



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

32e rapport annuel au premier ministre

sur la fonction publique du Canada

Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025



Greffier du Conseil privé
et secrétaire du Cabinet



Trente-deuxième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du 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. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Bureau de Conseil privé.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Bureau du Conseil privé
85, rue Sparks, Pièce 1000
Ottawa (Ontario) K1A 0A3
CANADA

info@pco-bcp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025.

This publication is also available in English:

*Thirty-Second Annual Report to the Prime Minister
on the Public Service of Canada.*

CP1-1F-PDF
ISSN : 1494-5681

Greffier du Conseil privé et
secrétaire du Cabinet



Clerk of the Privy Council and
Secretary to the Cabinet

Le 20 juin 2025

Monsieur le Premier Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Trente-deuxième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*, pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

C'est un honneur de diriger la fonction publique, alors que nous travaillons ensemble pour soutenir la prospérité, la sécurité et la qualité de vie de la population canadienne. Nous nous engageons à mettre en œuvre le programme ambitieux du gouvernement pour le Canada, tel qu'énoncé dans le discours du Trône, prononcé par Sa Majesté le Roi le 27 mai 2025.

Alors que nous nous engageons à réaliser le programme transformationnel pour le Canada de votre gouvernement, nous restons déterminés à instaurer une culture d'excellence, tant dans ce que nous faisons que dans la manière dont nous le faisons. Bien que nous faisons parfois des erreurs, nous en tirons des leçons, et nous assumons nos responsabilités pour progresser. Nous nous efforçons de servir avec excellence et de renforcer la confiance dans nos institutions en établissant des partenariats collaboratifs et en consultant les collectivités de toutes les régions du Canada pour nous assurer de répondre à leurs besoins.

Dans un contexte mondial où le Canada doit réagir rapidement aux menaces imprévues pour protéger ce que nous avons construit en tant que nation; nous sommes prêts à intervenir rapidement et avec la capacité d'adaptation et la coordination nécessaires pour répondre aux attentes de votre gouvernement et de la population canadienne. Nous soutenons

également votre engagement à équilibrer le budget de fonctionnement du gouvernement au cours des trois prochaines années. Nous chercherons à améliorer la productivité de la fonction publique en déployant des technologies de manière responsable. Nous y arriverons tout en renforçant nos compétences et capacités numériques, afin de suivre le rythme de l'émergence continue de nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle (IA).

Ce rapport témoigne du dévouement des fonctionnaires de partout au pays, et des personnes servant à l'étranger, qui ont répondu efficacement à des défis importants cette année. Il illustre comment la population canadienne peut compter sur nous en temps de crise, soulignant nos efforts continus pour garantir des milieux de travail sains et sécuritaires qui favorisent l'atteinte de ces résultats pour le Canada.

Je suis extrêmement fier de la manière dont la fonction publique est restée inébranlable et unie dans son rôle cette année. Nous avons maintenu la longue tradition canadienne de transition pacifique du pouvoir, orientés par nos valeurs de respect pour la démocratie et pour les personnes, tout en montrant résilience et détermination face aux menaces pesant sur notre économie et notre souveraineté en tant que nation.

Je suis convaincu que nous serons à la hauteur et que nous relèverons avec enthousiasme tout défi imprévu qui pourrait se présenter.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de ma très haute considération,

John Hannaford

Greffier du Conseil privé
et secrétaire du Cabinet

Lettre au premier ministre	iii
Introduction	2
L'exercice en revue	4
Servir avec excellence	5
Travailler ensemble pour répondre aux besoins et obtenir des résultats	9
Favoriser une culture de rendement élevé et de responsabilité	13
Pleins feux sur : Les valeurs et l'éthique	17
Pleins feux sur : L'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	21
Pleins feux sur : L'adoption responsable de l'intelligence artificielle au sein de la fonction publique	24
L'exercice à venir	27
Bâtir une culture d'excellence au sein de la fonction publique pour répondre aux besoins de la population canadienne	27
Collaborer pour obtenir des résultats pour le Canada	27
Veiller à une fonction publique à rendement élevé, productive et inclusive	28
Renforcer la confiance à l'égard de la fonction publique du Canada	30
Conclusion	31
Annexe: Données clés	32

Dans une période marquée par l'instabilité mondiale et l'incertitude économique, la fonction publique du Canada est restée résiliente et stable tout en servant notre gouvernement et la population canadienne. Nous avons travaillé sans relâche pour protéger les intérêts du Canada et ses institutions démocratiques; nous avons géré la transition ordonnée entre premiers ministres, soutenu des élections justes et sûres, et répondu rapidement à des conditions économiques complexes. La force que nous avons démontrée en tant qu'institution cette année nous a rapprochés en tant que nation et a ravivé notre sentiment de fierté et d'unité.

Alors que nous nous consacrons à la mise en œuvre du nouveau programme ambitieux du gouvernement, la fonction publique saura, une fois de plus, mettre sa vision en action. Grâce à nos partenariats avec tous les secteurs et toutes les collectivités d'un bout à l'autre du pays, nous fournirons des programmes et des services inclusifs et percutants qui profitent à toute la population canadienne. Ce prochain chapitre est une occasion de diriger avec un engagement renouvelé envers l'excellence dans la fonction publique, qui nous permettra d'atteindre des résultats concrets pour la population canadienne.

Pour y parvenir, nous entreprendrons notre prochaine phase de renouvellement de la fonction publique. Je m'engage à promouvoir une culture d'excellence dans la fonction publique en m'appuyant sur la solide fondation que nous avons atteinte grâce à la [discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique](#) et à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#).

Alors que nous mettons en œuvre cette prochaine phase, nous sommes orientés par notre valeur commune d'intendance. Nous soutiendrons l'engagement du gouvernement à réduire la croissance des charges d'exploitation annuelles de la fonction publique, et nous assumerons nos responsabilités à chaque étape du processus.

Le rapport de cette année met en lumière comment la fonction publique a produit des résultats fondés sur notre raison-d'être, notre norme d'excellence et nos valeurs communes. Il décrit également les progrès réalisés quant aux priorités que j'ai relevées dans le [*Trente-et-unième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*](#), et se penche sur trois principaux domaines stratégiques qui peuvent aider à orienter et à façonner le renouvellement de la fonction publique pour qu'elle s'engage envers une culture d'excellence.

Le dernier exercice nous a appris que notre fondation est solide. Ce qui nous unit – notre engagement commun envers le service, les valeurs et l'éthique – est également ce qui nous définit. Du soutien à la population canadienne face à l'incertitude économique à la réponse aux situations géopolitiques, la fonction publique a démontré à maintes reprises que nous sommes là pour la population canadienne.

Le dernier exercice a vu la fonction publique relever des défis extraordinaires en faisant preuve de détermination tranquille et d'excellence professionnelle. Les fonctionnaires ont travaillé ensemble pour gérer une période intense de transition gouvernementale menant à l'élection fédérale d'avril 2025. Ils ont également répondu aux pressions liées à l'abordabilité, à notre système de logement, à notre économie et à notre souveraineté. Malgré l'accent accru mis sur ces domaines, les fonctionnaires n'ont pas ignoré d'autres initiatives importantes, et ont continué à fournir les services essentiels sur lesquels la population canadienne compte.

Partout au pays et dans le monde entier, la fonction publique a atteint des objectifs tangibles qui ont amélioré la vie quotidienne de la population canadienne. Voici quelques-uns des objectifs atteints :

- Fournir un soutien à la population canadienne et à nos alliés dans les régions en conflit international.
- Élargir l'accès aux soins de santé grâce au Régime canadien de soins dentaires.
- Soutenir le rétablissement après les feux de forêt à Jasper.
- Renforcer nos partenariats et notre capacité de défense dans l'Arctique et les régions nordiques.
- Permettre des transferts de technologie sécurisés et une adoption responsable de nouvelles technologies pour protéger l'innovation nationale.
- Soutenir la population canadienne et les entreprises canadiennes face aux droits de douane américains.

L'exercice précédent a été déterminant quant à la manière dont nous nous mobilisons et nous préparons à ce qui nous attend à l'échelle nationale et internationale. Du symposium sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique fédérale qui a rassemblé plus de 15 000 fonctionnaires à l'intégration responsable de nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle (IA), les efforts de renouvellement ont pris racine dans tout le système. Ce travail unit la fonction publique, ce qui nous permet d'être plus productifs en période de contraintes budgétaires et nous aide à prendre les bonnes décisions malgré l'environnement actuel de menaces pour maintenir et renforcer la confiance de la population canadienne.

Servir avec excellence

Les fonctionnaires de tous les ministères et de toutes les régions se sont mobilisés pour répondre à des besoins urgents, mettre en œuvre des politiques ambitieuses et soutenir la population canadienne dans des moments de crise et de possibilités.

Cette mobilisation a été particulièrement visible dans la réponse aux urgences mondiales. Nous avons observé les conflits et les situations de crise s'intensifier en Israël, en Cisjordanie et dans la bande de Gaza, et au Liban. Les fonctionnaires ont soutenu plus de 8 000 Canadiens et Canadiennes, résidents permanents et membres de leurs familles présents dans ces régions et qui demandaient de l'aide. L'Équipe permanente de déploiement rapide a déployé 80 membres au Moyen-Orient pour fournir un soutien essentiel à sept missions, malgré la situation explosive. Leur travail a permis le départ en toute sécurité de plus de 1 200 Canadiens et Canadiennes, résidents permanents et membres de leurs familles, offrant non seulement une protection, mais aussi une tranquillité d'esprit.



