



Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025

L'honorable Dominic LeBlanc, C.P., c.r., député

Président du Conseil privé du Roi pour le Canada et
ministre responsable du Commerce Canada–États-Unis,
des Affaires intergouvernementales, du Commerce
intérieur et de l'Unité de l'économie canadienne



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Présidente de la Commission de la fonction publique, 2025

Numéro SC1-10F-PDF au catalogue

ISSN 2561-052X

Aussi disponible en anglais sous le titre : 2024-25 Departmental Results Report

Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 de la Commission de la fonction publique du Canada

Table des matières

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

En un coup d'œil

Le présent rapport sur les résultats ministériels présente les réalisations réelles de la commission de la fonction publique du Canada par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans son [Plan ministériel pour 2024-2025](#).

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

Principales priorités

La commission de la fonction publique du Canada a cerné les principales priorités suivantes pour 2024-2025 :

- Promouvoir les solutions de recrutement et d'évaluation numériques.
- Faire évoluer les priorités de l'ensemble du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion.

Faits saillants pour la Commission de la fonction publique du Canada en 2024-2025

- Total des dépenses réelles (y compris les services internes) : 100 126 005 \$
- Personnel équivalent temps plein total (y compris les services internes) : 751.

Pour tout savoir sur les dépenses totales et les ressources humaines de la Commission de la fonction publique du Canada, veuillez consulter la section [Dépenses et ressources humaines](#) de son rapport complet sur les résultats ministériels.

Sommaire des résultats

Voici un résumé des résultats atteints par le ministère en 2024-2025 dans ses principaux secteurs d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle : Impartialité et embauche dans la fonction publique

Dépenses réelles : 75 170 673 \$

Personnel équivalent temps plein réel : 578.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, la Commission de la fonction publique du Canada a soutenu un recrutement efficace et inclusif au sein d'une fonction publique compétente et diversifiée. Parmi nos principales réalisations, nous avons modernisé les plateformes de recrutement pour renforcer la sécurité, améliorer l'accessibilité et optimiser l'expérience des utilisateurs. Nous avons élargi des initiatives de recrutement comme le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques pour accroître la flexibilité dans l'embauche d'étudiants.

Pour favoriser l'embauche inclusive, nous avons donné des conseils et des ateliers ciblés sur l'atténuation des obstacles et des préjugés, et nous avons mis à jour les boîtes à outils de recrutement utilisées pour l'embauche des Autochtones et des personnes en situation de handicap. Nous avons aussi contribué à renforcer l'impartialité politique en examinant les demandes liées aux activités politiques et en menant des activités de rayonnement pour sensibiliser les fonctionnaires aux responsabilités à assumer lorsqu'ils participent à des activités politiques.

Pour en savoir davantage sur l'impartialité et embauche dans la fonction publique de la commission de la fonction publique du Canada, veuillez consulter la section [Résultats : Nos réalisations](#) de son rapport sur les résultats ministériels.

Message de la présidente

Je suis ravie de vous présenter le *Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025* de la Commission de la fonction publique du Canada.

Au cours du présent exercice financier, nous avons rendu l'embauche à la fonction publique fédérale plus novatrice en modernisant nos principaux systèmes de recrutement et services d'évaluation, en favorisant une embauche inclusive et en renforçant l'intégrité de la fonction publique. Dans un environnement qui évolue rapidement, nous sommes restés engagés à aider les ministères et organismes à bâtir une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et représentative pour servir la population canadienne.

Afin d'améliorer la sécurité, l'accessibilité et la convivialité du système de recrutement de la fonction publique, nous avons transféré les évaluations en personne vers une nouvelle plateforme en ligne, et nous avons simplifié le processus d'adaptation en matière d'évaluation pour les candidats. Nous avons aussi lancé le Hub des gestionnaires d'embauche du GC pour simplifier l'accès



Marie-Chantal Girard

Présidente de la Commission de la fonction publique du Canada

aux outils d'embauche, et nous avons commencé à donner des indications en temps réel sur la disponibilité des étudiants pour pouvoir répondre aux besoins en matière d'embauche des gestionnaires.

Nous avons commencé à appliquer des solutions de recrutement axées sur l'utilisateur et adaptées aux besoins d'une main-d'œuvre en évolution. Par exemple :

- développer le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, faire participer un plus grand nombre de ministères, donner une plus grande flexibilité pour l'embauche d'étudiants et permettre la prise de décisions d'embauche rapides et inclusives;
- donner des ateliers sur l'atténuation des préjugés à plus de 1 200 professionnels des ressources humaines (RH) à l'échelle du gouvernement du Canada;
- mettre à jour les boîtes à outils utilisées pour l'embauche des Autochtones et des personnes en situation de handicap;
- lancer le bulletin *Propulser l'excellence* pour donner aux ministères et organismes des conseils précieux sur la dotation.

Nous avons soutenu la réconciliation en relançant le Répertoire de curriculum vitæ d'Inuksugait en tant qu'initiative d'embauche, pour aider les ministères et organismes fédéraux à respecter leurs obligations en lien avec l'Accord du Nunavut. Notre organisme a dépassé l'objectif de 5 % pour les contrats attribués aux entreprises autochtones, atteignant 7 %. Nous avons obtenu un renouvellement du financement pour continuer à diriger le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, qui renforce les pratiques d'embauche inclusives en offrant aux ministères et organismes un répertoire de candidats diversifiés et à fort potentiel.

Nous avons lancé la Boussole de la diversité et de l'inclusion, un outil interactif qui fournit des données annuelles sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans chaque ministère et organisme. Cet outil soutient les professionnels des RH et les gestionnaires d'embauche grâce à des stratégies fondées sur des données probantes pour combler les écarts de représentation.

Nous avons respecté le principe d'impartialité politique en traitant les demandes et en accordant un total de 85 autorisations de candidature. Nous avons également tenu 34 séances de sensibilisation, rejoignant 5 500 fonctionnaires, pour les informer de leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques.

Nous avons également pris des mesures concrètes pour innover au sein de notre organisme en élaborant une feuille de route sur l'intelligence artificielle et une preuve de concept pour une solution de gestion des relations avec les clients.

Nous avons participé à des discussions internationales sur les tendances et les perspectives de la fonction publique fédérale, pour faire part de nos connaissances et tirer des enseignements des meilleures pratiques.

Je suis fière des progrès que nous avons accomplis et du travail que nous avons réalisé pour prôner une fonction publique fondée sur le mérite, non partisane et représentative, tout en maintenant l'intégrité du système de dotation de la fonction publique.

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

Résultats : Nos réalisations

Responsabilités essentielles et services internes

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

Responsabilité essentielle : Impartialité et embauche dans la fonction publique

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Progrès à l'égard des résultats](#)
- [Renseignements sur les résultats](#)
- [Principaux risques](#)
- [Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)

Description

La Commission de la fonction publique du Canada promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la diversité du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir des résultats pour toute la population canadienne. Grâce à des orientations stratégiques, la Commission de la fonction publique aide les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui reflète la diversité du Canada. Elle offre des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire pour la population canadienne les obstacles à l'accès aux emplois de la fonction publique du Canada. La Commission de la fonction publique surveille les activités d'embauche à la fonction publique, en veillant à l'intégrité du processus d'embauche. Elle offre aux employés des orientations concernant leurs responsabilités et leurs droits légaux en matière d'activités politiques et elle rend des décisions sur les candidatures politiques; elle reconnaît aux employés leur droit de participer à des activités politiques tout en protégeant l'impartialité politique de la fonction publique.

Répercussions sur la qualité de vie

La responsabilité principale en matière **d'impartialité et d'embauche dans 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 a des répercussions profondes sur l'emploi et la qualité des emplois. Elle contribue de manière importante à la qualité de vie globale au sein de la société. Elle fait en sorte que les personnes qui occupent des postes dans la fonction publique proviennent de milieux divers et possèdent les compétences et les qualifications nécessaires pour leurs fonctions, ce qui apporte plus de satisfaction au travail et améliore la performance.

- [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.

Progrès à l'égard des résultats

Cette section présente le rendement du ministère par rapport à ses cibles pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle: Impartialité et embauche dans la fonction publique.

