

Rapport annuel
2024 à 2025



Bâtir aujourd'hui
la fonction publique de demain

Also available in English under the title: *Annual Report for Fiscal Year 2024 to 2025*.

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, sauf avec la permission écrite de la Commission de la fonction publique du Canada.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

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

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

Site Web de l'éditeur : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

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

No de cat. SC1F-PDF (PDF électronique, français)
ISSN 1912-0850

No de cat. SC1E-PDF (PDF électronique, anglais)
ISSN 1912-0842

Table des matières

Message des commissaires	4
Recrutement dans la fonction publique	6
Enrichir la fonction publique grâce à l'embauche d'anciens combattants	21
Protéger le mérite et l'impartialité.....	25
S'adapter à un environnement en constante évolution.....	36
Regard vers l'avenir.....	45
Notes en fin de texte.....	47
Annexe 1 : Groupes visés par l'équité en matière d'emploi : postulants aux processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active.....	56
Annexe 2 : Répartition géographique des embauches dans la fonction publique et de l'effectif assujetti à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	63
Annexe 3 : Nominations non annoncées pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.....	65
Annexe 4 : Bulletins d'information <i>Propulser l'excellence</i>	70

Message des commissaires

C'est avec fierté que nous vous présentons notre rapport annuel pour l'exercice financier 2024 à 2025.

Plus que jamais, la Commission de la fonction publique du Canada joue un rôle phare au sein de l'administration publique fédérale. En plus de contribuer au maintien de l'impartialité politique et du principe du mérite dans la fonction publique, nous veillons à ce que cette dernière demeure un modèle d'excellence, de représentativité, d'intégrité et de dualité linguistique. Ce faisant, nous contribuons directement au respect et à la protection de notre démocratie et à la fourniture de services aux Canadiens et Canadiennes.

La protection d'un système de nominations fondées sur le mérite est la pierre angulaire du mandat de la Commission de la fonction publique. Dans un environnement où les responsabilités d'embauche sont pour la plupart déléguées aux administrateurs généraux, la Commission se doit de demeurer vigilante quant à l'application de ces pouvoirs délégués par l'entremise de ses activités de surveillance, de vérification et d'enquête sur les irrégularités qui lui sont signalées. Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, des rapports de vérification qui proposent des améliorations au système de dotation ont été publiés. De plus, les pouvoirs d'enquête ont été clarifiés pour mieux identifier les possibles préjugés et obstacles dans les processus de dotation pouvant avoir un impact négatif sur les groupes en quête d'équité.

Le principe du mérite a été introduit dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* dans le but de protéger la fonction publique de toute ingérence politique. Bien que notre mandat soit fermement enraciné dans ce principe, nous nous devons de respecter le droit des employés, à titre de citoyens, de participer à des activités politiques. Lorsque des employés qui aspirent à se porter candidat à une élection demandent la permission à la Commission de se porter candidat, nous procédons à une analyse objective des risques que leur participation pourrait poser au principe de neutralité de la fonction publique afin de déterminer si la permission devrait leur être accordée et, si tel est le cas, à quelle condition. Durant l'exercice financier 2024 à 2025, la Commission a reçu un nombre record de demandes de permission pour se porter candidat. Ces demandes ont été traitées avec rigueur et célérité en nous assurant que les droits des employés soient respectés tout en préservant la neutralité de la fonction publique.

En cette ère de transformation numérique, nous ne pouvions ignorer l'effet grandissant des technologies émergentes sur le recrutement, l'embauche et l'évaluation des candidats qui souhaitent se joindre à la fonction publique, incluant l'évaluation des capacités des candidats de fonctionner dans leur langue seconde. Nous avons mis au point et introduit de nouveaux outils d'évaluation en ligne en nous servant de technologies accessibles et avons publié un guide sur l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus d'embauche afin de guider les gestionnaires à naviguer à travers cette nouvelle réalité avec efficacité, équité et prudence.

Depuis la fin de l'exercice financier 2024 à 2025, l'environnement a subi plusieurs changements qui nous incitent à concentrer nos efforts à court terme sur le recrutement pour les secteurs où la demande est à la hausse, à réduire les coûts et les délais d'embauche et à améliorer l'efficacité, l'agilité et l'adaptabilité de nos systèmes de dotation et de référence de candidats. Les employés et les gestionnaires de la fonction publique peuvent compter sur la Commission de la fonction publique pour faire face aux défis qui les attendent. Nous sommes déterminés à être bien positionnés pour répondre aux besoins.

Nous partageons la responsabilité de recruter et de maintenir dans la fonction publique un effectif compétent, bilingue, non-partisan et représentatif de la population qu'il sert. Nous ne pourrions bien remplir notre mandat sans le dévouement d'un contingent important de professionnels et leaders répartis dans tous les ministères et organismes qui composent la fonction publique. Nous sommes convaincues de pouvoir compter sur leur engagement et soutien à l'aube des transformations importantes à venir.

Marie-Chantal Girard
Présidente

Fiona Spencer
Commissaire

Hélène Laurendeau
Commissaire

Recrutement dans la fonction publique

Aperçu de la fonction publique

Effectif et recrutement

Effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique et nouvelles embauches*

Pour la première fois en 10 ans, l'effectif de la fonction publique fédérale assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a enregistré une baisse.

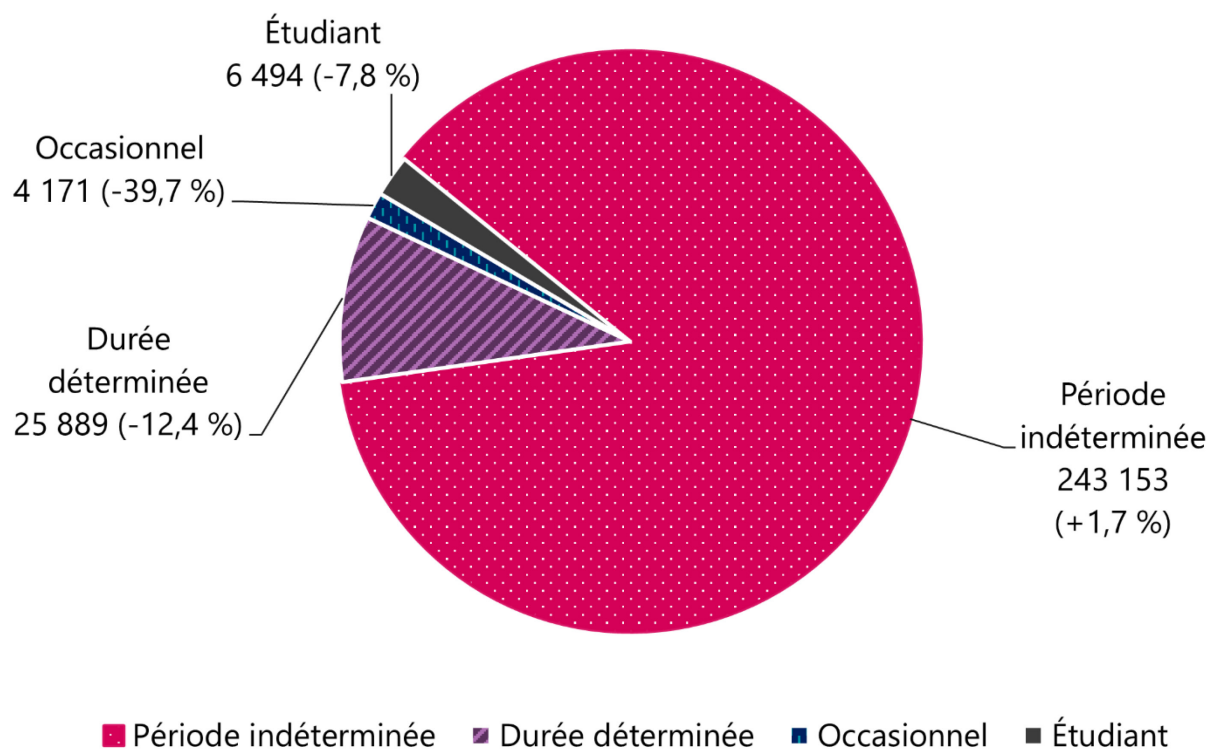
En raison d'une forte diminution des embauches externes, la population a chuté de 1,0 % (2 861 employés) au cours de l'exercice pour s'établir à 279 707 employés au 31 mars 2025^{1, 2}.

Un peu plus de la moitié de l'effectif embauché exerçait ses fonctions à l'extérieur de la région de la capitale nationale (53,2 %), une proportion qui demeure stable depuis 5 ans³.

Malgré une réduction de 34,4 % des embauches pour des postes de période indéterminée, la population a augmenté pour ce type d'emploi. Cette hausse découle principalement du changement de statut de 8 514 employés dont la nomination pour une durée déterminée a été convertie en nomination pour une période indéterminée.

Même si l'embauche d'étudiants a connu une hausse, la population étudiante totale au 31 mars 2025 a reculé, probablement parce que beaucoup d'affectations ont pris fin avant le dernier jour de l'exercice financier.

Nombre d'employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et variation en pourcentage depuis le dernier exercice financier, au 31 mars 2025



Version texte : Nombre d'employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et variation en pourcentage depuis le dernier exercice financier, au 31 mars 2025

Type	Effectif	Variation de l'effectif d'un exercice financier à l'autre
Période indéterminée	243 153	+1,7 %
Durée déterminée	25 889	-12,4 %
Occasionnel	4 171	-39,7 %
Étudiant	6 494	-7,8 %
Total	279 707	-1,0 %

Proportion des fonctionnaires travaillant dans la région de la capitale nationale ou à l'extérieur de cette région en date du 31 mars, par exercice financier

Région	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Région de la capitale nationale	46,8 %	47,5 %	47,6 %	46,8 %	46,7 %
À l'extérieur de la région de la capitale nationale	52,4 %	51,9 %	52,2 %	53,1 %	53,2 %
Inconnu	0,8 %	0,6 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %

Consultez l'[annexe 2](#) pour obtenir la répartition géographique des embauches externes dans la fonction publique et de l'effectif assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Consultez notre [graphique interactif sur la représentation régionale](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur la répartition régionale de l'effectif total, des employés appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des embauches externes.

Nombre et variation des activités d'embauche externe d'un exercice financier à l'autre, au 31 mars 2025

Type	Embauches externes	Variation du nombre d'embauches externes d'un exercice financier à l'autre
Période indéterminée	7 762	-34,4 % (4 063 embauches de moins)
Durée déterminée	12 895	-31,0 % (5 801 embauches de moins)
Occasionnel	12 745	-23,4 % (3 887 embauches de moins)
Étudiant	15 155	+1,5 % (231 embauches de plus)
Total	48 557	-21,8 % (13 520 embauches de moins)

La diminution des embauches externes se reflète également au sein des 5 principaux groupes professionnels qui enregistrent généralement le plus grand nombre d'embauches pour une période indéterminée et pour une durée déterminée.

Nombre et variation des activités d'embauche externe pour une période indéterminée et une durée déterminée, par groupe professionnel, d'un exercice financier à l'autre, au 31 mars 2025

Groupes professionnels	Embauches externes	Variation du nombre d'embauches externes d'un exercice financier à l'autre
Commis aux écritures et règlements (CR)	3 728	-47,9 % (3 422 embauches de moins)
Services administratifs (AS)	3 069	-36,0 % (1 727 embauches de moins)
Administration des programmes (PM)	2 851	-37,5 % (1 709 embauches de moins)
Technologies de l'information (IT)	1 748	-18,0 % (384 embauches de moins)
Économique et services de sciences sociales (EC)	1 620	-27,3 % (608 embauches de moins)
Tous les autres groupes	7 641	-20,9 % (2 014 embauches de moins)

Une vague de recrutement historique pour la Garde côtière canadienne en réponse aux besoins opérationnels grandissants

En janvier 2024, Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne ont lancé une campagne de recrutement nationale sans précédent, la plus vaste jamais réalisée, pour relever les défis liés aux réalités démographiques d'un effectif vieillissant et répondre à la croissance des exigences opérationnelles dues à l'expansion de la flotte.

Cette campagne ciblait 21 postes difficiles à doter, y compris les postes traditionnellement difficiles à pourvoir ou considérés comme hautement prioritaires, notamment dans des environnements opérationnels éloignés ou spécialisés. Parmi ces postes figuraient des adjoints/adjointes de salle des machines, des officiers/officières du génie maritime, des stagiaires en services de communications et de trafic maritimes, des coordonnateurs/coordonnatrices de recherche et sauvetage en mer, des cuisiniers/cuisinières, ainsi que plusieurs postes dans l'Arctique.

La campagne a suscité un fort intérêt, avec 5 062 candidatures reçues, dont 2 559 candidats sélectionnés pour une évaluation approfondie. Guidé par un

engagement envers la diversité et l'inclusion, le processus a accordé la priorité aux candidats provenant des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, reflétant ainsi l'engagement pris par ce ministère de bâtir un effectif représentatif et résilient.

Les indicateurs d'engagement numérique ont démontré la portée de la campagne : la page « Carrières » du site Web de la Garde côtière canadienne est devenue la plus visitée, avec 73 526 visites. Cet effort fructueux, collaboratif et fondé sur des données a permis de répondre aux besoins en dotation en constante évolution pour la prochaine décennie, tout en favorisant un effectif plus inclusif, prêt à relever les défis de l'avenir et harmonisé avec les objectifs opérationnels à long terme.

Processus externes non annoncés

L'embauche dans la fonction publique peut se faire au moyen de processus annoncés affichés sur le site Web Emplois GC, ou au moyen de processus non annoncés où un gestionnaire d'embauche peut trouver une personne précise à embaucher.

Les administrateurs généraux définissent les conditions d'utilisation de chacun de ces processus, selon leur contexte et leurs besoins particuliers.

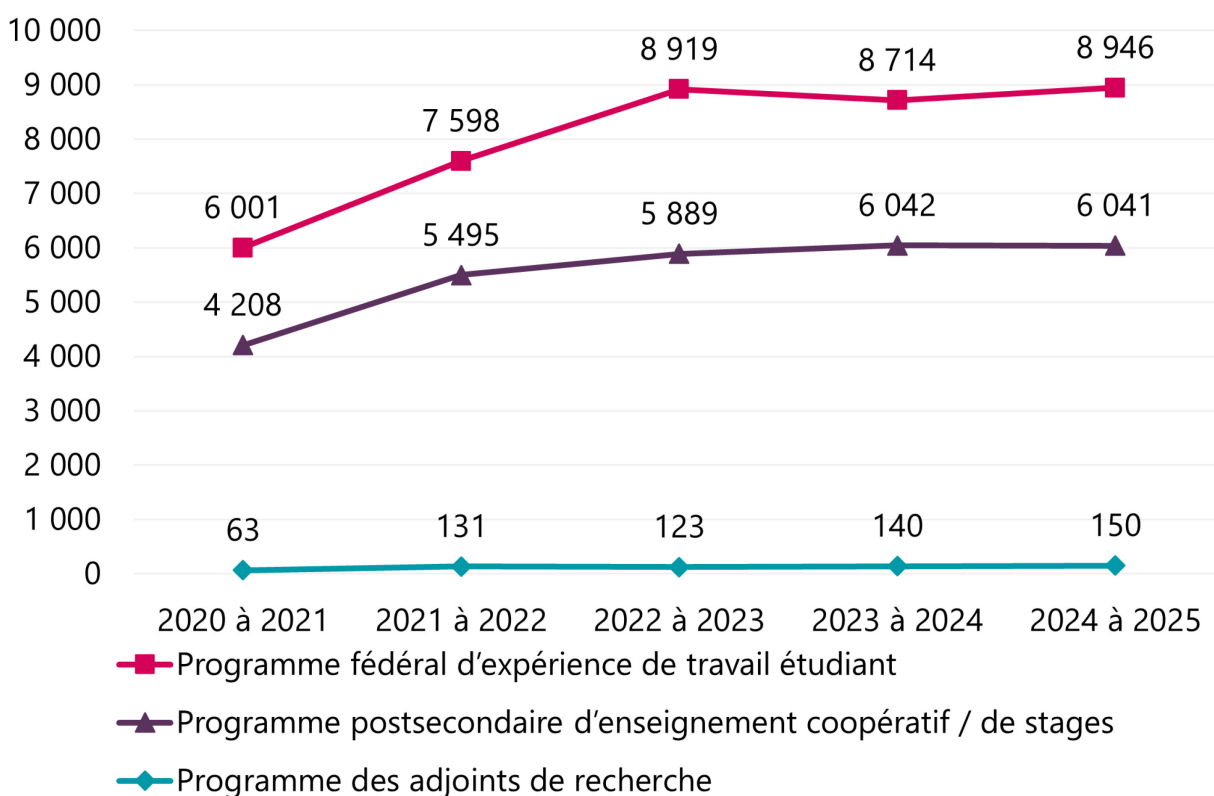
Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, 46,8 % des embauches externes ont été réalisées dans le cadre de processus non annoncés, comparativement à 47,8 % l'exercice financier précédent⁴.

