



Commission de la fonction publique du Canada

2023-2024

Plan ministériel

L'honorable Bill Blair, c.p., c.o.m., député
Président du Conseil privé du Roi pour le Canada et
ministre de la Protection civile

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'organisme 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, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>

No de catalogue : SC1-9F-PDF
ISSN : 2371-803X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2023

Table des matières

De la part du président.....	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilité essentielle : résultats et ressources prévus et principaux risques	5
Impartialité et embauche dans la fonction publique	5
Services internes : résultats prévus.....	13
Dépenses et ressources humaines.....	17
Dépenses prévues	17
Ressources humaines prévues	19
Budget des dépenses par crédit voté.....	19
État des résultats condensé prospectif	19
Renseignements ministériels	21
Profil organisationnel	21
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	21
Contexte opérationnel	21
Cadre de présentation de rapports	23
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes	24
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	24
Dépenses fiscales fédérales.....	24
Coordonnées de l'organisation	25
Annexes : définitions	26
Notes en fin d'ouvrage	30

De la part du président

Je suis heureux de vous présenter le Plan ministériel 2023-2024 de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

La CFP exécute son mandat en assurant la promotion et le maintien des nominations fondées sur le mérite et en protégeant la nature non partisane de la fonction publique fédérale, en collaboration avec d'autres partenaires.

Au cours de l'exercice financier 2023-2024, nous fournirons des orientations aux ministères et organismes sur la mise en œuvre de changements apportés à notre loi habilitante, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui vise à éliminer les préjugés et obstacles à l'embauche dans la fonction publique. La promotion de solutions de recrutement et d'évaluation numériques et inclusives qui répondent aux attentes des demandeurs d'emploi, des candidats et des gestionnaires d'embauche demeure une priorité pour nous. Nous continuerons aussi d'appuyer et de guider les ministères et organismes afin de rendre les processus d'embauche plus rapides, modernes et inclusifs.

Je vous invite à lire ce rapport pour en savoir plus sur la façon dont nos priorités appuient la fonction publique dans un environnement en constante évolution. Nous espérons maintenir un dialogue ouvert avec les parlementaires et les Canadiens sur nos progrès et nos résultats au cours du prochain exercice.

Stan Lee
Président par intérim
Commission de la fonction publique du Canada

Aperçu de nos plans

À titre d'institution fédérale rendant compte de son mandat au Parlement de manière indépendante, la Commission de la fonction publique du Canada est chargée de maintenir une fonction publique représentative, non partisane et fondée sur le mérite, qui sert l'ensemble de la population canadienne. Pendant l'exercice 2023-2024, nous travaillerons en collaboration avec les ministères et organismes partout au pays et concentrerons nos efforts pour :

Offrir un soutien et des conseils opportuns pour aider les ministères et organismes dans leur recherche de talents modernes et inclusifs.

Nous aiderons les ministères et organismes à mettre en œuvre les changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin d'éliminer les préjugés et obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité, grâce à la prestation et à la promotion de méthodes d'évaluation inclusives. Nous poursuivrons également les efforts de modernisation de nos programmes de recrutement pour répondre aux besoins immédiats et futurs de la fonction publique.

Faire progresser les solutions de recrutement et d'évaluation numériques inclusives pour répondre aux besoins et attentes des utilisateurs.

Nous poursuivrons nos projets de technologie numérique afin d'accroître la souplesse et de fournir des solutions de recrutement et d'évaluation plus efficaces, ce qui comprend l'atteinte de jalons clés établis pour la modernisation de la plateforme de recrutement Emplois GC.

Nous prévoyons aussi accroître la fonctionnalité et la capacité de nos évaluations virtuelles, y compris les tests de langue seconde, afin de répondre aux besoins et attentes des demandeurs d'emploi et des gestionnaires d'embauche.

Nous nous engageons à assurer un leadership et à exécuter les programmes et les services en temps opportun afin de permettre à la fonction publique fédérale d'atteindre les 3 résultats attendus.

Consultez la section « [Responsabilité essentielle : résultats et ressources prévus et principaux risques](#) » pour en savoir plus sur nos objectifs, nos priorités et les résultats attendus.

Responsabilité essentielle : résultats et ressources prévus et principaux risques

Impartialité et embauche dans la fonction publique

Description

La Commission de la fonction publique 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.