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

Le tableau 1 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à **la fonction publique embauche efficacement l'effectif, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne** au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	Égal ou moins de 167 jours ^a	Mars 2025	2022-2023: 220 jours 2023-2024: 214 jours 2024-2025: 221 jours
Pourcentage des gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	Au moins 65 %	Mars 2026	2022-2023: Non disponible ^b 2023-2024: 52% 2024-2025: Non disponible ^b
Pourcentage des gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement	Au moins 90 %	Mars 2026	2022-2023: Non disponible ^b 2023-2024: 95% 2024-2025: Non disponible ^b
Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Au moins 98 %	Mars 2025	2022-2023: Non disponible ^c 2023-2024: 90,1% 2024-2025: Non disponible ^c

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

Le tableau 2 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à **la fonction publique est le reflet de la diversité du Canada** au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme femmes	Au moins 53,3 % ^d	Mars 2025	2022-2023: 56,6% ^e 2023-2024: 56,6% ^e 2024-25: 56,8% ^{eff}
Pourcentage des employés qui s'identifient comme Autochtones	Au moins 3,8 % ^d	Mars 2025	2022-2023: 5,2% ^e 2023-2024: 5,3% ^e 2024-2025: 5,3% ^e
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible	Au moins 17,2 % ^d	Mars 2025	2022-2023: 20,1% ^e 2023-2024: 21,7% ^e 2024-2025: 22,9% ^e
Pourcentage des employés qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap	Au moins 9,1 % ^d	Mars 2025	2022-2023: 6,2% ^e 2023-2024: 6,9% ^e 2024-2025: 7,9% ^e
Pourcentage de personnes nommées à des postes de direction qui se sont identifiés comme Autochtones	Au moins 5,2 % ^d	Mars 2025	2022-2023: 5,1% ^e 2023-2024: 5,9% ^e 2024-2025: 6,6% ^{eff}
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans	Au moins 53 %	Mars 2025	2022-2023: 53,7% 2023-2024: 52,2% 2024-2025: 55,86%
Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones du Québec)	Au moins 11 %	Mars 2025	2022-2023: 11,9% 2023-2024: 12,2% 2024-2025: 12%
Pourcentage des personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	Au moins 75 %	Mars 2025	2022-2023: 79,4% 2023-2024: 80,0% 2024-2025: 80,8%

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

Le tableau 3 présente la cible, la date d'atteinte de la cible et le résultat réel obtenu pour chaque indicateur lié à **la population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale** au cours des trois derniers exercices.

Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel
Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	Exactement 0	Mars 2025	2022-2023: 29 2023-2024: 9 2024-2025: 3
Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	Au moins 80 %	Mars 2026	2022-2023: Non disponible ^b 2023-2024: 77% 2024-2025: 77%

Notes :

a : Cet indicateur mesure le nombre médian de jours civils entre l’affichage externe d’un poste sur le site Web Emplois GC et la première nomination découlant de cet affichage externe.

b : Puisque cet indicateur est évalué dans le cadre du [Sondage sur la dotation et l’impartialité politique](#), qui est mené tous les 2 ans, les résultats ne sont pas disponibles pour les exercices financiers 2022-2023 et 2024-2025. Les prochains résultats seront publiés au cours de l’exercice financier 2025-2026.

c : Les données pour cet indicateur sont recueillies par le biais de la [Vérification de la dotation à l’échelle du système](#), qui est effectuée tous les 2 ans. Par conséquent, les données sont disponibles tous les 2 ans, avec un intervalle prévu de 2 ans entre la collecte des données et leur publication pour chaque cycle de vérification.

d : L’objectif pour chaque groupe visé par l’équité en matière d’emploi est d’atteindre ou de dépasser la disponibilité au sein de la population active. Pour 3 de ces groupes (femmes, Autochtones et minorités visibles), la disponibilité au sein de la population active est fondée sur les données du Recensement de 2016. Pour les personnes en situation de handicap, elle est tirée de l’[Enquête canadienne sur l’incapacité, 2017](#), également menée par Statistique Canada. Les cibles reflètent les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active au moment de la préparation du Plan ministériel 2024-2025. Le [rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l’équité en matière d’emploi dans la fonction publique du Canada pour l’exercice financier 2023 à 2024](#) est maintenant disponible et orientera les futurs plans ministériels.

e : Ces résultats concernent l’exercice financier précédent, puisque les données de l’exercice financier en cours n’étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction du présent rapport. Par exemple, les résultats indiqués dans le Rapport sur les résultats ministériels 2024-2025 correspondent à l’exercice financier 2023-2024.

f : Pour certains groupes visés par l’équité en matière d’emploi dans la fonction publique fédérale, il existe une légère différence entre les taux de représentation indiqués par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans le présent rapport et ceux publiés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Cette variation s’explique par les différences dans les populations de référence utilisées : le SCT rend compte de l’administration publique centrale, tandis que les données de la CFP concernent les ministères et organismes assujettis à la [Loi sur l’emploi dans la fonction publique](#).

La [section Résultats de l’infographie](#) de la Commission de la fonction publique du Canada dans l’InfoBase du GC fournit des renseignements supplémentaires sur les résultats et le rendement liés à son répertoire de programmes.

Renseignements sur les résultats

La section suivante décrit les résultats obtenus relativement à l’impartialité et embauche dans la fonction publique en 2024-2025 par rapport aux résultats prévus dans le plan ministériel de la Commission de la fonction publique du Canada pour l’exercice.

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

Résultats obtenus

Nous avons appuyé les ministères et organismes dans la création d'une fonction publique compétente, diversifiée et inclusive grâce à l'amélioration des orientations en dotation, des programmes de recrutement et des services de recrutement numériques. Par exemple :

- nous avons donné aux ministères des conseils sur l'utilisation responsable des outils d'IA générative dans les processus d'embauche, afin de réduire les risques et d'accroître la confiance dans l'application de ces outils;
- nous avons fait migrer les tests de langue seconde supervisés en personne dans une plateforme numérique moderne, intitulée Outil d'évaluation des candidats, ce qui a permis de planifier plus efficacement et de faire passer les tests plus facilement;
- nous avons amélioré l'accès et l'autonomie pour les candidats qui demandent des mesures d'adaptation pour les tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite en langue seconde :
 - cela a permis d'améliorer l'efficacité, l'expérience utilisateur et de renforcer la confidentialité, en réduisant la nécessité de demander au personnel chargé de la gestion des RH de s'occuper de ces demandes;
- nous avons accru la visibilité et la portée des possibilités d'emploi et des programmes de recrutement à la fonction publique, en particulier pour les candidats en situation de handicap et ceux qui s'auto-déclarent comme Autochtones, grâce à diverses initiatives de marketing, notamment des messages promotionnels ciblés sur les réseaux sociaux.

Nous avons rendu le système de recrutement de la fonction publique plus sûr, fiable et convivial, contribuant ainsi à une expérience d'embauche plus moderne et accessible, notamment par les actions suivantes :

- renforcer la sécurité du système, diminuer les vulnérabilités et accroître la confiance des utilisateurs grâce à l'authentification multifacteur et à des mises à niveau technologiques d'arrière-plan pour Emplois GC;
- améliorer de façon importante l'expérience utilisateur et l'accessibilité d'Emplois GC, particulièrement sur les appareils mobiles, grâce à l'actualisation du design et aux outils de soutien numériques;
- harmoniser les processus de recrutement avec les efforts de transformation des RH et de la rémunération à l'échelle du gouvernement, jetant ainsi les bases d'un système d'embauche plus rationalisé, efficace, prêt pour l'avenir et qui reflète les meilleures pratiques du secteur.

Nous avons rendu les programmes de recrutement plus inclusifs, axés sur l'utilisateur et adaptés aux besoins en main-d'œuvre en pleine évolution, en menant les actions suivantes :

- favoriser un engagement précoce et un intérêt à long terme pour les carrières dans la fonction publique, grâce à une initiative stratégique de bassins de talents qui permet aux étudiants d'acquérir une expérience pratique dans le cadre de projets numériques à fort impact;
- rendre l'embauche d'étudiants plus inclusive et plus réactive en élargissant le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques, dans le cadre duquel nous avons collaboré avec un plus grand nombre de ministères et d'organismes et harmonisé les candidatures avec les besoins en main-d'œuvre actuels et futurs;
- moderniser les processus de recrutement des étudiants, ce qui a permis :
 - une plus grande flexibilité pour trouver et embaucher les étudiants admissibles,

- un meilleur jumelage des candidats grâce à des renseignements et instructions plus clairs sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les conditions de travail hybride,
- des outils améliorés pour les gestionnaires, pour effectuer des recherches par spécialisation et accéder à de la rétroaction en temps réel,
- une meilleure accessibilité grâce à des demandes de recommandation adaptées aux appareils mobiles.

