demandes de renseignements de fonctionnaires, de ministères et d'organismes et de membres du public au sujet de la candidature et des activités politiques des fonctionnaires;
- tenu des séances d'information ouvertes à tous les fonctionnaires ainsi que des séances de sensibilisation pour des ministères précis;
- répondu aux demandes et dirigé des enquêtes liées aux activités politiques.

Principaux risques

Prestation de programmes et de services

En réponse aux principaux risques liés à notre capacité d'adapter notre prestation de programmes et de services à l'environnement de dotation en rapide évolution, nous avons mis en œuvre les stratégies d'atténuation suivantes :

- nous avons terminé le premier projet pilote de solutions de tests supervisés à distance sur la plateforme de l'Outil d'évaluation des candidats :
 - nous lancerons de nouveaux projets pilotes en 2024-2025 afin de trouver la meilleure solution pour moderniser nos services d'évaluation et de recrutement;
- nous avons augmenté les fonctionnalités et élargi l'utilisation de la plateforme de l'Outil d'évaluation des candidats afin d'améliorer l'expérience des personnes qui utilisent les tests supervisés et non supervisés;
- nous avons permis aux ministères et aux organismes de faire passer les tests de langue seconde non supervisés lorsque des mesures d'adaptation communes (comme des pauses et du temps supplémentaire) étaient nécessaires;
- nous avons examiné notre modèle de prestation de services et exploré des options pour l'avenir des tests de langue seconde :
 - il s'agissait notamment d'apporter des améliorations opérationnelles pour accroître l'efficacité des tests de langue seconde, de faire des essais pour voir si les tests de reconnaissance de mots peuvent servir de présélection supplémentaire et d'envisager des options de consultation en 2024-25.

Transformation numérique

Nous continuons d'observer une augmentation de la demande de pratiques de recrutement et de plateformes d'évaluation accessibles pour réduire les préjugés et les obstacles qui désavantagent les

membres des groupes en quête d'équité. Toutefois, l'insuffisance de ressources, d'expertise et de capacité nuira à notre capacité de transformer les tests en ligne et le recrutement. Pour remédier à cette situation, nous avons mis en œuvre les stratégies d'atténuation suivantes :

- nous avons continué d'améliorer l'expérience utilisateur à l'écran sur notre plateforme de recrutement Emplois GC grâce à une plateforme d'adoption numérique (outils WalkMe);
- nous avons investi dans le développement de l'Outil d'évaluation des candidats pour remplacer les technologies désuètes et réduire la dette technique connexe;
- nous avons investi dans des améliorations clés du Système de ressourcement de la fonction publique et du Système de recrutement d'étudiantes et d'étudiants, y compris en continuant à investir dans l'introduction de l'authentification multifacteur dans nos systèmes de recrutement et d'évaluation afin d'améliorer notre posture de sécurité;
- nous avons examiné les possibilités d'harmonisation avec une future solution organisationnelle pour un recrutement qui soit moderne, flexible, inclusif et centré sur l'utilisateur.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 2 : Aperçu des ressources requises pour l'impartialité et embauche dans la fonction publique
Le tableau 2 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	57 374 646	65 436 143
Équivalents temps plein	567	554

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les dépenses et les ressources humaines réelles augmenteront pour la responsabilité essentielle et diminueront proportionnellement pour les services internes. Avec ce changement de méthodologie, les dépenses et les ressources humaines réelles figurant dans le tableau ci-dessus auraient été respectivement de 73 675 830 \$ et de 607 ETP. La méthodologie révisée sera appliquée aux années futures.

