



Commission de la fonction publique du Canada

Plan ministériel de 2026-2027

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

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



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre Dominic LeBlanc, C. P., c.r.,
député, 2026

Numéro de catalogue : SC1-9F-PDF (fichier PDF, français)

ISSN 2371-803X

Also available in English under the title: Public Service Commission of Canada 2026-27
Departmental Plan

Plan ministériel 2026-2027 de la Commission de la fonction publique du Canada

Table des matières

- [En un coup d'œil](#)
- [Message de la présidente](#)
- [Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes](#)
 - [Responsabilité essentielle: Dotation dans la fonction publique et impartialité](#)
 - [Services internes](#)
- [Considérations à l'échelle du ministère](#)
 - [Priorités gouvernementales connexes](#)
 - [Principaux risques](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
 - [Dépenses](#)
 - [Financement](#)
 - [État des résultats condensé prospectif](#)
 - [Ressources humaines](#)
- [Tableaux de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Définitions](#)

En un coup d'œil

Le présent plan ministériel énonce les priorités, les projets et les coûts connexes de la Commission de la fonction publique au cours des trois exercices à venir.

Le plan est aligné sur les priorités énoncées dans la lettre de mandat, ainsi que sur [la vision, la mission, la raison d'être et le contexte opérationnel](#) de la Commission de la fonction publique.

Priorités de la Commission

La Commission de la fonction publique (CFP) a défini les grandes priorités suivantes en 2026-2027 :

- faciliter la mise en œuvre, à l'échelle du gouvernement, de stratégies de dotation et de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité tout en assurant proactivement la prestation de services destinés à aider les ministères à recruter et à conserver une main-d'œuvre diversifiée, qualifiée et prête pour l'avenir;
- promouvoir et protéger l'embauche impartiale fondée sur le mérite, et préserver le caractère politiquement impartial de la fonction publique.

Examen exhaustif des dépenses

Le gouvernement s'engage à limiter la croissance des dépenses opérationnelles quotidiennes afin de réaliser des investissements qui favoriseront la croissance économique et dont bénéficiera la population canadienne.

Dans le cadre de cet engagement, la CFP prévoit les réductions de dépenses ci-dessous.

- **2026-2027:** 2 577 014 \$
- **2027-2028:** 4 750 046 \$
- **2028-2029:** 4 579 069 \$

Il est prévu que ces réductions des dépenses entraîneront une diminution d'environ 38 équivalents temps plein d'ici 2028-2029.

La CFP atteindra ces réductions en prenant les mesures ci-dessous :

- rationaliser la gestion;
- moderniser ses fonctions administratives;
- centraliser les secteurs d'activités et les rôles spécialisés similaires;
- confier à des sous-traitants les fonctions qui sont gérées plus efficacement par des tiers.

Les chiffres figurant dans le présent plan ministériel tiennent compte de ces réductions.

Faits saillants de la Commission de la fonction publique en 2026-2027

La CFP soutiendra les stratégies de dotation à l'échelle du gouvernement en répondant aux besoins émergents et aux priorités pangouvernementales, tout en exécutant son mandat de veiller à ce que l'embauche soit fondée sur le mérite et que la fonction publique soit non partisane. Nos efforts viseront principalement à fournir aux ministères et organismes des outils, des conseils et des services qui favorisent un système de dotation équitable, accessible et inclusif. En poursuivant la modernisation des principales plateformes et en tirant parti de l'automatisation, de la numérisation, et de l'intelligence artificielle, pour améliorer l'expérience des candidats et des candidates, nous visons à attirer des talents pour une fonction publique diversifiée, agile et prête pour l'avenir. Nous continuons de renforcer la confiance du public en l'intégrité de la dotation à la fonction publique dans le cadre de notre mandat de surveillance et de suivi du système de dotation.

En 2026-2027, les dépenses totales prévues (y compris les services internes) pour la CFP sont de 99 072 901 \$, et le nombre total prévu d'équivalents temps plein (y compris les services internes) est de 731.

Sommaire des résultats prévus

Le texte ci-dessous présente un résumé des résultats que le ministère compte atteindre en 2026-2027 dans ses principaux domaines d'activité, appelés « responsabilités essentielles ».

Responsabilité essentielle : Dotation dans la fonction publique et impartialité

La CFP continuera de soutenir les activités de dotation à l'échelle de la fonction publique en répondant aux priorités et aux besoins émergents, tout en exécutant son mandat de veiller à ce que la dotation soit représentative, fondée sur le mérite et impartiale sur le plan politique. Nos efforts viseront principalement à mettre à la disposition des ministères et organismes une orientation, des outils et des programmes qui favorisent des processus de dotation rapides, équitables et inclusifs. En modernisant les systèmes de recrutement, en améliorant les outils d'évaluation et en tirant parti d'approches novatrices, notamment l'automatisation, les solutions numériques et l'intelligence artificielle, nous renforcerons l'intégrité et l'efficacité du système de dotation. Les mesures entreprises feront en sorte que les fonctionnaires soient bien outillés pour servir les Canadiennes et les Canadiens de manière non partisane, tout en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion, et en maintenant la confiance du public.

Dépenses prévues : 76 116 437 \$

Ressources humaines prévues : 573

Vous trouverez de plus amples renseignements sur [la dotation dans la fonction publique et l'impartialité](#) dans le plan complet.

Pour obtenir des renseignements exhaustifs sur les montants totaux prévus pour les dépenses et les ressources humaines de la CFP, consultez la section [Dépenses et ressources humaines prévues](#) du plan complet.

Message de la présidente

Je suis heureuse de vous présenter le *Plan ministériel de 2026-2027* de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

La CFP s'engage à veiller à ce que la fonction publique fédérale soit fondée sur le mérite, inclusive, impartiale sur le plan politique et représentative de la diversité du Canada. Historiquement, la fonction publique a connu des cycles successifs de réduction et de croissance de la main-d'œuvre, façonnées par l'évolution des priorités du gouvernement du Canada. Dans ce contexte, la CFP ajuste continuellement ses approches afin d'appuyer les ministères et organismes, tant lors de périodes de contraintes budgétaires que lors des phases de croissance.