Dans le cadre de nos efforts de modernisation du recrutement des étudiants, nous avons effectué un examen complet du Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages, l'objectif étant d'améliorer le programme en cernant les principales sources d'irritation auxquelles se heurtent les gestionnaires d'embauche, les professionnels des RH, les coordonnateurs de l'enseignement coopératif et les étudiants. Dans le cadre de l'examen, nous avons collaboré avec un ministère d'embauche pour lancer un projet pilote visant à publier une possibilité de stage coop sur Emplois GC. Ce projet pilote vise à améliorer la visibilité des possibilités d'emploi pour les étudiants, à simplifier le processus d'embauche et à résoudre les difficultés fréquemment rencontrées lors du recrutement. Ses résultats pourront directement servir de base aux éventuelles améliorations au programme; ils permettront d'appuyer un processus plus efficace, inclusif et accessible, à la fois pour les étudiants et les ministères et organismes d'embauche.

La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada

Résultats obtenus

Nous avons continué de soutenir les ministères et organismes dans la mise en œuvre des récentes modifications apportées à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), ce qui a permis d'adopter des pratiques d'embauche plus inclusives qui répondent aux besoins en main-d'œuvre immédiats et futurs. Par exemple, nous avons :

- renforcé la capacité de cerner et d'atténuer les préjugés et les obstacles dans les méthodes d'évaluation adoptées à l'échelle de la fonction publique en animant 16 ateliers ciblés auxquels ont participé 1 263 professionnels des RH du gouvernement du Canada;
- donné des conseils, offert de l'assistance et animé des ateliers pour aider les ministères et organismes à atténuer les effets des préjugés et des obstacles cernés dans les évaluations;
- lancé le bulletin *Propulser l'excellence*, destiné aux ministères et organismes; 4 numéros ont été publiés pendant l'exercice financier 2024-2025, et un cinquième a été publié en mai 2025 :
 - le bulletin permet d'aider les ministères et organismes à instituer des pratiques d'embauche inclusives,
 - il donne des conseils en matière de dotation et fait la promotion d'outils de recrutement modernisés.

Nous avons mené des initiatives de rayonnement et d'inclusion ciblées pour promouvoir une main-d'œuvre diversifiée et représentative de la population canadienne et de la mobilisation des candidats, y compris des étudiants. Cela comprenait ce qui suit :

- mieux faire connaître aux étudiants les carrières offertes dans la fonction publique, en soutenant les sous-ministres champions des relations universitaires et en collaborant avec les établissements universitaires;

- renforcer la collaboration et le partage des connaissances entre les champions des relations universitaires grâce à des réunions consacrées à cette fin et axées sur les priorités, les défis et les pratiques exemplaires;
- améliorer la représentation des candidats issus de la diversité en participant à des activités du gouvernement fédéral avec les principaux intervenants, comme la [Communauté nationale des gestionnaires](#), le Réseau Infinité, le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux et le Conseil des ressources humaines;
- élargir notre portée pour atteindre des régions éloignées comme les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon, grâce à des activités de rayonnement, y compris des salons de l'emploi et des séances d'information;
- apporter un soutien adapté (mentorat, intégration et réseautage) aux étudiants en situation de handicap et aux étudiants autochtones, par l'intermédiaire des programmes Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap et Occasion d'emploi pour étudiants autochtones;
- accroître le soutien postdiplôme aux personnes qui participent aux programmes, grâce à des initiatives internes comme la Porte virtuelle des talents en situation de handicap et le Parcours de carrière pour Autochtones.

Nous avons réalisé des progrès relativement à la réconciliation et à la création d'une fonction publique plus accessible et représentative. Dans le cadre de notre contribution au Plan pangouvernemental pour l'emploi des Inuits, nous avons :

- relancé le Répertoire de curriculum vitæ d'Inuksugait, en intégrant les commentaires des utilisateurs pour en améliorer la convivialité;
- aidé à répondre aux besoins d'embauche immédiats, en donnant aux ministères un accès rapide à un répertoire de candidats inuits.

De plus, nous avons :

- amélioré les perspectives d'emploi à long terme des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale, grâce au Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap :
 - un renouvellement du financement a été obtenu pour le programme, avec des améliorations apportées à l'intégration, au mentorat, aux activités de rayonnement et à la collaboration avec les partenaires,
 - 40 stagiaires ont participé au programme, répartis dans 23 ministères et organismes, représentant 19 groupes et niveaux, en partenariat avec leurs gestionnaires,
 - 70 % de ces stagiaires ont été retenus dans des postes pourvus pour une période indéterminée, ou ont vu leur emploi de durée déterminée être prolongé à la suite de leur stage de 2 ans,
 - 88 % des gestionnaires d'embauche ont indiqué que le programme les avait outillés pour embaucher et intégrer des personnes en situation de handicap;
- appuyé le recrutement d'Autochtones et de personnes en situation de handicap grâce à des boîtes à outils mises à jour et harmonisées avec la Boîte à outils pour un recrutement inclusif, comprenant des guides d'une page imprimables et pratiques :

- lancées en juin 2025, les versions finales des boîtes à outils ont été accompagnées d'une campagne sur les réseaux sociaux et de présentations aux intervenants;
- amélioré l'accessibilité pour les possibilités d'emploi destinées aux personnes en situation de handicap, grâce à une promotion ciblée utilisant Google Ads, proposant des ressources et des outils pertinents à un plus grand nombre de candidats;
- soutenu les ministères et organismes dans l'atteinte de l'objectif du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap, ce qui a servi de référence pour établir les cibles de disponibilité au sein de la population active.

Nous avons renforcé notre engagement envers la transparence et l'embauche inclusive grâce à des vérifications à l'échelle de la fonction publique, entre autres :

- une meilleure sensibilisation relativement aux écarts dans les nominations intérimaires, par la publication de la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires](#) (septembre 2024) :
 - nous avons communiqué les résultats de la vérification aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, aux professionnels des RH et aux syndicats de la fonction publique,
 - nous avons formulé des recommandations à l'intention de la Commission de la fonction publique du Canada, à titre d'organisme central, ainsi qu'aux administrateurs généraux, afin d'améliorer les possibilités pour les groupes sous-représentés;
- une meilleure compréhension des difficultés d'accès rencontrées aux premières étapes du processus d'embauche, par la publication par la Commission de la fonction publique du Canada de la [Vérification de l'accès au processus de préévaluation](#) (juin 2025) :
 - les résultats seront communiqués à plus large échelle à l'automne 2025, pour guider les améliorations à apporter dans l'ensemble de la fonction publique.

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

Résultats obtenus

Nous avons maintenu le principe d'impartialité politique tout en respectant le droit des fonctionnaires de participer à des activités politiques :

- grâce à nos décisions relatives aux demandes des employés qui souhaitent obtenir la permission de se porter candidat à une élection, des fonctionnaires ont pu participer aux processus électoraux;
- nous avons accordé 85 permissions de se porter candidat à des élections, dont 32 pour des élections municipales, 10 pour des élections provinciales/territoriales, et 43 pour l'élection fédérale;
- nous avons examiné des allégations d'activités politiques irrégulières dans le cadre d'un processus transparent et responsable; nous avons reçu 22 allégations au cours de l'exercice financier et avons mené 3 enquêtes fondées.

Grâce à nos activités de rayonnement et de formation ciblées, les fonctionnaires ont une meilleure compréhension de leurs rôles et responsabilités liés aux activités politiques :

- pour une meilleure sensibilisation aux activités politiques permises, au rôle essentiel des gestionnaires dans le maintien de l'impartialité politique, et aux exigences relatives au fait de se

porter candidat, nous avons tenu 34 séances de sensibilisation, auxquelles plus de 5 500 fonctionnaires et gestionnaires ont participé;

- nous avons publié de [nouvelles directions sur les fonctionnaires, les activités politiques et les médias sociaux](#).