Faits saillants de la planification

À l'appui des priorités stratégiques du gouvernement fédéral en matière de recrutement, nous collaborerons avec les ministères et organismes pour assurer une représentation complète, réduire les préjugés et obstacles au recrutement, tout en nous efforçant d'en améliorer l'efficacité. Pour ce faire, nous nous efforcerons d'atteindre les 3 résultats suivants :

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

Nous nous efforcerons de fournir des conseils, des programmes et des services en matière de dotation qui sont adaptés, souples et pertinents, afin d'aider les ministères à embaucher un effectif compétent, diversifié et inclusif. Nous travaillerons avec les ministères, les organismes et divers groupes pour :

- moderniser les programmes de recrutement en permettant un recrutement plus stratégique d'une main-d'œuvre très diversifiée, motivée et talentueuse pour répondre aux besoins immédiats et futurs de la fonction publique;
- améliorer les services numériques de recrutement et d'évaluation, y compris les tests de langue seconde, afin de les rendre plus fiables et accessibles;
- avancer les travaux visant à remplacer la plateforme de recrutement vieillissante par une solution de recrutement numérique adaptable, inclusive et axée sur l'utilisateur, qui permettra d'attirer les talents et de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des gestionnaires d'embauche et des professionnels des ressources humaines.

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

Nous orienterons et appuierons les ministères et organismes dans la mise en œuvre des changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin d'établir des pratiques d'embauche inclusives en offrant des produits et services qui aideront les ministères à évaluer leurs méthodes d'évaluation et à réduire les préjugés et obstacles.

Nous compléterons aussi la première vérification pangouvernementale sur les préjugés et obstacles, nous continuerons de renforcer la capacité et l'expertise de notre équipe d'enquête et mettrons en œuvre les nouveaux pouvoirs d'enquête découlant des changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Nous élaborerons et mènerons le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023, qui comprendra de nouvelles questions sur les groupes en quête d'équité. Le sondage permettra de recueillir des données sur les perceptions des fonctionnaires à l'égard des initiatives ministérielles de diversité et d'inclusion en matière de dotation. Grâce à ces renseignements, nous pourrions adopter une perspective plus large et fondée sur l'équité pour orienter les travaux futurs.

Nous miserons sur des stratégies de recrutement ciblées qui nous permettront :

- de collaborer avec nos partenaires du gouvernement et avec les associations communautaires, afin de favoriser l'embauche de personnes en situation de

- handicap, d'Autochtones et de membres des minorités visibles, et de combler les écarts dans la représentation de ces groupes;
- de mener des activités ciblées de sensibilisation et de communication auprès des membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin de les encourager à s'identifier comme membres de ces groupes et à postuler un emploi à la fonction publique.

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

Lorsque nous prendrons des décisions sur les demandes de permission des fonctionnaires qui souhaitent se porter candidats à une élection, nous chercherons à maintenir un juste équilibre entre le droit des fonctionnaires à participer à des activités politiques et leur capacité (réelle ou perçue) de s'acquitter de leurs fonctions de façon politiquement impartiale. Nous continuerons aussi d'enquêter sur les allégations d'activités politiques irrégulières.

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique servira également à cerner les domaines d'intérêt pour les activités et séances de sensibilisation.

Analyse comparative entre les sexes plus

Dans le cadre de nos 3 principaux programmes, nous viserons à adopter systématiquement une perspective intersectionnelle à l'appui d'un effectif en constante évolution qui reflète la diversité du Canada. Nous continuerons de veiller à ce que les répercussions potentielles sur la population canadienne – qui peuvent varier suivant les caractéristiques de diversité croisées – soient systématiquement cernées et réellement prises en compte. Ce travail concorde avec les buts, objectifs et indicateurs du [Cadre des résultats relatifs aux genres](#).

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

Nos 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](#)ⁱ et réaliser ses [objectifs de développement durable](#)ⁱⁱ. Nos initiatives visant à réduire les obstacles qui empêchent les Canadiens d'accéder aux emplois de la fonction publique et à faire

en sorte que l'embauche dans la fonction publique fédérale reflète la diversité du Canada contribueront à :

- parvenir à l'égalité entre les sexes et donner à toutes les femmes et les filles les moyens d'agir (objectif de développement durable no 5 des Nations Unies);
- promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif de développement durable no 8 des Nations Unies);
- réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif de développement durable no 10 des Nations Unies);
- 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 (objectif de développement durable no 16 des Nations Unies).