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

Dans le [Rapport annuel 2024 à 2025](#) de la CFP, nous avons signalé que plus du tiers des personnes qui ont postulé aux annonces d'emploi les plus communes ont également postulé à d'autres annonces portant sur des emplois du même groupe et niveau. Nous y voyons un dédoublement d'efforts, tant pour les candidats qui postulent souvent à plusieurs processus du même groupe et niveau que pour les ministères et organismes qui déploient des efforts substantiels pour les évaluer.

Au cours de l'exercice financier 2026 à 2027, la CFP mettra en œuvre des initiatives visant à moderniser le recrutement et la dotation à l'échelle de la fonction publique fédérale dans le but d'améliorer l'efficacité du gouvernement et la rapidité de la prise de décision. Nous y parviendrons en instaurant des processus centralisés de recrutement et d'évaluation pour les postes communs, en renforçant les programmes d'embauche des étudiants et en élargissant nos activités de rayonnement grâce à des partenariats stratégiques. Des initiatives telles que la Passerelle vers la mobilité illustrent notre engagement à promouvoir la stabilité, la mobilité et l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique. Nous collaborerons étroitement à cette initiative avec le ministère de la Défense nationale afin de l'aider à atteindre ses objectifs de recrutement, tout en soutenant les ministères et organismes fédéraux ainsi que leurs employés en période de contraintes financières et de réduction des effectifs. Les efforts investis favoriseront des pratiques de dotation rapides, transparentes et équitables, tout en appuyant les priorités gouvernementales visant à attirer et à retenir les meilleurs talents.

Nos principales initiatives prévues comprennent notamment la modernisation des plateformes de recrutement afin d'offrir des expériences sécurisées et adaptées aux appareils mobiles, en harmonie avec la transformation des RH et de la paye du gouvernement du Canada, ainsi que la mise en œuvre d'initiatives de recrutement stratégiques pour répondre aux priorités

gouvernementales. Afin de réduire les obstacles systémiques dans le recrutement et l'évaluation, nous améliorerons les outils d'évaluation en intégrant des approches tenant compte des traumatismes et en renforçant les mesures d'adaptation, contribuant ainsi à des décisions justes et plus efficaces. Nous élargirons également nos stratégies de recrutement en formant des partenariats avec des établissements d'enseignement et des organisations communautaires pour attirer de nouveaux talents, afin de renforcer la capacité de la fonction publique fédérale à répondre de manière efficace et durable aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

Afin de renforcer la surveillance et la responsabilisation, nous publierons les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2025, simplifierons la prise des décisions concernant les demandes d'autorisation relatives aux activités politiques et mènerons des activités de rayonnement pour promouvoir le respect des exigences en matière d'impartialité. Nous surveillerons également la mise en œuvre rapide des recommandations découlant de nos vérifications et des mesures correctives tirées de nos enquêtes. Nous prévoyons aussi de moderniser et de simplifier les exigences de production de rapports dans le cadre de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination afin de permettre une surveillance rapide et fondée sur les données.

L'équité et l'inclusion demeureront au cœur de toutes nos activités de programme, par l'entremise de l'Analyse comparative entre les sexes Plus et des approches intersectionnelles appliquées à l'échelle des programmes, des vérifications et des activités de recherche destinées à cerner, éliminer et atténuer les obstacles systémiques. Des outils de visualisation des données et des tableaux de bord faciliteront le suivi de la représentation et les tendances en matière d'embauche, tandis que des améliorations en matière d'accessibilité renforceront l'inclusivité des plateformes de recrutement et assureront l'équité dans les tests de langue seconde ainsi que dans les autres services d'évaluation.

Enfin, nous tirerons parti de l'intelligence artificielle (IA) et des outils numériques modernes afin d'améliorer nos activités opérationnelles et d'accroître l'efficacité organisationnelle. Nous intégrerons avec prudence l'IA générative à nos activités de production de rapports, d'analyse et de procédures opérationnelles, et nous renforcerons la préparation de la main-d'œuvre grâce à un programme de formation obligatoire en numérique et en IA.

Marie-Chantal Girard

Présidente

Commission de la fonction publique du Canada

Plans pour assurer les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes

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

Responsabilité essentielle : Dotation dans la fonction publique et impartialité

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Indicateurs, résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [L'analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

Description

La Commission de la fonction publique du Canada maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la population du pays et fondée sur le mérite. Elle rend compte directement au Parlement. Elle offre également des programmes et services de recrutement à l'échelle du système, exerce une surveillance en matière de dotation et appuie les ministères dans l'embauche de personnes qualifiées qui reflètent la diversité du Canada.

Répercussions sur la qualité de vie

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

[Domaine de la prospérité](#) et [indicateur d'emploi](#)

La dotation fondée sur le mérite dans la fonction publique et l'impartialité dans des rôles au sein du gouvernement ont des répercussions profondes sur l'emploi et la qualité de l'emploi. Elles contribuent de façon importante à la qualité de vie, car elles permettent de soutenir une main-d'œuvre efficace et compétente, capable d'offrir des programmes et des services de qualité aux Canadiennes et aux Canadiens. Elles favorisent également la diversité et l'inclusion, du fait qu'elles veillent à ce que les fonctionnaires reflètent la population canadienne et possèdent les compétences, aptitudes et qualifications nécessaires à l'exécution de leurs fonctions, ce qui améliore la satisfaction à l'égard de l'emploi, le rendement et les résultats des services offerts.

[Domaine de la saine gouvernance](#) et [indicateur de confiance à l'égard des institutions](#)

La dotation fondée sur le mérite et l'impartialité politique renforcent la confiance du public envers les institutions gouvernementales, du fait qu'elles veillent à ce que les nominations soient exemptes d'influence politique et qu'elles soient fondées uniquement sur les qualifications et les compétences, contribuant ainsi à l'équité et à la justice au sein de la société canadienne. Une fonction publique compétente et politiquement neutre améliore l'efficacité des fonctions gouvernementales et de la prestation des services, contribuant ainsi à une fonction publique digne de confiance qui agit dans l'intérêt public.

