



# Commission de la fonction publique du Canada 2024-2025 Plan ministériel

---

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'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](mailto: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, représenté par la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, 2024

# Plan ministériel de la Commission de la fonction publique pour 2024-2025

## Sur cette page

- [De la part de la présidente](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
  - [Impartialité et embauche dans la fonction publique](#)
  - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État condensé prospectif des opérations](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

[\[Imprimez cette page\]](#)

## De la part de la Présidente

Je suis heureuse de présenter le Plan ministériel 2024 à 2025 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Au cours de cet exercice financier, la CFP entend poursuivre l'élaboration des solutions de recrutement et d'évaluation numériques inclusives qui répondent aux attentes des demandeurs d'emploi, des candidats et des gestionnaires d'embauche.

La CFP continuera aussi de s'assurer que le recrutement soit plus opportun, moderne et inclusif, en travaillant en étroite collaboration avec les ministères et organismes pour éliminer les préjugés et obstacles et promouvoir les méthodes d'évaluation inclusives ainsi que la déclaration volontaire.

Au cours de l'exercice en cours, nous continuerons également de concentrer nos efforts sur l'adoption de processus conformes à la Loi canadienne sur l'accessibilité et à la nouvelle Loi modernisée sur l'emploi dans la fonction publique. Ce travail permettra de s'assurer que les programmes de recrutement et les services d'évaluation, les lieux de travail et les pratiques de la CFP sont exempts d'obstacles réels ou perçus. Par exemple, la CFP a contribué à l'amélioration des mesures d'adaptation en matière d'évaluation en

facilitant la navigation des tests directement pour les utilisateurs grâce au lancement de l'outil d'évaluation des candidats. De surcroît, la CFP a révisé l'ensemble des documents destinés aux clients afin de les rendre accessibles.

Je vous invite à lire notre rapport pour mieux comprendre nos priorités stratégiques et leur incidence sur une fonction publique en constante évolution. Nous sommes impatients de vous faire part, l'année prochaine, de nos progrès et réalisations en lien avec ces priorités.

Marie-Chantal Girard, Présidente  
Commission de la fonction publique du Canada

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

Responsabilités essentielles et services internes :

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

Impartialité et embauche dans la fonction publique

### **Dans la présente section**

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024-2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

### *Description*

La Commission de la fonction publique promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la population 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 provenant de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui est le reflet de 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.

### *Répercussions sur la qualité de vie*

La responsabilité principale en matière d'**embauche et d'impartialité de la fonction publique** contribue aux domaines et aux indicateurs suivants du [Cadre de qualité de vie pour le Canada](#) :

- [Domaine Prospérité](#) et [Indicateur d'emploi](#) : L'embauche fondée sur le mérite dans la fonction publique et l'impartialité politique dans les rôles gouvernementaux ont de profondes répercussions sur l'emploi et la qualité de l'emploi. Elles contribuent de façon significative à la qualité de vie globale au sein de la société. De plus, elles veillent à ce que les personnes occupant des postes dans la fonction publique soient issues de milieux divers et possèdent les compétences et les qualifications nécessaires à leur rôle, ce qui améliore la satisfaction à l'égard de l'emploi et le rendement.
- Domaine [Confiance à l'égard des institutions](#) : L'embauche fondée sur le mérite renforce la confiance du public et contribue à la perception de la justice et de l'équité au sein de la société canadienne. En fin de compte, une fonction publique

compétente et impartiale sur le plan politique a une incidence positive sur l'efficacité des fonctions et de la prestation des services gouvernementaux et renforce la confiance en la fonction publique fédérale.

- Domaine [Société](#) : L'incidence collective de l'embauche dans la fonction publique et de l'impartialité politique se traduit par une main-d'œuvre gouvernementale plus compétente qui sert efficacement l'intérêt public et améliore ainsi la qualité de vie globale de la société canadienne.

### Résultats et cibles

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle **Impartialité et embauche dans la fonction publique**, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024-2025.