Principaux risques

Nous élaborons nos plans en tenant compte de notre contexte opérationnel, y compris des facteurs externes et des vulnérabilités internes qui pourraient avoir une incidence sur les résultats attendus. Nos priorités nous aideront à gérer les principaux risques; plusieurs mesures de contrôle sont déjà en place et nous déterminerons de nouvelles mesures d'atténuation des risques, tout en surveillant l'efficacité des interventions prévues tout au long de l'année. Les principaux risques sont décrits ci-après.

Prestation des programmes et services : Notre capacité à atteindre les résultats visés pourrait être limitée par :

- l'évolution rapide du contexte de dotation, qui a exigé des modifications aux pratiques d'évaluation et de recrutement pour mettre l'accent sur l'inclusion et la diversité et sur le recrutement d'un ensemble de compétences clés pour l'avenir;
- les attentes croissantes;
- la concurrence féroce pour attirer et retenir du personnel ayant des compétences spécialisées.

Nos systèmes d'évaluation et de recrutement désuets et le nombre d'outils d'évaluation et de programmes de recrutement limitent notre capacité d'adapter rapidement la prestation des programmes et des services aux nouvelles exigences et attentes, de même qu'à l'environnement de dotation en évolution rapide. Cela

pourrait nuire à notre réputation et à notre rôle de chef de file en matière d'évaluation et de recrutement à la fonction publique.

Transformation numérique : La demande de pratiques de recrutement et de plateformes d'évaluation accessibles s'est accrue afin de réduire les préjugés et les obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité. Nos programmes et services doivent être efficaces et modernes pour apporter une valeur ajoutée.

La situation économique actuelle pourrait avoir une incidence négative sur les coûts associés aux biens et services en technologie de l'information (TI); on prévoit que ces coûts devraient augmenter. Notre capacité à innover et à offrir des systèmes robustes et sécuritaires pourrait être freinée par les facteurs suivants :

- la nécessité d'axer la TI sur la continuité des activités, la modernisation d'une base numérique désuète et le soutien aux grands projets opérationnels axés sur la TI;
- les dépendances envers les partenaires externes;
- le nombre et la complexité croissante des menaces à la cybersécurité.

De plus amples renseignements sur les facteurs externes et internes susceptibles d'avoir une incidence sur nos résultats prévus sont fournis dans la section [Contexte opérationnel](#) du présent rapport.

Résultats prévus pour l'Impartialité et l'embauche dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente, pour la responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates cibles pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021	Résultat réel 2021-2022
La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à	Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	Égal ou sous 167 jours ^a	Mars 2024	203 jours	250 jours	227 jours
	Pourcentage des gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	Au moins 65%	Mars 2024	Non disponible ^b	Non disponible ^b	60%

obtenir des résultats pour la population canadienne	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	Non disponible ^b	Non disponible ^b	96%
	Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Au moins 98%	Mars 2025	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c
La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada	Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme femmes	Au moins 52,7% ^d	Mars 2024	55%	55,6%	Non disponible ^e
	Pourcentage des employés qui s'identifient comme Autochtones	Au moins 4% ^d	Mars 2024	5,1%	5,2%	Non disponible ^e
	Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible	Au moins 15,3% ^d	Mars 2024	17,8%	18,9%	Non disponible ^e
	Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap	Au moins 9% ^d	Mars 2024	5,2%	5,2%	Non disponible ^e
	Pourcentage de personnes nommées à des postes de direction qui se sont identifiés comme Autochtones	Au moins 5,1%	Mars 2024	4,1%	4,4%	Non disponible ^e
La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada	Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans	Au moins 53%	Mars 2024	55,9%	53,9%	54%
	Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones du Québec)	Au moins 11%	Mars 2024	10,8%	10,1%	12,1%
	Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	Au moins 75%	Mars 2024	72,1% ^f	78,7% ^f	79,5% ^f

La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale	Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	Exactement 0	Mars 2024	20	7	16
	Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	Au moins 80%	Mars 2024	Non disponible ^b	Non disponible ^b	76%

Note a : Cet indicateur mesure le nombre médian de jours civils entre la publication de l'annonce du processus externe sur le site Emplois GC et la première nomination à la suite de la publication de l'annonce visant le poste en question.