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

Priorités pangouvernementales connexes

Analyse comparative entre les sexes Plus

En 2023-2024, nous avons continué d'intégrer l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) aux activités clés, aux processus opérationnels et à la prise de décisions, en mettant l'accent sur les caractéristiques de diversité intersectionnelle, y compris les différences sexospécifiques des membres du personnel et des personnes qui soumettent leur candidature. Nous avons donc intégré les considérations relatives à l'ACS Plus à l'examen des propositions et des politiques visant à mettre en œuvre les modifications de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ainsi qu'à toutes les évaluations

de programmes. Il fallait évaluer les diverses répercussions potentielles sur la population canadienne, en fonction des caractéristiques de diversité intersectionnelle. Ce travail s'harmonise avec les principaux piliers du Cadre des résultats relatifs aux genres et favorise l'inclusivité dans toutes les activités principales liées à notre mandat.

À cet égard, afin de mieux mesurer les progrès en matière d'inclusion et de diversité, le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023 comprenait de nouvelles questions sur les groupes en quête d'équité et des questions liées aux préjugés et obstacles qui existent dans le système de dotation.

Pour rendre nos services plus accessibles, nous avons fourni aux ministères et aux organismes la capacité de faire passer les tests de langue seconde non supervisés pour les personnes qui soumettent leur candidature et qui nécessitent des mesures d'adaptation communes.

Nous avons développé des outils pour guider les ministères et les organismes sur l'élimination des obstacles et des préjugés qui désavantagent les personnes appartenant aux groupes en quête d'équité. Nous avons lancé la Boîte à outils pour un recrutement inclusif pour fournir aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines des conseils pratiques, des outils et des ressources sur les stratégies inclusives pour recruter une main-d'œuvre diversifiée. Nous avons également continué d'administrer le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, à l'appui des stagiaires et des gestionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, ce qui a permis à de nombreuses personnes en situation de handicap d'obtenir un emploi après leur stage.

Nous avons également terminé les projets de 2023-2024 décrits dans notre Plan de recherche et développement de la CFP 2023-2025, qui portent notamment sur les sujets suivants :

- de nouveaux outils de visualisation des données;
- une boussole pour la diversité et l'inclusion;
- l'ajout de nouvelles composantes à notre modèle de macrosimulation pour faire des projections plus ciblées sur la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi.

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

Les activités prévues dans le cadre de notre responsabilité essentielle en matière d'embauche et d'impartialité dans la fonction publique appuient les efforts déployés par le Canada pour donner suite au [Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies](#) et réaliser [ses objectifs de développement durable](#). La CFP s'engage à faire avancer les 3 objectifs de développement durable suivants du [Programme 2030 des Nations unies pour le développement durable](#) :

- Objectif 10 : Faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones et prendre des mesures pour réduire les inégalités;
- Objectif 12 : Réduire les déchets et passer à des véhicules zéro émission;
- Objectif 13 : Prendre des mesures relatives aux changements climatiques et leurs impacts.

Plus de renseignements sur l'apport de la Commission de la fonction publique au plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme à l'horizon 2030 et à la Stratégie fédérale de développement durable se trouvent dans [notre page sur la Stratégie ministérielle de développement durable](#).

Répertoire des programmes

La responsabilité essentielle **impartialité et l'embauche dans la fonction publique** est appuyée des programmes suivants :

- Programme 1 : Soutien et orientation en matière de politiques
- Programme 2 : Services de recrutement et d'évaluation
- Programme 3 : Surveillance

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour l'**impartialité et l'embauche dans la fonction publique** se trouvent sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#)

Services internes

Dans la présente section

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

Description

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

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

Progrès à l'égard des résultats

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

Résultats

Nous avons lancé des initiatives pour favoriser un milieu de travail sain, respectueux et moderne, notamment en publiant un guide sur la prévention des microagressions en milieu de travail et en offrant des séances de formation aux gestionnaires.