Tableau 1 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel: **La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne**

Indicateur	Résultat 2020-2021	Résultat 2021-2022	Résultat 2022-2023	Cible	Date d'atteinte de la cible
Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	250 jours	227 jours	220 jours	Égal ou moins de 167 jours <sup>a</sup>	Mars 2025
Pourcentage des gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	Non disponible <sup>b</sup>	60 %	Non disponible <sup>b</sup>	Au moins 65 %	Mars 2026

Pourcentage des gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement	Non disponible <sup>b</sup>	96 %	Non disponible <sup>b</sup>	Au moins 90 %	Mars 2026
Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Non disponible <sup>c</sup>	Non disponible <sup>c</sup>	Non disponible <sup>c</sup>	Au moins 98 %	Mars 2025

Tableau 2 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel: **La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada**

Indicateur	Résultat 2020-2021	Résultat 2021-2022	Résultat 2022-2023	Cible	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme femmes	55,6 % <sup>g</sup>	56,6 % <sup>g</sup>	Non disponible <sup>e</sup>	Au moins 53,3 % <sup>d</sup>	Mars 2025
Pourcentage des employés qui s'identifient comme Autochtones	5,3 % <sup>g</sup>	5,2 % <sup>g</sup>	Non disponible <sup>e</sup>	Au moins 3,8 % <sup>d</sup>	Mars 2025
Pourcentage des employés qui se sont identifiés	18,9 % <sup>g</sup>	20,1 % <sup>g</sup>	Non disponible <sup>e</sup>	Au moins	Mars 2025

comme membres d'une minorité visible				17,2 % <sup>d</sup>	
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap	5,7 % <sup>g</sup>	6,2 % <sup>g</sup>	Non disponible <sup>e</sup>	Au moins 9,1 % <sup>d</sup>	Mars 2025
Pourcentage de personnes nommées à des postes de direction qui se sont identifiés comme Autochtones	4,4 % <sup>g</sup>	5,4 % <sup>g</sup>	Non disponible <sup>e</sup>	Au moins 5,2 % <sup>d</sup>	Mars 2025
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans	53,9 %	54 %	53,7 %	Au moins 53 %	Mars 2025
Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones du Québec)	10,1 %	12,1 %	11,9 %	Au moins 11 %	Mars 2025
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	78,7 % <sup>f</sup>	79,5 % <sup>f</sup>	79,4 % <sup>f</sup>	Au moins 75 %	Mars 2025

Tableau 3 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel: **La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale**

Indicateur	Résultat 2020-2021	Résultat 2021-2022	Résultat 2022-2023	Cible	Date d'atteinte de la cible
Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	7	16	29	Exactement 0	Mars 2025
Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	Non disponible <sup>b</sup>	76 %	Non disponible <sup>b</sup>	Au moins 80 %	Mars 2026

**Note 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.

**Note b :**

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 2021 et l'exercice 2022 à 2023. Cependant, les résultats seront disponibles pendant l'exercice 2025 à 2026.

**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 devraient être disponibles tous les 2 ans. Les résultats seront disponibles pour l'exercice 2024 à 2025.

**Note d :**

L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser le taux de disponibilité dans la population active. Pour 3 des groupes, le taux de disponibilité dans la population active est basé sur les données du recensement de 2016. Le taux de disponibilité dans la population active pour les personnes en situation de handicap est dérivé des données, également recueillies par Statistique Canada, dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les objectifs représentent les données les plus récentes sur la disponibilité dans la population active pour l'exercice 2021 à 2022.

**Note e :**

Les résultats n'étaient pas disponibles au moment de la production de ce rapport.

**Note f :**

Avant l'exercice 2020 à 2021, les résultats pour cet indicateur représentent une moyenne sur 5 ans. Depuis l'exercice 2020 à 2021, le résultat rapporté est basé uniquement sur l'année en cours. En raison du

changement de méthodologie, les résultats antérieurs à l'exercice 2020 à 2021 ne sont pas directement comparables.

**Note g :**

Il y a une légère différence entre les résultats de la CFP et du SCT en ce qui concerne les taux de représentation de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, étant donné que la population de base du SCT correspond à l'administration publique centrale, alors que celle de la CFP correspond aux ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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](#).