Consultez l'[annexe 3](#) pour obtenir les données relatives aux nominations non annoncées au sein des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Embauche d'étudiants

Au cours du présent exercice financier, le nombre d'embauches effectuées dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et du Programme des adjoints de recherche a augmenté par rapport à l'exercice financier précédent, tandis que le nombre d'embauches dans le cadre du Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages est demeuré stable⁵.

Nombre d'embauches externes, Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages et Programme des adjoints de recherche, par exercice financier



Version texte : Nombre d'embauches externes, Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages et Programme des adjoints de recherche, par exercice financier

Programmes	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	6 001	7 598	8 919	8 714	8 946
Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages	4 208	5 495	5 889	6 042	6 041
Programme des adjoints de recherche	63	131	123	140	150

Nombre et proportion d'embauches externes dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant par groupe visé par l'équité en matière d'emploi, exercice financier 2024 à 2025

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Nominations*	Proportion de nominations provenant du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
Autochtones	527	5,9 %
Personnes en situation de handicap	929	10,4 %
Minorités visibles	2 984	33,4 %
Femmes	5 463	61,1 %

* Les personnes qui s'autodéclarent comme membres de plus de 1 groupe visé par l'équité en matière d'emploi sont incluses dans le nombre total pour chaque groupe (par exemple, une femme autochtone est incluse à la fois dans le nombre de femmes total et dans le nombre d'Autochtones total).

Les étudiants donnent une note élevée au processus utilisé pour présenter une candidature en ligne dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Plus de 10 000 étudiants ont fait part de leurs commentaires dans le cadre d'un sondage automatisé envoyé à chaque nouveau postulant au programme. Ce sondage portait plus particulièrement sur l'expérience des postulants, ainsi que sur la facilité du processus de candidature, la clarté des consignes et le soutien reçu tout au long du processus.

Les résultats pour l'exercice financier 2024 à 2025 sont dignes de mention : 93 % des répondants se sont déclarés globalement satisfaits du processus de candidature en ligne, 97 % ont trouvé le processus de candidature facile et 94 % ont dit que les instructions et le système étaient clairs. De plus, 71 % des répondants ont déclaré avoir été capables de poser leur candidature en 15 minutes ou moins.

Parmi les sources d'information sur le programme, la famille, les amis et les collègues demeurent la première source d'information (39 %), suivis du site Web Emplois GC (31 %). Les activités de rayonnement et les salons de l'emploi (21 %) prennent de plus en plus d'importance, ce qui renforce l'intérêt d'entrer en contact direct avec les étudiants.

Ces résultats mettent en lumière non seulement l'efficacité du processus de candidature, mais aussi la présence croissante du programme dans divers modes de promotion qui nous aident à tisser des liens avec la prochaine génération de talents.

Au cours du présent exercice financier, il y avait 4 006 personnes embauchées à l'externe ayant déjà participé à un programme fédéral de travail étudiant qui ont été nommées pour une période indéterminée ou une durée déterminée. Il s'agit d'une diminution par rapport aux 4 626 embauches externes de l'exercice financier 2023 à 2024.

« L'arrivée d'étudiants dans la fonction publique apporte de nouvelles perspectives tout en contribuant à combler les lacunes importantes au niveau des compétences dans les domaines spécialisés et à forte demande. C'est pourquoi je me suis engagée à promouvoir le gouvernement du Canada comme employeur auprès des étudiants des établissements d'enseignement que je représente en tant que sous-ministre championne des relations universitaires. »

Isabelle Mondou, sous-ministre du Patrimoine canadien, et sous-ministre championne des relations universitaires pour l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario et l'Université de Montréal

Nous avons continué d'appuyer l'[Initiative des sous-ministres champions des relations universitaires](#) en organisant des activités sur les campus et en ligne partout au pays et en y prenant part afin de promouvoir les carrières dans la fonction publique. Cette initiative favorise l'enseignement et la recherche de haute qualité, ce qui permet à la fonction publique d'avoir accès à des idées novatrices, à de nouveaux chercheurs ainsi qu'à un effectif d'experts bien formés, bilingues et capables de stimuler l'innovation et l'excellence du service.

Renforcer le recrutement étudiant pour créer un effectif prêt à livrer des services à l'ère numérique

À Services partagés Canada, le recrutement d'étudiants, particulièrement dans le domaine des technologies de l'information, est perçu comme un investissement dans la constitution d'un effectif solide, qualifié et moderne qui reflète la diversité du Canada et qui est prêt à relever les défis futurs.

Ce ministère a revu son initiative interne des champions des relations avec les établissements postsecondaires et l'a relancée au cours de l'exercice financier 2024 à 2025 afin de soutenir le recrutement d'étudiants dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Le programme met en contact 24 hauts dirigeants avec 26 établissements postsecondaires partout au pays. Ces champions font la promotion du gouvernement du Canada comme employeur, mettent de l'avant les possibilités offertes aux étudiants et participent à l'adaptation des programmes d'études aux besoins de la fonction publique.

Cette initiative soutient l'engagement du gouvernement fédéral à embaucher des étudiants dans le cadre du renouvellement de la fonction publique, ainsi que les efforts que nous déployons pour créer un processus d'embauche plus inclusif, équitable et convivial.

Postulants à des emplois dans la fonction publique

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, 453 250 personnes ont postulé à des postes externes annoncés dans la fonction publique fédérale. Il s'agit d'une hausse de 8,7 % (36 085 postulants de plus) par rapport à l'exercice financier précédent.

La proportion de postulants qui se sont autodéclarés comme Autochtones, comme personnes en situation de handicap et comme femmes était inférieure à leur disponibilité dans la population active. En revanche, la proportion de postulants qui se sont autodéclarés comme minorités visibles continue de dépasser leur disponibilité dans la population active.

Proportion de postulants appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans les processus externes annoncés par rapport au taux de disponibilité au sein de la population active, par exercice financier [6](#), [8](#), [10](#), [12](#)

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Postulants (2023 à 2024)	Disponibilité dans la population active en 2023 (selon le recensement de 2016)	Postulants (2024 à 2025)	Disponibilité dans la population active en 2024 (selon le recensement de 2021)
Autochtones	3,2 %	3,8 %	2,8 %	4,1 %
Personnes en situation de handicap	6,7 %	9,2 %	6,4 %	12,0 %
Minorités visibles	34,2 %	17,3 %	35,0 %	22,7 %
Femmes	52,8 %	53,7 %	49,0 %	55,3 %

Consultez l'[annexe 1](#) pour obtenir des données détaillées sur les postulants appartenant à des groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi [7](#), [9](#), [11](#).

Consultez notre [tableau de bord interactif sur l'équité en matière d'emploi](#) pour obtenir plus de données sur les activités d'embauche et les postulants appartenant à des groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Temps médian pour embaucher de nouveaux fonctionnaires

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, le temps médian pour embaucher un nouveau fonctionnaire a atteint 221 jours; à l'exercice financier précédent, il était de 214 jours [13](#). Des efforts additionnels doivent être déployés pour atteindre notre délai cible de 167 jours pour embaucher de nouveaux fonctionnaires.

Des processus de dotation efficaces et rapides sont essentiels pour maintenir l'efficacité des opérations gouvernementales et de la prestation des programmes. Les retards prolongés peuvent diminuer considérablement la mobilisation et la motivation des candidats. Une dotation rapide permet aux gestionnaires d'embaucher les meilleurs candidats tout en atténuant les pertes de productivité.

Afin de renforcer la responsabilisation dans les ministères et les organismes, nous avons transmis aux administrateurs généraux des rapports comparatifs présentant les délais de dotation. Parallèlement, nous avons communiqué des pratiques exemplaires aux ministères et aux organismes pour les aider à rationaliser leurs processus d'évaluation. De plus, lors des rencontres avec les nouveaux administrateurs généraux, nous avons mis l'accent sur l'importance d'améliorer les délais de dotation et nous avons souligné la nécessité d'adopter une approche collective pour les processus visant des groupes et niveaux bénéficiant d'une description de tâches générique.

La Commission de la fonction publique du Canada joue un rôle central pour ce qui est de soutenir et de surveiller les processus de dotation, mais il est important de comprendre que tous les ministères et organismes ont la responsabilité d'améliorer les délais de dotation. Il faut trouver des gains d'efficacité, tant dans notre manière de pourvoir les postes que dans l'approche globale que nous adoptons pour embaucher. Une récente analyse a révélé que plus du tiers des personnes qui ont postulé aux annonces d'emploi les plus communes, notamment dans les groupes professionnels AS, EC, PM et CR, ont également postulé à d'autres annonces portant sur des emplois du même groupe et niveau. Cela signifie que les candidats postulent souvent à plusieurs processus du même groupe et niveau, et que les ministères et organismes déploient des efforts substantiels pour les évaluer.

Pour obtenir plus de données sur la durée du processus de dotation, consultez notre [graphique interactif intitulé *Durée du processus de dotation*](#).

Repenser le recrutement du personnel d'Élections Canada : un exemple d'agilité

Pour assurer le bon déroulement de la 45e élection générale, Elections Canada devait pourvoir plus de 500 postes débutants en moins de 6 mois. Pour relever ce défi, l'organisme a lancé une initiative visant à repenser le recrutement du personnel électoral, qui a permis de remplacer 16 processus d'embauche distincts par 2 processus collectifs.

Cette approche simplifiée a permis de pourvoir une large gamme de postes, notamment ceux d'agent/agent de révision, d'adjoint/adjointe de projet, d'agent administratif / agente administrative, d'agent/agent de centre d'appels, d'agent/agent des renseignements, d'agent/agent de la coordination électorale et d'agent/agent du réseau de soutien aux régions.

Avoir une équipe attitrée, adopter une approche de gestion de projet, faire une campagne ciblée sur les médias sociaux, utiliser la technologie de manière appropriée, recourir aux évaluations simultanées et faire participer activement la direction font partie des facteurs de succès.

Cette initiative a permis un recrutement rapide, et Elections Canada a eu suffisamment d'employés pour soutenir le processus démocratique canadien.

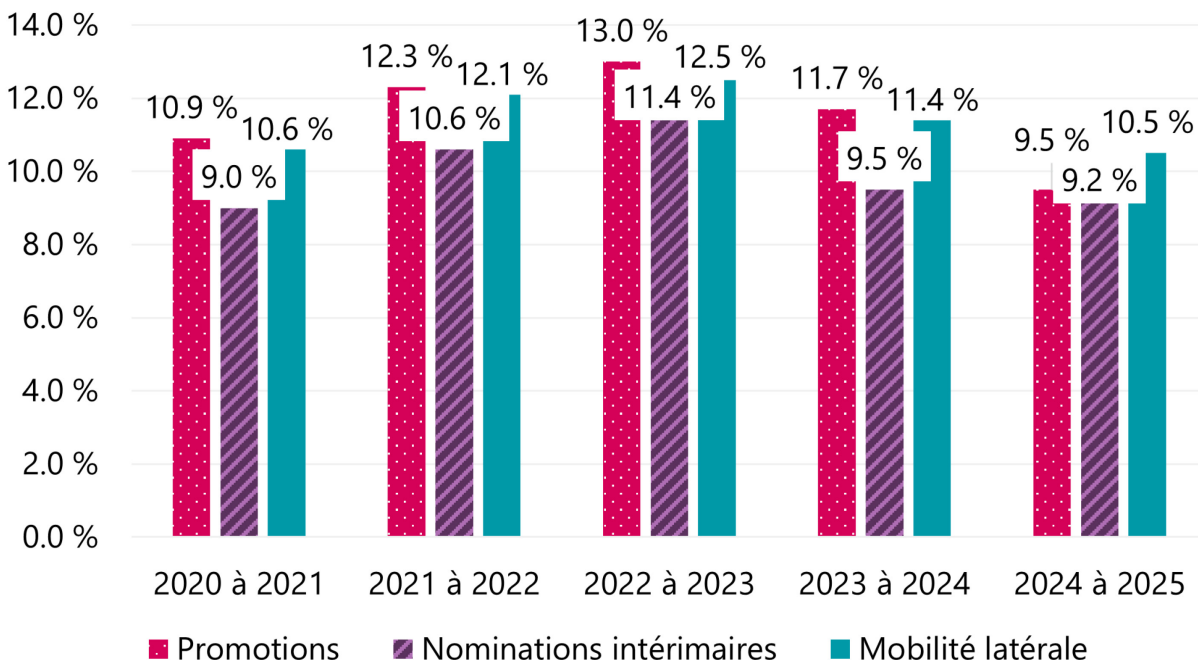
Mobilité

Mobilité interne

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, 24,8 % des fonctionnaires occupant un poste doté pour une période indéterminée ou une durée déterminée ont changé de rôle en raison d'une promotion, d'une nomination intérimaire ou d'une mobilité latérale. Ce taux représente une baisse de 2,4 points de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent, et constitue une diminution pour un deuxième exercice financier consécutif¹⁴.

Les taux de promotion, de nomination intérimaire et de mobilité latérale ont légèrement diminué par rapport à l'exercice financier précédent. Notamment, le taux de promotion a diminué et est passé de 13,0 % à 9,5 % au cours des 2 derniers exercices financiers¹⁵.

Taux de mobilité interne, par exercice financier



Version texte : Taux de mobilité interne, par exercice financier

Type	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Promotions	10,9 %	12,3 %	13,0 %	11,7 %	9,5 %
Nominations intérimaires	9,0 %	10,6 %	11,4 %	9,5 %	9,2 %
Mobilité latérale	10,6 %	12,1 %	12,5 %	11,4 %	10,5 %

Droits de priorité

Les droits de priorité permettent de soutenir les personnes qui font face à un changement de carrière causé par des événements souvent hors de leur contrôle, notamment :

- la libération pour raisons médicales des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada;
- un réaménagement des effectifs;
- ne plus être en mesure d'exercer les fonctions de leur poste;
- le retour d'un congé prolongé.

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, le nombre de bénéficiaires de priorité est passé de 1 142 à 1 292, soit une augmentation de 13,1 %. Cette hausse met fin à une tendance qui se poursuivait depuis 4 exercices financiers, durant laquelle la taille du bassin de talents prioritaires n'avait cessé de diminuer. Le nombre de nouvelles inscriptions a également connu une augmentation, passant de 686 à 824 (20,1 %).

Le bassin de talents prioritaires demeure une excellente première option pour répondre efficacement à divers besoins en matière de dotation. Le nombre de nominations de bénéficiaires de priorité a diminué (316 comparativement à 353 au cours de l'exercice financier précédent), ce qui coïncide avec une baisse générale des activités de dotation.

Continuer à améliorer nos données et notre analyse

Utilisation des plateformes de recrutement

Les données relatives aux candidatures proviennent du Système de ressourcement de la fonction publique (la plateforme de recrutement et de gestion des données de la Commission de la fonction publique du Canada). Toutefois, 26 ministères et organismes ont acquis des licences pour l'utilisation d'autres plateformes de recrutement ou se sont servis de la plateforme Talents numériques du GC du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, pour l'ensemble ou une partie de leur processus de dotation. Par conséquent, les données relatives aux candidatures que nous présentons dans le présent rapport sont incomplètes, car environ 100 000 candidatures soumises par l'entremise de ces plateformes n'y sont pas représentées. Nous n'avons pas d'accès complet aux données des postulants provenant de ces différentes plateformes, ce qui a des répercussions sur notre capacité à cerner les principales tendances en matière d'embauche et à en rendre compte.

Nous avons commencé à travailler avec les ministères et les organismes pour combler cette lacune par la création d'un processus de transfert de données. Cela permettra de surveiller l'ensemble des activités de recrutement et d'en rendre compte, tout en soutenant nos activités de surveillance de l'embauche dans la fonction publique.

L'utilisation de plusieurs plateformes entraîne également une augmentation des coûts globaux, à un moment où les ministères et les organismes cherchent des gains d'efficacité et réduisent leurs dépenses opérationnelles. Sur la base d'un échantillon recueilli au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, nous avons constaté que 21 ministères et organismes avaient collectivement attribué pour plus de 2,5 millions de dollars de nouveaux contrats pour d'autres solutions de recrutement visant à soutenir

leurs processus de dotation et de recrutement. Selon une estimation prudente, à l'échelle du gouvernement fédéral, les dépenses cumulatives annuelles effectuées pour les autres plateformes s'élèvent à plus de 5 millions de dollars. Ce montant ne comprend pas les coûts indirects de la mise en place de ces contrats et de la mise en œuvre des systèmes dans ces ministères et organismes.

Amélioration de la collecte de données sur les processus non annoncés

Nous prenons des mesures pour mieux comprendre les nominations non annoncées. Au cours du présent exercice financier, nous avons ajouté de nouveaux champs de saisie pour comprendre ce qui motive l'utilisation des processus non annoncés. Les données seront révisées, mais elles nous fournissent déjà des indications préliminaires et davantage de transparence sur l'utilisation des processus non annoncés.