Principaux risques

Prestation des programmes et des services

Pendant l'exercice financier 2024-2025, notre prestation de programmes et de services visait à soutenir les ministères et organismes dans un environnement de dotation en constante évolution. Le contexte des engagements en matière de réductions budgétaires du Budget 2023, qui comprenait une réduction de notre budget de fonctionnement, s'est traduit par une capacité restreinte à offrir des programmes et services pour appuyer les ministères et organismes. Nous avons simplifié nos opérations et réorganisé notre structure organisationnelle afin de mieux soutenir les ministères dans ce contexte en évolution. Nous avons poursuivi la mise en œuvre de stratégies de recrutement visant à maintenir des pratiques d'embauche efficaces et inclusives, tout en faisant progresser les efforts de réconciliation avec les peuples autochtones. Dans le contexte des élections tenues à divers ordres de gouvernement, nous avons veillé à ce que toutes les demandes de se porter candidat soient examinées avec diligence raisonnable et dans les délais impartis.

Afin d'atténuer le risque de ne pas répondre aux besoins liés à la prestation de nos programmes et services, nous avons priorisé notre travail pour soutenir les besoins évolutifs et avons harmonisé notre stratégie de dotation ministérielle pour répondre à ces besoins. Pour aider les autres ministères et organismes relativement à leurs stratégies de recrutement, nous avons entrepris des activités de rayonnement et de mobilisation ciblées, entre autres :

- collaborer avec les sous-ministres champions des relations universitaires pour communiquer avec des établissements postsecondaires de partout au pays;
- travailler avec des ministères sur des besoins précis en matière de recrutement d'étudiants et de compétences (par exemple : des étudiants pour le Sommet du G7 2025, des infirmières pour Services aux Autochtones Canada);
- collaborer avec des associations d'équité en matière d'emploi et des associations des langues officielles de partout au pays;
- coopérer avec des réseaux interministériels comme Étudiants GC et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux, pour faire des journées de formation en présentiel à l'intention des étudiants et des jeunes fonctionnaires;
- mener des activités de mobilisation au Nunavut en collaboration avec Pilimmaksaivik (Centre fédéral d'excellence pour l'emploi des Inuits au Nunavut) et CanNor (Agence canadienne de développement économique du Nord), en appui au Plan pangouvernemental pour l'emploi des Inuits 2023-2033.

Ces initiatives ont aidé à établir des liens avec des étudiants qui possédaient des ensembles de compétences très recherchées, et à mieux faire connaître les possibilités offertes dans la fonction publique.

Pour réduire les risques de préjugés et d'obstacles dans la dotation à la fonction publique, nous avons fait ce qui suit :

- fournir des directives aux ministères sur l'application des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi et sur l'élimination et l'atténuation des préjugés et obstacles, notamment dans le contexte des modifications apportées au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et à la sélection des employés aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
- remodeler les boîtes à outils utilisées pour le recrutement des Autochtones et des personnes en situation de handicap, en les harmonisant avec la Boîte à outils pour un recrutement inclusif afin de former un ensemble cohérent de ressources contenant des pratiques exemplaires;
- s'employer à améliorer la compréhension et l'application des dispositions relatives à la préférence accordée aux anciens combattants lors du recrutement.

Nous avons mesuré la perception du mérite dans notre [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023](#), qui a révélé ce qui suit :

- 72 % des fonctionnaires estiment que les initiatives de diversité et d'inclusion de leur ministère ou organisme sont adéquates pour soutenir une main-d'œuvre représentative;
- 84 % des fonctionnaires disent que leur unité de travail a embauché des personnes capables d'accomplir le travail, un pourcentage stable depuis 2021.

Enfin, nous avons lancé un outil interactif, la [Boussole de la diversité et de l'inclusion](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), pour accroître la transparence et assurer un meilleur suivi, en fournissant 5 exercices financiers de données au niveau ministériel et organisationnel sur la représentation et la mobilité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Pour plus de renseignements sur cette initiative, veuillez consulter la [section Innovation](#) du présent rapport.

Transformation numérique

La demande croissante de plateformes de recrutement et d'évaluation accessibles, combinée à l'augmentation des coûts de TI, aux cybermenaces, à la dépendance envers les partenaires externes et aux défis liés à l'attraction et à la rétention de talents numériques spécialisés, a représenté un risque pour l'innovation numérique et le maintien de systèmes modernes et sécurisés.

Pour atténuer ces risques, nous avons :

- mis en œuvre des outils et des processus modernes qui automatisent et renforcent la surveillance de la sécurité, améliorant ainsi la protection et la résilience des systèmes;
- renforcé les processus de renouvellement des licences informatiques pour réduire les coûts liés à ces licences, et nous avons mis hors service des infrastructures obsolètes, ce qui a entraîné une plus grande efficacité, une sécurité renforcée et des économies.

Ces mesures ont soutenu les progrès continus de la transformation numérique tout en respectant les contraintes financières et en protégeant l'infrastructure informatique.

Pour répondre au besoin croissant de technologies de recrutement accessibles et de systèmes de TI solides et fiables, nous avons fait progresser cet objectif en :

- investissant massivement pour alléger la dette technique, y compris en terminant l'Initiative de modernisation des systèmes d'exploitation, qui a permis la mise à niveau de notre infrastructure serveur;
- terminant le projet d'évaluation en ligne, avec l'arrivée d'ordinateurs modernes et écoénergétiques dans nos centres de tests;
- désactivant avec succès des systèmes vieillissants tels qu'Impromptu, Fonctionnalité des tests en ligne et les tests en ligne sur Internet.

Pour améliorer l'accessibilité et la performance des services en ligne, nous avons :

- mis en œuvre des améliorations au site Web Emplois GC;
- achevé des mises à niveau technologiques apportées à la plateforme Emplois GC, pour renforcer la sécurité et améliorer le rendement, posant ainsi les bases d'une expérience plus conviviale et intuitive.

De plus, notre équipe des réseaux sociaux a élaboré un argumentaire pour intégrer l'interface de programmation d'applications Hootsuite, une plateforme de gestion des réseaux sociaux, au Système de ressource de la fonction publique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur cette initiative, veuillez consulter la [section Innovation](#) du présent rapport.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 4: Aperçu des ressources requises pour Impartialité et embauche dans la fonction publique
Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein (ETP) requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	63 843 518	75 170 673
Équivalents temps plein	552	578

La [section Finances](#) de l'infographie de la Commission de la fonction publique du Canada dans l'InfoBase du GC et la [section Personnel](#) de l'infographie de la Commission de la fonction publique du Canada dans l'InfoBase du GC présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Priorités gouvernementales connexes

La présente section fait état des priorités gouvernementales qui correspondent à cette responsabilité essentielle.

Analyse comparative entre les sexes Plus

Nous avons appliqué une optique d'ACS Plus à nos programmes, services et activités de recherche afin de favoriser des résultats inclusifs et équitables.

Nous avons poursuivi la prestation des programmes Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap et Occasion d'emploi pour étudiants autochtones, offrant du mentorat, de l'intégration et un

développement de carrière adapté. Les boîtes à outils utilisées pour le recrutement d'Autochtones et de personnes en situation de handicap ont été mises à jour et harmonisées avec la Boîte à outils pour un recrutement inclusif, créant ainsi un ensemble de ressources cohérent et accessible.

Pour renforcer la prise de décisions fondée sur les données :

- nous avons recueilli des données sur l'équité en matière d'emploi et les sous-groupes pour les résultats d'évaluation de seconde langue, et nous prévoyons une analyse des taux de réussite pour l'exercice financier 2025-2026;
- nous avons mis en place un sondage de rétroaction dans le système de l'Outil d'évaluation des candidats et créé une base de données pour analyser les réponses par groupe d'équité;
- nous avons examiné le Test de jugement pour en vérifier l'équité à partir des données de test, et nous avons lancé un plan d'action visant à améliorer les mesures d'adaptation pour l'évaluation de la compétence orale en fonction de l'analyse de la rétroaction des candidats.

Nous avons également publié le [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 : Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité](#), qui présentait les résultats ventilés par groupe en quête d'équité, genre, identité 2ELGBTQIA+, religion, situation familiale et état civil.