[Domaine de la société, indicateur des valeurs communes](#) et [indicateur de connaissance des langues officielles](#)

La dotation fondée sur le mérite dans la fonction publique et l'impartialité favorisent une main-d'œuvre qualifiée et compétente qui sert efficacement l'intérêt public, contribuant ainsi à améliorer la qualité de vie globale au sein de la société canadienne. Ainsi, nous rendons l'embauche plus inclusive en collaborant étroitement avec les ministères et organismes pour éliminer et atténuer les préjugés et les obstacles dans le processus de sélection. Cela comprend d'améliorer l'expérience des candidats lorsqu'ils postulent à des emplois au moyen du site Emplois GC, de promouvoir des méthodes d'évaluation inclusives, et d'encourager les candidates et les candidats à s'auto-déclarer afin de favoriser des pratiques inclusives au sein de la fonction publique pour mieux servir une société canadienne diversifiée. De plus, les services modernisés d'évaluation des langues officielles que nous offrons aux ministères et organismes fédéraux permettent à la fonction publique de fournir des programmes et des services dans les deux langues officielles, soutenant ainsi un accès plus équitable pour l'ensemble de la population.

Indicateurs, résultats et cibles

Cette section présente des renseignements détaillés sur les indicateurs du ministère, les résultats réels des trois derniers exercices, les cibles et les dates cibles approuvées concernant la dotation dans la fonction publique et l'impartialité. Les renseignements sont présentés par résultat ministériel.

La CFP a apporté des changements à son cadre de mesure du rendement pour 2025 à 2026 afin d'actualiser ses résultats ministériels à la lumière du contexte évolutif.

Tableau 1 : La fonction publique pourvoit en temps opportun une main-d'œuvre fondée sur le mérite et représentative de la population qu'elle sert

Le tableau 1 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la dotation dans la fonction publique et l'impartialité.

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage de candidats externes provenant de l'extérieur de la région de la capitale nationale	Non disponible (a)	Au moins 80%	Mars 2027
Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones du Québec)	2022-2023: 11,9% 2023-2024: 12,2% 2024-2025: 12,0%	Au moins 11%	Mars 2027
La composition de la main-d'œuvre reflète la disponibilité de la main d'œuvre des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Non disponible (a)	Tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi atteignent ou	Mars 2027

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
		dépassent la disponibilité dans la population active	
Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	2022-2023: Non disponible (b) 2023-2024: 90,1% 2024-2025: Non disponible (b)	Au moins 98%	Mars 2027
Nombre de jours d'attente pour être évalué avec un outil d'évaluation de la compétence orale dans la seconde langue officielle	Non disponible (a)	Égale à ou moins de 15 jours civils	Mars 2027
Les bénéficiaires de priorité sont présentés aux organisations ou se voient accorder une autorisation dans un délai de 5 jours ouvrables.	Non disponible (a)	Au moins 90%	Mars 2027
Nombre de jours pour présenter aux gestionnaires des étudiants inscrits au répertoire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Non disponible (a)	Égale à ou moins de 2 jours civils	Mars 2027

Tableau 2 : Les fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions et servent les Canadiens de manière politiquement impartiale

Le tableau 2 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la dotation dans la fonction publique et l'impartialité.

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Nombre d'enquêtes fondées liées aux activités politiques	2022-2023: 29 2023-2024: 9 2024-2025: 3	Exactement 0	Mars 2027
Pourcentage des employés qui connaissent leurs responsabilités et droits légaux quant à leur participation à des activités politiques	2022-2023: Non disponible (d) 2023-2024: 77% 2024-2025: Non disponible (d)	Au moins 80%	Mars 2028
Pourcentage des décisions rendues dans les 30 jours concernant les demandes des employés visant à	Non disponible (a)	100%	Mars 2027

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
obtenir l'autorisation de solliciter une mise en candidature ou de se porter candidat à une élection			

Tableau 3 : La CFP surveille efficacement la conformité des ministères et organismes au cadre de dotation de la fonction publique afin d'assurer l'intégrité du système de dotation

Le tableau 3 fournit un résumé de l'objectif et des résultats réels pour chaque indicateur associé aux résultats sous la dotation dans la fonction publique et l'impartialité.

Indicateurs de résultat ministériel	Résultats réels	Cible 2026-2027	Date d'atteinte de la cible
Pourcentage d'organisations ayant terminé ou progressé dans la mise en œuvre des recommandations à l'échelle du système à la suite des vérifications de la Commission de la fonction publique (c)	2022-2023: Indicateur non encore établi 2023-2024: Non disponible (e) 2024-2025: 80%	Au moins 90%	Mars 2027
Toutes les recommandations de vérification de la Commission de la fonction publique que cette dernière, en tant qu'organisme central, a mise en œuvre ou est en voie de mettre en œuvre dans les délais prescrits (c)	2022-2023: Indicateur non encore établi 2023-2024: 100% 2024-2025: 100%	Au moins 90%	Mars 2027
Pourcentage des enquêtes fondées complétées pour lesquelles les mesures correctives ordonnées par la Commission ont été mises en œuvre (c)	2022-2023: Indicateur non encore établi 2023-2024: 100% 2024-2025: 100%	Au moins 90%	Mars 2027

Notes :

a : Cet indicateur est nouvellement introduit dans le cadre de la mise à jour 2025 à 2026 de notre Cadre de mesure du rendement, aucun résultat historique n'est disponible.

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

c : Cet indicateur était auparavant inclus dans l'un des programmes de la CFP. Dans le cadre de la mise à jour 2025 à 2026 de notre Cadre de mesure du rendement, il a été intégré au Cadre ministériel des résultats. Comme l'indicateur et la méthodologie connexe demeurent inchangés,

nous avons indiqué les résultats historiques afin de maintenir la continuité de la série des données.

d : Les données pour cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique](#), qui est réalisée tous les 2 ans. Par conséquent, les données sont disponibles tous les 2 ans, avec un intervalle prévu de 2 ans entre la collecte et la publication des données de chaque cycle de vérification.

e : Aucune activité de vérification n'a été achevée au cours de l'exercice 2023 à 2024.