Les motifs les plus fréquemment invoqués pour expliquer l'utilisation des processus non annoncés sont les compétences hautement spécialisées, les secteurs où il y a une pénurie de main-d'œuvre et les besoins opérationnels urgents. Parmi les autres raisons, il y a les changements de type d'emploi (par exemple, le passage d'un emploi occasionnel à un emploi pour une durée déterminée), l'embauche d'anciens étudiants (intégration) et les nominations qui soutiennent les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Enrichir la fonction publique grâce à l'embauche d'anciens combattants

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, nous avons publié la [*Vérification portant sur l'application de l'ordre de préférence pour les vétérans pendant l'interruption du transfert de données entre le ministère de la Défense nationale et la Commission de la fonction publique du Canada*](#). Cette vérification a révélé que le droit de préférence pour la nomination n'avait pas toujours été appliqué pour certains anciens combattants, un manquement qui s'explique par un problème technique lié au transfert des données. L'identification correcte de certains anciens combattants admissibles dans le Système de ressourcement de la fonction publique a donc pu être affectée.

À la suite de cette vérification, nous avons travaillé en collaboration avec les ministères, les organismes et les anciens combattants concernés afin d'aider ceux qui auraient pu être touchés par ce problème à obtenir un emploi dans la fonction publique. Les résultats de cette vérification ont conduit à l'adoption de nouvelles pratiques de gestion du transfert des données entre le ministère de la Défense nationale et la Commission de la fonction publique du Canada, pour veiller à ce que l'information soit plus fiable et à jour. Nous avons aussi pris des mesures pour faire en sorte que les ministères et organismes comprennent mieux le droit de préférence accordé aux anciens combattants. Parmi ces mesures, il y a la création de nouvelles orientations à l'intention des gestionnaires d'embauche.

Enfin, les anciens combattants admissibles qui auraient pu être touchés par l'interruption du transfert de données ont aussi bénéficié d'une durée supplémentaire pour postuler à des emplois ouverts uniquement aux fonctionnaires, conformément au [*Règlement concernant l'admissibilité de certains anciens militaires des Forces canadiennes*](#)¹⁶.

Nomination d'anciens combattants

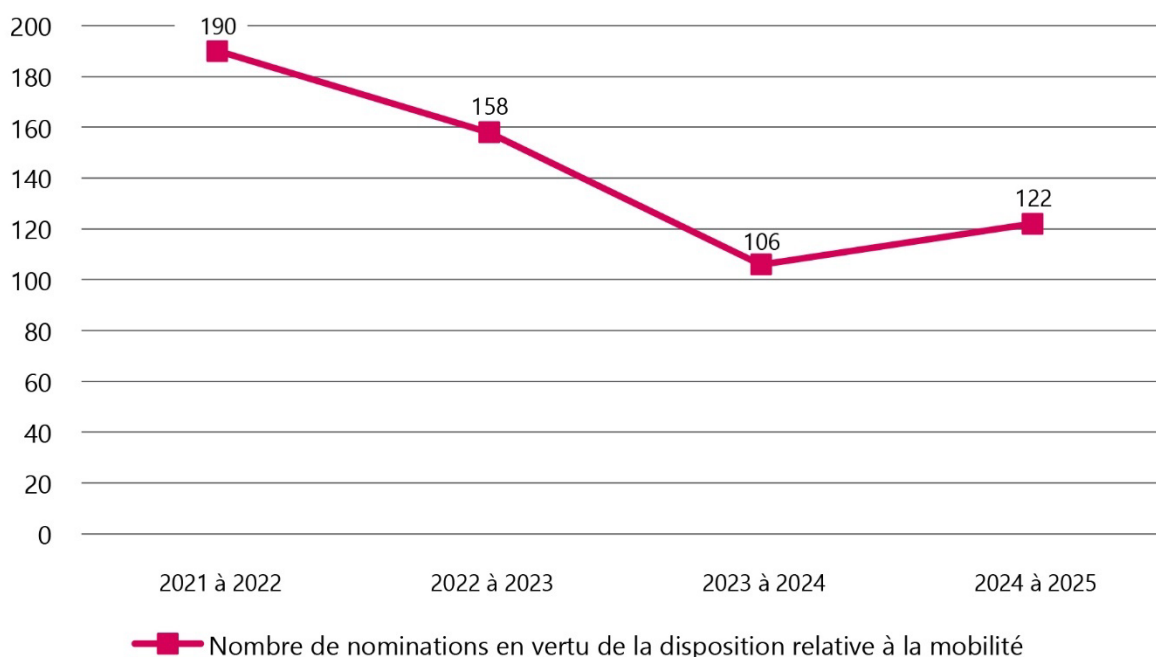
La *Loi sur l'embauche des anciens combattants* est entrée en vigueur en juillet 2015. Elle a modifié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de faciliter la transition des membres admissibles des Forces armées canadiennes et des anciens combattants vers des postes au sein de la fonction publique fédérale. Cette loi a introduit 3 mécanismes

clés pour faciliter leur accès : la priorité de nomination (droit de priorité), l'accès aux emplois internes (mobilité) et la préférence dans les processus de nomination externes.

Le nombre de membres des Forces armées canadiennes libérés pour raisons médicales ayant exercé leur droit de priorité a diminué de 5 % : il est passé de 336 membres disponibles pour des possibilités d'emploi le 31 mars 2024 à 318 le 31 mars 2025. Cette baisse correspond à une diminution du nombre de nominations prioritaires pour les membres des Forces armées canadiennes libérés pour raisons médicales, qui est passé à 75, soit 8 de moins que l'exercice financier précédent.

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, il y a eu 122 nominations en vertu de la disposition relative à la mobilité, comparativement à 106 lors de l'exercice financier précédent.

Nombre de nominations en vertu de la disposition relative à la mobilité, par exercice financier



Version texte : Nombre de nominations en vertu de la disposition relative à la mobilité, par exercice financier

Type	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Mobilité	190	158	106	122

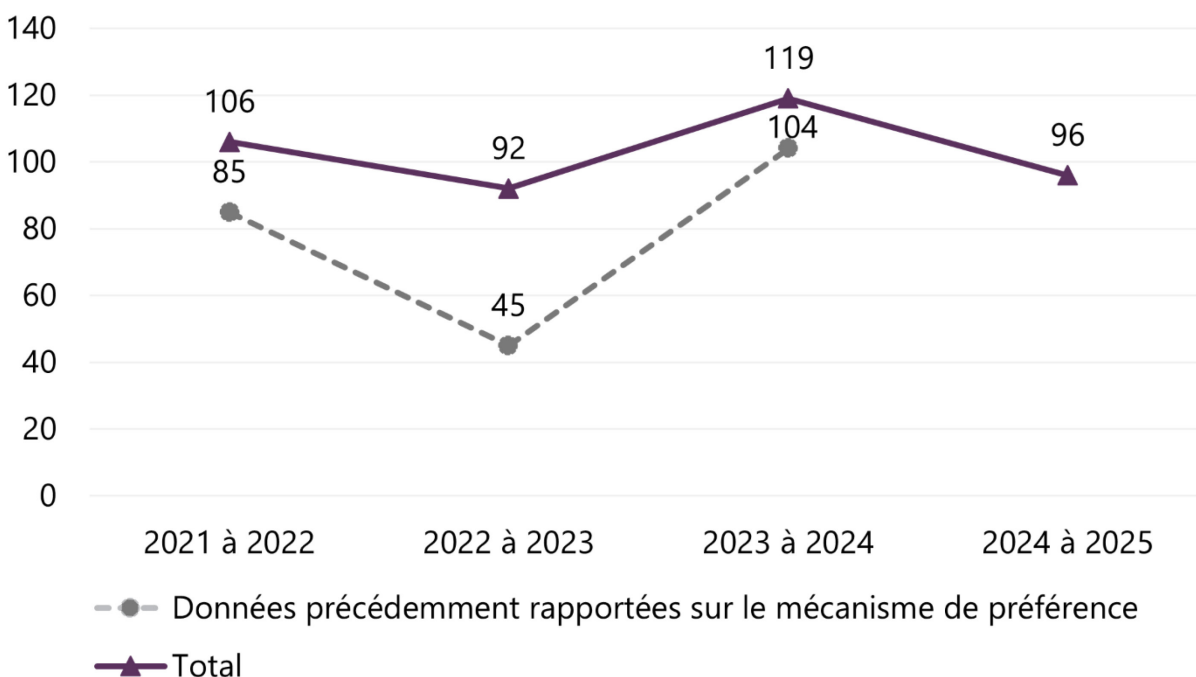
À la suite de la *Vérification portant sur l'application de l'ordre de préférence pour les vétérans pendant l'interruption du transfert de données entre le ministère de la Défense nationale et la Commission de la fonction publique du Canada*, le nombre de nominations effectuées en vertu de la disposition relative au droit de préférence a été mis à jour pour les exercices financiers 2021 à 2022, 2022 à 2023 et 2023 à 2024.

En conséquence, les nominations supplémentaires suivantes ont été recensées :

- 21 pour l'exercice financier 2021 à 2022;
- 47 pour l'exercice financier 2022 à 2023;
- 15 pour l'exercice financier 2023 à 2024.

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, il y a eu 96 nominations en vertu de la disposition relative au droit de préférence, ce qui représente une baisse comparativement aux 119 nominations lors de l'exercice financier précédent.

Nombre de nominations en vertu de la disposition relative à la préférence, par exercice financier, antérieurement déclaré et mis à jour



Version texte : Nombre de nominations en vertu de la disposition relative à la préférence, par exercice financier, antérieurement déclaré et mis à jour

Type	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Données sur le droit de préférence déclarées antérieurement	85	45	104	s.o.
Total	106	92	119	96

Protéger le mérite et l'impartialité

Protéger et surveiller l'intégrité du système de dotation

La Commission de la fonction publique du Canada protège les valeurs fondamentales du mérite et de l'impartialité politique, afin de maintenir la confiance de la population canadienne dans l'intégrité de la fonction publique et de répondre à notre obligation de rendre compte au Parlement.

La Commission surveille l'embauche et l'impartialité politique dans la fonction publique à l'échelle du système grâce à des vérifications, des sondages, des études et des analyses de données. Cette vue d'ensemble donne un aperçu de la conformité aux lois et aux politiques, et des principales tendances, des difficultés et des possibilités qui permettraient d'améliorer le système de dotation. Ce portrait est complété par la surveillance et les suivis qui sont exercés au sein des ministères et organismes et qui apportent un éclairage sur le processus d'embauche au cas par cas.

La fonction d'enquête, quant à elle, permet de détecter et de corriger des problèmes fondés, comme la fraude dans les processus de nomination ou les activités politiques irrégulières. Ces enquêtes permettent aussi de mettre en lumière des lacunes ou des risques émergents, qui pourraient influencer sur les vérifications ou les orientations stratégiques à l'avenir.

Embauche fondée sur le mérite

Le mérite constitue la pierre angulaire de l'embauche au sein de la fonction publique fédérale. Il fait en sorte que les décisions d'embauche reposent sur les qualifications des candidats. Pour être embauchés dans la fonction publique, les candidats doivent répondre à tous les critères de mérite essentiels, incluant les études, l'expérience, les connaissances, les compétences et la maîtrise des langues officielles. Les gestionnaires peuvent également préciser des qualifications supplémentaires, des critères opérationnels (comme le fait d'être disponible pour voyager) ou des besoins organisationnels particuliers (par exemple, améliorer la représentation d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi) auxquels les candidats doivent satisfaire pour être nommés.

La section suivante présente le résultat de notre vérification à cet égard pour l'exercice financier 2024 à 2025.

25 – Rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice financier 2024 à 2025



Vérification de la dotation à l'échelle du système

Les [*Résultats de la deuxième Vérification de la dotation à l'échelle du système*](#) ont été publiés au cours de l'exercice financier 2024 à 2025. Cette vérification, qui a consisté en un examen de près de 300 dossiers de nomination provenant de 19 ministères et organismes, visait à évaluer la conformité aux exigences législatives et aux politiques ainsi que les risques pouvant toucher l'intégrité de l'embauche au sein de la fonction publique.

Dans l'ensemble, les résultats de la vérification ont révélé un haut niveau de conformité aux principales exigences et ont fourni l'assurance que les embauches étaient fondées sur le mérite. Le taux de conformité des dossiers de nomination était supérieur à 96 % pour la plupart des qualifications requises pour l'emploi, et ces qualifications respectaient les normes applicables dans 93 % des cas.

Malgré ce niveau global de conformité élevée, une faiblesse a été relevée dans les façons de faire actuelles : un manque de cohérence entre les versions française et anglaise des renseignements importants portant sur les processus de nomination. Des incohérences, comme des différences dans l'énoncé des qualifications exigées selon la langue de l'annonce, peuvent accroître ou diminuer la probabilité qu'un francophone ou un anglophone présente sa candidature ou se qualifie pour un poste. La vérification recommande donc aux administrateurs généraux de prendre des mesures concrètes pour que les obligations en matière de langues officielles soient respectées tout au long du processus de nomination.

Enquêtes sur les processus de nomination

Au cours du présent exercice financier, la Commission de la fonction publique du Canada a reçu 265 demandes d'enquête impliquant des allégations de fraude, des erreurs, des omissions ou des conduites irrégulières dans le cadre d'un processus de nomination susceptibles de compromettre une embauche fondée sur le mérite. Ce nombre comprend :

- 139 demandes liées à une erreur, à une omission ou à une conduite irrégulière, ou liées au non-respect du principe du mérite, dans le cadre de processus de nomination externes (postes ouverts au public);

- 29 demandes de la part d'administrateurs généraux pour mener en leur nom des enquêtes liées à des erreurs, à des omissions ou à des conduites irrégulières dans le cadre de processus de nomination interne (postes ouverts aux fonctionnaires);
- 97 demandes liées à la fraude.

Dès que nous recevons une demande, nous faisons une analyse préliminaire pour déterminer s'il faut mener une enquête. Dans l'affirmative, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission peut ordonner toute mesure corrective jugée appropriée lorsqu'un cas est fondé. Ces mesures visent à corriger les irrégularités et à prévenir leur récurrence.

Parmi les cas fondés liés à des erreurs, à des omissions ou à des conduites irrégulières, certains concernaient des pratiques d'embauche irrégulières dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et du Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages. Il s'agissait par exemple de manipulation des critères pour favoriser certains candidats, de relations non divulguées, et d'erreurs dans l'évaluation de l'admissibilité ou des références. D'autres irrégularités impliquaient une nomination non fondée sur le mérite, où la personne nommée ne satisfaisait pas aux exigences en matière d'études.

Pour ces cas, la Commission a ordonné des mesures correctives, notamment la réévaluation des candidats concernés, la formation obligatoire suivie d'une discussion, ainsi que le retrait temporaire des pouvoirs subdélégués. Dans certains cas, les personnes concernées ont été tenues, pour une période déterminée, de communiquer avec la Commission de la fonction publique du Canada avant d'accepter tout poste ou tout travail dans un ministère ou un organisme fédéral assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les cas fondés liés à la fraude incluaient la présentation de fausses informations sur les études, la falsification de documents (résultats de tests d'aptitude physique, résultats de tests de langue seconde, évaluations de titres de compétences aux fins d'équivalence canadienne), une aide non autorisée lors d'examens et une utilisation abusive de tests standardisés. En réponse, des mesures correctives ont été ordonnées, telles que l'élimination d'un candidat d'un processus de nomination, la révocation des nominations, l'obligation d'une personne à suivre des formations obligatoires, et l'obligation d'une personne à communiquer avec la Commission de la fonction publique

du Canada avant d'accepter un poste ou des fonctions dans un ministère ou un organisme fédéral assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Dans certains de ces cas, la Commission a divulgué les résultats de ses enquêtes à des organismes externes, comme la Gendarmerie royale du Canada ou la Division des enquêtes sensibles et de sécurité de Services publics et Approvisionnement Canada, afin de favoriser la reddition de comptes, de corriger les irrégularités et d'empêcher la situation de se reproduire à l'avenir.

La Commission de la fonction publique du Canada a examiné 13 cas soulevant des préoccupations liées à des préjugés ou à des obstacles qui défavorisaient des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Deux de ces cas font présentement l'objet d'une enquête visant à déterminer si le processus de nomination comportait une erreur, une omission ou une conduite irrégulière découlant d'un préjugé ou d'un obstacle qui défavorisait les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité¹⁷.

Enquêtes fondées, par exercice financier

Motifs	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Fraude	9	10	14	17	8
Erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe	13	8	66*	18	9
Total	22	18	80*	35	17

* Ce nombre peut s'expliquer par l'enquête menée sur 1 processus de nomination qui a donné lieu à de multiples cas individuels.

Au cours du présent exercice financier, 17 cas d'enquête ont été jugés fondés (comparativement à 35 lors de l'exercice financier 2023 à 2024) et 29 ont été jugés non fondés.