*Plans visant à atteindre les cibles*

Notre organisme contribue à bâtir une fonction publique efficace, diversifiée et politiquement impartiale. Afin d'appuyer cette priorité du gouvernement, nous continuerons de collaborer avec les ministères et organismes pour accroître la représentation de la diversité canadienne dans la fonction publique et pour réduire les préjugés et obstacles associés au recrutement dans la fonction publique, tout en cherchant à améliorer le rendement. Pour ce faire, nous nous efforcerons d'atteindre les 3 résultats suivants :

**1. La fonction publique fédérale recrute efficacement l'effectif de l'avenir, qui est prêt à produire des résultats pour la population canadienne.**

La CFP fournit des conseils, des programmes et des services en matière de dotation pour aider les ministères et organismes à bâtir une fonction publique compétente, diversifiée et inclusive. Nous collaborerons avec les ministères et organismes et les groupes diversifiés pour :

- améliorer les services numériques de recrutement et d'évaluation en augmentant les fonctionnalités et en élargissant l'utilisation du nouvel outil d'évaluation des candidatures, une plateforme d'essai offrant aux candidates et candidats une expérience et une accessibilité améliorées;
- moderniser et améliorer le système de recrutement de la fonction publique.
- continuer à moderniser les programmes de recrutement pour nous assurer qu'ils sont inclusifs, centrés sur l'utilisateur et flexibles.

**2. La fonction publique fédérale reflète la diversité canadienne**

La CFP jouera un rôle essentiel pour guider et appuyer les ministères et organismes à mettre en œuvre les récentes modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin d'établir des pratiques d'embauche inclusives. Cela comprend la promotion et le perfectionnement de méthodes et d'outils inclusifs pour évaluer les candidatures et moderniser les programmes de recrutement afin de répondre aux besoins immédiats et futurs en matière d'embauche inclusive.

La CFP mobilisera les étudiantes et étudiants ainsi que les candidates et candidats à l'aide de diverses plateformes afin de promouvoir le gouvernement du Canada en tant qu'employeur de choix et de renforcer l'engagement à constituer un effectif diversifié qui reflète la population que nous servons.

La CFP appuiera les efforts de réconciliation en employant des stratégies de mobilisation et de recrutement auprès des populations inuites et métisses et des Premières Nations. Elle appuiera également les efforts pangouvernementaux pour embaucher un plus grand nombre de personnes en situation de handicap au moyen de conseils, d'outils et de répertoires de candidats, et elle collaborera avec ses partenaires pour supprimer les obstacles afin de constituer une fonction publique plus accessible et représentative.

Nous partagerons les résultats de la Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors des nominations intérimaires à l'échelle du gouvernement, ainsi que la Vérification des préjugés et des obstacles dans le processus de pré-évaluation. Ces résultats fourniront des informations utiles pour aider à définir l'orientation future des politiques et des programmes, ainsi que pour cerner les domaines qui requièrent l'attention des administrateurs généraux.

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

Pour décider s'il convient de permettre aux fonctionnaires de se présenter comme candidat à une élection, nous tenons compte à la fois de leurs droits de participer à des activités politiques et de l'incidence sur leur capacité (réelle ou perçue) d'exercer leurs fonctions d'une manière politiquement impartiale. Nous continuerons d'enquêter sur les allégations d'activités politiques inappropriées.

Nous continuerons aussi de veiller à ce que les fonctionnaires connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne leur participation à des activités politiques en tirant parti des résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique afin de cerner les domaines d'intérêt pour les activités de sensibilisation et les séances d'information.

### *Principaux risques*

Nous élaborons nos plans en tenant pleinement compte de notre contexte opérationnel, des facteurs externes et des vulnérabilités internes qui pourraient avoir une incidence sur les résultats attendus. Nos priorités nous aideront à gérer les risques principaux pour lesquels plusieurs mesures de contrôle sont déjà en place. Nous établirons de nouvelles réponses aux risques tout en surveillant l'efficacité des interventions prévues tout au long de l'exercice. Les risques principaux sont définis ci-après.

#### **Prestation des programmes et des services :**

La capacité de notre organisation à produire les résultats prévus pourrait être affectée par l'évolution rapide du contexte de recrutement :

- avec une concurrence intense pour attirer et retenir les talents,
- et par l'évolution du contexte économique qui a nécessité des changements dans les pratiques d'évaluation et de recrutement afin de mettre l'accent sur l'inclusion et la diversité et sur l'embauche de personnes possédant des compétences clés pour l'avenir.

Ces facteurs exigent une adaptation permanente afin de rester un leader en matière d'évaluation et de recrutement dans la fonction publique.