Plusieurs initiatives de recherche ont été diffusées pour soutenir la production de rapports et l'analyse selon l'ACS Plus, y compris :

- la [Boussole de la diversité et de l'inclusion](#);
- une [analyse de la citoyenneté des postulants et des nominations externes](#);
- les [tendances en matière de cessation d'emploi chez les groupes d'équité en matière d'emploi](#);
- des études sur les promotions, les nominations intérimaires et la dotation non annoncée.

Dans le cadre du Programme des droits de priorité, nous avons :

- maintenu les données sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour soutenir un recrutement inclusif;
- élaboré un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et les anciens combattants;
- favorisé la représentation des groupes d'équité et des anciens combattants bénéficiant d'un droit de priorité.

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

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

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

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

Innovation

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, nous avons testé et mis en œuvre plusieurs innovations à fort impact afin d'améliorer les services de recrutement, de tirer parti des outils numériques et de renforcer la prise de décisions fondée sur des données probantes dans l'ensemble de notre organisme.

Activation numérique et préparation à l'IA

- Nos services de technologie de l'information ont tenu un marathon de programmation interne réunissant pendant 2 jours de petites équipes multidisciplinaires, afin de trouver des solutions pratiques à des problèmes courants.
 - Cette initiative a mené à la création d'un outil de surveillance des applications, qui améliore notre capacité à détecter et à résoudre de façon proactive les problèmes techniques dans notre environnement informatique.
- En collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada, nous avons conçu une solution en démonstration de faisabilité pour la gestion des relations avec les clients, afin d'améliorer le suivi et le soutien en lien avec la mobilisation des clients.
- Nous avons élaboré une feuille de route complète sur l'IA pour évaluer la maturité de l'IA, établir l'ordre de priorité des cas d'utilisation et définir un plan de mise en œuvre sur 3 ans.
- Nous avons conçu une stratégie d'apprentissage ciblée afin de développer les compétences numériques et liées à l'IA au sein de notre organisme.
 - Cette stratégie s'harmonise avec la première [stratégie du gouvernement du Canada en matière d'intelligence artificielle pour la fonction publique fédérale](#).
 - Elle met aussi l'accent sur l'utilisation responsable et éthique de l'IA, favorisant l'adoption des outils numériques par les employés tout en maintenant la confiance du public.

Politiques et communications

- Pour favoriser une culture de l'innovation, nous avons encouragé les employés à participer à des activités d'apprentissage sur l'IA et la transformation numérique, et nous avons planifié de futures initiatives.
- Nous sommes en train d'intégrer l'interface de programmation d'applications Hootsuite afin de publier automatiquement, sur les comptes Facebook et X d'Emplois GC, les annonces d'emploi soumises par l'intermédiaire du Système de ressourcement de la fonction publique.
 - Cette intégration comprend un mécanisme de contrôle de la qualité qui permet à notre équipe des réseaux sociaux de vérifier le contenu avant sa publication, modernisant ainsi les opérations et améliorant l'efficacité du rayonnement.

Innovation en matière de données

- Nous avons lancé la [Boussole de la diversité et de l'inclusion](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), un outil interactif de visualisation des données offert aux ministères et organismes fédéraux, qui permet de voir les progrès en matière d'embauche et de

dotation réalisés à l'échelle du gouvernement pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

- L'outil offre des aperçus, d'exercice en exercice et sur une durée de 5 exercices, de la représentation et de la mobilité dans les ministères et les catégories professionnelles.
- Il aide les ministères à suivre les progrès et à cerner les domaines à améliorer.
- Nous avons investi dans le développement d'un système de production de rapports organisationnels qui centralise nos fonds de données, offre des capacités accrues d'établissement de rapports en libre-service et s'harmonise avec les pratiques exemplaires de l'industrie.

Amélioration des services de recrutement

- Nous avons élargi le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques, en faisant participer un plus grand nombre de ministères et en améliorant la flexibilité dans l'embauche d'étudiants, ce qui a permis de prendre des décisions de dotation rapides et inclusives.
 - Selon les résultats de l'enquête de la phase 1, le taux de satisfaction parmi les gestionnaires qui ont utilisé cette approche est de 92 %.
- Nous avons lancé le Hub des gestionnaires d'embauche du GC afin de donner un meilleur accès aux outils et aux lignes directrices en matière de recrutement. Ce Hub :
 - fournit aux gestionnaires d'embauche de la fonction publique une page Web centralisée;
 - simplifie l'accès aux programmes, aux initiatives et aux outils de recrutement;
 - soutient des pratiques d'embauche plus efficaces et pertinentes.

Répertoire des programmes

Impartialité et embauche dans la fonction publique est appuyé(e)/sont appuyé(e)s par les programmes suivants :

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

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le répertoire des programmes **pour l'impartialité et embauche dans la fonction publique** sur la [page Résultats dans l'InfoBase du GC](#).

Services internes

Dans la présente section

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

Description

Les services internes désignent les activités et les ressources qui appuient un ministère dans son travail visant à remplir ses obligations générales et à exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

Progrès à l'égard des résultats

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

Exactitude de la rémunération et amélioration des processus

Afin de favoriser une rémunération exacte et ponctuelle pour les employés, nous avons mis en œuvre des mesures ciblées visant à renforcer les processus internes, à sensibiliser et à diminuer le nombre d'erreurs entraînant des problèmes de paye. Les principales initiatives comprenaient ce qui suit :

- répondre aux demandes de renseignements sur la paye des employés et transmettre les cas non résolus au centre des services de paye ou à ses points de service;
- collaboration entre les équipes des RH et des finances pour mieux surveiller les trop-perçus, les moins-perçus et les avances de salaire d'urgence;
- améliorer l'exactitude des demandes d'intervention de paye afin de réduire au minimum le nombre de refus et de retards de traitement;
- tenir des séances d'information sur la rémunération et les avantages sociaux pour sensibiliser les professionnels des RH et les gestionnaires;
- envoyer des rappels réguliers aux gestionnaires concernant les dates de fin des mesures de dotation afin de soutenir une planification proactive et d'éviter les interruptions de la paye;
- offrir en temps voulu de la formation tous les trimestres et communiquer les résultats aux vice-présidents pour renforcer la responsabilisation;
- analyser les tendances en matière de problèmes de paye pour cerner les améliorations possibles aux processus et réduire le risque de répercussions négatives.

Nous avons également officialisé un protocole d'entente avec Services publics et Approvisionnement Canada, accordant à notre équipe responsable du soutien à la rémunération un accès élargi au système de paye. Cela a permis un traitement plus efficace de certains mouvements de paye, afin de réduire les risques de retards et de problèmes de paye.

En parallèle, nous avons progressé dans la mise en œuvre des Actions unifiées pour la paye, renforçant les pratiques exemplaires en matière de traitement des RH et de la paye, et mettant l'accent sur la qualité des données, le respect des délais et la fiabilité.

Gestion des personnes et inclusion

Nous avons donné la priorité à une approche centrée sur la personne et fondée sur la santé, le respect et l'inclusion. Les efforts stratégiques étaient axés sur le fait de cerner les obstacles systémiques et sur la promotion d'un milieu de travail moderne et équitable. Nous avons :

- tiré parti des données du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#), de nos sondages éclair internes, des entrevues de départ, des indicateurs de RH et des consultations internes (sondage « À vous la parole ») pour évaluer et améliorer l'inclusion et la sécurité psychologique :
 - les données ont servi de base aux mesures ciblées et aux objectifs mesurables afin que tous les employés se sentent respectés et appréciés;
- progressé dans la mise en œuvre des 10 engagements ministériels 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](#) du Bureau du Conseil privé, y compris l'amélioration de la capacité d'analyser des données sur l'équité en matière d'emploi pour guider les mesures portant sur la représentation, les nominations et les départs;
- lancé un programme de champions ministériels renouvelé visant à favoriser l'inclusion par les employés et à créer des espaces sécuritaires grâce à une gouvernance renforcée et à une autonomisation des communautés accrue;
- réalisé des progrès mesurables en ce qui a trait aux objectifs d'équité au sein de notre organisme, où la représentation des minorités visibles est passée de 20,8 % à 21,8 %, et où la représentation des personnes en situation de handicap est passée de 11,9 % à 14,2 % depuis l'exercice financier 2023-2024;
- intégré les valeurs et l'éthique dans les cadres de gestion du rendement et de développement des talents, renforçant ainsi l'intégrité et le professionnalisme :
 - cela comprenait des occasions d'apprentissage sur la sécurité psychologique, l'impartialité politique et la prise de décisions éthiques à partir de discussions sur des scénarios du monde réel.