Trouver des gains d'efficacité

Pour que les ressources soient axées sur les cas présentant le plus grand risque pour l'intégrité de l'embauche dans la fonction publique, et pour traiter les irrégularités présumées aussi efficacement que possible, nous avons procédé à un examen de nos enquêtes en cours. Nous avons évalué le risque pour le système de dotation, la possibilité d'imposer des mesures correctives et l'incidence de la clôture des cas. L'examen a conduit à la fermeture de 14 cas. Des explications détaillées sur la clôture de ces cas ont été fournies dans des lettres adressées aux parties concernées.

Sondage sur la dotation et l'impartialité politique : perceptions du mérite

Au cours de l'exercice 2024 à 2025, nous avons publié les résultats du [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023](#), qui a recueilli l'avis de 84 741 employés, gestionnaires et conseillers en dotation concernant divers sujets en lien avec la dotation. Les conclusions du sondage confirment les [Résultats de la deuxième Vérification de la dotation à l'échelle du système](#) et révèlent une confiance relativement élevée à l'égard du respect du principe du mérite dans les processus de dotation. Ainsi, 84 % des répondants disent que les personnes embauchées dans la fonction publique peuvent effectuer leur travail, tandis que 83 % disent que les exigences indiquées dans les annonces d'emploi reflètent les exigences des postes à pourvoir.

Cependant, le sondage a révélé que les fonctionnaires qui se sont auto-identifiés comme minorités visibles, Autochtones ou personnes en situation de handicap perçoivent le principe du mérite de manière moins positive que leurs groupes de comparaison (4 % plus bas que la moyenne pour chaque groupe). Les fonctionnaires s'identifiant à un autre genre ont la perception la moins favorable parmi tous les groupes démographiques quant au mérite dans le cadre des processus de nomination (69 % d'entre eux disent que les exigences indiquées dans les annonces d'emploi correspondent aux exigences du poste à pourvoir, comparativement à 83 % à l'échelle globale).

Les ministères et les organismes devront mettre en œuvre des mesures pour renforcer la confiance envers leurs processus de dotation. Ces mesures pourraient inclure une meilleure communication et l'établissement de stratégies destinées à rendre les politiques et les pratiques d'embauche plus inclusives.

Les résultats du sondage ont aussi permis de mieux comprendre si les décisions en matière de dotation influent sur la manière dont les employés perçoivent le mérite. Ils montrent que :

- le choix du processus (annoncé ou non annoncé) n’a pas d’incidence directe sur la manière dont les employés perçoivent le mérite au sein du système de dotation;
- lorsque des renseignements sur les mesures de dotation sont communiqués, les employés ont tendance à avoir une opinion plus favorable du système de dotation;
- les gestionnaires qui déclarent avoir été poussés à choisir un candidat en particulier lors d’un processus de dotation sont nettement moins enclins à estimer que le processus repose sur le principe fondamental du mérite.

Nominations non annoncées

Notre [étude sur les nominations non annoncées](#), selon les données de l’exercice financier 2022 à 2023, montre qu’il y a eu une amélioration de la représentation des femmes et des minorités visibles à la fois dans les nominations annoncées et non annoncées, ainsi que des progrès notables dans la plupart des sous-groupes de minorités visibles. Nous avons aussi observé des avancées importantes dans les nominations non annoncées pour les personnes en situation de handicap depuis la mise en œuvre de la [Stratégie sur l’accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Quant aux Autochtones, leur représentation dans les nominations non annoncées dépasse systématiquement leur disponibilité au sein de la population active, bien qu’aucune tendance à la hausse marquée n’ait été constatée dans ces nominations.

Nous avons examiné comment différents facteurs ont déterminé si une promotion était non annoncée ou annoncée. Nos données suggèrent que la catégorie professionnelle, la région et le sexe peuvent influencer la probabilité qu’une promotion soit non annoncée :

- les promotions dans la catégorie technique sont les plus susceptibles d’être non annoncées, tandis que les promotions dans la catégorie opérationnelle sont les moins susceptibles d’être non annoncées;
- les promotions dans la région de la capitale nationale sont plus susceptibles d’être non annoncées comparativement aux autres régions;

- les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes d'avoir des promotions non annoncées.

Nominations intérimaires

Dans la fonction publique, lorsqu'un employé est en congé ou est absent pour d'autres raisons, un autre employé peut le remplacer; c'est ce qu'on appelle une nomination intérimaire. Au cours de l'exercice financier actuel, nous avons examiné plus en profondeur ces nominations temporaires.

Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires

Publiée en septembre 2024, la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires](#) couvre 10 ans de données (de 2011 à 2021) au sujet des nominations intérimaires. Elle analyse les tendances dans la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires dans la fonction publique fédérale, ainsi que les pratiques de dotation ministérielles liées à l'équité en matière d'emploi.

Cette vérification révèle que, pour les nominations intérimaires d'une durée de 6 mois et plus, 3 des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles et les Autochtones) étaient représentés à des niveaux équivalents ou supérieurs à leur représentation dans la fonction publique fédérale.

Toutefois, les personnes en situation de handicap restaient systématiquement sous-représentées dans les nominations intérimaires comparativement à leur représentation dans la fonction publique. Par ailleurs, l'ensemble des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi étaient sous-représentés dans les nominations intérimaires à des postes liés à des activités techniques spécialisées, comme l'ingénierie et l'inspection.

La vérification comprend des recommandations visant à améliorer la représentation en milieu de travail afin que tous les fonctionnaires puissent mettre à profit leur potentiel.

Étude sur les nominations intérimaires

La vérification a été complétée par notre étude intitulée [Représentation dans les nominations intérimaires](#) (publiée en février 2025), qui a examiné si les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont représentés de manière proportionnelle dans les nominations intérimaires de 4 mois et plus.

Tout comme la vérification, l'étude a révélé que la représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles dans ces nominations intérimaires était plus élevée que leur représentation dans la fonction publique fédérale. Cependant, une ventilation par catégorie professionnelle montre que, dans certains secteurs, la représentation des groupes et des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires de 4 mois et plus est inférieure à leur représentation dans la fonction publique fédérale.

L'étude a également révélé que les personnes en situation de handicap étaient sous-représentées dans ces nominations intérimaires, et ce, dans toutes les catégories professionnelles comparativement à leur représentation dans la fonction publique fédérale.

Impartialité politique et activités politiques

Un fonctionnaire qui souhaite se porter candidat à une élection municipale, provinciale, territoriale ou fédérale, ou qui souhaite être choisi comme tel, doit d'abord demander et obtenir la permission de la Commission.

Grâce à nos évaluations, et à la mise en place de conditions et de mesures d'atténuation que ces fonctionnaires doivent suivre, nous veillons à ce que leur droit puisse être exercé sans compromettre la neutralité de la fonction publique. Ce processus contribue à maintenir l'impartialité et la fiabilité de la fonction publique, ce qui accroît la confiance du public.

Au moment de prendre ces décisions, la Commission tient compte de facteurs comme :

- le niveau de l'élection;
- les fonctions de l'employé, y compris son niveau d'autorité et son influence décisionnelle;
- le niveau et le degré de visibilité du poste de l'employé.

Prenant en considération ces facteurs et leurs interactions, la Commission doit être convaincue que le fait pour l'employé d'être, ou de tenter de devenir candidat, ne portera pas atteinte, ou ne semblera pas porter atteinte, à sa capacité d'exercer ses fonctions de façon impartiale.

Avant d'accorder une permission, nous collaborons avec l'employé et les membres de sa gestion afin de comprendre ses responsabilités. Nous travaillons aussi avec les

administrateurs généraux, qui sont chargés de superviser la mise en œuvre des conditions imposées aux permissions accordées. Grâce à cette analyse minutieuse de chaque demande, la plupart des demandes de permission pour se présenter à titre de candidat sont accordées, mais elles sont assorties de conditions ciblées visant à atténuer tout risque réel ou perçu d'atteinte à l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

Décisions relatives aux candidatures par niveau d'élection pour l'exercice financier 2024 à 2025

Niveau de l'élection	Demandes de permission reportées de l'exercice financier 2023 à 2024	Demandes de permission reçues au cours de l'exercice financier 2024 à 2025	Aucune décision rendue	Demandes de permission reportées à l'exercice financier 2025 à 2026	Nombre de décisions rendues
Municipal	2	38	1	7	32
Provincial	0	13	3	0	10
Territorial	0	0	0	0	0
Fédéral	2	52	11	0	43
Total	4	103	15	7	85

Toutes les demandes de permission examinées au cours de l'exercice financier 2024 à 2025 ont été accordées, car les risques d'atteinte à l'impartialité politique pouvaient être atténués par des conditions éliminant les risques d'influence politique dans les activités de la fonction publique.

Élections fédérales de 2025 et rayonnement

Lors des élections fédérales de 2025, la Commission a accordé un nombre record de permissions. Ce nombre comprend un afflux de 14 demandes en mars 2025, peu de temps avant le déclenchement des élections.

Malgré le volume et l'échéancier des demandes, les décisions ont été rendues dans le délai réglementaire de 30 jours.

À l'approche des élections fédérales, nous avons intensifié nos activités de sensibilisation auprès des employés :

- en diffusant de [nouvelles orientations sur les fonctionnaires, les activités politiques et les médias sociaux](#);
- en tenant 34 séances d'information, adaptées aux sujets (activités politiques liées à une candidature ou non liées à une candidature) et aux publics ciblés (gestionnaires, ministères/organismes, employés, représentants désignés en matière d'activités politiques),
 - nous avons aussi participé à des tables rondes et à d'autres activités, auxquelles ont participé plus de 5 500 personnes;
- en répondant à 198 demandes de renseignements formulées par des employés, des ministères, des organismes et des membres du public, qui portaient sur les droits et les obligations juridiques liés aux activités politiques.

Activités politiques et valeurs de la fonction publique

Au cours de l'exercice financier, nous avons participé à la conversation renouvelée du greffier du Conseil privé sur les valeurs et l'éthique au sein de la fonction publique fédérale.

Nous avons poursuivi notre étroite collaboration avec la communauté des valeurs et de l'éthique ainsi qu'avec nos représentants désignés en matière d'activités politiques dans les ministères et les organismes. L'objectif était de fournir des messages clairs et cohérents pour aider les employés à prendre des décisions éclairées quant à leur engagement politique, tout en défendant les valeurs fondamentales de la fonction publique, comme le respect de la démocratie.

Sondage sur la dotation et l'impartialité politique : sensibilisation aux droits et aux responsabilités liés aux activités politiques

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023 a mis l'accent sur l'importance constante de l'impartialité politique au sein de la fonction publique fédérale. Il a rappelé aux employés leurs responsabilités en matière de neutralité

politique et renforcé la connaissance et la compréhension des normes d'impartialité politique dans l'ensemble de la fonction publique.

Les résultats du sondage indiquent qu'un nombre élevé de fonctionnaires (90 %) comprennent leurs responsabilités en matière d'impartialité politique. De plus, 91 % estiment que, dans leur unité de travail, les employés exercent leurs fonctions de manière politiquement impartiale. Par ailleurs, 91 % comprennent que l'expression d'opinions politiques sur les réseaux sociaux peut avoir un impact sur leur capacité à demeurer politiquement impartiaux ou à être perçus comme tels dans l'exercice de leurs fonctions à titre de fonctionnaires. Cependant, moins des deux tiers (65 %) des fonctionnaires sont au courant de leurs responsabilités lorsqu'ils souhaitent présenter leur candidature ou devenir candidats dans le cadre d'une élection.

Enquêtes sur les activités politiques irrégulières

La Commission de la fonction publique du Canada a mis en place une nouvelle approche pour enquêter sur les allégations d'activités politiques irrégulières liées à une candidature, pour veiller à ce que les irrégularités soient traitées et corrigées rapidement.

Dans le cadre de ce nouveau modèle, au moment de prendre la décision d'enquêter, différents facteurs sont pris en compte, notamment le risque pour l'impartialité politique de la fonction publique fédérale et la possibilité de résoudre la situation sans faire d'enquête. Cela peut inclure l'envoi d'une lettre de sensibilisation à la personne concernée, où elle est informée de l'allégation, et où on lui rappelle ses obligations si elle souhaite participer à des activités politiques à l'avenir et les conséquences possibles d'un non-respect de ces obligations.

Nous continuons de recevoir et d'analyser toutes les allégations d'activités politiques irrégulières, et la réponse appropriée est donnée au cas par cas. Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, nous avons reçu 22 demandes liées à des activités politiques irrégulières, mené à terme 3 enquêtes qui ont été jugées fondées, et envoyé des lettres de sensibilisation dans 10 des cas rapportés.

S'adapter à un environnement en constante évolution

Pour favoriser une embauche impartiale et fondée sur le mérite, nous offrons un appui proactif en ce qui touche le recrutement et la réduction des effectifs (sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité), l'évaluation, les annonces d'emploi et le soutien à la dotation. Ces services visent à accompagner les ministères et les organismes qui doivent s'adapter à un environnement de dotation en constante évolution, mais aussi à prévenir les erreurs ou les omissions et, conséquemment, les plaintes et les enquêtes qui sont coûteuses et qui peuvent affecter le milieu de travail.

Modifications apportées au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, la Commission de la fonction publique du Canada a procédé à un examen du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* afin que :

- le *Règlement* continue d'appuyer la loi habilitante, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- le *Règlement* réponde aux besoins actuels et émergents des ministères et des organismes;
- la fonction publique fédérale continue de tirer parti d'un régime de dotation à la fois moderne et inclusif.

Dans le cadre de cet examen, de vastes consultations ont été menées auprès d'intervenants de l'ensemble de la fonction publique fédérale. Parmi les intervenants, il y avait des ministères, des organismes, des représentants de l'employeur, des agents négociateurs, et des réseaux d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion. Les modifications proposées ont également été publiées dans la *Gazette du Canada*, ce qui a donné aux intervenants l'occasion de commenter le texte réglementaire proposé. Ces consultations ont permis de cerner les points à améliorer et de s'assurer que les modifications tiennent compte de diverses perspectives et réalités opérationnelles.



Le règlement modificatif est entré en vigueur le 29 janvier 2025, mais les dispositions relatives aux droits de priorité sont entrées en vigueur le 1er avril 2025.

Résumé des principales modifications

- Harmonisation et clarification des divers droits de priorité
- Prolongation de la durée du droit de priorité, qui passe de 2 à 5 ans pour les membres de la Gendarmerie royale du Canada licenciés pour des raisons médicales et les employés incapables d'exercer leurs fonctions en raison d'un handicap
- Clarification des exigences entourant l'identification et la sélection des fonctionnaires aux fins de mise en disponibilité
- Introduction de nouvelles exigences pour améliorer la transparence et la communication dans le processus de mise en disponibilité, et pour cerner, éliminer ou atténuer les préjugés et les obstacles qui, lors de l'évaluation, désavantagent les personnes qui proviennent d'un groupe en quête d'équité

Nous avons collaboré avec les ministères et les organismes pour nous assurer qu'ils disposaient des outils et du soutien nécessaires pour mettre en œuvre ces modifications.

L'IA et l'avenir de l'embauche

Face à l'évolution rapide de l'IA et au lancement de plusieurs nouveaux outils numériques, nous avons publié un [guide destiné à aider les gestionnaires d'embauche à utiliser l'IA dans les processus d'embauche](#). Ce guide, qui est harmonisé avec la [Directive sur la prise de décisions automatisée](#) du Conseil du Trésor du Canada, vise à aider les ministères et les organismes à utiliser l'IA de façon responsable dans leurs processus d'embauche. Il met en lumière les possibilités offertes par l'IA et clarifie les responsabilités. Il présente également les principaux éléments à prendre en considération, notamment :

- l'atténuation des risques entourant les préjugés et les obstacles;
- une communication claire et transparente avec les candidats;
- la nécessité de faire preuve de vigilance pour maintenir l'intégrité des processus d'embauche.

Parallèlement, nous avons mené à bien une initiative portant sur une feuille de route de l'IA, qui a permis de cerner les principaux éléments essentiels pour l'adoption de l'IA.

Évaluation de la langue seconde

Durant l'exercice financier 2024 à 2025, nous avons fait passer plus de 76 000 tests non supervisés de compréhension de l'écrit et d'expression écrite en langue seconde par l'entremise de notre plateforme en ligne intitulée [Outil d'évaluation des candidats](#), comparativement à plus de 95 000 lors de l'exercice financier précédent. Plus de 29 500 tests à l'oral ont aussi été réalisés pendant l'exercice financier 2024 à 2025, ce qui est légèrement au-dessus des 29 000 tests faits lors de l'exercice financier précédent.