#### **Transformation numérique :**

La demande continue d'augmenter pour des pratiques de recrutement et des plateformes d'évaluation accessibles afin de réduire les préjugés et obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité. La situation économique actuelle a eu un impact négatif sur les coûts des biens et services liés aux technologies de l'information. Cette situation, associée aux difficultés rencontrées pour attirer et retenir des compétences spécialisées, à la dépendance vis-à-vis de partenaires externes et à l'augmentation du nombre et de la sophistication des menaces en matière de cybersécurité, peut entraver notre capacité à innover et à garantir des systèmes sains et sûrs.

La mesure d'atténuation suivante vise à faire face à ce risque majeur :

- Les services de technologie de l'information se concentreront sur la disponibilité des applications commerciales essentielles, sur la modernisation des plateformes numériques vieillissantes et sur le soutien des grands projets commerciaux liés aux technologies de l'information.

*Aperçu des ressources prévues en 2024-2025*

- **Dépenses prévues** : 98 220 797 \$
- **Ressources à temps plein prévues** : 854

*Priorités gouvernementales connexes*

### **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 canadienne. 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 des Nations Unies 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](#).

Les initiatives visant à réduire les obstacles qui empêchent les Canadiens d'accéder aux emplois dans la fonction publique et à faire en sorte que l'embauche à la fonction publique fédérale reflète la diversité canadienne contribueront à :

- atteindre l'égalité entre les sexes et à donner à toutes les femmes 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).

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

*Répertoire des programmes*

**L'impartialité et l'embauche dans la fonction publique** est pris en charge par les programmes suivants dans le répertoire des programmes :

Programme 1 : Soutien et orientation en matière de politiques

Programme 2 : Services de recrutement et d'évaluation

Programme 3 : Surveillance

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

## Services internes

### Dans la présente section

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

#### *Description*

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

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

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

Nous nous engageons à continuer de soutenir notre personnel, les services internes ainsi que les programmes et services offerts aux ministères et organismes fédéraux.

Nous accordons la priorité à une approche de gestion du personnel qui favorise un milieu de travail sain, respectueux et productif. Notre projet d'évolution du milieu de travail vise à offrir au personnel une expérience de travail moderne, efficace et inclusive. L'adoption d'un environnement de travail axé sur les activités permettra d'offrir un milieu de travail productif, positif et polyvalent, doté d'une technologie perfectionnée qui favorise la conciliation entre le travail et la vie personnelle, le bien-être, la santé et la sécurité afin de fournir des services efficaces à la population canadienne.

Nos services informatiques internes remédieront à la dette technique grâce à des initiatives visant à moderniser notre infrastructure informatique et à mieux soutenir la

prestation de services numériques et les activités, tout en assurant une bonne gestion des fonds publics et en soutenant des services utiles pour la population canadienne.

*Aperçu des ressources prévues en 2024-2025*

- **Dépenses prévues** : 34 377 279 \$
- **Ressources à temps plein prévues** : 302

*Priorités gouvernementales connexes*

### **Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones**

La Commission de la fonction publique a analysé la capacité actuelle des entreprises autochtones dans le domaine des services informatiques (technologie de l'information et télécommunications) dans la région de la capitale nationale.

Tous les besoins internes en services informatiques, technologie de l'information et télécommunications seront comblés au moyen de méthodes d'approvisionnement qui sont exclusivement offertes aux fournisseurs autochtones qualifiés, de façon à garantir un résultat qui contribue à l'atteinte de l'objectif.

<b>Champ de déclaration de 5 %</b>	<b>Résultat réel en 2022-2023</b>	<b>Résultat prévu en 2023-2024</b>	<b>Résultat projeté en 2024-2025</b>
<b>Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones</b>	1,04 %	5 %	5 %

À la réception de la lettre d'appel annuelle de Services aux Autochtones Canada, les Services d'approvisionnement recommandent à l'administrateur général un plan d'approvisionnement de 2 ans auprès des fournisseurs de services autochtones, qui définit les groupes de producteurs (biens, services ou construction) et l'endroit où la capacité des entreprises autochtones a été observée. Les Services d'approvisionnement recommandent également une méthode d'approvisionnement pertinente.