Les fonctionnaires canadiens ont joué un rôle de premier plan dans la réponse à la crise qui se poursuit en Haïti. Lorsque le gouvernement d'Haïti a déclaré l'état d'urgence dans le département de l'Ouest en raison du faible niveau de sécurité, le Canada a répondu en offrant un soutien international

pour aider les forces de l'ordre et rétablir l'état de droit. Depuis lors, les fonctionnaires fournissent une assistance consulaire d'urgence en tout temps aux Canadiens et Canadiennes en Haïti par le biais du [Centre de surveillance et d'intervention d'urgence](#) et de l'[ambassade du Canada en Haïti à Port-au-Prince](#), y compris pour faciliter l'évacuation de quelque 700 Canadiens et Canadiennes, résidents permanents et membres de leur famille.

Ce même esprit de vigilance et de dévouement était à l'œuvre ici au pays. Nous avons renforcé nos frontières et augmenté la sécurité pour protéger la population canadienne.

En octobre 2024, l'Équipe de lutte contre la contrebande d'armes à feu de l'Ontario de l'Agence des services frontaliers du Canada a mené une enquête majeure qui a permis d'éliminer un laboratoire de stupéfiants illicites. L'équipe a intercepté des substances dangereuses, notamment de la MDMA, de la cocaïne, de la méthamphétamine et du fentanyl, ainsi que d'autres drogues illégales.

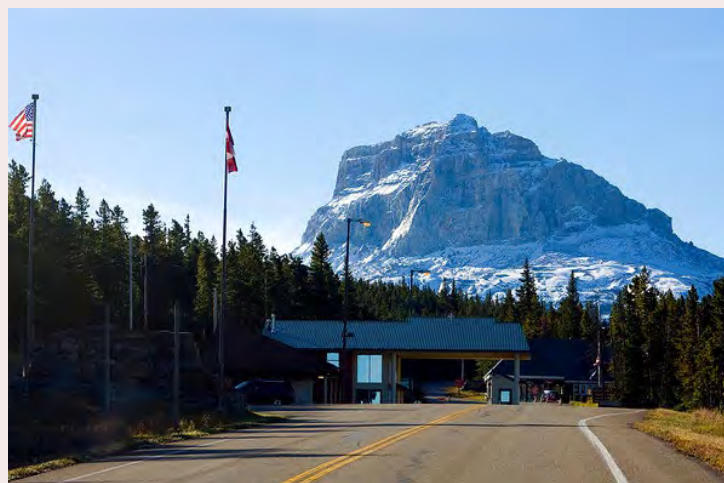


L'Agence des services frontaliers du Canada a saisi des pièces d'armes à feu, des presses à médicaments et à pilules, des munitions et de l'argent liquide pour assurer la sécurité des Canadiens.

« L'Équipe de lutte contre la contrebande d'armes à feu de l'Ontario de l'Agence des services frontaliers du Canada travaille avec diligence pour assurer la sécurité des Canadiens. L'enquête a permis de démanteler un laboratoire de stupéfiants actif et de saisir des stupéfiants illicites, des pièces d'armes à feu, des munitions, des armes et des espèces. Une importante menace pour nos collectivités a été éliminée. »

– Abeid Morgan, directeur intérimaire, Équipe de lutte contre la contrebande d'armes à feu de l'Ontario, Agence des services frontaliers du Canada

Puis, en décembre 2024, le gouvernement a annoncé le [Plan frontalier du Canada](#) visant à renforcer la sécurité des frontières et notre système d'immigration et contribuer à assurer la prospérité future du Canada. Le plan comprend des efforts pour lutter contre le commerce de fentanyl en appliquant des mesures visant à renforcer la sécurité des frontières, comme de nouvelles technologies de surveillance, des outils de détection des produits chimiques et du personnel supplémentaire. Pour renforcer nos efforts, l'ancien sous-commissaire de la Gendarmerie royale du Canada, Kevin Brosseau, a été nommé nouveau « tsar du fentanyl » du Canada en 2025. Son mandat est axé sur la coordination d'une réponse nationale à la crise des surdoses avec tous les ordres de gouvernement, ainsi que sur la collaboration avec les homologues américains pour prévenir la production et le commerce illégal du fentanyl et assurer la sécurité de nos collectivités.



Près de 10 000 membres du personnel de première ligne s'efforcent de protéger la frontière.

L'une des réalisations les plus transformatrices des fonctionnaires au service de la population canadienne a été le lancement du Régime canadien de soins dentaires (RCSD), une initiative historique visant à élargir l'accès aux soins bucco-dentaires. Dès la fin de 2024, il avait fourni des soins à plus de 1,2 million d'adhérents et plus de 3 millions de demandes avaient été approuvées. Le plan a été mis en œuvre rapidement grâce à un effort de collaboration entre Santé Canada et Service Canada, soutenant l'infrastructure numérique et le personnel de première ligne. En conséquence, les obstacles à l'accès aux soins dentaires ont été réduits pour les familles, les aînés et les enfants.



L'efficacité de la prestation coordonnée des services était également évidente dans d'autres initiatives. Par exemple, l'Agence du revenu du Canada a lancé une nouvelle plateforme de clavardage en ligne dans Mon dossier qui permet à la population canadienne d'interagir directement avec des agents sur des questions liées aux impôts. L'intégration d'un soutien en direct a modernisé la prestation des services et facilité l'accès à l'aide dont les personnes ont besoin.

À la Commission des libérations conditionnelles du Canada, les agents de communication régionaux ont établi plus de 22 000 contacts avec les victimes de crimes en 2024-2025. Ils ont fourni des services de sensibilisation et offert des informations aux victimes sur le processus de libération conditionnelle; ils les ont également accompagnées aux audiences et les ont orientées vers les ressources offertes. Leur travail était essentiel pour soutenir les victimes.

« En tant qu'agent de communications régional, j'aide les victimes, pendant une période difficile et souvent traumatisante de leur vie, à accéder aux services et aux informations auxquels elles ont droit concernant le délinquant qui leur a causé du tort, et à comprendre le processus de libération conditionnelle. C'est un travail extrêmement gratifiant. »

– Agent de communications régional de la Commission des libérations conditionnelles du Canada, région de l'Atlantique

Ces récits montrent que la population canadienne peut compter sur les fonctionnaires pour répondre à leurs besoins, que les personnes soient au pays ou à l'étranger. Ils nous rappellent également que l'excellence est atteinte lorsque nous travaillons ensemble vers un objectif commun, orientés par nos valeurs communes.

Une histoire de dévouement et de soutien aux entreprises situées dans le Nord

Depuis plus de deux décennies, les efforts d'une équipe dynamique de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario ont été essentiels dans le soutien apporté à la *Royal Agricultural Winter Fair*.

Depuis 2015, le Pavillon agro-alimentaire du Nord de l'Ontario a présenté plus de 400 entreprises de la région et les a aidées à accéder à de nouveaux marchés, à créer de nouveaux partenariats, et à générer des recettes grâce à des ventes sur place et à des ventes projetées.



Le Pavillon agroalimentaire du Nord de l'Ontario est devenu une plateforme essentielle pour les entreprises du Nord de l'Ontario afin de faire connaître leurs produits à un public international lors de la *Royal Agricultural Winter Fair*.

Travailler ensemble pour répondre aux besoins et obtenir des résultats

La collaboration au sein de la fonction publique a été l'une de nos plus grandes forces. Nous réussissons le mieux lorsque nous unissons nos efforts pour relever des défis et répondre à des enjeux émergents. À maintes reprises, nous avons démontré que des progrès audacieux et importants sont réalisés grâce à l'unité et à l'excellence.



Lors du dernier exercice, la fonction publique a joué un rôle essentiel dans le maintien de la tradition démocratique du Canada, orientée par ses valeurs fondamentales et un accent renouvelé sur l'éthique, et nous avons pu le constater lors des trois événements suivants :

- la prorogation du Parlement (de janvier à mars);
- la transition entre les 29e et 30e Conseils des ministres en mars;
- les préparatifs pour la 45e élection générale tenue le 28 avril 2025, et l'ouverture de la 45e législature.

Au cours de la période électorale générale, les fonctionnaires ont permis une transition fluide et impartiale du gouvernement, appliquant la [Convention de transition](#) avec professionnalisme et intégrité, et travaillant à protéger nos institutions démocratiques contre l'ingérence étrangère. Par exemple, le [Groupe de travail sur les menaces en matière de sécurité et de renseignements visant les élections](#) s'est préparé pour les élections générales de cette année en coordonnant les efforts d'analyse au sein du gouvernement pour anticiper toute menace potentielle au processus démocratique.

Nous renforçons notre système électoral contre l'ingérence étrangère pour garantir que la population canadienne puisse avoir confiance en nos institutions démocratiques. [Les constatations de l'Enquête publique sur l'ingérence étrangère dans les processus électoraux et les institutions démocratiques fédéraux publiées cette année](#) fournissent des recommandations claires sur la façon dont nous pouvons mieux protéger les élections et les institutions démocratiques du Canada contre l'ingérence.

De plus, les fonctionnaires ont travaillé en équipe et sont intervenus rapidement lorsque des développements intérieurs et internationaux inattendus se sont produits lors du dernier exercice. En effet, ils ont atténué les répercussions sur notre économie alors que nos relations avec les partenaires commerciaux internationaux évoluaient. Face à l'imposition de droits de douane par le gouvernement des États-Unis, par exemple, nous nous sommes réunis pour [défendre les travailleurs canadiens et les entreprises canadiennes](#) et [pour prendre des contre-mesures aux droits de douane américains sur les produits canadiens](#).