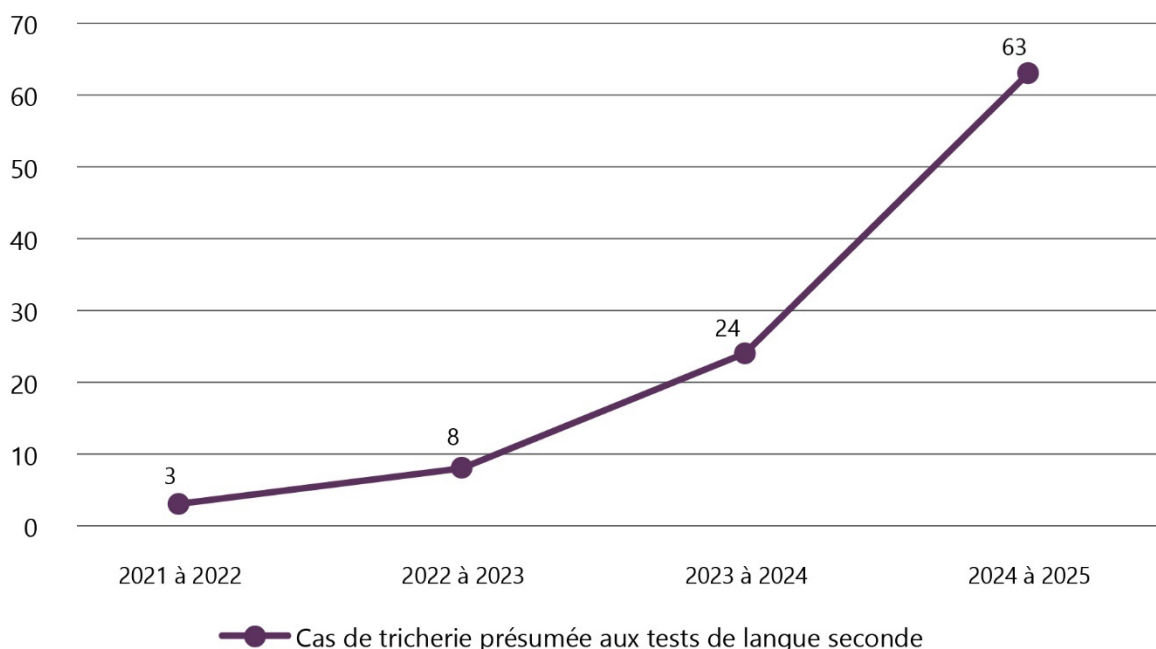
Nous avons continué d'améliorer la plateforme, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'accessibilité et l'expérience utilisateur. Les candidats qui ont besoin de mesures d'adaptation en matière d'évaluation peuvent désormais soumettre leurs demandes directement sur la plateforme, suivre le traitement de leurs demandes et gérer leur profil, sans avoir à demander l'aide de l'équipe des ressources humaines d'un ministère ou organisme. Ce changement permet d'accroître l'efficacité des tests, de renforcer la protection des renseignements personnels liés aux mesures d'adaptation, et d'améliorer l'expérience des candidats en situation de handicap.

En prévision des efforts déployés à l'échelle du gouvernement pour moderniser les langues officielles, ainsi que des modifications apportées à la *Loi sur les langues officielles*, nous avons optimisé les tests de langue seconde. Ces améliorations comprennent un nouveau système de prise de rendez-vous en libre-service, et la priorisation des demandes de tests aux fins de dotation. Veiller à ce que les tests de langue seconde soient effectués rapidement aide à réduire le temps nécessaire pour pourvoir des postes bilingues dans la fonction publique fédérale.

Intégrité des tests

Avec le passage des évaluations en personne aux méthodes d'évaluation non supervisée ou supervisée en ligne, nous avons observé une augmentation du nombre de cas de tricherie présumée d'un exercice financier à l'autre.

Cas de tricherie présumée aux tests de langue seconde de la Commission de la fonction publique du Canada



Version texte : Cas de tricherie présumée aux tests de langue seconde de la Commission de la fonction publique du Canada

Cas	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Nombre de cas de tricherie présumée	3	8	24	63

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, 63 cas de tricherie présumée aux tests de langue seconde ont été signalés. Nous examinons soigneusement chaque cas de tricherie présumée, et nous prenons des mesures comme l'interruption anticipée du test, la suspension ou l'invalidation des résultats, l'imposition de conditions visant à renforcer la sécurité pour les tests futurs (par exemple, la supervision en personne) et le transfert des cas aux autorités compétentes aux fins d'enquête.

Lorsque les candidats ne remplissent pas les conditions standardisées des tests, cela peut entraîner des résultats inexacts et un avantage non équitable. La tricherie compromet également notre capacité à garantir que les candidats satisfont aux

exigences en matière de langue seconde des postes bilingues dans la fonction publique fédérale. Nous avons commencé à étudier de nouvelles façons de prévenir et de détecter la tricherie lors des évaluations, notamment en tirant parti de la technologie pour renforcer l'intégrité de nos tests.

Demandes d'exemption pour raison d'ordre médical

Les personnes nommées à des postes bilingues doivent satisfaire aux exigences concernant la compétence dans les langues officielles. Il existe toutefois des exceptions à cette règle générale. Lorsqu'une condition médicale empêche une personne d'atteindre les exigences linguistiques d'un poste bilingue au moyen de la formation linguistique et de mesures d'adaptation, cette personne peut se voir accorder une exemption pour raison d'ordre médical. Dans de tels cas, une personne peut être nommée de façon non impérative, ce qui signifie qu'elle peut être embauchée sans satisfaire aux exigences linguistiques du poste. Lorsque cela se produit, des mesures doivent être mises en place pour que les obligations linguistiques du poste soient néanmoins respectées.

Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, la Commission de la fonction publique du Canada a reçu 10 demandes d'exemption pour raison d'ordre médical, ce qui constitue une baisse après 4 exercices financiers de hausse.

Les personnes bénéficiant d'une exemption pour raison d'ordre médical peuvent désormais ajouter cette information à leur [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#), ce qui favorise une embauche inclusive conformément à la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*. Bien que l'approbation de la Commission soit toujours requise pour les demandes d'exemption pour raison d'ordre médical ultérieures, le processus est généralement terminé dans un court délai.

Recrutement modernisé et inclusif

Programmes pour étudiants

La modernisation des programmes étudiants demeure l'une de nos priorités. Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, nous avons continué de mettre à l'essai une approche flexible pour recruter des étudiants répondant à des critères précis dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Les critères étaient les suivants :

- faire partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi;
- habiter en région éloignée;
- étudier dans un domaine spécialisé.

Le projet pilote Présentation de candidatures spécifiques a pris beaucoup d'ampleur au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, avec 27 ministères et organismes participants, comparativement à 8 pour l'exercice financier précédent.

Au cours de l'exercice financier, 506 demandes d'étudiants ont donc été reçues, ce qui a donné lieu à 222 embauches. Près de la moitié (47 %) des demandes concernaient des étudiants qui avaient des compétences spécialisées, comme l'apprentissage automatique scientifique, l'hydrologie, le génie géomatique, la lutte contre les incendies ou la conservation de la faune, ce qui souligne la vaste gamme d'expertise spécialisée et de compétences recherchées dans la fonction publique.

Attirer de nouveaux talents dans le portefeuille de la santé du Canada

Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada ont participé à la deuxième phase du projet pilote Présentation de candidatures spécifiques, lancée le 30 juillet 2024.

Du 1er août 2024 au 31 mars 2025, Santé Canada a embauché 14 étudiants, dont 9 qui provenaient de groupes visés par l'équité en matière d'emploi et 5 qui avaient une formation spécialisée dans un domaine comme les services sociaux, les finances, les technologies de l'information et l'IA. Au cours de cette même période, l'Agence de la santé publique du Canada a accueilli 5 nouveaux étudiants, dont 2 qui provenaient de groupes visés par l'équité en matière d'emploi et 3 qui avaient une expertise en

épidémiologie, en statistiques et en santé publique. Cette initiative a offert aux gestionnaires une plus grande souplesse dans leurs décisions d'embauche.

Recrutement d'étudiants en soutien au Sommet des dirigeants du G7 à Kananaskis, en Alberta

Affaires mondiales Canada devait recruter rapidement environ 150 étudiants pour accueillir avec succès les dirigeants internationaux lors du Sommet des dirigeants du G7 à Kananaskis, en Alberta. Nous avons créé un répertoire spécialisé d'étudiants et nous en avons activement fait la promotion au moyen d'un code QR lors d'activités de rayonnement tenues dans des établissements d'enseignement postsecondaire de l'Alberta. Cette collaboration a généré un volume important de candidatures, ce qui a fourni à Affaires mondiales Canada un large bassin de talents répondant à ses besoins en recrutement.

Initiative d'enseignement coopératif/de stages pour les talents numériques

Avec l'appui du Bureau du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, nous avons pris la direction de l'Initiative d'enseignement coopératif/de stages pour les talents numériques. Reposant sur un projet pilote couronné de succès mené par Innovation, Sciences et Développement économique Canada, cette initiative a permis de créer un bassin d'étudiants provenant des meilleurs programmes universitaires qui acquièrent des compétences numériques de pointe en IA, en science des données et en cybersécurité, afin qu'ils se joignent à notre effectif. Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, 46 étudiants talentueux ont participé à ce projet pilote, mettant leur savoir-faire au service de projets innovants à l'échelle du gouvernement fédéral et participant à diverses activités de réseautage et de carrière.

Embauche de personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la stratégie sur l'accessibilité du gouvernement du Canada, lancée en mai 2019, un objectif a été fixé : embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique fédérale sur une période de 5 ans.

Depuis, nous collaborons étroitement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour suivre les progrès réalisés et soutenir les ministères et les organismes.

42 – Rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice financier 2024 à 2025



Cette démarche a permis d'établir des objectifs visant à combler l'écart de représentation, tout en tenant compte de l'attrition prévue. Nous avons élaboré un outil de prévision spécialisé (un modèle de macrosimulation) qui exploite les données relatives à la dotation, aux mouvements d'employés, aux départs et à l'auto-identification afin d'anticiper les besoins futurs en matière d'embauche. Les données les plus récentes montrent qu'au total, 6 921 nouvelles embauches nettes de personnes en situation de handicap ont été réalisées à la fin de l'exercice financier 2023 à 2024, ce qui dépasse l'objectif initial avec 1 an d'avance.

Nous avons continué de soutenir l'embauche inclusive en élargissant notre [Réseau des ambassadeurs de l'évaluation inclusive](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, le réseau a accueilli 13 nouveaux membres, ce qui porte à 74 le nombre total d'ambassadeurs provenant de 40 ministères et organismes. Afin de promouvoir des pratiques inclusives, le réseau a tenu 29 activités pour les ambassadeurs, y compris des séances de formation portant sur l'utilisation de l'IA dans les évaluations et sur les stratégies visant à réduire les préjugés et les obstacles dans les processus d'évaluation.

De plus, dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, nous avons lancé plusieurs initiatives au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, notamment un projet visant à maintenir en poste les stagiaires n'ayant pas trouvé d'emploi continu. Au total, 40 stages ont été effectués, et 28 stagiaires se sont vu offrir un emploi continu, ce qui représente un taux de maintien en poste de 70 %.

Transformation d'Emplois GC

Dans le cadre du projet de transformation d'Emplois GC, nous dirigeons le volet du recrutement de la future solution de ressources humaines et de paye.

La plateforme actuelle de recrutement, déployée initialement en 2003 à l'échelle gouvernementale, ne dispose pas des fonctionnalités de recrutement de bout en bout dont les ministères et les organismes ont besoin.

À court terme, nous avons pris les mesures suivantes pour moderniser la plateforme de recrutement actuelle :

- des améliorations ont été apportées au système, ce qui a permis de réduire de 41 % les demandes de renseignements provenant des équipes de ressources humaines;

- une version améliorée de la Boîte à outils de l'expérience Web a été lancée, ce qui a permis d'optimiser la performance sur les appareils mobiles;
- la sécurité et la performance ont été renforcées grâce à des mises à jour technologiques, ce qui a jeté les bases d'une expérience utilisateur plus intuitive et plus conviviale.

Ces changements ont constitué une assise solide pour la modernisation continue et l'amélioration de l'expérience utilisateur sur l'ensemble de la plateforme de recrutement.

Parallèlement, le projet de transformation d'Emplois GC s'inscrit dans une initiative à plus long terme visant à intégrer le recrutement dans la vision globale du gouvernement du Canada en matière de transformation des systèmes des ressources humaines et de la paye. Au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, les processus liés au recrutement ont été conçus et configurés dans le cadre du projet d'analyse de faisabilité de la solution de gestion du capital humain, mené par l'équipe responsable de l'initiative de transformation des ressources humaines et de la paye de Services publics et Approvisionnement Canada.

Communiquer pour améliorer le soutien et l'efficacité

Alors que nous devons composer avec un environnement en rapide évolution et avec le risque de diffusion d'informations incohérentes ou erronées sur la dotation, la Commission de la fonction publique du Canada s'engage à communiquer activement avec les ministères et les organismes, ainsi qu'avec la communauté des ressources humaines, afin de fournir un soutien efficace et des informations factuelles. À cette fin, nous avons lancé le bulletin d'information *Propulser l'excellence* au cours de l'exercice financier 2024 à 2025. Ce bulletin, envoyé aux administrateurs généraux et transmis à la communauté des ressources humaines et aux agents négociateurs, présente des faits saillants, des mises à jour et des outils pour appuyer la dotation dans la fonction publique fédérale. Trois numéros ont été publiés au cours de l'exercice financier 2024 à 2025, dont un numéro spécial consacré à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité.

Rendez-vous à l'[annexe 4](#) pour consulter les bulletins d'information *Propulser l'excellence* publiés au cours de l'exercice financier 2024 à 2025¹⁸.

Regard vers l'avenir

À l'heure où le Canada navigue entre des écueils sans précédent, le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada s'avère crucial pour soutenir et protéger l'intégrité et l'impartialité politique de la fonction publique. C'est au moyen de nos activités d'enquête, de surveillance et de recherche, entre autres, que nous nous acquittons de ce mandat pour que la population canadienne puisse continuer de compter sur une fonction publique stable, à son image et apte à résister aux soubresauts avec professionnalisme, intégrité et neutralité.

Nos priorités pour l'exercice financier 2025 à 2026 s'inscrivent dans le maintien de ces valeurs et visent l'essor d'une fonction publique à la fois résiliente et agile.

Ainsi, nous continuerons d'aider activement les ministères et organismes qui seront appelés à augmenter ou à réduire leurs effectifs. Nous travaillerons à leur offrir davantage de souplesse pour qu'ils puissent s'adapter au contexte changeant. Nous continuerons de promouvoir les offres d'emploi conditionnelles comme outil de dotation souple pour recruter les meilleurs talents. Nous veillerons à favoriser les options de mobilité et de réaffectation pour retenir les employés expérimentés et qualifiés pour répondre aux besoins de l'avenir.

Il sera par ailleurs important de préserver l'embauche d'étudiants, qui sont essentiels au renouvellement, au dynamisme et à la diversité de la fonction publique. Le recrutement d'étudiants contribue à combler des lacunes émergentes au niveau des compétences, par exemple dans des domaines comme les technologies numériques, la cybersécurité, la gestion des données et l'IA.

En collaboration avec les ministères et organismes, nous devons prendre des mesures pour éliminer les redondances et la fragmentation des pratiques d'embauche, y compris l'utilisation d'autres plateformes de recrutement. Nous allons entreprendre une discussion ciblée et rapide sur les inefficiences liées aux processus de dotation communs. De plus, nous allons :

- évaluer les possibilités de centraliser les investissements effectués dans les systèmes de recrutement et réduire au minimum les redondances entre les ministères et les organismes;

- tester des plateformes de recrutement et d'évaluation des candidats afin d'évaluer les fonctionnalités et la conformité aux politiques;
- étudier des améliorations à apporter à Emplois GC et à notre prestation de services afin de répondre aux besoins changeants des ministères et des organismes;
- alléger le fardeau administratif supplémentaire que le recours à ces plateformes engendre.

En parallèle, nous exercerons une veille vigilante sur l'intégrité de nos tests et, à cette fin, nous mettrons en place des outils pour tirer parti de l'automatisation de certaines tâches et de l'IA. Nous affinerons également nos techniques de prévention et de détection de la tricherie. Nous nous servirons ainsi des nouvelles technologies pour accroître notre efficacité en matière de recrutement et d'évaluation. Ce faisant, nous contribuerons au développement de la littéracie numérique et de la littéracie des données chez les fonctionnaires.

De concert avec les ministères et organismes, nous continuerons de bâtir une fonction publique moderne, professionnelle, outillée et prête à faire face aux défis de demain.

Notes en fin de texte

1. Ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

À moins d'indication contraire, toutes les données reflètent l'effectif et les activités de dotation dans les ministères et organismes assujettis à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) pour l'exercice financier allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025. Il s'agit notamment des employés actifs des ministères et organismes visés par le pouvoir de nomination exclusif de la Commission de la fonction publique du Canada :

- les ministères et les organismes énumérés à l'[annexe I](#) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- la plupart des organismes énumérés à l'[annexe IV](#) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- certains des organismes énumérés à l'[annexe V](#) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Les données ne comprennent pas les organismes distincts, comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

Les données sur l'effectif publiées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada sont tirées des données de paye recueillies par Services publics et Approvisionnement Canada. Ces données reflètent le nombre d'employés actifs, tous types d'emploi confondus, en date du 31 mars 2025. Il convient toutefois de noter que le [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada publie des estimations](#) pour l'administration publique centrale et pour les organismes distincts, tandis que les données présentées dans le rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Canada incluent exclusivement l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Par conséquent, les données sur l'effectif publiées par ces deux organisations ne sont pas directement comparables.