À l'aide des éléments d'information provenant de la divulgation proactive des contrats, les Services d'approvisionnement estiment la valeur totale des contrats à attribuer au cours de chacun des 2 prochains exercices.

La valeur totale estimée de tous les contrats pour chaque exercice est multipliée par l'engagement de 5 % pris par le gouvernement du Canada en 2021. (Source : [Le gouvernement du Canada annonce des mesures d'envergure fédérale dans le but d'offrir plus de possibilités aux entreprises autochtones](#)) pour déterminer la valeur estimée à attribuer aux entreprises autochtones.

Les exceptions d'une valeur monétaire substantielle qui auraient un impact significatif sur la réalisation de l'objectif minimal obligatoire de 5 % ne sont pas prévues dans le cadre des activités régulières de passation de marchés de la Commission. Les services d'approvisionnement alignent les groupes de produits sur les méthodes d'approvisionnement obligatoires.

Les conditions ne sont pas actuellement réunies pour invoquer les directives du Nunavut et le marché réservé obligatoire dans le cadre de la stratégie de passation de marchés pour les entreprises autochtones, et elles ne le seront pas dans un avenir prévisible. Seule la réserve volontaire prévue par la stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones peut être utilisée pour accroître les possibilités des entreprises autochtones.

Pendant l'exercice 2021 à 2022, une approche non ciblée où les groupes de marchandises n'étaient pas spécifiés a abouti à un résultat de 21,65 %. La même approche pour l'exercice 2022 à 2023 a donné un résultat de 1,04 %. Au cours des 2 prochains exercices, les groupes de produits identifiés seront soumis à des méthodes d'approvisionnement obligatoires pour atteindre l'objectif.

La réalisation de l'objectif dépendra des besoins internes en biens et services pour les groupes de marchandises identifiés. De nouveaux groupes de produits obligatoires pourront être ajoutés ultérieurement.

## **Dépenses et ressources humaines prévues**

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

### **Dans la présente section**

- [Dépenses](#)

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

### Dépenses

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

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

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2021-2022	Dépenses réelles 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
Impartialité et embauche dans la fonction publique	53 875 440	61 079 801	63 449 322
<b>Total partiel</b>	<b>53 875 440</b>	<b>61 079 801</b>	<b>63 449 322</b>
Services internes	32 174 349	37 794 388	38 042 574
<b>Total</b>	<b>86 049 789</b>	<b>98 874 189</b>	<b>101 491 896</b>

Explication du tableau 4 :

Les dépenses sont passées de 86,0 millions de dollars pendant l'exercice 2021 à 2022 à 98,9 millions pour l'exercice 2022 à 2023. Cela s'explique principalement par une augmentation du nombre d'employés nommés pour une période indéterminée découlant des ressources accrues afin de pourvoir les postes vacants. Nous avons aussi constaté une augmentation des dépenses liées aux services professionnels et spéciaux fournis à la CFP par d'autres ministères.

Les dépenses devraient passer de 98,9 millions de dollars pour l'exercice 2022 à 2023 à 101,5 millions pour l'exercice 2023 à 2024, ce qui est surtout attribuable à la ratification des nouvelles conventions collectives. (Au moment de rédiger le rapport financier trimestriel, la CFP n'avait pas encore reçu les fonds liés à la ratification des conventions collectives pour l'exercice 2023 à 2024.) Nous prévoyons une baisse des revenus qui s'explique principalement par la demande réduite à l'égard des services et produits

d'évaluation et de counseling en raison de la diminution des demandes de services provenant des autres ministères et organismes.

Tableau 5 : Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

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

<b>Responsabilités essentielles et services internes</b>	<b>Dépenses budgétaires 2024-2025 (inscrites au Budget principal des dépenses)</b>	<b>Dépenses prévues 2024-2025</b>	<b>Dépenses prévues 2025-2026</b>	<b>Dépenses prévues 2026-2027</b>
Impartialité et embauche dans la fonction publique	63 843 518	63 843 518	63 466 917	62 957 506
<b>Total partiel</b>	<b>63 843 518</b>	<b>63 843 518</b>	<b>63 466 917</b>	<b>62 957 506</b>
Services internes	34 377 279	34 377 279	34 174 494	33 900 196
<b>Total</b>	<b>98 220 797</b>	<b>98 220 797</b>	<b>97 641 411</b>	<b>96 857 702</b>