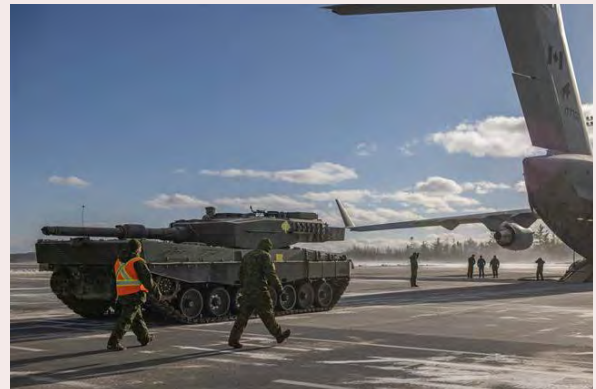
Le dernier exercice a également été spécial pour le Groupe de soutien en matériel du Canada du ministère de la Défense nationale. Les fonctionnaires ont dépassé les attentes pour soutenir la livraison de dons militaires d'armes, de vêtements, d'équipements et de munitions à l'Ukraine. Ces efforts aident la population de l'Ukraine à défendre sa souveraineté nationale, et reflètent l'alliance de longue date du Canada avec l'Ukraine.

Face aux nouvelles menaces physiques et géopolitiques en constante évolution, les fonctionnaires de la Défense nationale ont également collaboré au lancement d'une mise à jour de la politique de défense du Canada en avril 2024.

[*Notre Nord, fort et libre : Une vision renouvelée pour la défense du Canada*](#)

renforce nos valeurs, notre sécurité et notre souveraineté communes, en particulier dans les régions arctiques et nordiques, et fournit aux Forces armées canadiennes les outils, l'équipement et la formation dont elles ont besoin pour assurer la sécurité du Canada et de sa population dans un monde de plus en plus imprévisible.

Les fonctionnaires ont également collaboré pour promouvoir la paix, la sécurité, la démocratie et les droits de la personne en renforçant nos partenariats avec les pays africains et institutions africaines. Nous renforçons nos relations diplomatiques et avons une vision commune de prospérité et de sécurité.



Le Groupe de soutien en matériel du Canada a planifié la logistique, inspecté et emballé les articles, et coordonné l'expédition et la livraison de fournitures destinées aux forces armées ukrainiennes.

À l'échelle nationale, nous avons vu des fonctionnaires de Sécurité publique Canada et de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique collaborer et utiliser leur expertise régionale pour faire avancer la [*Stratégie nationale de cybersécurité du Canada*](#). Au moyen d'un partenariat avec l'Université du Nouveau-Brunswick, un [*Centre de données de cyber attribution est en cours de création*](#), et ce centre fournira des renseignements sur les menaces en matière de cybersécurité.



Des fonctionnaires sont intervenus sur les lieux des feux de forêt qui ont touché les Prairies l'an dernier, pour aider les différentes communautés, y compris les Premières Nations, à reconstruire. Lorsqu'un feu de forêt a endommagé et détruit près d'un tiers des structures à Jasper et a empêché le tourisme durant la haute saison, les employés de Parcs Canada ont travaillé en étroite collaboration avec la Municipalité de Jasper pour diriger une intervention en cas d'incident coordonnée, et ont fourni des mises à jour quotidiennes au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Les fonctionnaires de Développement économique Canada pour les Prairies ont également réagi rapidement. En s'appuyant sur des partenariats fédéraux, une expertise locale et des relations solides entre les collectivités, les fonctionnaires ont pu fournir un soutien essentiel au rétablissement pour répondre aux besoins des résidents et des entreprises de Jasper en fournissant du logement communautaire et en accélérant les efforts de nettoyage, de réparation et de reconstruction. Les fonctionnaires fédéraux ont également administré des subventions destinées aux petites entreprises et investi dans des programmes.



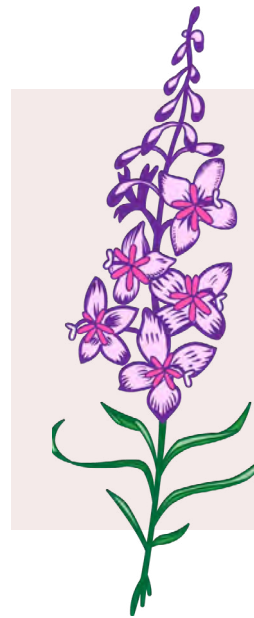
Des fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada sont aussi intervenus au cours des feux de forêt à Jasper et à la Nation crie de Bunibonibee, au Manitoba. Ils ont mis en place des mesures temporaires dans le cadre de l'assurance-emploi et du programme de Travail partagé pour fournir des soutiens ciblés aux travailleurs et aux employeurs concernés.

Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir pour parvenir à un rétablissement complet, ces efforts aident à inciter les visiteurs à revenir dans l'une des principales destinations touristiques du Canada.

La coopération interministérielle a également été essentielle dans la gestion des risques de biosûreté, par exemple, la réponse aux épidémies de grippe aviaire dans les troupeaux laitiers américains. L'Agence de la santé publique du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Santé Canada et Agriculture et Agroalimentaire Canada ont conjointement déployé une approche « Une seule santé » qui intègre l'expertise en santé humaine, animale et environnementale. Grâce à une coordination précoce et à l'application des leçons tirées de la pandémie, le Canada est resté exempt d'épidémies chez les bovins laitiers.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, une étape historique a été franchie grâce à l'un des plus grands efforts de conservation dirigés par les Autochtones au monde. En novembre 2024, le gouvernement fédéral, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 22 gouvernements et organisations autochtones et des donateurs privés se sont réunis pour signer l'accord [*Notre territoire pour l'avenir*](#). Cette initiative à long terme est non seulement centrale aux objectifs du Canada en matière de climat et de biodiversité, mais également un exemple de ce à quoi ressemble la réconciliation : gouvernance partagée, respect mutuel et engagement à protéger la terre pour les générations futures.

L'innovation a également été stimulée par la collaboration. [Le programme Intelligence artificielle au service de la logistique](#) du Conseil national de recherches du Canada s'attaque à l'incidence des infrastructures vieillissantes de ponts au moyen de deux projets. Le premier, réalisé en collaboration avec l'Université du Québec en Outaouais, utilise des drones équipés d'IA et de réalité augmentée pour recueillir des données détaillées sur l'état



Des partenaires diversifiés se sont réunis pour créer l'accord « *Notre territoire pour l'avenir* » dont la vision s'appuie sur les avantages transformateurs pour les terres et les populations des Territoires du Nord-Ouest.

des ponts. Le deuxième, réalisé en partenariat avec Logement, Infrastructures et Collectivités Canada, Esri Canada Limitée et l'Université du Manitoba, emploie des capteurs satellitaires et sur site pour surveiller l'état des ponts. En mars 2025, l'équipe a analysé les données d'un emplacement d'essai à Winnipeg, a réalisé une analyse structurelle et a créé un modèle pour prédire les impacts des fermetures de ponts sur les mesures socio-économiques.

De même, les fonctionnaires de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada ont travaillé avec les différents ordres de gouvernement pour mettre au point un cadre renouvelé pour le [Fonds pour le développement des collectivités du Canada](#). L'accord vise à aligner le financement des infrastructures sur les besoins en matière de logement. Les grandes municipalités devraient évaluer leurs besoins en matière de logement, tandis que les provinces et territoires se sont engagés à prendre des mesures pour améliorer l'abordabilité et l'accès. Le Fonds pour le développement des collectivités du Canada respecte l'autonomie locale tout en promouvant un leadership fédéral coordonné. Ce modèle modernisé repose sur des priorités communes et une responsabilité mutuelle.



Favoriser une culture de rendement élevé et de responsabilité

Une fonction publique responsable et dont le rendement est élevé repose sur un renouvellement continu qui permet de renforcer notre capacité et améliorer notre culture, notre milieu de travail, nos processus et nos systèmes. Les efforts de renouvellement ont été essentiels pour faire avancer les priorités essentielles que j'ai relevées dans le [Trente-et-unième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada](#). Les exemples suivants illustrent comment les fonctionnaires ont favorisé un changement de culture pour garantir que nous donnons le meilleur de nous-mêmes.



Donner vie au dialogue sur les valeurs et l'éthique dans nos actions quotidiennes

Au cours du dernier exercice, j'ai eu le plaisir de participer à de nombreuses discussions sur les valeurs et l'éthique avec des groupes de fonctionnaires très mobilisés de partout au Canada. Les fonctionnaires de chaque région du Canada ont incarné nos valeurs et notre éthique par la mobilisation et le dialogue.

Par exemple, plus de 2 800 fonctionnaires ont visionné l'événement intitulé [Concilier ses valeurs personnelles et l'éthique de la fonction publique](#), au cours duquel Ian Stedman (Ph. D.), invité dans le cadre de l'[Initiative de chercheurs invités Jocelyne Bourgon 2024-2025](#), a fait part de ses perspectives sur la manière dont les fonctionnaires peuvent équilibrer leurs croyances et leurs obligations professionnelles.