Note b : Les données pour cet indicateur sont recueillies au moyen d'une enquête biennale (Sondage sur la dotation et l'impartialité politique); les premières données disponibles ont été recueillies en 2018-2019. Les résultats n'étaient pas disponibles pour 2019-2020 et 2020-2021.

Note c : Les données relatives à cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la Vérification de la dotation à l'échelle du système et seront publiées tous les 2 ans à compter de l'exercice financier 2023-2024.

Note d : L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser le taux de disponibilité au sein de la population active. Pour 3 des groupes visés, la disponibilité dans la population active est fondée sur les données du Recensement de 2016. La disponibilité dans la population active pour les personnes en situation de handicap est tirée des données de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, également recueillies par Statistique Canada. Les cibles représentent les plus récents renseignements disponibles sur la disponibilité dans la population active pour 2018-2019.

Note e : Les résultats n'étaient pas disponibles au moment de la production du présent rapport.

Note f : Avant 2020-2021, les résultats de cet indicateur représentent une moyenne prise sur 5 ans. À partir de 2020-2021, le résultat rapporté est basé uniquement sur l'année en cours. En raison du changement de méthodologie, les résultats antérieurs à 2020-2021 ne sont pas directement comparables.

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

Dépenses budgétaires prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous, présente pour la responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
57 374 646	57 374 646	55 631 351	55 749 483

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

Ressources humaines prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous, présente en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle pour l'exercice 2023-2024 et les deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
567	560	560

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

Services internes : résultats prévus

Description

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

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

Faits saillants de la planification

Nous tenons à nous assurer que notre personnel est agile, flexible et compétent pour continuer à appuyer notre travail à l'interne et les programmes et services que nous offrons aux ministères et organismes fédéraux.

Mettre l'accent sur le bien-être et la mobilisation du personnel dans un milieu de travail moderne et inclusif

Nous accordons la priorité à une approche de gestion du personnel favorisant un milieu de travail sain, respectueux et productif qui favorise la santé mentale et le bien-être des membres du personnel. Ceux-ci seront alors plus motivés à œuvrer dans un milieu de travail moderne et inclusif.

Nous travaillons avec les groupes en quête d'équité et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, pour contrer les obstacles à l'équité en milieu de travail. Cela commence par une représentation accrue des groupes sous-représentés, ainsi que par l'élimination du racisme, du harcèlement et de la violence fondée sur le genre en milieu de travail, ainsi que par la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité.

Notre vision de l’avenir du travail vise à rendre l’expérience de travail productive et positive pour notre personnel, en maintenant un juste équilibre entre le travail et la vie personnelle, et en favorisant le bien-être, la santé et la sécurité pour permettre à nos employés d’offrir des services efficaces aux Canadiens. Notre vision regroupera des initiatives à court, moyen et long terme pour appuyer les nouvelles considérations liées à la main-d’œuvre, au milieu de travail et à la technologie.

La gestion de la dette technique est essentielle pour atténuer les risques liés au vieillissement des infrastructures, améliorer la prestation des services et des activités connexes, et attirer et retenir les talents. Nos services internes de TI s’occuperont de la dette technique au moyen d’initiatives visant à moderniser notre environnement informatique, et à mieux soutenir la prestation de services numériques et les activités connexes.

Planification de l’attribution des contrats aux entreprises autochtones

Le tableau suivant montre en pourcentage la valeur réelle, prévue et projetée pour la cible.

Champ de déclaration - objectif de 5 %	% réel atteint en 2021-2022	% cible prévu en 2022-2023	% cible projeté en 2023-2024
Pourcentage total de contrats avec des entreprises autochtones	38 %	La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du groupe de la phase 3 et effectue la transition pour atteindre l’objectif minimal obligatoire d’ici 2023-2024.	5 %

Nous appuyons l’engagement du gouvernement fédéral d’attribuer chaque année au moins 5 % de la valeur totale des contrats à des entreprises autochtones.

La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du groupe de la phase 3 visé par cet engagement, et elle maintiendra son engagement d’atteindre l’objectif minimal obligatoire d’ici le 31 mars 2024. D’ici là, nous rendrons compte annuellement du rendement ministériel par rapport à l’objectif de 5 %.