2. Nombre total des activités d'embauche au cours de l'exercice financier 2024 à 2025

- « Emploi pour une période indéterminée » désigne un emploi d'une durée indéfinie
- « Emploi pour une durée déterminée » désigne un emploi d'une durée fixe
- « Emploi occasionnel » désigne un emploi d'une durée maximale de 90 jours par année civile dans un ministère ou un organisme donné

- « Emploi étudiant » désigne un emploi dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants

3. Effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et embauches par région

Il manquait un indicateur régional pour certains dossiers d'embauche et, pour cette raison, ils n'ont pas été inclus dans la répartition. Les renseignements régionaux sont inconnus pour 640 embauches et pour 337 personnes dans l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces cas inconnus doivent être inclus dans la répartition régionale des embauches et de l'effectif pour correspondre aux totaux respectifs : 48 557 (activités d'embauche) et 279 707 (effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*).

4. Nominations externes non annoncées

Les nominations externes non annoncées comprennent les embauches pour une période indéterminée et pour une durée déterminée pour lesquelles l'état d'avancement du processus de nomination annoncé ou non annoncé était connu.

5. Activités de recrutement et d'embauche d'étudiants et de nouveaux diplômés

Les nombres indiqués pour les programmes de recrutement de diplômés tiennent uniquement compte des embauches externes à des postes pour une durée déterminée ou pour une période indéterminée.

6. Autochtones : postulants aux processus annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active

Équité en matière d'emploi : les pourcentages d'Autochtones reposent sur l'autodéclaration des candidats dans le Système de ressourcement de la fonction publique lorsqu'ils postulent un emploi pour une période indéterminée ou un emploi pour une durée déterminée de 3 mois ou plus.

Le calcul de la disponibilité dans la population active du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada de 2021 a été publié dans son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2023 à 2024. Pour cette raison, il s'applique uniquement aux données concernant cette période et les exercices financiers suivants. Les données de 2016 sur la disponibilité dans la population active ont été utilisées pour tous les exercices financiers précédents indiqués.

Depuis l'exercice financier 2021 à 2022, le taux de disponibilité dans la population active tient compte des citoyens canadiens et des résidents permanents. Auparavant, le taux de disponibilité dans la population active tenait uniquement compte des citoyens canadiens.

Le terme « Autochtones » équivaut au terme « peuples autochtones » qui figure dans la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#). Ce terme législatif figure également dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition est la même.

7. Autochtones : répartition par sous-groupes

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a désigné comme suit les 4 sous-groupes inclus dans le groupe des Autochtones : Inuit; Indien de l'Amérique du Nord/Première Nation; Métis; Autre.

Le sous-groupe « Autre » représente les personnes qui se sont déclarées ou se sont identifiées comme étant Autochtones, mais qui ont sélectionné le groupe « Autre » ou qui n'ont sélectionné aucun des 4 sous-groupes désignés.

À la date de publication de ce rapport, le processus de finalisation de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi concernant les données sur l'embauche des divers groupes d'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2024 à 2025 n'était pas terminé. Les données seront affichées sur le portail du gouvernement ouvert une fois le processus terminé.

8. Personnes en situation de handicap : postulants aux processus annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active

Dans le recensement de 2016, les nouvelles questions sur les activités de la vie quotidienne (dans la version longue du formulaire) offraient une meilleure représentation de la diversité des personnes en situation de handicap, en particulier des personnes ayant un handicap cognitif ou un handicap lié à la santé mentale. Depuis 2017, la définition d'une personne en situation de handicap selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité qui est utilisée pour calculer le taux de disponibilité dans la population active comprend toutes les personnes qui ont déclaré être :

- « parfois », « souvent » ou « toujours » limitées dans leurs activités quotidiennes en raison d'une condition chronique ou d'un problème de santé;

- « rarement » limitées si elles étaient également incapables d'accomplir certaines tâches ou si elles pouvaient seulement les accomplir avec beaucoup de difficulté.

Comme la définition d'une personne en situation de handicap est maintenant plus inclusive, le taux de disponibilité dans la population active est plus élevé que pendant les exercices précédents. Cependant, la représentation actuelle des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour la fonction publique n'est pas fondée sur la même définition. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada prévoit de mettre à jour le questionnaire d'auto-identification afin de mieux l'harmoniser avec la définition plus inclusive utilisée dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Équité en matière d'emploi : la proportion de personnes en situation de handicap repose sur l'autodéclaration des candidats dans le Système de ressourcement de la fonction publique lorsqu'ils postulent un emploi pour une période indéterminée ou une durée déterminée de 3 mois ou plus.

Le calcul de la disponibilité dans la population active en 2021 provient du rapport 2023 à 2024 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi et s'applique donc uniquement aux données de cette période et des exercices suivants. Pour tous les exercices précédents, nous avons utilisé les données de 2016 sur la disponibilité dans la population active.

Depuis l'exercice financier 2021 à 2022, le taux de disponibilité dans la population active tient compte des citoyens canadiens et des résidents permanents. Auparavant, le taux de disponibilité dans la population active tenait uniquement compte des citoyens canadiens.

Dans le présent rapport, la formulation « personnes en situation de handicap » correspond à l'usage international et remplace le terme « personnes handicapées » qui figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition n'a pas changé.

9. Personnes en situation de handicap : répartition par sous-groupes

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a désigné comme suit les 6 sous-groupes inclus dans le groupe des personnes en situation de handicap : trouble de la mobilité;

surdité ou malentendance; trouble de la coordination ou de la dextérité; cécité ou d fici nce visuelle; trouble de la parole; et autre handicap.

Le sous-groupe « Autre handicap » représente les personnes qui se sont déclarées ou se sont identifiées comme personnes en situation de handicap, mais qui ont sélectionné le groupe « Autre handicap » ou qui n'ont sélectionné aucun des 6 sous-groupes désignés.

  la date de publication de ce rapport, le processus de rapprochement de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi concernant les données sur l'embauche des divers groupes d'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2024 à 2025 n'était pas terminé. Les données seront affichées sur le portail du gouvernement ouvert une fois le processus terminé.

10. Minorités visibles : postulants aux processus annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active

 quit  en matière d'emploi : la proportion de minorités visibles repose sur l'autodéclaration des candidats dans le Système de ressourcement de la fonction publique lorsqu'ils postulent un emploi pour une période indéterminée ou une durée déterminée de 3 mois ou plus.

Le calcul de la disponibilité dans la population active en 2021 provient du rapport 2024 à 2025 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi et s'applique donc uniquement aux données de cette période et des exercices suivants. Pour tous les exercices précédents, nous avons utilisé les données de 2016 sur la disponibilité dans la population active.

Depuis l'exercice financier 2021 à 2022, le taux de disponibilité dans la population active tient compte des citoyens canadiens et des résidents permanents. Auparavant, le taux de disponibilité dans la population active tenait uniquement compte des citoyens canadiens.

« Minorités visibles » est le terme utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Ce terme désigne les personnes souvent appelées membres de groupes racisés ou personnes racisées, ou encore personnes de couleur. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du gouvernement du Canada.

11. Minorités visibles : répartition en sous-groupes

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a désigné comme suit les 11 sous-groupes inclus dans le groupe des minorités visibles : les Noirs; les Chinois; les Philippins; les Japonais; les Coréens; les Indiens de l'Asie du Sud-Est (y compris les Indiens de l'Inde, les Bangladais, les Pakistanais, les ressortissants des Indes orientales originaires du Guyana, de Trinité-et-Tobago et de l'Afrique de l'Est); les Asiatiques du Sud (y compris les Birmans, les Cambodgiens, les Laotiens, les Thaïlandais et les Vietnamiens); les Asiatiques de l'Ouest qui ne sont pas de race blanche; les Nord-Africains ou les Arabes (y compris les Égyptiens, les Libyens, les Libanais et les Iraniens); les Latino-Américains qui ne sont pas de race blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud); les personnes d'origine mixte (dont un parent fait partie d'une des minorités visibles indiquées plus haut) et les personnes qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

Le sous-groupe « Autre minorité visible » comprend les personnes qui se sont déclarées ou se sont identifiées comme membres d'une minorité visible, mais qui ont sélectionné « Autre minorité visible » ou n'ont sélectionné aucun des 11 sous-groupes désignés.

À la date de publication de ce rapport, le processus de rapprochement de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi concernant les données sur l'embauche des divers groupes d'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2024 à 2025 n'était pas terminé. Les données seront affichées sur le portail du gouvernement ouvert une fois le processus terminé.

12. Femmes : postulantes aux processus annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active

Équité en matière d'emploi : la proportion de femmes provient du profil de genre dans le Système de ressourcement de la fonction publique et est calculée à partir du nombre total de candidates ayant indiqué leur genre.

Le calcul de la disponibilité dans la population active en 2021 provient du rapport 2024 à 2025 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi et s'applique donc uniquement aux données de cette période et des exercices suivants. Pour tous les exercices précédents, nous avons utilisé les données de 2016 sur la disponibilité dans la population active.

Depuis l'exercice financier 2021 à 2022, le taux de disponibilité dans la population active tient compte des citoyens canadiens et des résidents permanents. Auparavant, le taux de disponibilité dans la population active tenait uniquement compte des citoyens canadiens.

À la date de publication de ce rapport, le processus de rapprochement de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi concernant les données sur l'embauche des divers groupes d'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2024 à 2025 n'était pas terminé. Les données seront affichées sur le portail du gouvernement ouvert une fois le processus terminé.

13. Durée médiane du processus de dotation externe

La durée des processus de dotation externes correspond au nombre médian de jours civils entre la date de publication de l'annonce et la date estimée de la première embauche externe.

14. Nomination intérimaire, mobilité latérale et promotion

La nomination intérimaire désigne le fait pour un fonctionnaire d'exercer temporairement les fonctions d'un autre poste, dans le cas où l'exercice de ces fonctions aurait constitué une promotion, si ce fonctionnaire avait été nommé à ce poste. Les nominations intérimaires de moins de 4 mois ne sont pas prises en compte.

La mobilité latérale regroupe tous les types de mobilité latérale (affectation, mutation, détachement). Ces mouvements peuvent se produire à l'intérieur d'une même organisation ou entre différentes organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Une promotion est une nomination à un nouveau poste dont le taux maximum de rémunération dépasse celui du poste d'attache de l'employé :

- un montant égal à la plus faible augmentation de salaire pour le nouveau poste, si celui-ci compte plus d'un taux de rémunération;
- un montant égal à 4 % du taux maximal pour le nouveau poste, lorsqu'il n'y a qu'un seul taux.

15. Taux de mobilité interne

Le taux de mobilité interne est calculé en fonction du nombre total d'activités de dotation (promotions, mobilités latérales ou nominations intérimaires) des employés

nommés pour une période indéterminée ou une durée déterminée, divisé par le nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée ou une durée déterminée à la fin de l'exercice.

Les nominations intérimaires de moins de 4 mois ne sont pas prises en compte.

16. Dispositions relatives à l'embauche des anciens combattants

Le système de dotation de la fonction publique comprend 3 mécanismes pour faciliter l'embauche d'anciens combattants et donner accès à des possibilités d'emploi dans la fonction publique aux membres des Forces armées canadiennes qui se préparent à être libérés :

- Droits de priorité : les anciens combattants libérés pour raisons médicales ont un droit de priorité et sont nommés en premier s'ils possèdent les qualifications essentielles.
- Préférence : les anciens combattants qui possèdent les qualifications essentielles pour les emplois ouverts au public sont nommés avant les autres citoyens canadiens et les résidents permanents.
- Mobilité : les anciens combattants et les membres des Forces armées canadiennes peuvent postuler des emplois internes comme s'ils étaient fonctionnaires dans la zone de sélection.

L'utilisation du terme « ancien combattant » vise à faciliter la compréhension des droits. Veuillez consulter la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) pour obtenir des précisions sur l'admissibilité et la terminologie en matière de droits.

17. Définition des groupes en quête d'équité

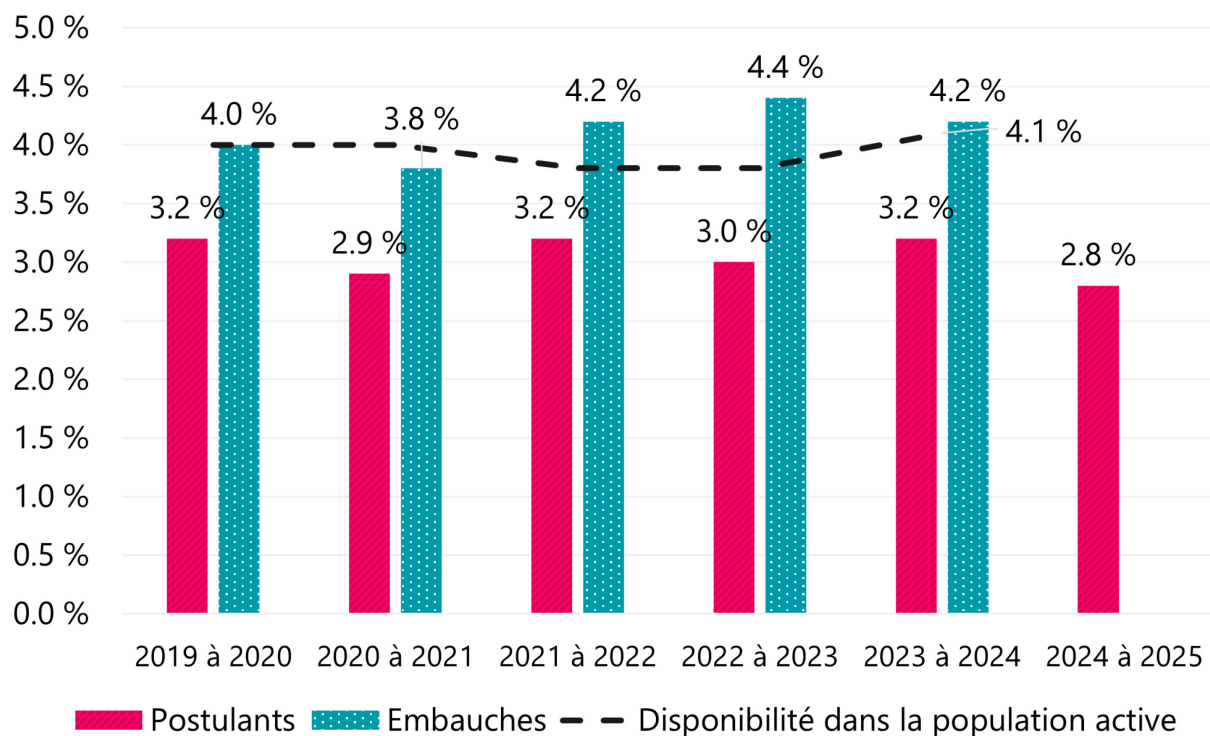
Les membres des groupes en quête d'équité sont les personnes qui subissent un désavantage fondé sur un ou plusieurs des 13 motifs de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cela comprend les 4 groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (femmes; Autochtones; personnes en situation de handicap; minorités visibles), y compris les groupes et sous-groupes qui ne sont présentement pas inclus dans les groupes désignés aux termes de cette loi, comme la communauté 2ELGBTQI+ (personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et autres).

18. Bulletins d'information *Propulser l'excellence*

Certains hyperliens contenus dans les bulletins d'information figurant à l'[annexe 4](#) sont accessibles uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada.