Mesurer nos progrès et prendre des mesures ciblées pour assurer un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible

Le dernier exercice a marqué une étape importante dans la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. La fonction publique a dépassé son objectif d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap. Des données récentes montrent que près de 7 000 nouvelles personnes en situation de handicap ont été embauchées depuis 2019. Le rapport [Rien sans nous : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) a orienté ces efforts, et a contribué à éliminer les obstacles à l'emploi et à favoriser un milieu de travail plus inclusif.

À cette fin, le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) est désormais déployé dans un format numérique, bilingue et sécurisé. Cet outil amélioré simplifie le processus de documentation et de communication des besoins en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail. Alignées sur la stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, ces initiatives contribuent à favoriser des environnements inclusifs où chaque employé peut s'épanouir.

Utilisation responsable de technologies, de données et de plateformes en ligne novatrices pour améliorer le rendement de la fonction publique pour la population canadienne

Dans un monde de plus en plus numérique, la fonction publique s'efforce d'adopter de nouvelles technologies de manière responsable. Pour soutenir cet objectif, nous renforçons les bases de données et les infrastructures, et assurons le perfectionnement des compétences nécessaires des employés pour qu'ils utilisent les nouveaux outils à leur disposition.

À l'Agence de la santé publique du Canada, par exemple, des spécialistes des données et des experts en santé publique ont collaboré pour intégrer plus de 100 bases de données existantes liées aux maladies d'origine alimentaire dans une plateforme numérique unique et simplifiée. Ce qui prenait autrefois des heures ne prend maintenant que quelques secondes; la rapidité et la fiabilité de l'accès aux données pour les équipes d'intervention en santé publique ont été améliorées. Le succès de la plateforme a déjà favorisé son expansion pour le suivi d'autres maladies infectieuses, illustrant l'effet transformateur de systèmes bien conçus et centrés sur l'utilisateur.



L'innovation façonne également la façon dont la justice est administrée. Le Service administratif des tribunaux judiciaires a déployé une solution de traduction neuronale fondée sur l'IA pour améliorer la précision, l'accessibilité et la rapidité des décisions judiciaires dans les deux langues officielles. Cette solution améliore non seulement l'équité procédurale, mais montre également comment l'IA peut être appliquée de manière responsable pour respecter les valeurs de la fonction publique, telles que la transparence, la dualité linguistique et l'accès équitable à la justice.

Renforcer les capacités numériques signifie également investir dans les personnes. Dans le cadre de l'initiative en matière de formation sur la littératie des données de Statistique Canada, on a continué d'élargir

la gamme de produits d'apprentissage pour les fonctionnaires à tous les niveaux, des analystes aux cadres. En 2024-2025, plus de 2 000 fonctionnaires se sont inscrits à des cours à rythme libre en ligne; près de 120 000 consultations ont été enregistrées sur les ressources liées à la littératie des données. Ce nombre souligne l'engagement de la fonction publique envers l'apprentissage continu et le renforcement des compétences numériques et de la littératie des données pour améliorer la productivité, réduire les coûts et mieux servir la population canadienne, tout en maintenant des mesures de protection appropriées.

Les fonctionnaires de Services publics et Approvisionnement Canada travaillent à résoudre les problèmes de paye et à développer un système moderne et fiable de ressources humaines et de paye. Grâce à une supervision rigoureuse, à une collaboration entre les ministères, aux outils automatisés ainsi qu'à un assistant virtuel, des progrès importants ont été réalisés pour accélérer le traitement et réduire les arriérés au Centre des services de paye de la fonction publique. Une initiative de remplacement du système de paye Phénix existant est également en cours pour offrir aux employés un [système de ressources humaines et de paye plus efficace, fiable et intégré](#).

Au cœur de ces efforts réside l'engagement envers une fonction publique prête à répondre aux besoins de la population canadienne et qui reflète la diversité du pays, respecte nos valeurs et offre des services accessibles de manière efficace dans les deux langues officielles.

Pleins feux sur : Les valeurs et l'éthique

Lorsque j'ai lancé la [discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique](#) en octobre 2023, je souhaitais donner vie au [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) dans le travail quotidien des fonctionnaires. Ce ne sont pas des idéaux abstraits. Ce sont des outils pratiques qui éclairent la prise de décisions, renforcent la confiance dans les institutions et unissent les fonctionnaires partout au pays autour d'un objectif commun.

De l'intégration et de l'apprentissage continu au leadership inclusif et à la responsabilité conséquente dans la gestion du rendement des cadres, ce qui a commencé comme une discussion en 2023 s'est concrétisé en 2024. Des fonctionnaires de l'ensemble du gouvernement ont participé à plus de 330 événements. Je suis reconnaissant à la sous-greffière Christiane Fox pour son leadership visant à faire avancer le dialogue et pour avoir discuté avec des fonctionnaires de tout le pays sur le rôle des valeurs et de l'éthique dans l'orientation de nos décisions et actions. Le rapport, [Poursuivre notre dialogue, se positionner pour l'avenir : bilan des travaux sur les valeurs et l'éthique](#), reflète l'élan collectif de plus de 300 000 fonctionnaires adoptant l'éthique comme partie intégrante de la culture institutionnelle. Un total de 93 ministères et organismes ont également rendu compte de leurs progrès au moyen d'[autoévaluations](#).

Ce qui nous unit et nous définit : les valeurs et l'éthique à la fonction publique

Un moment décisif a eu lieu en octobre 2024, lorsque nous avons organisé le tout premier [symposium sur les valeurs et l'éthique](#), qui a eu lieu lors du premier anniversaire de la discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique. Lors de cet événement de deux jours, nous avons exploré les liens entre nos valeurs, notre engagement envers l'inclusion et nos stratégies en matière de leadership, tout en discutant de la façon dont nous optimiserions de manière responsable l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Code de valeurs et d'éthique du secteur public

Ces valeurs communes servent de guide aux fonctionnaires dans leur travail :

Respect de la démocratie

Respect envers les personnes

Intégrité

L'intendance

Excellence



Le symposium sur les valeurs et l'éthique a attiré plus de 15 000 participants en personne et en ligne, et a inspiré plus de 20 événements en personne en dehors de la région de la capitale nationale.

Le symposium sur les valeurs et l'éthique a tracé des objectifs clairs pour les ministères et organismes :

- mettre à jour les codes de conduite;
- mettre en œuvre des attestations annuelles de conflits d'intérêts;
- produire des rapports organisationnels sur les actes répréhensibles et les inconduites; et,
- appliquer une responsabilité conséquente, en particulier en lien avec [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.](#)

Ces volets de travail sont complétés par d'autres initiatives, comme la [création d'une nouvelle chaire permanente consacrée aux valeurs et à l'éthique dans la fonction publique](#), et la publication de directives sur l'utilisation des médias sociaux et de l'IA pour les fonctionnaires. Ensemble, ces initiatives renforcent notre capacité institutionnelle durable à diriger avec intégrité.

« Ces symposiums sont bénéfiques, car ils favorisent un sentiment d'appartenance au sein de la fonction publique. C'est vraiment agréable d'être reconnu comme une équipe servant au mieux les intérêts de la population canadienne. »

– participant au symposium

Le symposium sur les valeurs et l'éthique a montré aux fonctionnaires que les hauts dirigeants sont activement mobilisés. Plus de 40 hauts dirigeants ont participé au symposium, dont 25 ont joué un rôle officiel en dirigeant des événements en personne avec les employés.

« Le niveau de participation de la haute direction a démontré l'importance de la discussion sur les valeurs et l'éthique. [C'était] bien de voir un leadership venant des hauts dirigeants. »

– participant au symposium

La réponse au symposium, ainsi que le taux de participation, a été incroyable dans l'ensemble de la fonction publique, avec plus de 200 questions soumises pour l'événement. Plus de 45 ressources ont été communiquées sur des sujets tels que l'IA, l'utilisation personnelle des médias sociaux par les fonctionnaires, les conflits d'intérêts, les comportements inclusifs et non racistes, et les orientations sur la mise en œuvre de la responsabilité conséquente dans la gestion du rendement.

Des conseils sur les médias sociaux

Issues du symposium sur les valeurs et l'éthique, et élaborées conjointement par la sous-greffière Christiane Fox et la dirigeante principale des ressources humaines, Jacqueline Bogden, les [Lignes directrices pour les fonctionnaires concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux](#) mises à jour ont été publiées en février 2025.

L'élaboration de ces lignes directrices a comporté de vastes consultations, des travaux d'amélioration et des recherches pour veiller à ce qu'elles cadrent avec les pratiques exemplaires nationales et internationales. Un autre document important intitulé [L'IA générative dans votre travail au quotidien](#) a été publié peu après.



Peu importe où nous travaillons, que ce soit dans le nord de l'Ontario, au Nunavut, en Saskatchewan, au Labrador ou ailleurs au pays et dans le monde, nous faisons tous partie intégrante de cette institution. Nous avons un objectif commun et nous avons un lien avec cet objectif.

« [...] c'était un événement crucial pour tous les fonctionnaires en raison de la pertinence des valeurs et de l'éthique et de ce qu'elles signifient dans notre environnement de travail actuel. C'est une réponse à l'*Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale* [...] »

– participant au symposium

« Nous sommes le visage du gouvernement, même si nous vivons dans une région rurale d'une province en dehors de la région de la capitale nationale. »

– participant au symposium

En 2025 et au-delà, notre engagement à respecter nos valeurs et notre éthique communes reste central pour la manière dont la fonction publique gagne la confiance de la population canadienne et définit l'excellence.