Nous avons déployé les efforts suivants pour éliminer les obstacles à l'équité en milieu de travail :

- mise en œuvre du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada afin d'inclure et de reconnaître les membres du personnel ayant besoin de mesures d'adaptation en matière d'accessibilité, et tenue de séances de formation à l'intention des gestionnaires et des

- superviseurs sur le passeport et son incidence sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- examen des programmes, des initiatives et des répertoires de recrutement afin d'atténuer les préjugés dans l'évaluation des personnes qui soumettent leur candidature et d'appuyer la représentation dans les nominations intérimaires;
- augmentation de la représentation des groupes sous-représentés entre 2021-2022 et 2022-2023 :
 - les membres des minorités visibles sont passés de 19,7 % à 20,7 %,
 - les personnes en situation de handicap sont passées de 10,4 % à 11,7 %;
- mise en place d'une stratégie pour divers comités d'évaluation et analyse de l'équité dans la gestion du rendement et la représentation des salaires dans le cadre de l'élimination des 8 obstacles à l'équité en matière d'emploi cernés dans l'étude des systèmes d'emploi de la CFP de 2022-2023.

Nous avons continué de mettre en œuvre l'avenir du travail en passant à la phase de mise en œuvre du projet d'évolution du milieu de travail, qui comprenait la rénovation de notre bureau régional de Vancouver et l'installation d'équipement ergonomique à notre bureau régional de Montréal.

Nous avons fait progresser les initiatives de correction de la dette technique et de modernisation en :

- mettant à niveau notre outil de gestion des services de TI avec le projet de remplacement de Remedy;
- achevant le projet de remplacement impromptu qui aidera à moderniser les capacités de la CFP en matière de production de rapports sur les données;
- modernisant l'infrastructure sous-jacente des systèmes d'exploitation de la CFP (Initiative de modernisation des systèmes d'exploitation);
- s'attaquant aux multiples vulnérabilités en matière de sécurité afin d'améliorer la posture de sécurité de la CFP concernant la dette technique.

Nous avons continué de faire preuve d'une saine gestion des fonds en :

- explorant des façons d'améliorer la prestation de programmes et de services et en rendant compte en conséquence, par le biais d'une planification des ressources axée sur les résultats;
- réaffectant les ressources internes afin de mieux s'acquitter du mandat de la CFP.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 3 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 3 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des ETP requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	35 278 796	41 457 721
Équivalents temps plein	284	299

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les dépenses et les ressources humaines réelles augmenteront pour la responsabilité

essentielle et diminueront proportionnellement pour les services internes. Avec ce changement de méthodologie, les dépenses et les ressources humaines réelles figurant dans le tableau ci-dessus auraient été respectivement de 33 218 034 \$ et de 246 ETP. La méthodologie révisée sera appliquée aux années futures.

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

Marchés attribués à des entreprises autochtones

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

La Commission de la fonction publique du Canada est un ministère en phase 3 qui vise à atteindre l'objectif minimum de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2024-2025.

En tant que ministère en phase 3, nous avons pris les mesures suivantes pour atteindre l'objectif de 5 % d'ici le 31 mars 2025 :

- respecter la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones;
- respecter les règles, procédures et règlements des traités modernes des régions faisant l'objet d'une revendication territoriale globale;
- participer à la formation offerte par Services aux Autochtones Canada;
- utiliser le document d'orientation provisoire sur les contrats attribués aux entreprises autochtones pour obtenir d'autres conseils afin d'atteindre cet objectif, à tout le moins;
- encourager les entreprises autochtones non enregistrées à se joindre au Répertoire des entreprises autochtones;
- informer les entreprises et les partenaires autochtones des approvisionnements à venir;
- octroyer des commandes subséquentes à des offres à commandes aux entreprises autochtones, dans la mesure du possible;
- collaborer avec les clients et les partenaires, les informer et les encourager à cerner les occasions de prendre en compte les intérêts autochtones;
- évaluer les résultats antérieurs et modifier les plans d'approvisionnement pour atteindre l'objectif.