Des renseignements supplémentaires sur les [résultats détaillés et l'information sur le rendement](#) pour le répertoire des programmes de la CFP figurent dans l'InfoBase du GC.

Plans visant à atteindre les cibles

La section suivante décrit les résultats prévus relativement à la dotation dans la fonction publique et l'impartialité en 2026–2027.

La fonction publique pourvoit en temps opportun une main-d'œuvre fondée sur le mérite et représentative de la population qu'elle sert.

La CFP s'engage à garantir une main-d'œuvre fondée sur le mérite, inclusive et représentative, qui reflète la diversité de la population canadienne. Au cours de l'exercice 2026 à 2027, nous ferons progresser des initiatives clés destinées à moderniser les systèmes de recrutement, à améliorer le recrutement de talents étudiants, à accroître les efforts de rayonnement et à renforcer l'équité et l'accessibilité dans la dotation et l'évaluation. Les efforts déployés permettront de soutenir des pratiques d'embauche rapides, transparentes et équitables, ainsi que les priorités gouvernementales en matière de renouvellement et de modernisation de la main-d'œuvre.

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Modernisation des systèmes de recrutement
 - Améliorer le Système de ressourcement de la fonction publique et le système de recrutement des étudiants afin d'offrir une expérience numérique sécurisée, inclusive et adaptée aux appareils mobiles, avec une navigation simplifiée pour attirer des talents diversifiés dans la fonction publique fédérale, notamment de meilleures fonctionnalités de recherche et de demande d'emploi, des tableaux de bord pour les mises à jour en matière de dotation, un téléversement simplifié des documents, des capacités accrues de recrutement étudiant, un soutien aux engagements d'embauche des Autochtones et des outils pour gérer le recrutement à grande échelle.
 - Ces mises à niveau permettront d'offrir des mises à jour transparentes et rapides aux conseillers en RH et aux gestionnaires, des notifications automatisées aux candidats et une précision accrue dans le jumelage pour les programmes étudiants.

- Promotion de la mobilité interne et rétention accrue par l'entremise de l'initiative Passerelle vers la mobilité
 - Il s'agit d'une solution centralisée du gouvernement du Canada, gérée par la CFP, pour la réception des demandes volontaires d'affectation à un poste de même niveau (mutation) au ministère de la Défense nationale.
 - Lancé en octobre 2025 et se déroulant jusqu'au 31 mars 2026, ce projet pilote vise 8 répertoires d'emploi couvrant 31 groupes professionnels et est destiné aux employés de l'administration publique centrale.
 - L'objectif est de rationaliser les processus de réception, de sélection et de placement, en favorisant la mobilité interne et en tirant parti des talents au sein de la fonction publique.
 - Il permet d'offrir des possibilités de mobilité aux employés, y compris ceux ayant des droits de priorité et les employés touchés, afin de maximiser le maintien en poste en créant des options de réaffectation en période de changements organisationnels.
 - Il vise à réduire l'incertitude et à aider les employés à composer avec les transitions.
 - Il s'harmonise avec les priorités énoncées dans la lettre de mandat en facilitant un réaligement des effectifs.
- Intégration à l'initiative de transformation des RH et de la paye
 - Travailler avec Services publics et Approvisionnement Canada afin de soutenir et d'harmoniser les capacités de recrutement de la CFP avec Dayforce, la solution approuvée du gouvernement du Canada pour les RH et la paye.
 - L'objectif est de fournir une solution de recrutement efficace, rentable, interopérable et inclusive.
- Réalisation d'initiatives stratégiques en matière de recrutement
 - Miser sur notre expertise en recrutement et en évaluation pour mener des processus de recrutement répondant aux priorités fédérales et ministérielles.
 - Mener un projet pilote pour centraliser les services de recrutement et d'évaluation pour les postes communs de la fonction publique fédérale dans le but de prévenir le dédoublement d'efforts et d'accroître l'efficacité du gouvernement, ainsi que de réduire le temps de dotation et d'améliorer l'expérience des candidats.
- Renforcement des bassins de talents étudiants
 - Reconcevoir les programmes fédéraux utilisés pour le recrutement d'étudiants afin de créer une expérience conviviale pour l'entrée en début de carrière dans la fonction publique.
- Accroître le rayonnement et faire la promotion de l'image de marque
 - Renforcer l'image de marque du gouvernement du Canada et mettre en œuvre des stratégies de rayonnement ciblées avec les sous-ministres champions des relations universitaires, les partenaires du milieu universitaire, les communautés

fonctionnelles et les associations communautaires afin d'attirer des talents pour les besoins actuels et futurs.

- Amélioration des services d'évaluation et des solutions de tests à distance
 - Améliorer la plateforme Outil d'évaluation des candidats et simplifier les processus opérationnels afin de respecter les normes de service pour les tests linguistiques à l'oral et de répondre aux besoins urgents en matière de dotation.
 - Surveiller et rajuster les outils d'évaluation afin de maintenir la fiabilité et l'équité en analysant davantage les tendances des seuils de réussite et les commentaires provenant des sondages auprès des candidats issus de groupes en quête d'équité.
 - Élaborer de nouveaux documents de préparation aux tests de langue seconde (communication orale, compréhension de l'écrit et expression écrite), en utilisant une approche tenant compte des traumatismes afin de réduire l'anxiété liée aux tests, d'améliorer l'équité et de réduire les obstacles systémiques pour tous les candidats, y compris ceux issus de groupes en quête d'équité.
- Amélioration de l'accessibilité et de l'équité
 - Assurer le traitement rapide des demandes de mesures d'adaptation en matière d'évaluation.
 - Mettre en œuvre une solution de tests supervisés à distance afin d'éliminer et d'atténuer les obstacles potentiels liés aux tests en personne, tout en maintenant l'intégrité des évaluations.
 - Offrir des services de counseling et d'orientation en leadership adaptés aux réalités des groupes en quête d'équité, en intégrant une approche tenant compte des traumatismes pour préparer les candidats à des rôles de leadership de manière sécuritaire et inclusive.
 - Inviter les participants à fournir leurs commentaires afin d'éclairer nos stratégies et d'améliorer continuellement nos services.