Pleins feux sur : L'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Pour offrir l'excellence à la population canadienne, la fonction publique doit refléter la diversité du pays et respecter ses valeurs fondamentales : le respect des personnes, l'intégrité et l'excellence. Lorsque les fonctionnaires se sentent en sécurité, valorisés et habilités, ils peuvent pleinement contribuer à un service significatif et efficace. Créer un environnement sain et inclusif est à la fois un devoir moral et un atout stratégique, qui renforce notre capacité à servir toutes les personnes au Canada.

L'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) et les [orientations à suivre concernant l'Appel à l'action](#) continuent d'orienter des mesures délibérées et coordonnées dans l'ensemble du système. Ces efforts font de l'inclusion un élément central de la manière dont la fonction publique fonctionne, fait preuve de leadership et obtient des résultats.

À l'été 2024, 92 ministères et organismes ont soumis [leurs réponses à l'autoévaluation](#) sur l'Appel à l'action, mettant en évidence les résultats obtenus à ce jour et les leçons retenues. Certaines des mesures proposées par les ministères et organismes incluent :

- améliorer les pratiques de recrutement et de promotion inclusives;
- soutenir le perfectionnement professionnel;
- créer des espaces sûrs pour le dialogue sur le racisme;
- renforcer la représentation des cadres autochtones, noirs et racisés.

Lancement de la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et du Plan d'action canadien de lutte contre la haine

L'année dernière, la [Stratégie canadienne de lutte contre le racisme](#) et le [Plan d'action canadien de lutte contre la haine](#) ont été annoncés. Ces initiatives permettent aux fonctionnaires d'administrer des programmes de financement, d'améliorer les données ventilées, les analyses et la recherche, et de fournir des services pour aider à prévenir les crimes haineux et à combattre le racisme et la discrimination systémiques. Ces initiatives regroupent divers programmes administrés par différents organismes fédéraux pour favoriser une société plus sûre, inclusive et équitable.

À titre d'exemple plus précis des initiatives mises en œuvre, les fonctionnaires de Santé Canada et de l'Agence de la santé publique du Canada ont collaboré avec la haute direction pour élaborer de nouveaux codes de conduite alignés sur les objectifs de l'Appel à l'action. De même, Innovation, Sciences et Développement économique Canada a lancé une enquête sur l'inclusion pour mieux comprendre les perceptions des employés et les obstacles à l'inclusion. Les résultats de l'enquête orientent l'élaboration d'un nouveau plan d'action ministériel.

Les ministères et organismes ont également pris des mesures concrètes pour reconnaître le rôle essentiel que jouent les cultures et les langues autochtones dans la transformation de la fonction publique en vue d'une réconciliation significative et durable. Par exemple, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada a mis à jour sa Politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones pour s'assurer que tous les employés continuent d'acquérir des compétences culturelles autochtones, ainsi que pour soutenir le recrutement de membres des Premières Nations, d'Inuits et de Métis. De plus, l'École de la fonction publique du Canada offre une formation à tous les fonctionnaires afin de renforcer leurs compétences culturelles et d'aider à établir des relations positives et respectueuses avec les peuples autochtones dans le contexte de la fonction publique.

Des efforts d'inclusion ont également été entrepris l'an dernier pour soutenir d'autres groupes en quête d'équité, y compris les personnes en situation de handicap. Par exemple, l'outil d'autoévaluation sur la science inclusive a été lancé par Ressources naturelles Canada pour permettre aux scientifiques de réfléchir à la façon dont l'équité, l'Analyse comparative entre les sexes Plus, les systèmes de savoir autochtone et l'accessibilité orientent leurs recherches. L'outil a inspiré une collaboration intergouvernementale pour élaborer des lignes directrices sur une science inclusive et promouvoir un dialogue national.

La nouvelle Directive sur le filtrage de sécurité

En janvier 2025, la nouvelle [Directive sur le filtrage de sécurité](#) a été publiée pour moderniser le filtrage de sécurité et donner de meilleurs outils au gouvernement du Canada pour contrer les menaces étrangères et internes et les cybermenaces.

Cette directive aligne l'approche du Canada sur celle de ses alliés internationaux et renforce les valeurs canadiennes. Elle exige que les activités de filtrage de sécurité respectent l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, et que ces principes soient appliqués de manière cohérente. Elle exige également que les décisions de filtrage de sécurité prennent en compte la totalité des circonstances d'une personne, y compris les facteurs socio-économiques et culturels.

Malgré les progrès, la fonction publique continue de composer avec des vérités difficiles, y compris des rapports profondément préoccupants et bouleversants qui soulignent où nous devons faire mieux grâce à des mesures concrètes et un engagement continu envers la responsabilité.

En tant qu'élément essentiel de la mise en pratique de notre valeur de respect envers les personnes dans le cadre du [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#), je m'engage à maintenir notre attention collective sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ce, afin de ne pas perdre l'élan dans la promotion d'une fonction publique inclusive et axée sur les valeurs, où tous les employés peuvent prospérer et être les plus productifs pour la population canadienne. L'Appel à l'action demeure un moteur essentiel de changement culturel et systémique dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

APPEL À L'ACTION
en faveur de la lutte contre le racisme,
de l'équité et de l'inclusion dans
la fonction publique fédérale

L'événement « Bouger, c'est guérir »

Le 3 mai 2024, plus de 400 fonctionnaires de divers ministères et organismes se sont réunis sur la Colline du Parlement dans le cadre de l'événement « Bouger, c'est guérir : marcher, courir ou rouler ». Chaque année, cet événement rend hommage aux femmes, aux filles et aux personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées.

Organisé par le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone, l'événement a débuté en 2022 pour reconnaître la Journée de la robe rouge. Depuis, cet événement a grandi chaque année pour inclure une participation partout au pays. Il continue de nous rappeler que les décisions que nous prenons en tant que fonctionnaires ont des répercussions durables.



Des fonctionnaires se sont réunis sur la Colline du Parlement dans le cadre de l'événement « Bouger, c'est guérir » organisé par le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone.

Pleins feux sur : L'adoption responsable de l'intelligence artificielle au sein de la fonction publique

L'intelligence artificielle (IA) transforme la façon dont le gouvernement du Canada fournit des services et gère ses opérations. Alors que la technologie et ses applications évoluent, les fonctionnaires tirent parti des possibilités que l'IA offre, et assument la responsabilité qui accompagne son utilisation. De plus, des mesures concrètes sont mises en œuvre (initiatives pilotes, élaboration de politiques et formation de la main-d'œuvre) pour adopter les outils d'IA de manière responsable. L'accent est mis sur l'amélioration de la productivité, l'amélioration de la prestation des services et la satisfaction des besoins en constante évolution de la population canadienne. Notre objectif principal est de favoriser une approche pangouvernementale pour s'assurer que l'innovation ne dépasse pas nos cadres de sécurité, de confiance et d'éthique.



La toute première [Stratégie en matière d'intelligence artificielle pour la fonction publique fédérale](#) du Canada a été lancée cette année, façonnée par [des consultations](#) avec des experts des principaux instituts d'IA, des universitaires, des fonctionnaires et des citoyens. Cette stratégie s'appuie sur les orientations, normes et politiques existantes, telles que la [Directive sur la prise de décisions automatisée](#) et son exigence concernant l'utilisation de l'[outil d'évaluation de l'incidence algorithmique](#), ainsi que le [Guide sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative](#), et vise à créer un cadre pour une adoption responsable, sécurisée et réussie de l'IA.

Avertissement concernant l'utilisation de l'IA dans l'élaboration du rapport annuel

L'équipe responsable de l'élaboration de cette section du rapport a utilisé un outil d'IA générative approuvé aux fins d'utilisation par les fonctionnaires. Elle a utilisé l'outil pour simplifier le langage et faire du remue-ménages durant la rédaction de cette section « Pleins feux sur l'IA », en fonction d'un scénario existant. Toutes les utilisations de l'IA étaient conformes aux politiques et aux directives du gouvernement du Canada. Le contenu généré par l'IA a été révisé et corrigé par des analystes humains.

Pour superviser notre approche pangouvernementale en matière d'IA, le Bureau du Conseil privé a établi un secrétariat de l'IA en août 2024. Le secrétariat vise à améliorer la coordination et la mise en œuvre de l'important programme d'IA du gouvernement, y compris lorsqu'il a une incidence sur l'économie ou la société, et lorsqu'il comporte des aspects internationaux. En particulier, en ce qui concerne la fonction publique, le secrétariat a travaillé pour déterminer les domaines où l'IA peut améliorer les services et l'efficacité opérationnelle du gouvernement.

Les premières conclusions de ce travail laissent entendre des possibilités importantes dans des domaines tels que les services de traduction, l'administration de l'accès à l'information et les affaires parlementaires. Des possibilités supplémentaires sont explorées dans les domaines des communications, des ressources humaines, et de la gestion des programmes de subventions et de contributions. L'utilisation inégale de l'IA au sein des ministères et des organismes nous oblige à mettre l'accent sur le renforcement des capacités grâce à l'infrastructure de données, au développement des talents, à l'amélioration de la littéracie numérique, et à l'avancement des outils opérationnels qui favorisent la mise à l'échelle et les solutions novatrices. Pour faire progresser l'adoption responsable de l'IA et l'appliquer dans l'ensemble du gouvernement, nous devons assurer une coordination intergouvernementale et disposer d'une base de données solide.