Annexe 1 : Groupes visés par l'équité en matière d'emploi : postulants aux processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active

Autochtones : postulants dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Autochtones : postulants dans le cadre des processus annoncés à l'externe et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

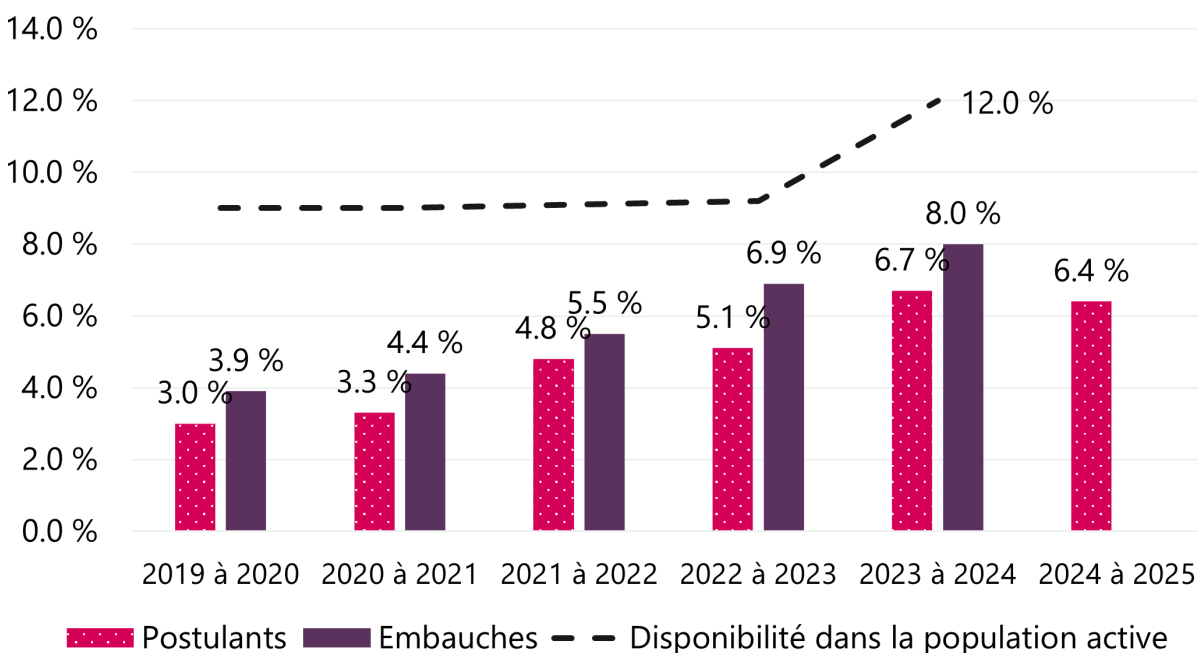
Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Postulants	3,2 %	2,9 %	3,2 %	3,0 %	3,2 %	2,8 %
Embauches	4,0 %	3,8 %	4,2 %	4,4 %	4,2 %	
Disponibilité dans la population active	4,0 %	4,0 %	3,8 %	3,8 %	4,1 %	

Répartition des Autochtones par sous-groupe : postulants dans le cadre des processus externes annoncés (2 derniers exercices financiers), et embauches pour l'exercice financier 2023 à 2024

Sous-groupe	Postulants 2023 à 2024	Embauches 2023 à 2024	Postulants 2024 à 2025
Inuit	5,6 %	4,8 %	4,6 %
Métis	36,9 %	41,5 %	40,1 %
Indien de l'Amérique du Nord/Première Nation	48,4 %	47,0 %	46,7 %
Autre	9,1 %	7,0 %	8,5 %

Remarque : Ces totaux peuvent dépasser 100 %, étant donné qu'une personne peut s'autodéclarer et s'auto-identifier dans plus d'une catégorie, puisque les catégories ci-dessus ne s'excluent pas mutuellement.

Personnes en situation de handicap : postulants dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Personnes en situation de handicap : postulants dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

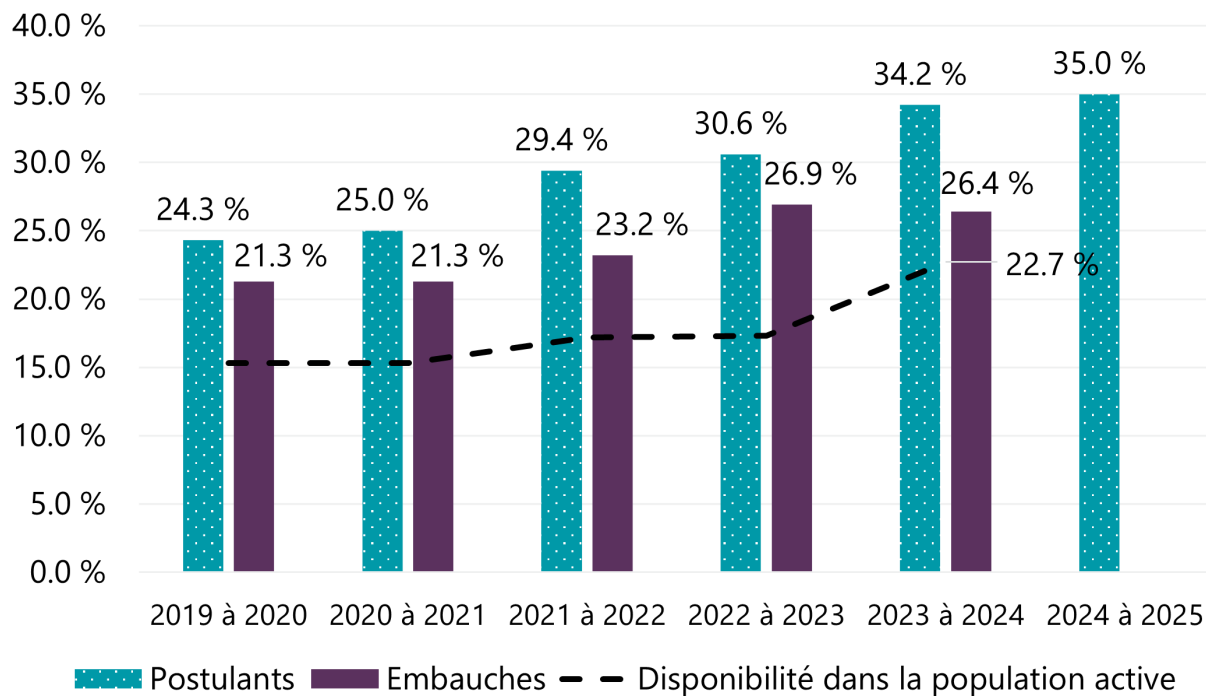
Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Postulants	3,0 %	3,3 %	4,8 %	5,1 %	6,7 %	6,4 %
Embauches	3,9 %	4,4 %	5,5 %	6,9 %	8,0 %	
Disponibilité dans la population active	9,0 %	9,0 %	9,1 %	9,2 %	12,0 %	

Répartition des personnes en situation de handicap par sous-groupe : postulants dans le cadre de processus externes annoncés (2 derniers exercices financiers), et embauches pour l'exercice financier 2023 à 2024

Sous-groupe	Postulants 2023 à 2024	Embauches 2023 à 2024	Postulants 2024 à 2025
Cécité ou malvoyance	4,3 %	5,1 %	4,4 %
Coordination ou dextérité	4,0 %	4,8 %	3,6 %
Surdité ou malentendance	6,9 %	7,1 %	6,5 %
Mobilité	12,1 %	11,8 %	10,9 %
Autre handicap	80,4 %	81,8 %	81,6 %
Trouble de langage	1,9 %	2,2 %	2,1 %

Remarque : Ces totaux peuvent dépasser 100 %, étant donné qu'une personne peut s'autodéclarer et s'auto-identifier dans plus d'une catégorie, puisque les catégories ci-dessus ne s'excluent pas mutuellement.

Minorités visibles : postulants dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Minorités visibles : postulants dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

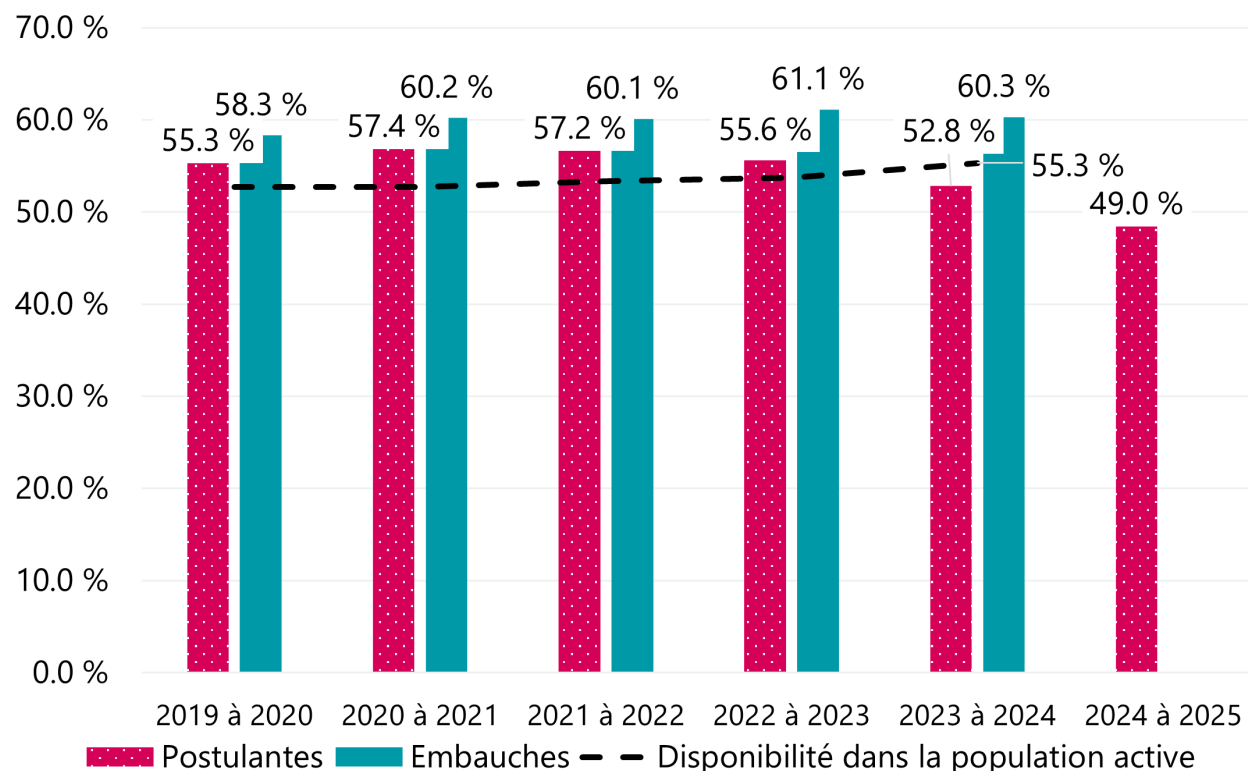
Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Postulants	24,3 %	25,0 %	29,4 %	30,6 %	34,2 %	35,0 %
Embauches	21,3 %	21,3 %	23,2 %	26,9 %	26,4 %	
Disponibilité dans la population active	15,3 %	15,3 %	17,2 %	17,3 %	22,7 %	

Répartition des minorités visibles par sous-groupe : postulants dans le cadre de processus externes annoncés (2 derniers exercices financiers), et embauches pour l'exercice financier 2023 à 2024

Sous-groupe	Postulants 2023 à 2024	Embauches 2023 à 2024	Postulants 2024 à 2025
Noir	28,3 %	25,7 %	29,3 %
Chinois	9,5 %	9,5 %	9,0 %
Philippin	4,5 %	4,5 %	4,4 %
Japonais	0,4 %	0,4 %	0,3 %
Coréen	1,4 %	1,2 %	1,2 %
Latino-Américain non blanc	4,5 %	4,9 %	4,4 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	11,6 %	13,7 %	11,6 %
Personne d'origine mixte	4,7 %	8,0 %	4,6 %
Asiatique du Sud/Indien de l'Est	31,8 %	21,3 %	32,2 %
Asiatique du Sud-Est	2,6 %	4,8 %	2,6 %
Autre minorité visible	7,1 %	5,9 %	6,9 %

Remarque : Ces totaux peuvent dépasser 100 %, étant donné qu'une personne peut s'autodéclarer et s'auto-identifier dans plus d'une catégorie, puisque les catégories ci-dessus ne s'excluent pas mutuellement.

Femmes : postulantes dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité au sein de la population active, par exercice financier



Version texte : Femmes : postulantes dans le cadre des processus externes annoncés et embauches par rapport au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024	2024 à 2025
Postulantes	55,3 %	57,4 %	57,2 %	55,6 %	52,8 %	49,0 %
Embauches	58,3 %	60,2 %	60,1 %	61,1 %	60,3 %	
Disponibilité dans la population active	52,7 %	52,7 %	53,3 %	53,7 %	55,3 %	

Annexe 2 : Répartition géographique des embauches dans la fonction publique et de l'effectif assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Répartition géographique :

- des embauches effectuées au cours de l'exercice financier 2024 à 2025;
- des employés de la fonction publique fédérale nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, au 31 mars 2025.



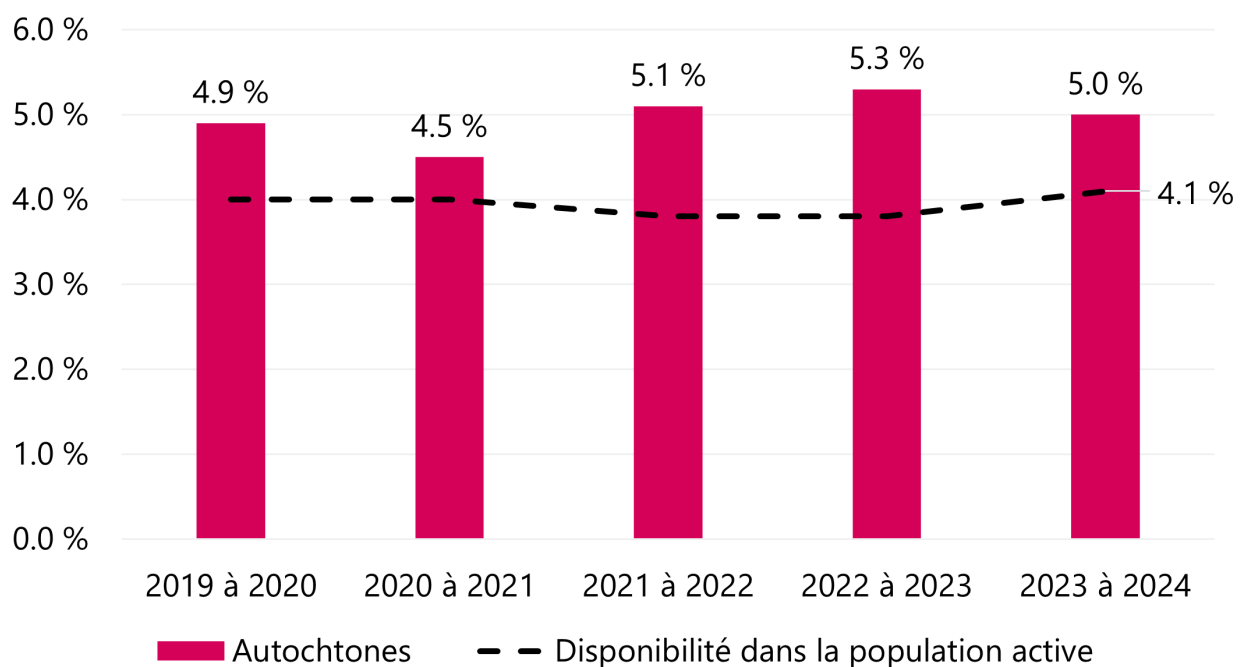
Régions	Embauches	Effectif au 31 mars 2025
1. Colombie-Britannique	3 684	22 133
2. Alberta	2 435	14 328
3. Saskatchewan	944	5 617
4. Manitoba	1 387	8 853
5. Ontario (excluant la RCN)	5 954	35 057
6. Région de la capitale nationale (RCN)	23 583	130 628
7. Québec (excluant la RCN)	5 011	29 934
8. Nouveau-Brunswick	1 722	11 623
9. Nouvelle-Écosse	1 908	11 452
10. Île-du-Prince-Édouard	437	2 603
11. Terre-Neuve-et-Labrador	526	4 379
12. Yukon	86	388
13. Territoires du Nord-Ouest	113	496
14. Nunavut	65	304
15. À l'étranger	62	1 575
Inconnu*	640	337

* Il manquait un indicateur régional pour certains dossiers d'embauche et pour cette raison, ils n'ont pas été inclus dans la répartition.

Annexe 3 : Nominations non annoncées pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Les nominations non annoncées présentées dans les tableaux de la présente annexe comprennent les embauches externes, les promotions et les nominations intérimaires de 4 mois ou plus.