Les fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions et servent les Canadiens de manière politiquement impartiale

La CFP s'engage à préserver l'impartialité politique de la fonction publique fédérale, en veillant à ce que les fonctionnaires accomplissent leurs tâches avec intégrité et neutralité. En 2026 à 2027, nous ferons progresser des initiatives visant à renforcer la sensibilisation aux obligations de non-partisanerie, à simplifier la prise de décisions concernant les demandes de participation à des activités politiques et à améliorer la surveillance par l'entremise de rapports transparents. Il s'agit d'efforts qui contribueront à maintenir la confiance du public dans une main-d'œuvre fondée sur le mérite et impartiale sur le plan politique.

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Publier les résultats du [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique](#) de 2025 au début de 2026 :

- Fournir un aperçu de la connaissance qu'ont les employés de leurs droits et responsabilités liés aux activités politiques et à l'impartialité, ainsi que de leurs perceptions concernant le mérite, l'équité, la transparence et les politiques et pratiques organisationnelles en matière de dotation;
- Appuyer la surveillance indépendante du système de dotation et maintenir la confiance à l'égard de l'intégrité de la fonction publique, afin d'assurer une reddition de comptes indépendante au Parlement.
- Simplifier la prise des décisions concernant les demandes de participation à des activités politiques
 - Simplifier les processus administratifs et renforcer le cadre de gestion des risques afin d'assurer une prise de décision rapide concernant les demandes des employés visant à obtenir la permission de se porter candidat à une élection ou d'être choisi comme tel.
- Prévenir les activités politiques inappropriées
 - Accroître nos activités de rayonnement et fournir des conseils à tous les ministères et organismes assujettis à la [partie 7 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) afin de promouvoir la conformité aux exigences en matière d'impartialité et de protéger l'impartialité de la fonction publique fédérale.

La CFP surveille efficacement la conformité des ministères et organismes au cadre de dotation de la fonction publique afin d'assurer l'intégrité du système de dotation

La CFP joue un rôle essentiel dans le maintien de l'intégrité du système de dotation fédéral en surveillant la conformité au sein des ministères et organismes. Au cours de l'exercice 2026 à 2027, nous renforcerons la surveillance de la mise en œuvre des recommandations découlant des vérifications et des mesures correctives rapides découlant des enquêtes, et nous moderniserons les exigences en matière de production de rapports, conformément à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination. Les mesures qui seront entreprises garantiront un suivi efficace, la transparence et la responsabilisation dans les pratiques de dotation à l'échelle de la fonction publique.

Les résultats que nous prévoyons atteindre

- Surveiller la mise en œuvre des recommandations découlant des vérifications à l'échelle du système
 - Poursuivre notre surveillance rigoureuse au moyen d'activités de suivi régulières afin de s'assurer que les ministères ont terminé la mise en œuvre des recommandations découlant de nos vérifications dans les délais convenus, ou qu'ils progressent dans cette mise en œuvre;
 - Veiller à ce que la CFP, en tant qu'organisme central, termine la mise en œuvre ses recommandations découlant des vérifications, dans les délais convenus, ou soit en voie de la terminer.
- Surveiller la mise en œuvre des mesures correctives à la suite des cas d'enquête fondés dans les délais prescrits.

- Moderniser les exigences de rapports dans le cadre de l'[Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination](#), un mécanisme de reddition de comptes obligatoire que les sous-ministres utilisent pour faire rapport à la CFP sur la façon dont les pouvoirs de dotation délégués ont été utilisés pour protéger le mérite.
 - Examiner et numériser les exigences en matière de rapports afin de faciliter l'analyse et de refléter une approche plus moderne en matière de reddition de comptes, permettant une surveillance plus rapide et un suivi efficace de la conformité en matière de dotation dans l'ensemble des ministères et organismes.

L'analyse comparative entre les sexes Plus

Afin d'appuyer la [Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes](#) et de veiller à ce que nos programmes favorisent la diversité et l'inclusion, la CFP continuera d'intégrer les considérations de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus dans tous les aspects relevant de sa responsabilité essentielle. Cela comprend la mesure et la prise en compte des répercussions des programmes et des activités sur les groupes en quête d'équité et les groupes qui revendiquent l'égalité des genres, ainsi que la mise en œuvre d'approches intersectionnelles dans la collecte, la recherche et l'analyse des données, et la collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada pour appuyer son initiative annuelle d'enquête sur l'ACS Plus.

Programme de législation, de réglementation et de surveillance

- **Promotion de l'équité et de l'inclusion** : Le Programme des droits de priorité mettra en œuvre un plan d'action pluriannuel pour soutenir les anciens combattants et les personnes qui s'auto-identifient comme membres des groupes en quête d'équité, par l'entremise d'initiatives fondées sur les données et d'initiatives de commercialisation sélective et de sensibilisation. Les ministères et organismes d'embauche seront ainsi conscients des possibilités offertes pour cibler le recrutement et corriger les écarts afin de s'harmoniser avec les priorités du gouvernement du Canada, ce qui améliorera la représentation des groupes en quête d'équité dans la fonction publique. L'ACS Plus sera intégrée au processus d'examen réglementaire pour que soient évaluées les répercussions des changements proposés sur le genre et la diversité.
- **Approches de vérifications intersectionnelles** : Dans le cadre des vérifications et examens horizontaux, nous continuerons d'appliquer une analyse intersectionnelle afin de déterminer si les candidats appartenant à plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi et à des groupes en quête d'équité connaissent des résultats différents par rapport aux autres candidats dans les processus de nomination. L'approche permet de mettre en lumière les obstacles systémiques liés au genre et à la diversité et favorise des pratiques de dotation plus équitables.
- **Recherche et expérimentations fondées sur les données** : Les initiatives de recherche, d'expérimentation et de science des données continueront d'utiliser des méthodes désagrégées et intersectionnelles pour examiner les tendances concernant l'équité en matière d'emploi et d'autres groupes en quête d'équité. Les efforts déployés permettent

d'obtenir des données probantes qui éclairent et appuient l'élaboration de politiques inclusives.