Pour renforcer les compétences numériques des fonctionnaires, l'Académie du numérique de l'École de la fonction publique du Canada a lancé de nouveaux parcours d'apprentissage sur le numérique, les données, l'intelligence artificielle et la conception de services; ces parcours d'apprentissage visent à aider les employés à perfectionner les compétences dont ils auront besoin pour réussir maintenant et à l'avenir. L'école a également travaillé avec la *Munk School of Global Affairs and Public Policy* de l'Université de Toronto l'an dernier pour offrir le tout premier programme d'apprentissage accéléré en IA pour les cadres, qui examine les possibilités et les défis liés à l'utilisation accrue de l'IA dans le secteur public canadien.

L'intelligence artificielle ouvre la porte à de nouvelles façons de travailler, mais son utilisation réussie dépend de la manière dont nous collaborons pour favoriser une capacité ancrée dans les valeurs fondamentales de la fonction publique. Le gouvernement du Canada modernise ses opérations tout en préservant la confiance de la population dans ses institutions. En investissant dans les compétences numériques, en renforçant nos cadres de gouvernance et en assumant notre responsabilité lors de chaque utilisation, notre travail a jeté les bases d'une transformation pour l'ensemble du gouvernement. L'exercice à venir verra notre élan continuer à croître alors que les fonctionnaires adoptent l'IA non seulement comme un outil, mais aussi comme une responsabilité pour s'assurer que nous travaillons aussi efficacement que possible pour la population canadienne.

Le Canada joue un rôle de chef de file sur la scène mondiale de l'intelligence artificielle

- Décembre 2024 : le gouvernement a lancé la [Stratégie canadienne sur la capacité de calcul souveraine pour l'IA](#), dont l'objectif est de stimuler l'innovation et faire croître l'économie en augmentant notre capacité nationale et notre indépendance en matière d'infrastructures d'IA.
- Novembre 2024 : l'[Institut canadien de la sécurité de l'intelligence artificielle](#) a été établi comme point central pour faire progresser la science de la sécurité de l'IA en collaboration avec des partenaires internationaux.
- Septembre 2024 : le [Canada est désigné pays de l'année dans le cadre de l'événement Viva Technology 2025](#), le plus grand événement technologique en Europe. Cette reconnaissance signifie que le Canada est reconnu comme un chef de file mondial en matière d'IA.
- Des dizaines de nouvelles organisations ont adhéré au [Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés](#), renforçant ainsi les engagements communs à l'égard d'une intelligence artificielle sûre et responsable.
- L'une des principales priorités du Canada dans le cadre de sa présidence du G7 en 2025 consistera à faire progresser les discussions sur l'accès et l'adoption sûre et sécurisée de technologies en évolution rapide, comme l'IA, pour favoriser la prospérité pour tous.

Bâtir une culture d'excellence au sein de la fonction publique pour répondre aux besoins de la population canadienne

Je suis inspiré par notre dialogue vibrant sur notre identité, ce que nous faisons et comment nous le faisons. Ces conversations façonnent la façon dont nous définissons une culture d'excellence au sein de la fonction publique.

Une fonction publique forte est inclusive et accessible. Nous devons collaborer, travailler efficacement et être prêts à tout. Nous devons également explorer de nouvelles façons de travailler et examiner comment nos ressources sont utilisées pour s'assurer qu'elles sont utiles pour obtenir des résultats concernant les priorités du gouvernement. Nos efforts pour intégrer de manière responsable l'IA dans nos activités quotidiennes sont un exemple de la façon dont nous optimisons les outils à notre disposition, afin d'être aussi productifs que possible. À cette fin, j'ai défini trois priorités pour l'exercice à venir :

Collaborer pour obtenir des résultats pour le Canada

Les fonctionnaires devraient être fiers de la collaboration entre les différents ordres de gouvernement au cours du dernier exercice et être inspirés par cette collaboration. Face à l'incertitude économique et aux mesures commerciales injustifiées, l'ensemble du gouvernement s'est rassemblé. Nous poursuivrons cet objectif commun. Pour obtenir des résultats, nous échangerons des informations, coordonnerons les activités, trouverons des points communs, réduirons les doublons et simplifierons les structures organisationnelles.

L'harmonisation de nos programmes et politiques, pour réaliser le programme du gouvernement, sera éclairée par des consultations et une collaboration inclusives dans l'ensemble de la fonction publique, les régions du Canada, y compris les régions nordiques et rurales ou éloignées, et avec les partenaires provinciaux, territoriaux ou encore les gouvernements

autochtones et les administrations municipales. Nous éliminerons les obstacles entre les différentes administrations et au sein de la fonction publique, et nous renforcerons notre présence dans le Nord, lequel se trouve de plus en plus menacé. Nous renforcerons et diversifierons également nos relations internationales et nos partenariats commerciaux pour favoriser une économie et une société unies et robustes qui soutiennent notre système fédéral démocratique. C'est ainsi que nous obtiendrons les meilleurs résultats pour la population canadienne.

Veiller à une fonction publique à rendement élevé, productive et inclusive

Nous reconnaissons l'importance de gérer nos ressources de façon à respecter et à promouvoir notre valeur commune d'intendance. À l'avenir, nous maintiendrons l'engagement du gouvernement fédéral d'améliorer l'efficacité et la responsabilité gouvernementales dans le cadre d'une stratégie économique plus large pour le Canada. En 2024-2025, nous avons observé une diminution de la [taille de la fonction publique fédérale pour la première fois depuis 10 ans](#). Alors que nous tentons d'optimiser les opérations de la fonction publique et de réduire nos coûts en augmentant la productivité, nous devons agir de façon prudente pour maintenir la capacité nécessaire pour réaliser le programme du gouvernement et continuer à améliorer les résultats pour la population canadienne.

La fonction publique continuera de soutenir le programme économique ambitieux du Canada. Pour devenir un chef de file à l'échelle mondiale, nous devons exploiter la force de notre population, de notre emplacement géographique et de nos ressources naturelles. Nous devons également nous assurer que les systèmes réglementaires, commerciaux et d'innovation sont alignés sur la prospérité nationale et la compétitivité à long terme. Au cours de l'exercice à venir et au-delà, nous travaillerons à favoriser une fonction publique prête à faire face aux changements mondiaux et aux transformations nationales.

La nouvelle Stratégie en matière d'intelligence artificielle pour la fonction publique fédérale donne la priorité au perfectionnement des capacités internes pour adopter et gérer les nouvelles technologies. Nous continuerons à intégrer des outils novateurs pour effectuer nos opérations quotidiennes, y compris moderniser les systèmes de ressources humaines et de paye et favoriser le développement et l'utilisation des outils d'IA. Ainsi, nous visons à améliorer la prestation des services et à réduire le fardeau administratif, tout en soutenant une prise de décision fondée sur des données probantes.

Nous devons également continuer à aborder de manière honnête et transparente les obstacles systémiques à l'inclusion et au bien-être au travail dans toutes les organisations de la fonction publique et à éliminer ces obstacles. Pour être une fonction publique efficace et axée sur la transformation, nous devons être représentatifs des personnes que nous servons, et avoir une compréhension solide de notre belle, riche et diverse nation.

Nos espaces de travail physiques et notre culture organisationnelle doivent être sécuritaires et accessibles. Lorsque nous ne respectons pas totalement nos valeurs, nous devons traiter ces situations rapidement, de manière proportionnelle et transparente. Nous renforcerons les mécanismes de responsabilité et de recours pour que les fonctionnaires aient confiance en ces processus.

Renforcer la confiance à l'égard de la fonction publique du Canada

En regardant vers l'extérieur du gouvernement, nous devons également bâtir la confiance de la population canadienne à l'égard de la fonction publique. Ces dernières années, cette confiance a été mise à l'épreuve. Nous pouvons toutefois renforcer notre crédibilité lors de chaque interaction.

Nous pouvons gagner la confiance de la population canadienne de plusieurs façons :

Fournir des services en temps opportun avec intégrité et assumer nos responsabilités

Fournir des preuves et appliquer des approches fondées sur les données

Élaborer des règlements qui assurent la sécurité de la population canadienne

Accomplir un travail qui améliore la qualité de vie de la population canadienne

Dépenser les fonds publics de façon responsable

Expliquer notre travail avec transparence

Être représentatif de la population canadienne

Je continuerai à compter sur les dirigeants de toute la fonction publique pour offrir un service de qualité et faire progresser le programme ambitieux de votre gouvernement. Nous devons assumer nos responsabilités liées à une transformation réelle et significative. Enfin, nous continuerons à aligner les compétences en leadership sur les valeurs institutionnelles, ainsi qu'à viser des attentes claires et mesurables en matière de succès.

Pour favoriser la confiance, j'invite toutes les organisations de la fonction publique à faire preuve d'une transparence accrue dans la prise de décisions, à divulguer proactivement des informations et à communiquer davantage de données ouvertes. Nous sommes responsables de l'utilisation des ressources publiques, et nos décisions sur la façon et le moment de les utiliser doivent être conformes à nos valeurs et dans l'intérêt de la population canadienne. Cela est particulièrement vrai dans les domaines soumis à un examen rigoureux du public, comme les marchés et les conflits d'intérêts, réels ou perçus.

Les réalisations mises en évidence dans le présent rapport montrent à quel point les fonctionnaires ne cessent de poursuivre leur quête de l'excellence du service. Je suis profondément reconnaissant du dévouement et de l'engagement inébranlables dont les fonctionnaires font preuve chaque jour dans la mise en œuvre du programme du gouvernement pour la population canadienne.