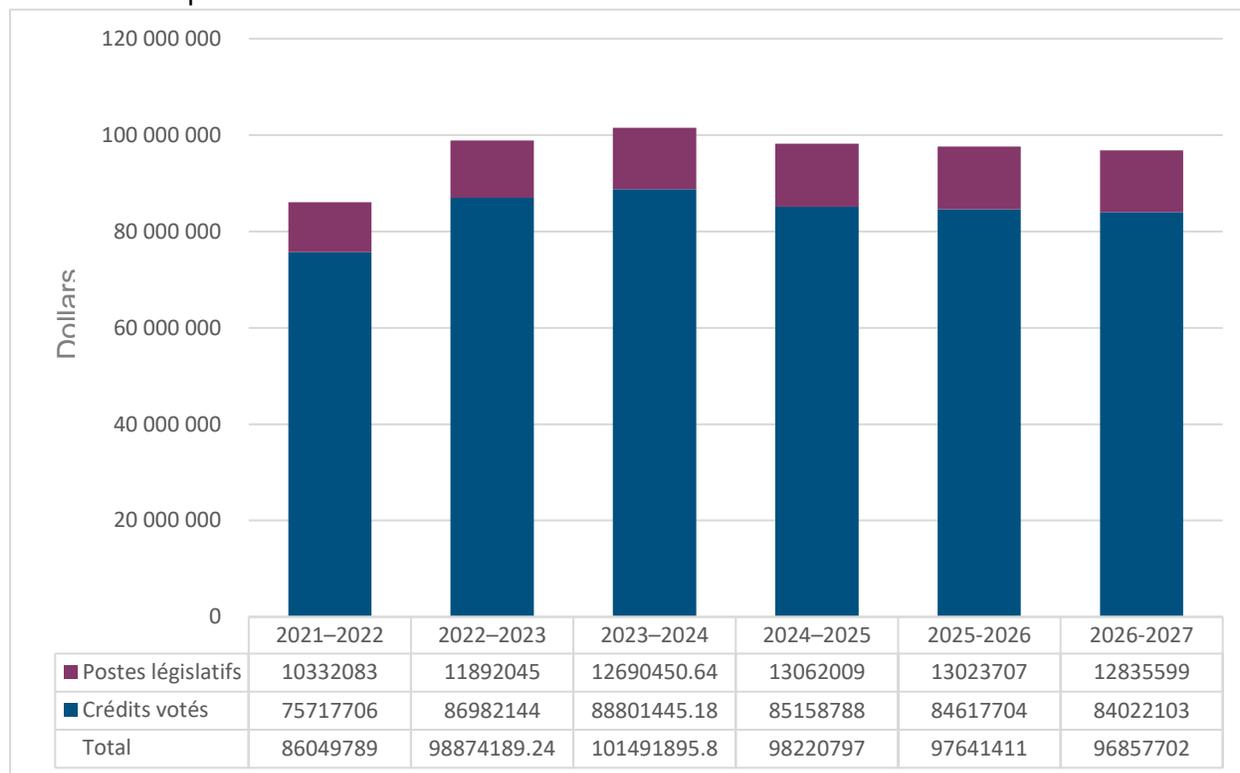
Explication du tableau 5 :

Les dépenses devraient passer de 98,2 millions de dollars pour l'exercice 2024 à 2025 à 96,8 millions pour l'exercice 2026 à 2027. Cette diminution de 1,4 million de dollars est principalement due à la réorientation des dépenses gouvernementales associées à la mise en œuvre d'initiatives pour obtenir des résultats pour la population canadienne.

## Financement

### Graphique des dépenses ministérielles, 2021-2022 à 2026-2027

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



Les dépenses ont augmenté, passant de 86,0 millions de dollars pour l'exercice 2021 à 2022 à 98,9 millions de dollars pour l'exercice 2022 à 2023. L'augmentation de 12,9 millions de dollars est principalement due à la capacité plus élevée de doter les postes vacants, aux nouvelles conventions collectives, à des services professionnels.

Les équivalents temps plein ont augmenté, passant de 775, pour l'exercice 2021 à 2022, à 867, pour l'exercice 2022 à 2023. L'augmentation de 92 équivalents temps plein est le résultat de l'accroissement de la capacité des ressources humaines pour accélérer les processus de recrutement.