- **Visualisation des données :** Le [Centre de visualisations des données](#) continuera de présenter des données sur la représentation au sein des groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi, à l'aide du [tableau de bord sur l'équité en emploi](#). Le centre fournira également des renseignements sur les personnes nommées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et sur les activités d'embauche externe par groupes visés par l'équité en matière d'emploi, accessibles au moyen du [tableau de bord sur la population assujettie à la LEFP et sur l'embauche](#).

Programme de dotation

- **Surveiller l'équité dans les tests :** Nous effectuerons un suivi psychométrique des tests et analyserons les tendances des taux de réussite pour les tests de langue seconde et les examens occupationnels afin de cerner et d'atténuer les répercussions négatives potentielles de l'administration des tests sur les groupes en quête d'équité. Les sondages auprès des candidats continueront de mesurer les perceptions d'équité dans les tests, y compris celles des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous réduisons les obstacles systémiques et favoriserons un accès équitable aux possibilités pour tous les candidats, quelles que soient leurs caractéristiques liées au genre ou à la diversité.
- **Appliquer une approche intersectionnelle au recrutement :** Les programmes de recrutement principaux pour étudiants et non-étudiants appliqueront systématiquement une approche intersectionnelle afin de soutenir une main-d'œuvre qui reflète la diversité du Canada. Les impacts différentiels potentiels liés à des caractéristiques croisées, telles que le genre, le statut d'équité en matière d'emploi et la représentation des langues officielles, sont systématiquement déterminés et atténués grâce à la collecte de données, à la recherche et à l'analyse désagrégées. Nous dirigeons également le Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion et le Centre d'expertise autochtone afin de communiquer les pratiques exemplaires de recrutement à l'échelle du gouvernement. Cela renforcera la représentation et garantira que les pratiques de recrutement sont inclusives et adaptées aux besoins diversifiés.
- **Améliorer l'accessibilité de la plateforme Emplois GC :** Nous utiliserons le sondage annuel sur la rétroaction des candidats concernant Emplois GC pour évaluer comment les personnes en situation de handicap vivent l'expérience de la plateforme comparativement aux autres groupes de candidats. Nous nous appuierons sur les observations issues de cette rétroaction pour orienter les améliorations visant à rendre la plateforme plus inclusive et accessible, améliorer l'expérience utilisateur et éliminer les obstacles afin de soutenir une participation équitable aux processus d'embauche.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 4 : Ressources prévues pour atteindre les résultats relativement à la dotation dans la fonction publique et l'impartialité

Le tableau 4 fournit un résumé des dépenses prévues et des équivalents temps plein requis pour atteindre ces résultats.

Ressources	Prévues
Dépenses	76 116 437 \$
Équivalents temps plein	573

Des renseignements exhaustifs sur les [ressources financières](#) et les [ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la CFP se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Répertoire des programmes

La responsabilité essentielle en matière de dotation dans la fonction publique et d'impartialité est appuyée par les programmes suivants :

- **Législation, réglementation et surveillance**
- **Dotation**

Des renseignements supplémentaires sur le répertoire des programmes pour la dotation dans la fonction publique et l'impartialité se trouvent sur la page [Résultats dans l'InfoBase](#) du GC.

Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière

- L'[énoncé de la responsabilité essentielle](#) a été révisé afin d'inclure le terme « dotation » fondée sur le mérite plutôt que « embauche », élargissant ainsi sa portée pour refléter l'ensemble des services d'appui, des produits et des activités de surveillance que la CFP fournit aux ministères et organismes, conformément à son mandat législatif en matière de dotation fondée sur le mérite, impartiale et représentative.
- La description de la responsabilité essentielle a été simplifiée pour plus de clarté, en mettant l'accent sur le rôle pangouvernemental de la CFP en matière de dotation et de surveillance.
- Les [résultats ministériels](#) ont été mis à jour afin de définir 3 résultats distincts, conformes au mandat de la CFP et appuyés par des indicateurs de rendement qui mesurent les répercussions dans les secteurs où la CFP exerce une influence appréciable.
- Les [indicateurs de rendement liés aux résultats ministériels](#) ont été mis à jour afin que soient instaurées des mesures mieux harmonisées avec les priorités stratégiques de la CFP, garantissant que les résultats de rendement fournissent des données utiles pour favoriser l'amélioration continue.
- [Répertoire des programmes](#) : Deux programmes, « Surveillance » et « Soutien et orientation en matière de politique », ont été fusionnés en un programme intégré unique, « Législation, réglementation et surveillance », ce qui a permis de rationaliser les résultats attendus et d'améliorer l'efficacité du suivi et de l'établissement de rapports.

Services internes

Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Ressources prévues pour atteindre les résultats](#)
- [Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones](#)

Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse s'acquitter de ses obligations et assurer la prestation de ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

Plans visant à atteindre les cibles

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

À l'exercice 2026 à 2027, nous renforcerons nos services internes afin de favoriser un milieu de travail accessible, sécuritaire, inclusif et fonctionnel, tout en nous alignant sur les priorités plus larges de la fonction publique. Nous continuerons de démontrer une saine intendance, d'assurer des contrôles internes robustes et une gestion rigoureuse des risques. Nous améliorerons également l'efficacité des opérations en tirant parti de l'automatisation et de l'IA générative pour simplifier les processus opérationnels. Nous effectuerons des investissements judicieux dans le numérique et la technologie afin de garantir la disponibilité d'outils modernes pour soutenir nos programmes et nos employés dans leurs activités quotidiennes. Les initiatives ci-contre contribueront à l'atteinte de ces objectifs :

Renouvellement de la gouvernance et prise de décisions inclusive

- Renforcer la gouvernance interne grâce à une structure de comités renouvelée qui simplifie la prise de décisions et favorise l'inclusivité.