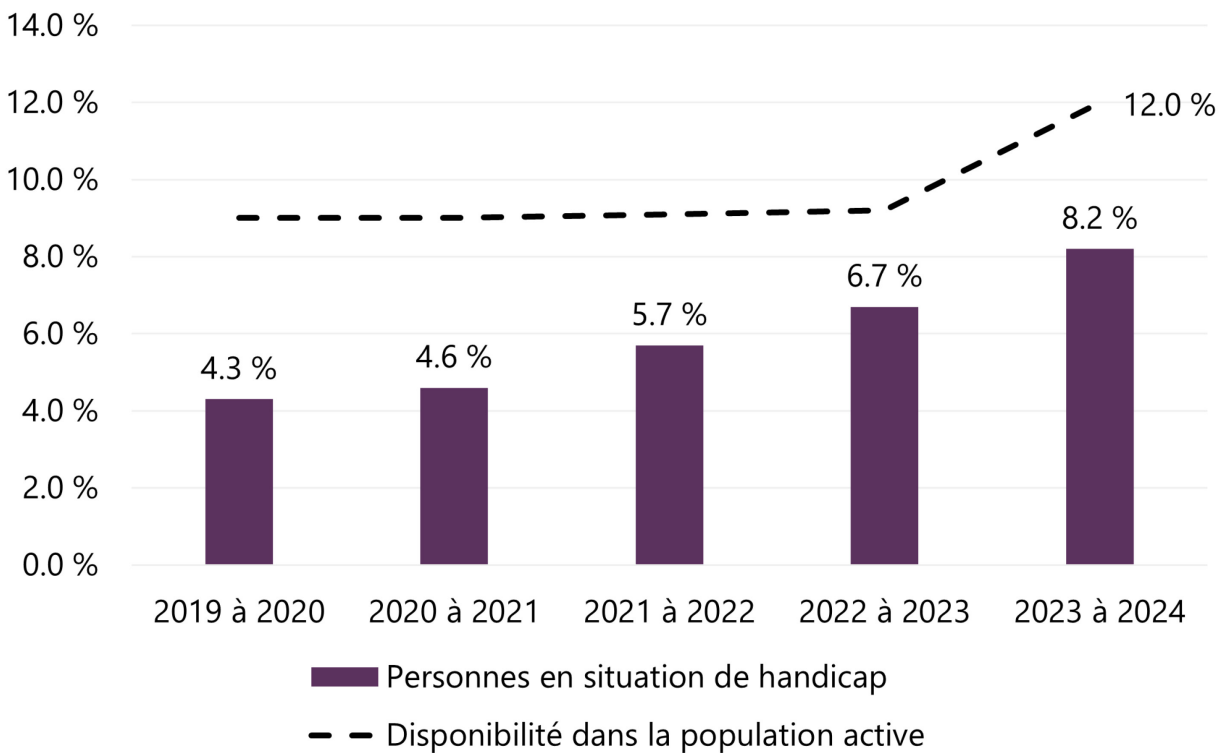
Autochtones : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Autochtones : proportion de nominations non annoncées
comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice
financier

Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024
Autochtones	4,9 %	4,5 %	5,1 %	5,3 %	5,0 %
Disponibilité dans la population active	4,0 %	4,0 %	3,8 %	3,8 %	4,1 %

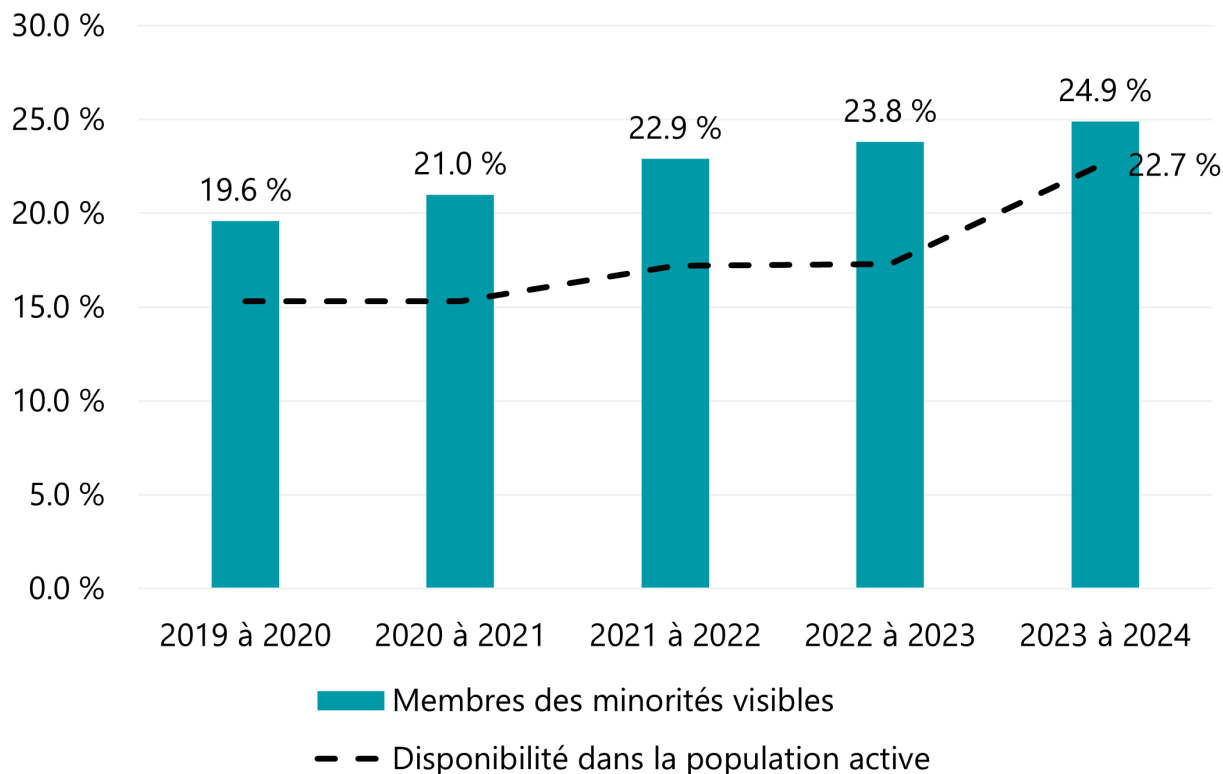
Personnes en situation de handicap : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Personnes en situation de handicap : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024
Personnes en situation de handicap	4,3 %	4,6 %	5,7 %	6,7 %	8,2 %
Disponibilité dans la population active	9,0 %	9,0 %	9,1 %	9,2 %	12,0 %

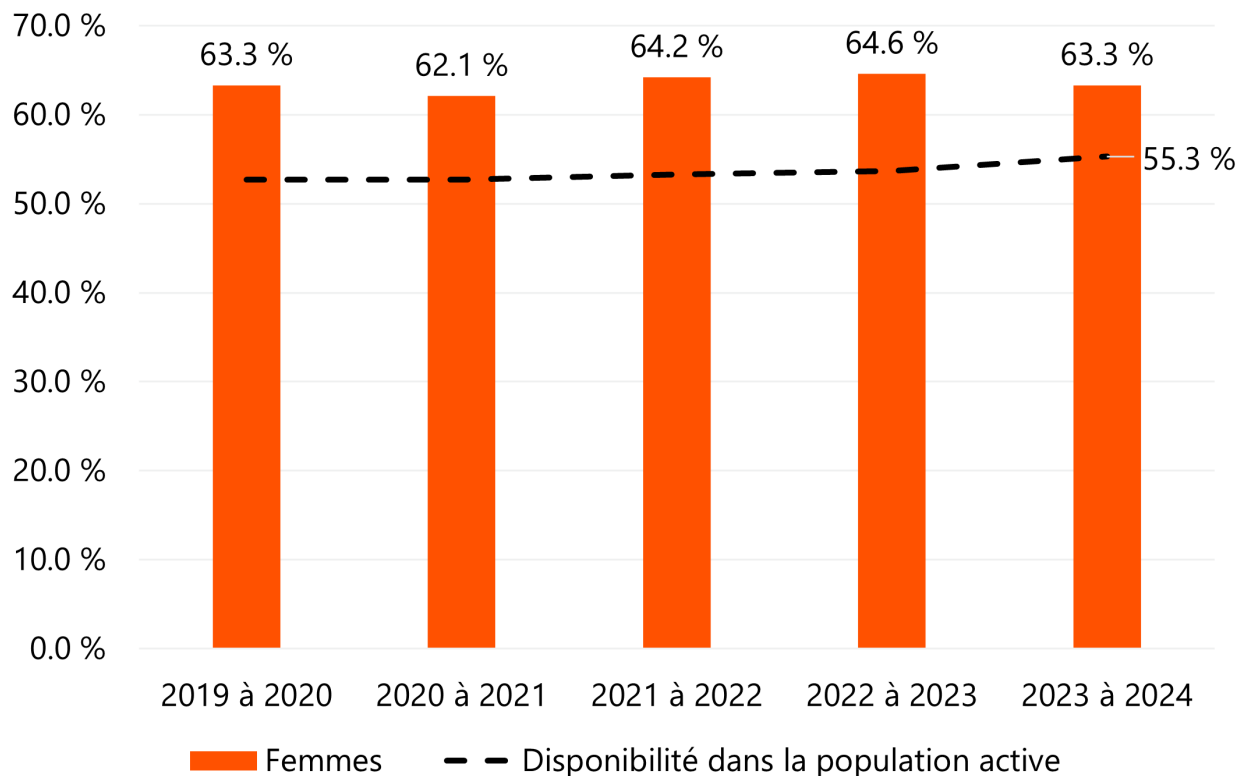
Minorités visibles : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Minorités visibles : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024
Minorités visibles	19,6 %	21,0 %	22,9 %	23,8 %	24,9 %
Disponibilité dans la population active	15,3 %	15,3 %	17,2 %	17,3 %	22,7 %

Femmes : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier



Version texte : Femmes : proportion de nominations non annoncées comparativement au taux de disponibilité dans la population active, par exercice financier

Catégorie	2019 à 2020	2020 à 2021	2021 à 2022	2022 à 2023	2023 à 2024
Femmes	63,3 %	62,1 %	64,2 %	64,6 %	63,3 %
Disponibilité dans la population active	52,7 %	52,7 %	53,3 %	53,7 %	55,3 %

Annexe 4 : Bulletins d'information *Propulser l'excellence*

Propulser l'excellence

juin 2024



Renforcer les langues officielles : renseignements tirés de la Vérification

Notre deuxième [Vérification de la dotation à l'échelle du système](#) indique un niveau élevé de conformité relativement aux exigences de dotation. Cependant, les ministères et les organismes doivent mettre en œuvre des mesures pour s'attaquer aux problèmes continus touchant les obligations en matière de langues officielles dans le cadre du processus de dotation. Ils doivent aussi faire rapport à la CFP de leur état d'avancement.

Explorer en profondeur la dotation et la diversité : des données dont vous avez besoin

Quelle est la situation de votre ministère ou de votre organisme à cet égard? Pour améliorer vos stratégies de dotation, consultez les [résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique](#). Le sondage de cette année comprenait de nouvelles questions. Elles permettaient d'évaluer comment étaient perçus, dans le cadre des processus de dotation, les préjugés et les obstacles ayant une incidence négative sur les groupes en quête d'équité. Ces questions peuvent vous aider à cerner les lacunes ou les domaines requérant votre attention.

Donner plus de flexibilité au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Vous avez soumis des commentaires, et nous avons écouté en introduisant certaines innovations! Huit ministères et organismes sont en train de tester une méthode flexible pour recruter des étudiants bien précis dans le cadre du [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant](#). Voici des exemples de critères :

- faire partie d'un groupe visé par l'équité en emploi;
- habiter dans un endroit éloigné;
- étudier dans un domaine spécialisé.

Cet été, d'autres ministères et organismes seront invités à participer au projet pilote « Présentation de candidatures spécifiques ». Nous visons une adoption entière au cours de la prochaine année.

Réduire le temps d'attente : tests de langue seconde

Avec la modernisation de la *Loi sur les langues officielles* qui est en cours, nous renforçons nos capacités pour répondre au nombre accru de demandes [d'évaluation linguistique](#) à l'oral soumises à la CFP. Nous explorons aussi des solutions novatrices pour répondre à l'augmentation de la demande, par exemple : les évaluations ministérielles mobiles, un système de prise de rendez-vous automatisé en libre-service, et l'utilisation de technologies pour améliorer la robustesse des tests. Selon nous, cela va améliorer l'expérience utilisateur et accélérer la dotation.

Fonctionnaires qui exercent des activités politiques

Merci aux personnes qui ont rappelé aux employés qu'ils devaient [demander une permission de la CFP avant d'exercer des activités liées à une candidature dans le cadre d'une élection](#).

Assurer une communication continue avec les employés à propos de leurs droits et obligations, au moyen des processus d'intégration et des discussions sur les valeurs et l'éthique, permettra de protéger notre fonction publique non partisane. Les employés peuvent se référer à [l'Outil d'autoévaluation des activités politiques](#) de la CFP pour guider ces discussions et prendre des décisions éclairées.

Avec des élections fédérales à l'horizon, cela est d'autant plus important.

Processus non annoncés : mettre l'accent sur la clarté et la transparence

Les ministères et les organismes satisfont aux exigences de la politique et aux exigences prévues par la loi lorsqu'ils utilisent des processus de nomination non annoncés; cependant, nous n'avons pas suffisamment de données sur la manière dont ils utilisent ces processus.

Pour cette raison, nous :

- recueillons davantage de données sur les raisons expliquant l'utilisation des processus non annoncés, et nous faisons le suivi de ces derniers lorsqu'ils sont utilisés pour des bassins et des répertoires;
- améliorons la transparence des processus non annoncés pour les employés;
- améliorons nos directives pour que les facteurs qui ont une incidence sur le choix entre un processus annoncé et un processus non annoncé soient clairs.

Propulser l'excellence

automne 2024



Offres conditionnelles, le saviez-vous?

Les gestionnaires d'embauche peuvent faire des offres conditionnelles aux candidats dans certaines circonstances, y compris du recrutement sur place lors de salons de l'emploi, ou pour embaucher un étudiant en attente de diplôme.

Consultez nos [conseils sur les offres conditionnelles](#) pour les considérations et les détails.

Nous améliorons les tests de langue seconde

Nous travaillons à la mise en œuvre d'un système automatisé de mise à l'horaire des tests en mode libre-service d'ici le 31 mars 2025 afin d'améliorer l'efficacité et l'expérience des utilisateurs. D'ici là, nous tirons profit des améliorations opérationnelles et des innovations en matière d'évaluation pour réduire les temps d'attente pour les tests de langue à l'oral.

Ateliers sur les irrégularités en dotation – session d'automne

La Direction des enquêtes de la CFP a le plaisir de proposer des ateliers de sensibilisation adaptés aux conseillers en dotation et aux gestionnaires. Inscrivez-vous à l'une de nos [Séances en français de sensibilisation aux enquêtes de la CFP](#) (accessibles uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), et explorez les moyens de prévenir, de détecter et de traiter les irrégularités les plus courantes, y compris la tricherie, le favoritisme et la fraude.

Projet pilote de présentation de candidatures spécifiques

En juillet, nous avons étendu ce projet pilote, qui a été lancé en février 2024, à 19 autres ministères et organismes. Nous souhaitons l'étendre à l'ensemble de la fonction publique l'année prochaine, sous réserve de son succès. Le projet pilote permet aux gestionnaires de demander des étudiants spécifiques à partir du répertoire du [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant](#) sur la base de l'un des trois critères d'embauche suivants :

- groupe visé par l'équité en matière d'emploi
- l'embauche dans une région éloignée
- domaine d'études spécialisé

Explorez nos sources de talents pour le recrutement

Pensez-vous recruter? Trouvez facilement des candidats qualifiés et diversifiés en profitant de nos bassins. Consultez le [Portail des gestionnaires d'embauche du GC](#), où vous trouverez des candidats prêts à occuper des postes EC, BI, PG, PM, AS, et plus d'information sur d'autres sources de talents et services de recrutement. Veuillez noter que certains de nos bassins fermeront le 29 novembre 2024, car nous nous concentrerons alors sur des programmes de premier plan.

Propulser l'excellence

Édition spéciale 2024



Voici la Boussole de la diversité et de l'inclusion

Un [nouvel outil interactif de visualisation des données](#)* permet de voir comment les ministères et organismes progressent dans l'amélioration de la représentation et dans la mobilité des personnes faisant partie des groupes visés par l'équité en emploi. Cet outil permet de faire des comparaisons avec d'autres ministères et organismes fédéraux.

* Accessible uniquement sur le réseau du GC.

Mise à jour sur l'analyse des nominations non annoncées

Cette analyse à jour porte sur la représentation des [groupes visés par l'équité en emploi dans les nominations annoncées et non annoncées pour la période du 1er avril 2013 au 31 mars 2023](#).

Citoyenneté des postulants et des nominations externes

Dans notre [rapport sur la citoyenneté et les nominations externes annoncées](#), nous mettons à jour des analyses antérieures portant sur les tendances en matière de candidatures et de nominations de résidents permanents et autres citoyens non canadiens. L'analyse va jusqu'à mars 2023.

Résultats du sondage 2023 : opinions sur la dotation

Pour découvrir comment les groupes d'équité perçoivent le système de dotation, lisez le [rapport sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en emploi et les groupes en quête d'équité](#), tiré du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023. Voyez les résultats de votre ministère ou organisme, et les nouvelles questions portant sur les préjugés et les obstacles.

Tendances de cessation d'emploi

Notre [rapport à jour sur les tendances en matière de cessation d'emploi chez les groupes visés par l'équité en emploi](#) comprend une analyse des personnes faisant partie des groupes visés par l'équité en emploi qui ont quitté la fonction publique fédérale pendant la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023, comparativement aux autres fonctionnaires.

Représentation dans les nominations intérimaires

En plus de présenter les tendances et les pratiques de dotation ministérielles, la [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi](#) dans les nominations intérimaires contient 3 recommandations pour améliorer la représentation en milieu de travail et permettre aux fonctionnaires d'atteindre leur plein potentiel.