Nous avons également instauré les mécanismes suivants dans le cadre de gestion de l'approvisionnement ministériel pour atteindre cet objectif d'ici le 31 mars 2025 :

- utiliser obligatoirement les marchés réservés volontaires en vertu de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones pour tous les services informatiques acquis selon la méthode d'approvisionnement suivante : l'arrangement en matière d'approvisionnement pour les services professionnels en informatique centrés sur les tâches;
- répondre à la lettre d'appel annuelle de Services aux Autochtones Canada en soumettant le plan d'approvisionnement 2024-2026 de la CFP pour atteindre l'objectif;
- exiger que tout le personnel d'approvisionnement suive les cours obligatoires applicables.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

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

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues et réelles du ministère de 2021-2022 à 2026-2027.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 4 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 4 indique la somme d'argent dépensée par la Commission de la fonction publique au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2023-2024	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Embauche et impartialité dans la fonction publique	57 374 646	66 501 517	2021–2022 : 53 875 440 2022–2023 : 61 079 801 2023–2024 : 65 436 143
Total partiel	57 374 646	66 501 517	65 436 143
Services internes	35 278 796	43 706 269	2021–2022 : 32 174 349 2022–2023 : 37 794 388 2023–2024 : 41 457 721
Total	92 653 442	110 207 786	106 893 864

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les dépenses et les ressources humaines réelles augmenteront pour la responsabilité essentielle et diminueront proportionnellement pour les services internes. Avec ce changement de méthodologie, les dépenses réelles pour 2023-2024 figurant dans le tableau ci-dessus auraient été de 73 675 830 \$ pour la responsabilité essentielle et de 33 218 034 \$ pour les services internes. La méthodologie révisée sera appliquée aux années futures.

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses sont passées de 98,9 millions de dollars en 2022-2023 à 106,9 millions de dollars en 2023-2024. L'augmentation de 8 millions de dollars est principalement attribuable à la ratification de nouvelles conventions collectives.

Les dépenses sont passées de 86,0 millions de dollars en 2021-2022 à 98,9 millions de dollars en 2022-2023. L'augmentation de 12,9 millions de dollars est principalement attribuable aux ressources plus nombreuses pour pourvoir les postes vacants, aux nouvelles conventions collectives, aux services professionnels et à l'acquisition d'équipement informatique.

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

Tableau 5 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 5 indique la somme d'argent que la Commission de la fonction publique prévoit dépenser au cours des trois prochains exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027
Embauche et impartialité dans la fonction publique	67 674 129	67 274 932	66 734 957
Total partiel	67 674 129	67 274 932	66 734 957
Services internes	30 546 668	30 366 479	30 122 745
Total	98 220 797	97 641 411	96 857 702

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les dépenses prévues pour la responsabilité essentielle et les services internes s'alignent sur ce changement de méthodologie en conséquence.

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses devraient passer de 98,2 millions de dollars en 2024-2025 à 96,8 millions en 2026-2027. La réduction de 1,4 million de dollars est principalement attribuable à la réorientation des réductions des dépenses gouvernementales. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de réaligement interne des ressources, nous adopterons une approche de planification, de budgétisation et d'établissement de rapports axée sur les résultats afin de garantir l'efficacité et l'efficience continues des programmes et des services fournis par la CFP.

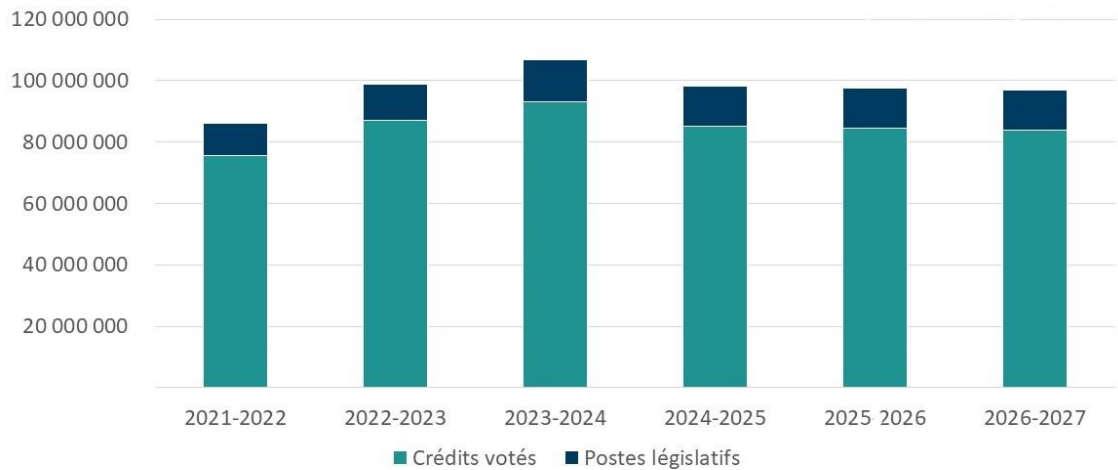
Des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents se trouvent dans la [section Finances de l'InfoBase du GC](#).