- Des mandats normalisés, des rôles et responsabilités clairement définis et un soutien accru à la gouvernance renforceront la responsabilisation et la cohérence.
- Inclure des comités horizontaux conçus pour encourager la collaboration interfonctionnelle et intégrer des perspectives diversifiées.
- Les mandats des comités intègrent les considérations ACS Plus avec la représentation des réseaux d'employés, tels que : Accessibilité, Diversité et Inclusion, Langues officielles, Valeurs et éthique, Bien-être, Employés noirs, Leaders émergents, Employés autochtones, Personnes en situation de handicap, Espace positif, Minorités visibles et Femmes.
- Les comités de gouvernance appliquent une approche intersectionnelle afin de garantir que nos programmes et politiques reflètent l'inclusion, la diversité, la neutralité de genre et les facteurs liés à la qualité de vie, et qu'ils atténuent le risque de biais inconscients.

Accessibilité et mesures d'adaptation en milieu de travail

- Mettre en œuvre des améliorations des installations et des projets pilotes pour respecter les normes d'accessibilité et offrir des solutions adaptables à tous les employés dans un environnement de travail hybride. Ces efforts contribueront à créer un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles, qui répond aux besoins diversifiés.
- Faire progresser le Plan d'action en matière d'accessibilité 2026 à 2028 actualisé en révisant les procédures liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin de les harmoniser avec le [Projet d'amélioration des mesures d'adaptation](#) et en adoptant une approche « oui par défaut » pour la gestion des demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail.
- Soutenir le bien-être des employés, garantir des mesures d'adaptation inclusives, équitables et rapides, et favoriser une culture d'inclusion.

Mieux-être, équité, diversité et inclusion

- Le champion du mieux-être de la CFP et le Comité des partenaires du mieux-être visent à soutenir le personnel pour assurer son mieux-être en favorisant la sensibilisation, en partageant des ressources et des outils, et en offrant des ateliers sur le mieux-être et la santé mentale.
- Nous élaborerons également un plan d'action renouvelé en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour 2026 à 2029 afin de mieux harmoniser notre vision (un milieu de travail où chacun est respecté et valorisé) avec les priorités globales de la fonction publique.
- Ce processus impliquera une collaboration étroite avec les réseaux d'employés afin de garantir que les groupes en quête d'équité ont une voix réelle dans la planification stratégique.

Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

- Mettre à jour la politique de la CFP sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, dans le cadre du cycle régulier de révision des politiques, afin d'assurer la

conformité aux exigences législatives actuelles, de favoriser un environnement sécuritaire et respectueux, de clarifier les rôles, responsabilités et mécanismes de signalement.

- Mettre en œuvre le plan d'action exhaustif développé pour donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024, témoignant de notre engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif, respectueux et performant, du fait que nous tiendrons compte de la rétroaction formulée par les employés et que nous nous harmoniserons avec les priorités pangouvernementales en matière de gestion des personnes.

Sécurité et sûreté en milieu de travail

- Mettre à jour la directive sur le filtrage de sécurité de la CFP afin de l'harmoniser avec les exigences gouvernementales entrées en vigueur le 1er février 2025.
- Dans le cadre du Programme de planification de la continuité des activités, notre équipe de sécurité collaborera avec les bureaux régionaux pour soutenir les évaluations des menaces et des risques dans chaque bureau régional et contribuera à l'identification et à l'atténuation des risques, au besoin.

Gestion de l'information et technologie de l'information

- Renforcer la capacité numérique et de gestion de l'information afin d'assurer l'exécution des programmes et d'appuyer un milieu de travail moderne, sécuritaire et efficace.
- Accorder la priorité au maintien et à la modernisation de nos applications essentielles, notamment le Système de ressourcement de la fonction publique, le Système de gestion de l'information sur les priorités et l'Outil d'évaluation des candidats.
- Soutenir les initiatives d'automatisation, de numérisation et de soutien à l'IA en continuant d'explorer et d'expérimenter et en renforçant les connaissances et les compétences par des formations ciblées.

Services de communication

- Les Communications et affaires parlementaires de la CFP continueront d'appuyer le mandat de la CFP en offrant des produits, des services et des conseils en matière de communication de haute qualité, bilingues, inclusifs et accessibles.
- Renforcer les relations avec la clientèle en approfondissant la compréhension de notre rôle, en gérant les attentes et en produisant des résultats concrets et mesurables.
- Favoriser l'adaptabilité et l'efficacité en tirant parti d'outils numériques et de pratiques novatrices afin d'assurer l'harmonisation avec les objectifs organisationnels à long terme.
- Favoriser un milieu de travail favorable en renforçant la collaboration, en réduisant le stress et en améliorant l'efficacité opérationnelle.
- Assurer la conformité et veiller à ce que l'effet corresponde à l'intention en respectant les politiques et directives en matière de communication tout en offrant des produits accessibles et inclusifs qui mobilisent efficacement les intervenants.

Gestion financière

- Moderniser la gestion financière en tirant parti des renseignements d'affaires et de l'IA générative dans nos activités de production de rapports financiers, de contrôle interne et de gestion des risques.
- Seront ainsi formulées rapidement des observations financières pour soutenir la prise de décisions, automatiser la production des rapports, améliorer le suivi et la surveillance du rendement financier, appuyer l'établissement des prévisions et la modélisation des scénarios, et améliorer la détection des anomalies.

Les initiatives des services internes appuieront la CFP dans l'atteinte de ses résultats ministériels et dans l'exécution de son mandat.

Ressources prévues pour atteindre les résultats

Tableau 5 : Ressources prévues pour atteindre les résultats en ce qui a trait aux services internes pour l'exercice

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

Ressources	Prévues
Dépenses	22 956 464 \$
Équivalents temps plein	158

Des renseignements exhaustifs sur les [ressources financières](#) et les [ressources humaines](#) en ce qui concerne le répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique se trouvent dans l'InfoBase du GC.