Nous travaillons dans une époque de transformation accélérée à bien des égards, qu'elle soit technologique, économique, géopolitique ou sociétale. Notre expérience récente de la gestion d'une transition gouvernementale harmonieuse en période d'incertitude mondiale croissante a montré que la fonction publique est capable de relever les défis avec intégrité, résolution et détermination.

Alors que nous traçons la voie à suivre malgré de nouvelles incertitudes et prenons des mesures audacieuses pour réaliser les changements transformationnels que vous avez définis dans le programme de votre gouvernement, nous sommes unis par une vision commune de l'excellence au sein de la fonction publique.

Nous chercherons à réaliser cette vision lors de notre prochaine phase de renouvellement, soutenue par la base solide que nous avons bâtie en réaffirmant notre objectif commun avec la discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique et la mise en œuvre de *l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale*.

Nos valeurs communes d'intégrité et de gestion resteront prioritaires, alors que nous continuons à assumer nos responsabilités pour obtenir des résultats mesurables. Dans tout ce que nous faisons, nous apprendrons de nos réussites et de nos échecs. Nous corrigerons le tir au besoin pour continuer à favoriser les progrès. C'est notre volonté d'apprendre, de faire face à des vérités difficiles et d'évoluer avec intention qui définit la force de notre institution.

Annexe: Données clés

Nombre d'employés¹

Catégorie d'employés	Mars 2023	Mars 2024
Tous les employés	357 247	367 772
Cadres (EX)	9 069	9 155
Sous-ministres délégués	43	45
Sous-ministres	36	36

Type d'emploi²

Type d'emploi	Mars 2023		Mars 2024	
Durée indéterminée	290 981	81,5 %	304 131	82,7 %
Durée déterminée	48 361	13,5 %	47 460	12,9 %
Occasionnel	8 643	2,4 %	6 990	1,9 %
Étudiant	9 203	2,6 %	9 120	2,5 %
Inconnu	59	0,0 %	71	0,0 %

1. Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent tous les types d'emplois et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé en sont donc exclus) et se fondent sur la classification effective de l'emploi (les nominations intérimaires y sont donc incluses). Le terme « administration publique centrale » renvoie à environ 70 ministères et organismes distincts pour lesquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur. Ces organisations figurent dans les annexes I et IV de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

2. Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent tous les types d'emplois et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé en sont donc exclus) et se fondent sur la classification effective de l'emploi (les nominations intérimaires y sont donc incluses). Le terme « administration publique centrale » renvoie à environ 70 ministères et organismes distincts pour lesquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur. Ces organisations figurent dans les annexes I et IV de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

Âge³

Âge moyen des fonctionnaires (ans)		
Groupe de population	Mars 2023	Mars 2024
Sous-ministres	57,2	56,9
Sous-ministres délégués	52,3	52,9
EX-04 à EX-05	53,2	53,4
EX-01 à EX-03	49,7	49,9
Cadres (EX)	49,9	50,1
Fonction publique fédérale (FPF)	43,3	43,4

Répartition selon l'âge des fonctionnaires				
Groupe d'âge (ans)	Mars 2023		Mars 2024	
Moins de 25	18 561	5,2 %	17 676	4,8 %
25 à 34	80 892	22,6 %	84 113	22,9 %
35 à 44	97 354	27,3 %	100 161	27,2 %
45 à 54	95 272	26,7 %	99 026	26,9 %
55 à 64	55 981	15,7 %	56 971	15,5 %
65 et plus	9 186	2,6 %	9 824	2,7 %
Inconnu	1	0,0 %	1	0,0 %

Répartition selon l'âge des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ⁴				
Groupe d'âge (ans)	2022-2023		2023-2024	
Moins de 25	3 052	12,1 %	2 621	12,3 %
25 à 34	10 340	41,2 %	8 537	40,0 %
35 à 44	6 613	26,3 %	5 400	25,3 %
45 à 54	3 760	15,0 %	3 278	15,4 %
55 à 64	1 272	5,1 %	1 288	6,0 %
65 et plus	88	0,4 %	214	1,0 %
Inconnu	0	0,0 %	0	0,0 %

3. Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent tous les types d'emplois et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé en sont donc exclus) et se fondent sur la classification effective de l'emploi (les nominations intérimaires y sont donc incluses).

4. Les renseignements fournis reflètent les nouvelles embauches pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale. Les nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée comprennent les personnes provenant du grand public et d'organismes distincts, ainsi que les personnes recrutées parmi les employés nommés pour une durée déterminée, les employés occasionnels et les étudiants.

Province ou territoire de travail⁵

Répartition provinciale ou territoriale des fonctionnaires				
Province ou territoire de travail	Mars 2023		Mars 2024	
Terre-Neuve-et-Labrador	7 852	2,2 %	7 606	2,1 %
Île-du-Prince-Édouard	4 292	1,2 %	4 342	1,2 %
Nouvelle-Écosse	13 005	3,6 %	13 446	3,7 %
Nouveau-Brunswick	12 431	3,5 %	13 410	3,6 %
Québec (sans la RCN)	38 910	10,9 %	39 926	10,9 %
Région de la capitale nationale (RCN)	151 936	42,5 %	155 505	42,3 %
Ontario (sans la RCN)	48 749	13,6 %	50 891	13,8 %
Manitoba	13 403	3,8 %	13 995	3,8 %
Saskatchewan	6 597	1,8 %	6 803	1,8 %
Alberta	19 479	5,5 %	19 602	5,3 %
Colombie-Britannique	29 257	8,2 %	29 881	8,1 %
Yukon	477	0,1 %	481	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	596	0,2 %	601	0,2 %
Nunavut	366	0,1 %	396	0,1 %
À l'extérieur du Canada	1 540	0,4 %	1 571	0,4 %
Inconnu	8 357	2,3 %	9 316	2,5 %

5. Une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements aux systèmes de données centraux.

Années d'expérience⁶

Années d'expérience	Mars 2023	Mars 2024
0 à 4 ans	28,5 %	28,0 %
5 à 14 ans	33,0 %	33,4 %
15 à 24 ans	28,8 %	29,2 %
25 ans et plus	8,5 %	8,5 %
Inconnu	1,1 %	0,8 %

Première langue officielle⁷

Première langue officielle	Mars 2023	Mars 2024
FPF : français	28,0 %	27,9 %
FPF : anglais	71,1 %	71,1 %
FPF : inconnu	0,9 %	1,0 %
EX : français	32,9 %	33,1 %
EX : anglais	66,7 %	66,6 %
EX : inconnu	0,3 %	0,3 %

Mobilité au sein de l'administration publique centrale (APC)

Mobilité au sein de l'APC	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ⁸	19 333	16 528	21 925	25 125	21 338
Promotions	24 405	22 617	26 527	29 950	27 692
Autres mouvements internes	19 312	18 353	19 508	21 313	19 554
Retraites et départs ⁹	9 183	8 307	10 598	11 044	10 316

6. Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent seulement les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés actifs et les employés en congé non payé.

7. Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent les employés actifs de tous les types d'emplois, mais ils excluent les employés en congé non payé.

8. Les renseignements fournis reflètent les nouvelles embauches pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale. Les nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée comprennent les personnes provenant du grand public et d'organismes distincts, ainsi que les personnes recrutées parmi les employés nommés pour une durée déterminée, les employés occasionnels et les étudiants.

9. Les chiffres relatifs aux départs comprennent les mouvements de personnel de l'administration publique centrale vers des organismes distincts. Les données fournies à partir de 2016-2017 peuvent changer.

Représentation (Repr.)¹⁰ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active (DPA)^{11, 12}

2022-2023	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA
Population de l'APC	56,6 %	53,7 %	5,3 %	3,8 %	6,9 %	9,2 %	21,7 %	17,3 %
Population de cadres de l'APC	54,2 %	48,0 %	5,2 %	5,4 %	7,7 %	5,3 %	15,2 %	10,8 %
Nouvelles embauches de l'APC	61,1 %	53,7 %	4,4 %	3,8 %	6,9 %	9,2 %	26,9 %	17,3 %
Population de la FPF ¹³	46,8 %	46,1 %	4,4 %	3,8 %	6,1 %	9,3 %	21,0 %	16,2 %

10. Les données sur la représentation des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles sont basées sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur le système de paye. La définition de la population aux fins de l'équité en matière d'emploi comprend les employés des organisations visées par la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), annexes I et IV (administration publique centrale), qui sont : les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés nommés pour une durée déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers.

11. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale (APC). Les données sont tirées du recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Les données de la DPA pour 2022-2023 sont basées sur le recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 tandis que les données de la DPA pour 2023-2024 sont basées sur le recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

12. Le taux de DPA des personnes en situation de handicap a augmenté entre le Recensement de 2011 et celui de 2016 et les itérations de 2012 et de 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Cette augmentation s'explique par le fait que la définition du terme « personne en situation de handicap » a été élargie dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour tenir compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale. La représentation actuelle au titre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique n'est pas fondée sur la même définition élargie.

13. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale (FPF). Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

2023-2024	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA
Population de l'APC	56,9 %	55,3 %	5,3 %	4,1 %	7,9 %	12,0 %	22,9 %	22,7 %
Population de cadres de l'APC	55,1 %	42,2 %	5,5 %	3,9 %	9,7 %	5,3 %	16,4 %	15,8 %
Nouvelles embauches de l'APC	60,4 %	55,3 %	4,3 %	4,1 %	8,2 %	12,0 %	26,8 %	22,7 %
Population de la FPF ¹⁴	55,1 %	55,0 %	4,9 %	4,0 %	8,3 %	10,8 %	24,7 %	22,1 %

14. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale (FPF). Les données sont tirées du recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

Données désagrégées¹⁵ sur la représentation¹⁶ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active (DPA)^{17, 18}

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de l'APC					
		31 mars 2023			31 mars 2024		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		53,7 %	143 406	56,6	55,3 %	151 607	56,9
Autochtones	Total – Autochtones	3,8 %	13 363	5,3	4,1 %	14 152	5,3
	Inuit		404	0,2		441	0,2
	Métis		5 735	2,3		6 083	2,3
	Premières Nations		5 566	2,2		5 947	2,2
	Autre		1 658	0,7		1 681	0,6
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ¹⁹	9,2 %	17 410	6,9	12,0 %	21 089	7,9
	Coordination et dextérité		1 257	0,5		1 388	0,5
	Mobilité		2 588	1,0		2 912	1,1
	Trouble de la parole		349	0,1		412	0,2
	Cécité ou malvoyance		1 160	0,5		1 341	0,5
	Surdité ou malentendance		2 098	0,8		2 303	0,9
	Autre handicap		12 370	4,9		15 642	5,9

15. Les données désagrégées ne sont disponibles que pour l'administration publique centrale. Les données de la fonction publique fédérale ne sont pas disponibles parce que les données des organismes distincts ne sont pas collectées au niveau central.

16. Les données sur la représentation des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles sont basées sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur le système de paye. La définition de la population aux fins de l'équité en matière d'emploi comprend les employés des organisations visées par la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), annexes I et IV (administration publique centrale), qui sont : les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés nommés pour une durée déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers.

17. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale. Les données sont tirées du recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Les données de la DPA pour mars 2023 sont basées sur le recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 tandis que les données de la DPA pour mars 2024 sont basées sur le recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ne sont actuellement disponibles que pour les quatre principaux groupes visés par l'équité en matière d'emploi et ne sont pas disponibles pour les sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

18. Le taux de DPA des personnes en situation de handicap a augmenté entre le Recensement de 2011 et celui de 2016 et les itérations de 2012 et de 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Cette augmentation s'explique par le fait que la définition du terme « personne en situation de handicap » a été élargie dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour tenir compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale. La représentation actuelle au titre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique n'est pas fondée sur la même définition élargie.

19. La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de l'APC					
		31 mars 2023			31 mars 2024		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	17,3 %	55 034	21,7	22,7 %	61 015	22,9
	Noir		11 771	4,6		13 270	5,0
	Latino-américain non blanc		2 567	1,0		2 947	1,1
	Personne d'origine mixte		4 409	1,7		4 657	1,7
	Chinois		8 505	3,4		8 803	3,3
	Japonais		296	0,1		311	0,1
	Coréen		847	0,3		885	0,3
	Philippin		2 176	0,9		2 440	0,9
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		10 125	4,0		11 334	4,3
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		6 555	2,6		7 355	2,8
	Asiatique du Sud-Est		2 381	0,9		3 038	1,1
	Autre minorité visible		5 402	2,1		5 975	2,2

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de cadres de l'APC					
		31 mars 2023			31 mars 2024		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		48,0 %	4 139	54,2	42,2 %	4 279	55,1
Autochtones	Total – Autochtones	5,4 %	397	5,2	3,9 %	428	5,5
	Inuit		*	*		8	0,1
	Métis		168	2,2		177	2,3
	Premières Nations		178	2,3		197	2,5
	Autre		*	*		46	0,6
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ²⁰	5,3 %	586	7,7	5,3 %	751	9,7
	Coordination et dextérité		43	0,6		55	0,7
	Mobilité		58	0,8		80	1,0
	Trouble de la parole		13	0,2		20	0,3
	Cécité ou malvoyance		55	0,7		79	1,0
	Surdité ou malentendance		99	1,3		114	1,5
	Autre handicap		372	4,9		491	6,3
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	10,8 %	1,165	15,2	15,8 %	1,273	16,4
	Noir		203	2,7		233	3,0
	Latino-américain non blanc		33	0,4		42	0,5
	Personne d'origine mixte		168	2,2		163	2,1
	Chinois		133	1,7		130	1,7
	Japonais		8	0,1		10	0,1
	Coréen		18	0,2		17	0,2
	Philippin		19	0,2		18	0,2
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		249	3,3		250	3,2
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		178	2,3		212	2,7
	Asiatique du Sud-Est		39	0,5		63	0,8
	Autre minorité visible		117	1,5		135	1,7

* Les petits nombres (de 1    5) ont été supprimés. De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

20. La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Nouvelles embauches de l'APC					
		2022-2023			2023-2024		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		53,7 %	20 378	61,1	55,3 %	17 530	60,4
Autochtones	Total – Autochtones	3,8 %	1 471	4,4	4,1 %	1 243	4,3
	Inuit		63	0,2		61	0,2
	Métis		615	1,8		513	1,8
	Premières Nations		668	2,0		578	2,0
	Autre		125	0,4		91	0,3
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ²¹	9,2 %	2 295	6,9	12,0 %	2 372	8,2
	Coordination et dextérité		112	0,3		113	0,4
	Mobilité		317	1,0		279	1,0
	Trouble de la parole		31	0,1		51	0,2
	Cécité ou malvoyance		122	0,4		120	0,4
	Surdité ou malentendance		206	0,6		170	0,6
	Autre handicap		1 798	5,4		1 939	6,7
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	17,3 %	8 960	26,9	22,7 %	7 790	26,8
	Noir		2 372	7,1		2 002	6,9
	Latino-américain non blanc		454	1,4		383	1,3
	Personne d'origine mixte		713	2,1		622	2,1
	Chinois		988	3,0		732	2,5
	Japonais		29	0,1		32	0,1
	Coréen		153	0,5		96	0,3
	Philippin		367	1,1		349	1,2
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		1 806	5,4		1 667	5,7
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		1 193	3,6		1 062	3,7
	Asiatique du Sud-Est		335	1,0		382	1,3
	Autre minorité visible		550	1,6		463	1,6

21 La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Promotions au sein de l'APC					
		2022-2023			2023-2024		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		53,7 %	20 975	63,2	55,3 %	19 578	63,1
Autochtones	Total – Autochtones	3,8 %	1 698	5,1	4,1 %	1 642	5,3
	Inuit		46	0,1		48	0,2
	Métis		765	2,3		725	2,3
	Premières Nations		649	2,0		633	2,0
	Autre		238	0,7		236	0,8
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ²²	9,2 %	2 230	6,7	12,0 %	2 517	8,1
	Coordination et dextérité		167	0,5		145	0,5
	Mobilité		289	0,9		292	0,9
	Trouble de la parole		42	0,1		45	0,1
	Cécité ou malvoyance		132	0,4		131	0,4
	Surdité ou malentendance		246	0,7		250	0,8
	Autre handicap		1 640	4,9		1 942	6,3
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	17,3 %	8 024	24,2	22,7 %	8 115	26,2
	Noir		1 658	5,0		1 788	5,8
	Latino-américain non blanc		423	1,3		419	1,4
	Personne d'origine mixte		675	2,0		662	2,1
	Chinois		1 117	3,4		1 065	3,4
	Japonais		30	0,1		32	0,1
	Coréen		150	0,5		134	0,4
	Philippin		304	0,9		277	0,9
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		1 411	4,3		1 397	4,5
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		1 067	3,2		1 104	3,6
	Asiatique du Sud-Est		344	1,0		419	1,4
	Autre minorité visible		845	2,5		818	2,6

22. La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Retraites et départs au sein de l'APC ²³			
		2022-2023		2023-2024	
		Nombre	%	Nombre	%
Femmes		9 835	56,2	8 667	56,9
Autochtones	Total – Autochtones	897	5,1	906	6,0
	Inuit	30	0,2	53	0,3
	Métis	341	1,9	356	2,3
	Premières Nations	425	2,4	403	2,6
	Autre	101	0,6	94	0,6
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ²⁴	1 202	6,9	1 210	7,9
	Coordination et dextérité	114	0,7	90	0,6
	Mobilité	229	1,3	233	1,5
	Trouble de la parole	24	0,1	22	0,1
	Cécité ou malvoyance	105	0,6	84	0,6
	Surdité ou malentendance	199	1,1	167	1,1
	Autre handicap	719	4,1	803	5,3
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	2 478	14,2	2 394	15,7
	Noir	591	3,4	576	3,8
	Latino-américain non blanc	96	0,5	90	0,6
	Personne d'origine mixte	223	1,3	190	1,2
	Chinois	343	2,0	323	2,1
	Japonais	12	0,1	14	0,1
	Coréen	32	0,2	35	0,2
	Philippin	81	0,5	78	0,5
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	447	2,6	452	3,0
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	268	1,5	270	1,8
	Asiatique du Sud-Est	84	0,5	104	0,7
	Autre minorité visible	301	1,7	262	1,7

Voir plus de statistiques : [Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2024](#).

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

23. Les chiffres relatifs aux départs comprennent les mouvements de personnel de l'APC vers des organismes distincts. Les données fournies à partir de 2016-2017 peuvent changer.

24 La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.