Nous prévoyons mettre en œuvre les mesures suivantes pour atteindre cet objectif :

- mettre en place les procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones décrites à l'[annexe E de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement du Conseil du Trésor](#);
- respecter la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones;
- respecter les ententes sur les revendications territoriales globales;
- vérifier si les entreprises figurent au Répertoire des entreprises autochtones;
- encourager les clients à faire affaire avec des entreprises autochtones;
- encourager l'établissement de marchés réservés aux entreprises autochtones;
- informer les entreprises et les partenaires autochtones des activités d'approvisionnement à venir dans la mesure du possible, et encourager ces entreprises à soumissionner dans le cadre de nos demandes d'approvisionnement;
- faire participer des entreprises autochtones à certaines offres à commandes ministérielles.

Dépenses budgétaires prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
35 278 796	35 278 796	34 420 158	34 478 343

Ressources humaines prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présent, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
284	284	284

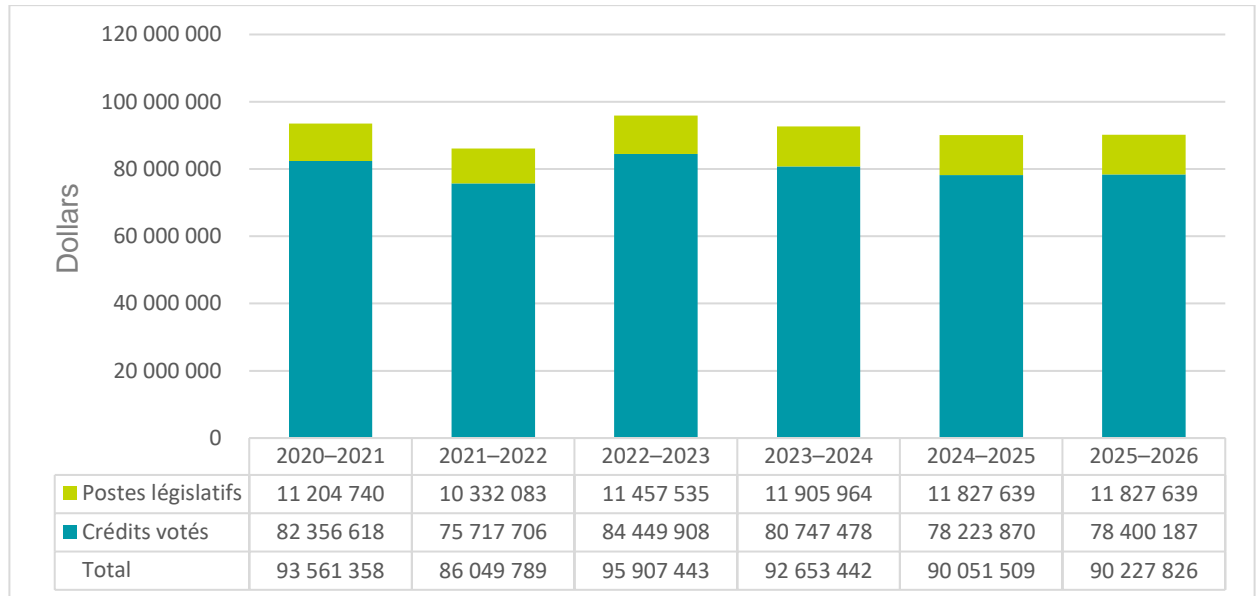
Dépenses et ressources humaines

Cette section offre un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues par le ministère pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour 2023-2024 aux dépenses réelles de l'année en cours et de l'année précédente.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2020-2021 à 2025-2026

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



Sommaire de la planification budgétaire pour la responsabilité essentielle et les services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les dépenses pour chaque responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Prévisions des dépenses 2022-2023	Dépenses budgétaires 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
Impartialité et embauche dans la fonction publique	57 848 891	53 875 440	62 121 649	57 374 646	57 374 646	55 631 351	55 749 483
Total partiel	57 848 891	53 875 440	62 121 649	57 374 646	57 374 646	55 631 351	55 749 483
Services internes	35 712,467	32 174 349	33 785 794	35 278 796	35 278 796	34 420 158	34 478 343
Total	93 561 358	86 049 789	95 907 443	92 653 442	92 653 442	90 051 509	90 277 826

Les dépenses devraient passer de 86,0 millions de dollars en 2021-2022 à 95,9 millions de dollars en 2022-2023 en raison de notre capacité à rattraper le retard de dotation pour des activités qui ne sont pas soumises au recouvrement des coûts, et des nouvelles activités, y compris les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Nous prévoyons aussi dépenser un plus grand montant en 2022-2023 pour la ratification des salaires des cadres supérieurs.