Modernisation du milieu de travail

Par l'entremise du Projet d'évolution du milieu de travail, nous avons continué de favoriser un environnement de travail moderne, accessible et axé sur les activités. Les principales initiatives comprenaient :

- lancer l'initiative de remplacement des bureaux par des postes de travail assis-debout électriques et munis de bras ergonomiques pour 2 écrans, pour améliorer l'accessibilité et le bien-être des employés;
- concevoir des « quartiers » hybrides afin de regrouper les équipes et de favoriser la collaboration dans un contexte de travail flexible.

Infrastructure numérique et prestation de services

Pour renforcer les opérations internes et soutenir la prestation de services numériques, nous avons

donné la priorité à la réduction de la dette technique et à la modernisation de l'infrastructure vieillissante. Les principales réalisations comprenaient ce qui suit :

- mettre hors service 72 serveurs obsolètes et faire migrer 27 serveurs, 31 applications et 22 bases de données dans des technologies compatibles, ce qui a permis d'améliorer nettement la stabilité et la sécurité des systèmes;
- déployer 66 appareils modernes et écoénergétiques dans nos centres de tests, ce qui a permis d'apporter un soutien technique à distance plus fiable et sécurisé;
- mettre hors service des systèmes vieillissants, y compris Impromptu, Fonctionnalité des tests en ligne et les tests en ligne sur Internet, ce qui a permis de réduire les vulnérabilités et de moderniser notre écosystème numérique.

Ces mesures ont contribué à un environnement de TI plus durable, sécurisé et moderne, ce qui a permis d'assurer de meilleurs services et d'offrir une valeur accrue aux Canadiens.

Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus

Tableau 5 : Ressources nécessaires pour obtenir les résultats prévus en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

Le tableau 5 fournit un résumé des dépenses prévues et réelles et des équivalents temps plein requis pour obtenir ces résultats.

Ressources	Prévues	Réelles
Dépenses	34 377 279	24 955 332
Équivalents temps plein	302	173

La [section Finances de l'infographie de la Commission de la fonction publique du Canada dans l'InfoBase du GC](#) et la [section Personnel de l'infographie de la Commission de la fonction publique du Canada dans l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements exhaustifs sur les ressources financières et humaines en ce qui concerne son répertoire des programmes.

Marchés attribués à des entreprises autochtones

Chaque année, les ministères du gouvernement du Canada sont tenus d'attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones.

Résultats de la Commission de la fonction publique pour 2024-2025

Tableau 6 : Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones¹

Comme il est indiqué dans le tableau 6, La commission de la fonction publique du Canada a attribué 7 % de la valeur totale de tous ses marchés à des entreprises autochtones au cours de l'exercice.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones ² (A)	315 712 \$

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2024-2025
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones ³ (B)	4 350 449 \$
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général/administratrice générale (C)	0 \$
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones $[A / (B - C) \times 100]$	7 %
- ¹ Le terme « marché » désigne un accord contraignant portant sur l'acquisition d'un bien, d'un service ou d'une construction, à l'exclusion des baux immobiliers. Il comprend les avenants aux marchés et les marchés conclus au moyen de cartes d'achat d'une valeur supérieure à 10 000,00 \$. - ² Aux fins de la cible d'un minimum de 5 %, les données présentées dans ce tableau reposent la définition d'une entreprise autochtone établie par Services aux Autochtones Canada, comme étant soit : ○ une entreprise dont le propriétaire-exploitant est un Aîné, un conseil de bande ou un conseil tribal; ○ une entreprise inscrite au Répertoire des entreprises autochtones; ○ une entreprise qui est inscrite à une liste d'entreprises bénéficiaires d'un traité moderne.	

Dans son [Plan ministériel pour 2025-2026](#), la commission de la fonction publique du Canada prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2024-2025, elle aurait attribué 5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

Pour atteindre cet objectif d'ici le 31 mars 2025, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes :

- respect de la [Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#);
- respect des obligations liées aux traités modernes dans les régions visées par des revendications territoriales globales, conformément aux règles, procédures et règlements applicables;
- participation à des formations offertes par Services aux Autochtones Canada, pour perfectionner nos connaissances internes en matière d'approvisionnement;
- application des directives relatives aux contrats attribués aux entreprises autochtones pour orienter les décisions d'approvisionnement;
- diffusion proactive d'information auprès des entreprises et des partenaires autochtones sur les possibilités futures par le biais de demandes de propositions;
- collaboration avec les clients et partenaires des programmes pour trouver et promouvoir des possibilités qui tiennent compte des intérêts des Autochtones;
- évaluation des résultats passés en matière d'approvisionnement et rajustement des plans pour atteindre l'objectif de 5 %.

Pour maintenir ces progrès et nous y appuyer, nous avons commencé à utiliser les mécanismes suivants dans notre cadre de gestion de l'approvisionnement afin d'atteindre l'objectif d'ici le 31 mars 2026 :

- mise en œuvre obligatoire de la disposition de marché réservé volontaire prévue par la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones pour certains services;
- réponse à la lettre d'appel annuelle de Services aux Autochtones Canada, par la soumission de notre plan d'approvisionnement 2025-2027;
- élaboration de notre modèle de planification de l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (2025-2027), pour guider les activités d'approvisionnement futures;
- exigence pour tout le personnel d'approvisionnement de suivre les formations obligatoires sur l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones.

Ces actions reflètent notre engagement envers la réconciliation et les pratiques d'approvisionnement inclusives qui soutiennent la croissance des entreprises autochtones et leur participation aux contrats fédéraux.

Dépenses et ressources humaines

Dans la présente section

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

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues et réelles du ministère de 2022-2023 à 2027-2028.

Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars sur cinq ans à compter de 2023-2024, et de 4,1 milliards chaque année par la suite.

Dans le cadre du respect de cet engagement, la Commission de la fonction publique a identifié les réductions des dépenses suivantes.

- 2024-2025 : 1 414 000 \$
- 2025-2026 : 2 219 000 \$
- 2026-2027 et exercices suivants : 3 322 000 \$

Au cours de l'exercice 2024-2025, la Commission de la fonction publique du Canada s'est efforcée à réduire ses dépenses grâce aux mesures suivantes :

- réalignement et rationalisation des activités;
- rationalisation et intégration du soutien administratif pour les services internes selon un modèle de prestation de services centralisé;
- réalignement interne des ressources;
- automatisation et numérisation de certaines fonctions et de certains processus afin de réduire le travail manuel.

Bien qu'une réduction des dépenses liées aux déplacements et aux services professionnels ait été prévue, les dépenses dans ces secteurs ont été légèrement supérieures à celles de l'exercice financier 2023-2024. Cela s'explique par la poursuite du déploiement des activités de rayonnement post-pandémie, y compris la tenue d'activités de mobilisation avec des intervenants externes et des partenaires internationaux dans le but de renforcer les relations et de faire progresser notre mandat.

En ce qui concerne les services professionnels, nous avons investi de manière stratégique dans des experts en la matière afin d'évaluer et d'élaborer une feuille de route pour l'automatisation et l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle, jetant les bases d'une efficacité durable des services.

D'autres économies ont été réalisées grâce à l'attrition naturelle et au réalignement des ressources internes, soutenues par une structure organisationnelle révisée. Ces efforts ont contribué de manière significative à l'atteinte de notre part des objectifs de réduction des dépenses prévus dans le Budget 2023.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 7 : Dépenses réelles de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 montre l'argent que la Commission de la fonction publique du Canada a dépensé au cours de chacun des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées pour 2024-2025	Dépenses réelles de trois exercices (autorisations utilisées)
Impartialité et embauche dans la fonction publique	63 843 518	75 242 074	• 2022–2023: 61 079 801 • 2023–2024: 65 436 143 • 2024–2025: 75 170 674
Total partiel	63 843 518	75 242 074	75 170 674
Services internes	34 377 279	29 664 768	• 2022–2023: 37 794 388 • 2023–2024: 41 457 721 • 2024–2025: 24 955 332
Total	98 220 797	104 906 842	• 2022-23: 98 874 189 • 2023-24: 106 893 864 • 2024-25: 100 126 006

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses ministérielles ont varié au cours des 3 derniers exercices financiers, principalement en raison des niveaux de dotation et de la mise en œuvre des conventions collectives.