Financement

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

Graphique 1 : Financement approuvé (législatif et voté) pour une période de six exercices

Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.



Exercice	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Postes législatifs	10 332 083 \$	11 892 045 \$	13 684 532 \$	13 062 009 \$	13 023 707 \$	12 835 599 \$
Crédits votés	75 717 706 \$	86 982 145 \$	93 209 332 \$	85 158 788 \$	84 617 704 \$	84 022 103 \$
Total	86 049 789 \$	98 874 189 \$	106 893 864 \$	98 220 797 \$	97 641 411 \$	96 857 702 \$

Version texte du graphique 1

Exercices financiers	Crédits votés	Postes législatifs	Total
2021-2022	75 717 706	10 332 083	86 049 789
2022-2023	86 982 145	11 892 045	98 874 189
2023-2024	93 209 332	13 684 532	106 893 864
2024-2025	85 158 788	13 062 009	98 220 797
2025-2026	84 617 704	13 023 707	97 641 411
2026-2027	84 022 103	12 835 599	96 857 702

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

Les dépenses sont passées de 86,0 millions de dollars en 2021-2022 à 106,9 \$ en 2023-2024.

L'augmentation de 20,9 millions de dollars est principalement attribuable aux ressources plus nombreuses pour pourvoir les postes vacants, aux nouvelles conventions collectives, aux services professionnels et à l'acquisition d'équipement informatique.

Les dépenses devraient passer de 98,2 millions de dollars en 2024-2025 à 96,8 millions en 2026-2027. La réduction de 1,4 million de dollars est principalement attribuable à la réorientation des réductions des dépenses gouvernementales.

Dans l'ensemble, le tableau montre une augmentation constante des dépenses par rapport à 2021-2022, plafonnées en 2023-2024 pour les raisons susmentionnées, suivie d'une diminution constante en raison des réductions budgétaires.

Pour en savoir plus sur les dépenses votées et législatives de la Commission de la fonction publique, consulter les [Comptes publics du Canada](#).

Faits saillants des états financiers

Les [états financiers de la Commission de la fonction publique](#) (audités ou non) pour l'exercice terminé le 31 mars 2024 sont publiés sur le site Web du ministère

Tableau 6 : État condensé des résultats (audité ou non) terminé le 31 mars 2024 (en dollars)

Le tableau 6 résume les charges et les revenus pour 2023-2024 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats prévus 2023-2024	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	142 036 778	128 970 391	13 066 387
Total des revenus	8 088 158	14 266 878	(6 178 721)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	133 948 621	114 703 513	19 245 108

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2023-2024 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2023 2024](#) de la Commission de la fonction publique

Le tableau 7 résume les charges et les revenus réelles affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2023-2024	Résultats réels de 2022-2023	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Total des charges	142 036 778	133 263 359	8 773 419
Total des revenus	8 088 158	9 701 647	(1 613 490)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	133 948 621	123 561 712	10 386 909

Tableau 8 : État condensé de la situation financière (audité ou non) au 31 mars 2024 (en dollars)

Le tableau 8 fournit un résumé des passifs (ce qu'il doit) et des actifs (ce qu'il possède) du ministère, qui aident à déterminer la capacité de celui-ci à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2023-2024)	Exercice précédent (2022-2023)	Différence (2023-2024 moins 2022-2023)
Total du passif net	19 649 423	20 834 076	(1 184 653)
Total des actifs financiers nets	9 631 181	12 349 488	(2 718 306)
Dette nette du ministère	10 018 242	8 484 588	1 533 654
Total des actifs non financiers	5 641 593	7 769 182	(2 127 589)
Situation financière nette du ministère	(4 376 649)	(715 407)	(3 661 243)

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2021-2022 à 2026-2027.