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein (ETP), pour chaque responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

Sommaire de la planification des ressources humaines pour la responsabilité essentielle et les Services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Prévisions d'équivalents temps plein 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025	Équivalents temps plein prévus 2025-2026
Impartialité et embauche dans la fonction publique	535	512	567	567	560	560
Total partiel	535	512	567	567	560	560
Services internes	293	263	284	284	284	284
Total	828	775	851	851	844	844

Les équivalents temps plein ont diminué, passant de 828 en 2020-2021 à 775 en 2021-2022. La diminution de 53 équivalents temps plein est attribuable aux départs imprévus de membres du personnel et aux difficultés de dotation en personnel.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2023-2024](#)^{vi}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de la fonction publique du Canada de 2022-2023 à 2023-2024.

Les montants des prévisions des résultats et des résultats prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les

montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)^{vii}.

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2022-2023	Résultats prévus 2023-2024	Écart (résultats prévus 2023-2024 moins prévisions des résultats 2022-2023)
Total des dépenses	128 738 961	128 970 931	231 431
Total des revenus	-9 685 911	-14 266 878	-4 580 968
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	119 053 050	114 703 513	-4 349 537

Dépenses : Le total des dépenses prévues pour 2023-2024 s'élève à 128,8 millions de dollars, une hausse de 231 millions de dollars par rapport au total des dépenses prévues de l'exercice précédent, qui était de 129 millions de dollars.

Revenus : Le total des revenus prévu pour 2023-2024 s'élève à 14,3 millions de dollars, une hausse de 4,6 millions de dollars par rapport au total des revenus de l'exercice précédent, qui était de 9,7 millions de dollars.

Écart important : L'écart de 4,3 millions de dollars entre 2023-2024 et 2022-2023 s'explique essentiellement par le fait que les données de planification pour 2023-2024 sont fondées sur les autorisations générales pour l'année, tandis que les données pour 2022-2023 sont fondées sur les dépenses prévues par rapport aux autorisations disponibles.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Bill Blair, c.p., c.o.m., député

Administrateur général : Stan Lee, président par intérim

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

Instruments habilitants : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*^{viii} (L.C. 2003, ch.22, art.12 et 13)

Année d'incorporation ou de création : 1908

Autres : Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)^{ix}.

Contexte opérationnel

La fonction publique fédérale est le principal employeur au Canada, avec près de 288 000 employés qui exercent de multiples fonctions : climatologues; infirmiers dans les régions du Nord; agents des pêches; conseillers en politiques, en plus de milliers d'autres rôles qui contribuent à façonner notre pays. Le gouvernement fédéral compte sur une fonction publique qualifiée et diversifiée qui reflète la variété des horizons personnels et des visions du monde qui composent la société canadienne.

La Commission de la fonction publique est chargée de maintenir une fonction publique représentative, non partisane et fondée sur le mérite qui sert tous les Canadiens et Canadiennes. Nous avons délégué bon nombre de nos pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux afin d'accorder aux ministères et organismes la marge de manœuvre nécessaire pour mettre en place des systèmes de dotation adaptés à leurs besoins. Nous guidons et appuyons les administrateurs généraux afin qu'ils respectent les exigences législatives et stratégiques. Nous comptons sur les actions et le leadership de tous les gestionnaires d'embauche, des professionnels des ressources humaines et des administrateurs généraux pour nous

assurer que la fonction publique fédérale embauche un effectif diversifié et professionnel.

Nous gérons le Système de ressourcement de la fonction publique sur la plateforme de recrutement en ligne [Emplois GC](#), utilisée par 99 ministères et organismes fédéraux. Près d'un million de candidatures sont soumises chaque année sur cette plateforme, pour environ 10 000 occasions d'emploi. Nous offrons également des programmes de recrutement et des services d'évaluation pour aider les gestionnaires d'embauche de la fonction publique à embaucher des personnes qualifiées. Cela comprend les tests en français et en anglais de compréhension de l'écrit, d'expression écrite et de compétence orale en langue seconde, pour nous assurer que la population canadienne peut être servie et que les fonctionnaires fédéraux peuvent travailler dans la langue officielle de leur choix.