- De 2022-2023 à 2023-2024, les dépenses sont passées de 98,9 millions de dollars à 106,9 millions de dollars, soit une augmentation de 8 millions de dollars.
 - Cette hausse est principalement attribuable à la ratification de nouvelles conventions collectives, entraînant des paiements rétroactifs et des paiements forfaitaires ponctuels.

- De 2023-2024 à 2024-2025, les dépenses ont diminué, passant de 106,9 millions de dollars à 100,1 millions de dollars, soit une réduction de 6,8 millions de dollars.
 - Cette diminution est principalement le résultat d'une combinaison de stratégies établies pour respecter l'engagement relatif aux réductions de dépenses prévues dans le Budget 2023 et à l'achèvement des paiements rétroactifs et forfaitaires ponctuels liés aux conventions collectives émises lors de l'exercice financier précédent.
 - Ces facteurs ont contribué à la baisse globale des dépenses, reflétant un virage vers des opérations plus optimisées et la stabilisation des coûts de rémunération.
- En 2024-2025, nous avons révisé la méthodologie d'harmonisation et de présentation des ressources affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes, afin de mieux harmoniser les dépenses et les ressources humaines avec les activités des programmes.
 - Cette révision se traduit par une augmentation des dépenses liées aux programmes et une diminution des dépenses en services internes de 2023-2024 à 2024-2025.

La section Finances de [l'infographie pour la Commission de la fonction publique du Canada sur l'InfoBase du GC](#) présente des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents.

Tableau 8 : Dépenses prévues au cours des trois prochains exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 8 présente les dépenses prévues de la Commission de la fonction publique du Canada au cours de trois prochains exercices relativement à ses responsabilités essentielles et à ses services internes.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses prévues 2025-2026	Dépenses prévues 2026-2027	Dépenses prévues 2027-2028
Impartialité et embauche dans la fonction publique	77 173 567	75 958 478	75 792 084
Total partiel	77 173 567	75 958 478	75 792 084
Services internes	26 040 006	25 630 010	25 573 865
Total	103 213 573	101 588 488	101 365 949

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Les dépenses prévues devraient diminuer, passant de 103,2 millions de dollars en 2025-2026 à 101,6 millions de dollars en 2026-2027, puis à 101,4 millions de dollars en 2027-2028, soit une réduction totale de 1,8 million de dollars.

Cette diminution découle principalement de notre engagement envers les réductions de dépenses prévues dans le Budget 2023, visant à optimiser les opérations et à renforcer la viabilité financière des ministères. Nos réductions prévues reflètent les efforts soutenus que nous déployons pour harmoniser les ressources avec les priorités évolutives tout en maintenant l'excellence des services et l'efficacité opérationnelle.

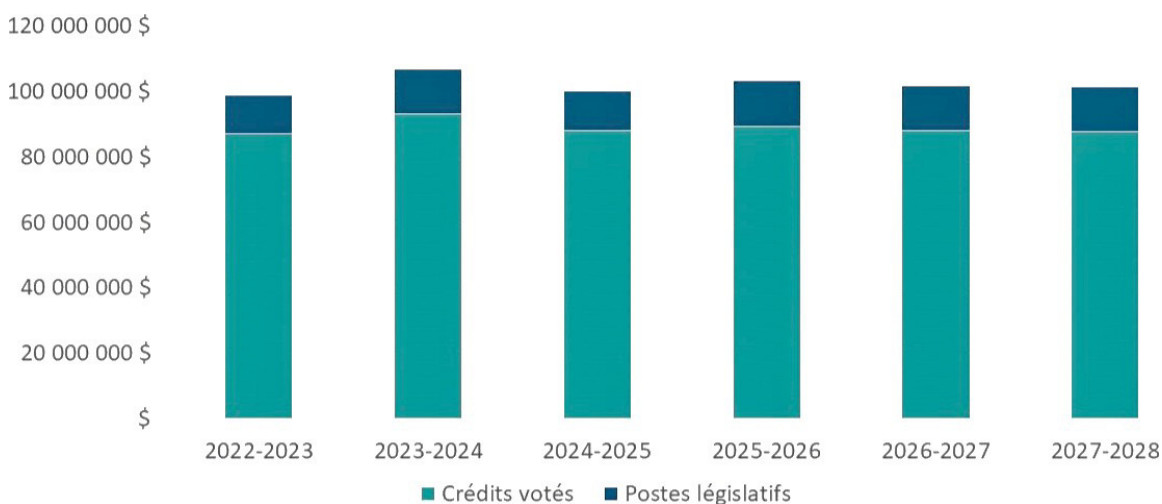
La section Finances de [l'infographie pour la Commission de la fonction publique du Canada](#) sur l'InfoBase du GC présente des renseignements financiers plus détaillés liés à des exercices futurs.

Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Consultez la [page sur les Budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les autorisations de financement.

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

Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.



Version texte du graphique 1

Le graphique 1 comprend les renseignements qui suivent dans un graphique à barres.

Exercice	Postes législatifs	Crédits votés	Total
2022-2023	11 892 045	86 982 145	98 874 190
2023-2024	13 684 532	93 209 332	106 893 864
2024-2025	12 061 213	88 064 792	100 126 006
2025-2026	13 786 882	89 426 691	103 213 573
2026-2027	13 572 643	88 015 845	101 588 488
2027-2028	13 543 192	87 822 757	101 365 949

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

Les dépenses ministérielles sont passées de 98,9 millions de dollars en 2022-2023 à 106,9 millions de dollars en 2023-2024, soit une augmentation de 8 millions de dollars. Cette hausse s'explique

principalement par la ratification de nouvelles conventions collectives, entraînant des paiements rétroactifs et des versements forfaitaires uniques.

En 2024-2025, les dépenses ont diminué pour atteindre 100,1 millions de dollars, soit une réduction de 6,8 millions de dollars. Cette baisse résulte principalement d'une combinaison de mesures mises en place pour respecter l'engagement de réduction prévu dans le Budget 2023 et de l'achèvement des paiements rétroactifs et forfaitaires liés aux conventions collectives émises lors de l'exercice précédent.

Pour les exercices à venir, les dépenses devraient passer de 103,2 millions de dollars en 2025-2026 à 101,4 millions de dollars en 2027-2028, soit une réduction totale de 1,8 million de dollars. Cette diminution s'explique principalement par notre engagement envers les réductions prévues dans le Budget 2023, visant à optimiser les opérations et à renforcer la viabilité financière des ministères. Ces réductions prévues reflètent nos efforts soutenus pour aligner les ressources sur les priorités évolutives tout en maintenant l'excellence des services et l'efficacité opérationnelle.

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

Faits saillants des états financiers

Les [états financiers](#) (non audités) de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2025.

Tableau 9 : État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2025 (en dollars)
Le tableau 9 résume les charges et les revenus pour 2024-2025 qui affectent le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats prévus 2024-2025	Différence (réels moins prévus)
Total des charges	132 791 189	137 195 268	(4 404 079)
Total des revenus	8 413 011	14 262 839	(5 849 828)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	124 378 178	122 932 429	1 445 749

Analyse des charges et des revenus pour 2024-25

Les dépenses totales pour l'exercice 2024-2025 se sont élevées à 132,8 millions de dollars, soit une diminution de 4,4 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues de 137,2 millions de dollars. Cette différence provient principalement d'un écart de 5,8 millions de dollars entre les revenus réels et les revenus prévus. Les revenus prévus, établis à 14,3 millions de dollars, représentent l'autorisation totale de revenus pour la CFP, tandis que les revenus réels correspondent aux prévisions fondées sur le niveau de la demande pour les produits et services offerts par la CFP au cours de l'exercice. Le coût net total des opérations est supérieur de 1,4 million de dollars aux résultats prévus, principalement en raison des augmentations salariales découlant des conventions collectives.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2024-2025 proviennent de [l'état des résultats prospectif et les notes de 2024-2025](#) de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tableau 10 : État condensé des résultats (non audité) pour les exercices 2023-2024 et 2024-2025

Le tableau 10 résume les charges et les revenus réels et montre le coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts.