Tableau 9 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes
Le tableau 9 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, lesquels sont associés aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission de la fonction publique pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024
Embauche et impartialité dans la fonction publique	512	573	554
Total partiel	512	573	554
Services internes	263	294	299
Total	775	867	853

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les dépenses et les ressources humaines réelles augmenteront pour la responsabilité essentielle et diminueront proportionnellement pour les services internes. Avec ce changement de méthodologie, les ressources humaines réelles pour 2023-2024 figurant dans le tableau ci-dessus auraient été de 607 pour la responsabilité essentielle et de 246 pour les services internes. La méthodologie révisée sera appliquée aux années futures.

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Les équivalents temps plein ont augmenté, passant de 775 en 2021-2022 à 867 en 2022-2023.

L'augmentation de 92 équivalents temps plein est le résultat d'une plus grande capacité à pourvoir les postes vacants et à accélérer les processus de recrutement.

Les équivalents temps plein sont passés de 867 en 2022-2023 à 853 en 2023-2024, en raison du réalignement et de la rationalisation des opérations.

Tableau 10 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 10 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein réels, pour chaque responsabilité essentielle et les services internes de la Commission de la fonction publique au cours des trois prochains exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2024-2025	Équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027
Embauche et impartialité dans la fonction publique	608	602	594
Total partiel	608	602	594
Services internes	246	243	240
Total	854	845	834

Note : L'allocation des services internes sera révisée en raison d'un changement de méthodologie visant à mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les domaines d'activités des Programmes. Les ressources humaines prévues pour la responsabilité essentielle et les services internes s'alignent sur ce changement de méthodologie en conséquence.

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Les équivalents temps plein devraient diminuer de façon constante, passant de 854 en 2024-2025 à 845 en 2025-2026 pour atteindre 834 en 2026-2027. La réduction des équivalents temps plein découle du réalignement et de la rationalisation des opérations.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

Ministre(s) de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, C.P., O.M.M., M.S.M., C.D., député

Administratrice générale : Marie-Chantal Girard, Présidente

Portefeuille ministériel : La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille du Bureau du Conseil privé

Instrument(s) habilitant(s) : [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)

Année de constitution ou de création : 1908

Autre : [Site Web de la Commission de la fonction publique](#)

Coordonnées du ministère

Adresse postale : Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau, (Québec) K1A 0M7

Adresse courriel : cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Site(s) Web : [Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#)

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)
- [Rapport sur la Stratégie ministérielle de développement durable de 2023 à 2024](#)

Dépenses fiscales fédérales

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

Définitions

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

Outil analytique servant à soutenir l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives et à évaluer les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur divers ensembles de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre. L'ACS Plus est un processus permettant de comprendre qui est touché par l'occasion ou l'enjeu évalué par l'initiative, d'établir comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées ainsi que de déterminer et de réduire tout obstacle à l'accès ou au bénéfice de l'initiative.

L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, les handicaps, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'un ministère, 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 ainsi que paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

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 aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des 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](#).

équivalent temps plein (ETP) (full-time equivalent [FTE])

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

indicateur de rendement (performance indicator)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux 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 un ministère entend respecter ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Plan ministériel (Departmental Plan)

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

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan 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 réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2023-2024, les priorités pangouvernementales correspondent aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : 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.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

Utilisation qu'un ministère a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que le ministère souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons ont été dégagées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes d'un 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 à un ministère, une politique, un programme ou une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence du ministère.

résultat ministériel (departmental result)

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.