Les demandeurs d'emploi et les gestionnaires d'embauche s'attendent de plus en plus à avoir accès à des méthodes d'embauche expéditives et novatrices. En raison des longs processus de dotation, la fonction publique fédérale risque de rater l'occasion d'embaucher des candidats de qualité, au profit d'autres employeurs qui peuvent les recruter plus rapidement. La pandémie a accru la demande de solutions de recrutement et d'évaluation en ligne. La modernisation de nos outils et plateformes de recrutement et d'évaluation désuets est une de nos principales priorités.

Les processus de nomination doivent être efficaces et inclusifs. Nous avons toujours travaillé à la création d'une fonction publique qui reflète la diversité canadienne. Toutefois, nos efforts vont maintenant au-delà de la représentation des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi par régions et langues officielles, afin de tenir compte d'un plus large éventail de facteurs sociodémographiques et identitaires croisés, pour nous assurer que les processus d'embauche sont exempts de préjugés et d'obstacles systémiques.

D'autres changements à notre loi habilitante, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, seront mis en œuvre lorsqu'ils entreront en vigueur, et nous avons créé des outils pour guider les ministères et organismes sur les répercussions qui en découleront sur le processus d'embauche. Nous continuerons de travailler avec eux pour éliminer les obstacles et les préjugés dans le système de dotation.

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la [Commission de la fonction publique du Canada](#)^x pour 2023-2024 sont illustrés ici :

Responsabilité essentielle		Services internes	
Impartialité et embauche dans la fonction publique			
Cadre de mesure du rendement	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		Indicateur 1 Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe
	Indicateur 2 Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation		
	Indicateur 3 Pourcentage de gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement		
	Indicateur 4 Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)		
Cadre de mesure du rendement	Résultat ministériel 2: La fonction publique reflète la diversité du Canada	Indicateur 5 Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme femmes	
		Indicateur 6 Pourcentage des employés qui s'identifient comme Autochtones	
		Indicateur 7 Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible	
		Indicateur 8 Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap	
		Indicateur 9 Pourcentage de personnes nommées à des postes de direction qui se sont identifiés comme Autochtones	
		Indicateur 10 Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans	
		Indicateur 11 Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec)	
		Indicateur 12 Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	
Cadre de mesure du rendement	Résultat ministériel 3: La population canadienne reçoit les services d'une fonction publique impartiale	Indicateur 13 Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	
		Indicateur 14 Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	
Répertoire de	Programme 1 Soutien et orientation en matière de politiques		
	Programme 2 Services de recrutement et d'évaluation		
	Programme 3 Surveillance		

Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{xi}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site web de la Commission de la fonction publique](#)^{xii}.

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de la Commission de la fonction publique du Canada ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2022-2023.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fédérales](#)^{xiii}. Ce rapport fournit aussi des renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation



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 Web : [site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#)^{xiv}

Annexes : définitions

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

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

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

équivalent temps plein (full-time equivalent)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

innovation à fort impact (high impact innovation)

L'innovation à fort impact varie selon le contexte organisationnel. Dans certains cas, il peut s'agir de tenter quelque chose de très nouveau ou sortant des sentiers battus. Dans d'autres cas, il peut s'agir d'apporter progressivement des améliorations dans un domaine où les coûts sont élevés ou de résoudre des problèmes auxquels un grand nombre de Canadiens ou de fonctionnaires doivent faire face.

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

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

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2023-2024, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021: bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

Changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i Programme de développement durable à l'horizon 2030, <https://sdgs.un.org/fr/2030agenda>
- ii Objectifs de développement durable : <https://sdgs.un.org/fr/goals>
- iii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi Budget principal des dépenses 2021-2022, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- vii Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- viii Loi sur l'emploi dans la fonction publique, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/>
- ix Site web de la Commission de la fonction publique du Canada: Mandat et rôle, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/raison-d-etre.html>
- x Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- xi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xii Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>
- xiii Rapport sur les dépenses fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xiv Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>