#### *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 2024-2025](#).

### État condensé prospectif des opérations

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

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

Un état des 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](#).

Tableau 6 : État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2023-2024	Résultats prévus 2024-2025	Écart (résultats prévus 2024-2025 moins prévisions des résultats 2023-2024)
Total des dépenses	133 849 135 \$	137 195 268 \$	3 346 133 \$
Total des revenus	-7 214 386 \$	-14 262 839 \$	-7 048 453 \$
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	126 634 749 \$	122 932 429 \$	-3 702 320 \$

Explication du tableau 6 :

- Dépenses

Les dépenses totales prévues pour l'exercice 2024 à 2025 s'élèvent à 137,2 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 3,4 millions par rapport aux dépenses totales prévues pour l'exercice précédent, qui se chiffraient à 133,8 millions.

- Revenus

Les revenus prévus pour l'exercice 2024 à 2025 totalisent 14,3 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 7,1 millions par rapport aux revenus totaux pour l'exercice précédent, qui s'établissaient à 7,2 millions.

- Écarts importants

L'écart de 3,7 millions de dollars entre les exercices 2023 à 2024 et 2024 à 2025 est attribuable aux montants prévus pour l'exercice 2024 à 2025. Les données de planification pour l'exercice 2024 à 2025 sont fondées sur l'ensemble des dépenses autorisées pour l'exercice, tandis que les données pour l'exercice 2023 à 2024 sont fondées sur les dépenses prévues par rapport aux crédits disponibles.

### *Ressources humaines*

Tableau 7 : Sommaire réel des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

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

<b>Responsabilités essentielles et services internes</b>	<b>Équivalents temps plein réels 2021-2022</b>	<b>Équivalents temps plein réels 2022-2023</b>	<b>Prévisions d'équivalents temps plein 2023-2024</b>
Impartialité et embauche dans la fonction publique	512	573	563
<b>Total partiel</b>	<b>512</b>	<b>573</b>	<b>563</b>
Services internes	263	294	305
<b>Total</b>	<b>775</b>	<b>867</b>	<b>868</b>

Explication du tableau 7 :

Les équivalents temps plein ont augmenté, passant de 775 pour l'exercice 2021 à 2022 à 867 pour l'exercice 2022 à 2023. L'augmentation de 92 équivalents temps plein est attribuable aux ressources accrues pour pourvoir les postes vacants.

Les équivalents temps plein demeurent stables pour les exercices 2022 à 2023 et 2023 à 2024, car aucune augmentation n'est prévue.

Tableau 8 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

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 2024-2025 et les années suivantes.

<b>Responsabilités essentielles et services internes</b>	<b>Équivalents temps plein prévus 2024-2025</b>	<b>Équivalents temps plein prévus 2025-2026</b>	<b>Équivalents temps plein prévus 2026-2027</b>
[Impartialité et embauche dans la fonction publique	552	546	538
<b>Total partiel</b>	<b>552</b>	<b>546</b>	<b>538</b>
Services internes	302	299	295
<b>Total</b>	<b>854</b>	<b>845</b>	<b>833</b>

Explication du tableau 8 :

Les équivalents temps plein devraient diminuer, soit de 854 pour l'exercice 2024 à 2025 à 833 pour l'exercice 2026 à 2027. La réduction des équivalents temps plein découle du réaligement et de la rationalisation des activités.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

Ministre 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

Instruments habilitants : [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (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](#)

### 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](mailto:cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca)

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

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont disponibles sur le site Web de [la Commission de la fonction publique](#) :

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

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

## **Dépenses fiscales fédérales**

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

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

[Développer ou réduire les sections]

## **Définitions**

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

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

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

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

### **cible (target)**

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

**crédit (appropriation)**

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

**dépenses budgétaires (budgetary expenditures)**

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

**dépenses législatives (statutory expenditures)**

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

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

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

**dépenses prévues (planned spending)**

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

**dépenses votées (voted expenditures)**

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

**Entreprise autochtone**

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

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

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

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

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

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

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

### **plan (plan)**

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

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

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

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

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

### **programme (program)**

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

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

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

pour cet exercice. Les 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.

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.