Renseignements financiers	Résultats réels 2024-2025	Résultats réels 2023-2024	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des charges	132 791 189.00	142 036 778	(9 245 589)
Total des revenus	8 413 011	8 088 158	324 853
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	124 378 178	133 948 620	(9 570 442)

Analyse des différences de charges et de revenus entre 2023-2024 et 2024-2025

Les dépenses totales ont diminué, passant de 142,0 millions de dollars en 2023-2024 à 132,8 millions de dollars en 2024-2025, soit une baisse nette de 9,2 millions de dollars. Cette diminution est principalement attribuable à la mise en œuvre de l'initiative Recentrage des dépenses gouvernementales, qui a permis de réaliser des gains d'efficacité et de réduire les dépenses grâce à l'attrition du personnel. De plus, l'écart s'explique par des dépenses supplémentaires engagées en 2023-2024, notamment pour les paiements rétroactifs et forfaitaires liés aux salaires des employés, à la suite de la mise en œuvre de nouvelles conventions collectives pour cet exercice. Enfin, une légère augmentation des revenus de 0,3 million de dollars est principalement attribuable à un ajustement des prix visant à refléter le coût accru des produits et services découlant des hausses salariales prévues dans les conventions collectives.

Tableau 11 : État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2025 (en dollars)

Le tableau 11 fournit un résumé des montants que le ministère doit ou doit dépenser (passifs) et de ses ressources disponibles (actifs), ce qui aide à déterminer la capacité du ministère à mettre en œuvre des programmes et des services.

Renseignements financiers	Exercice en cours (2024-2025)	Exercice précédent (2023-2024)	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des passifs nets	19 520 091	19 649 423	(129 332)
Total des actifs financiers nets	10 990 316	9 631 181	1 359 135
Dette nette du ministère	8 529 775	10 018 242	(1 488 467)

Renseignements financiers	Exercice en cours (2024-2025)	Exercice précédent (2023-2024)	Différence (2024-2025 moins 2023-2024)
Total des actifs non financiers	4 216 594	5 641 593	(1 424 999)
Situation financière nette du ministère	(4 313 181)	(4 376 649)	63 468

Analyse du passif et de l'actif du département depuis le dernier exercice fiscal

La situation financière nette du ministère demeure stable entre 2023-2024 et 2024-2025.

L'augmentation nette de 1,4 million de dollars des actifs financiers nets est principalement attribuable à une hausse du compte Montant à recevoir du Trésor découlant de la réception de biens et services au cours de l'exercice, dont les factures étaient en attente de traitement à la fin de l'exercice.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la période de 2022-2023 à 2027-2028.

Tableau 12 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 12 présente un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, qui sont associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission de la fonction publique du Canada pour les trois derniers exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2023-2024	Équivalents temps plein réels 2024-2025
Impartialité et embauche dans la fonction publique	573	607	578
Total partiel	573	607	578
Services internes	294	246	173
Total	867	853	751

Analyse des ressources humaines des trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) a diminué régulièrement au cours des 3 derniers exercices financiers, passant de 867 en 2022-2023 à 853 en 2023-2024, puis à 751 en 2024-2025.

Cette réduction de 116 ETP sur la période de 3 exercices s'explique principalement par le réalignement et l'optimisation des opérations. Nous nous sommes adaptés aux priorités évolutives et avons mis en œuvre des mesures d'efficacité afin d'optimiser l'utilisation des ressources.

Tableau 13 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 13 présente les équivalents temps plein prévus pour les responsabilités essentielles et les services internes de la Commission de la fonction publique du Canada au cours des trois prochains

exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein prévus en 2025-2026	Équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Équivalents temps plein prévus en 2027-2028
Impartialité et embauche dans la fonction publique	583	574	574
Total partiel	583	574	574
Services internes	237	234	234
Total	820	808	808

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le nombre d'ETP devrait passer de 820 en 2025-2026 à 808 en 2026-2027, les effectifs devant se maintenir à 808 en 2027-2028.

Cette réduction progressive reflète nos efforts soutenus de réaligement et d'optimisation des opérations, visant à utiliser les ressources de manière optimale pour soutenir les priorités évolutives tout en maintenant la prestation des services et l'efficacité opérationnelle.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

Les renseignements sur la Stratégie ministérielle de développement durable de la Commission de la fonction publique du Canada sont disponibles sur [le site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#).

Dépenses fiscales fédérales

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

Renseignements ministériels

Profil du ministère

Ministre(s) de tutelle : L'honorable Dominic Leblanc, C.P., c.r., député

Administratrice générale : Marie-Chantal Girard, Présidente

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

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

Année de constitution ou de création : 1908

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

Coordonnées du ministère

Adresse postale : Commission de la fonction publique du Canada

22, rue Eddy

Gatineau, (Québec) K1A 0M7

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

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

Définitions

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

Outil analytique qui aide à comprendre les répercussions des politiques, des programmes et des initiatives sur différentes personnes. Le fait d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, aux programmes et aux initiatives permet de déterminer les différents besoins des personnes touchées, les façons d'être plus réceptif et inclusif ainsi que les méthodes permettant de prévoir et d'atténuer les obstacles potentiels à l'accès ou au bénéfice de l'initiative. L'ACS Plus va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour prendre en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

Objectif quantitatif ou qualitatif, mesurable, qu'un ministère, un programme ou une initiative envisage d'atteindre dans un délai déterminé.

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

Dépenses et recettes nettes liées aux prêts, aux placements et aux 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. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

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

Entreprise autochtone (Indigenous business)

Dans le cas d'un rapport sur les résultats ministériels, il s'agit de toute entité qui répond aux critères de Services aux Autochtones Canada, à savoir être détenue et gérée par des aînés, des conseils de bande et des conseils tribaux, être inscrite dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#) ou être inscrite sur une liste d'entreprises bénéficiaires de traités modernes.

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne dans un budget ministériel. Le calcul d'un équivalent temps plein correspond au nombre des heures de travail d'un employé divisé par le nombre d'heures d'une semaine de travail à temps plein d'un employeur. Par exemple, un employé qui travaille 20 heures pendant une semaine de travail normale de 40 heures représente un équivalent temps plein de 0,5.

indicateur de rendement (performance indicator)

Mesure qualitative ou quantitative qui évalue les progrès réalisés en vue d'atteindre un résultat au niveau d'un ministère ou d'un programme, ou les produits ou résultats attendus d'un programme, d'une politique ou d'une initiative.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative ou qualitative qui évalue les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Un programme, un projet ou une autre initiative dans le cadre desquels deux ou plusieurs ministères fédéraux reçoivent des fonds pour travailler conjointement pour atteindre un résultat commun généralement lié à une priorité gouvernementale, et dans le cadre duquel les ministres concernés

conviennent de le désigner comme horizontal. Des exigences particulières en matière de rapports doivent être respectées, notamment celle imposée au ministère responsable de rendre compte des résultats ministériels et des dépenses regroupés.

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

Rapport qui décrit les activités prévues et le rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan, projet ou activité sur lequel un ministère met l'accent et dont il rendra compte au cours d'une période de planification particulière. Il s'agit de ce qui importe le plus ou ce qui doit être réalisé en premier en vue d'obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (government priorities)

Dans le rapport sur les résultats ministériels de 2024-2025, les priorités du gouvernement sont les thèmes généraux qui définissent le programme du gouvernement comme il a été annoncé dans le [discours du Trône de 2021](#).

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

Ce qu'un ministère a fait en utilisant ses ressources pour atteindre ses résultats, dans quelle mesure ces résultats correspondent aux objectifs du ministère et dans quelle mesure les leçons apprises ont été déterminées.

répertoire des programmes (program Inventory)

Une liste qui recense tous les programmes du ministère et les ressources qui contribuent à l'exercice des responsabilités essentielles du ministère et à la réalisation de ses résultats.

responsabilité essentielle (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les résultats ministériels énumérés pour une responsabilité essentielle correspondent aux résultats que le ministère cherche à obtenir ou sur lesquels il souhaite exercer une influence.

résultat (result)

Un résultat ou un produit lié aux activités d'un ministère, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative.

résultat ministériel (departmental result)

Résultat de haut niveau lié aux responsabilités essentielles d'un ministère.