Planification de l'attribution de marchés aux entreprises autochtones

La CFP a atteint la cible de 5 % en 2024 à 2025, avec 7 % de la valeur de ses contrats attribués à des entreprises autochtones. Nous continuerons à respecter la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones en mettant en œuvre les mesures suivantes afin de maintenir ou de dépasser la cible :

- respecter les règles, procédures et règlements des traités modernes dans les régions visées par des revendications territoriales globales;
- participer à la formation offerte par Services aux Autochtones Canada;
- utiliser les lignes directrices provisoires sur l'attribution de contrats aux entreprises autochtones comme référence pour atteindre la cible;
- informer les entreprises et partenaires autochtones des possibilités d'approvisionnement à venir par l'entremise de demandes de propositions;
- attribuer des commandes subséquentes à des offres à commandes à des entreprises autochtones, dans la mesure du possible;
- collaborer avec les clients de programmes et les partenaires en les renseignant et en les encourageant à cerner les possibilités qui tiennent compte des intérêts autochtones;

- examiner le rendement antérieur et modifier les stratégies d’approvisionnement au besoin pour assurer l’atteinte de la cible.

Les éléments suivants ont été intégrés à notre cadre de gestion de l’approvisionnement pour favoriser l’atteinte de la cible d’ici le 31 mars 2027 :

- application obligatoire des réserves volontaires prévues par la Stratégie d’approvisionnement auprès des entreprises autochtones, pour tous les services d’informatique acquis au moyen de l’Arrangement en matière d’approvisionnement pour les Services professionnels en informatique centrés sur les tâches;
- préparation et soumission du plan d’approvisionnement auprès des entreprises autochtones de la CFP pour l’exercice 2026 à 2027 en réponse à la lettre d’appel annuelle de Services aux Autochtones Canada;
- ajout d’une étape avant la conclusion des contrats pour valider la propriété autochtone des entreprises au moyen du Répertoire des entreprises autochtones géré par Services aux Autochtones Canada;
- exigence pour tout le personnel chargé de l’approvisionnement de suivre les cours obligatoires.

La CFP prévoit qu’à l’exercice financier 2026 à 2027, 9 % de la valeur totale de ses contrats seront attribués à des entreprises autochtones, principalement grâce à la prolongation de contrats de grande valeur liés aux Services professionnels en informatique centrés sur les tâches.

Tableau 6 : Pourcentage de contrats attribués ou qu’il est prévu d’attribuer à des entreprises autochtones

Le tableau 6 présente les résultats actuels et réels ainsi que les résultats prévus et projetés quant au pourcentage total de contrats que le ministère a attribués à des entreprises autochtones.

Champ de déclaration de 5 %	Résultats réels de 2024-2025	Résultats prévus pour 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027
Pourcentage total de marchés avec des entreprises autochtones	7 %	12 %	9 %

Considérations à l’échelle du ministère

- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Principaux risques](#)

Priorités gouvernementales connexes

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

Les activités prévues dans le cadre de notre responsabilité essentielle en matière de dotation dans la fonction publique et d’impartialité appuient les efforts déployés par le Canada pour donner suite au [Programme de développement durable à l’horizon 2030 des Nations Unies](#) et réaliser

ses [objectifs de développement durable](#). Les initiatives de la CFP contribueront aux objectifs suivants :

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

Plus de renseignements sur l'apport de la CFP au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme à l'horizon 2030 et à la Stratégie fédérale de développement durable se trouvent dans notre [stratégie ministérielle de développement durable](#).

Automatisation, numérisation et intelligence artificielle

La CFP continuera à miser sur l'automatisation, la numérisation et l'intelligence artificielle (IA) pour accroître la productivité et prévenir le dédoublement d'efforts, améliorer la prestation des services, appuyer la prise de décisions éclairées et renforcer sa capacité à remplir son mandat. Les solutions d'automatisation, de numérisation et d'IA étant des outils informatiques et de traitement des données, leur développement, leur déploiement et leur exploitation continue nécessiteront un soutien constant de la part des services des TI et des données.

Pour améliorer la prestation des services et l'efficacité opérationnelle, nous allons :

- faire progresser le projet d'automatisation, de numérisation et d'IA en mettant à l'essai et en œuvre des outils qui favorisent l'efficacité, réduisent l'effort manuel et nous aident à nous acquitter de notre mandat;
- explorer davantage l'apprentissage automatique afin de réduire le nombre de dossiers en double et de renforcer la protection contre la fraude et les irrégularités dans les évaluations;
- examiner l'utilisation des technologies des robots conversationnels pour soutenir l'intégration des employés et les services de dotation, améliorant ainsi l'accessibilité et la rapidité de l'information communiquée aux employés de la CFP et aux gestionnaires d'embauche;
- tirer parti des outils alimentés par l'IA pour la génération de codes, le contrôle de la qualité et l'optimisation de codes, afin d'accélérer le développement de nouvelles applications et d'améliorer les applications actuelles.

En ce qui concerne les solutions et innovations axées sur l'IA, nous allons :

- renforcer l'intégration de l'IA dans les produits de communication et la planification, notamment en optimisant les capacités de l'IA pour la traduction, en utilisant des outils d'IA générative pour soutenir les activités de recherche et l'élaboration de présentations, de comptes rendus de réunions, de points de discussion et d'analyses de cas, tout en simplifiant la création de contenu grâce à la rédaction, la révision et la synthèse automatisées de rapports;
- adopter des technologies pour faciliter la tenue de réunions bilingues grâce à la traduction et à la transcription simultanées afin de favoriser des discussions inclusives;

- poursuivre l'élaboration de tableaux de bord de renseignements opérationnels en RH aux fins de la prise des décisions rapides et fondées sur des données en matière de RH et de gestion;
- tirer parti de l'IA pour le recrutement et l'évaluation, y compris des outils d'évaluation appuyés par l'IA, des rétroactions personnalisées pour les tests linguistiques à l'oral et la détection d'irrégularités lors des évaluations supervisées et non supervisées;
- explorer les outils d'IA générative pour améliorer les processus de vérification et d'enquête, notamment en extrayant les thèmes clés des documents, en réalisant des évaluations préliminaires des risques, en consolidant les constatations et en produisant des documents de communication;
- utiliser les outils d'IA dans un environnement Protégé B pour trier les demandes d'enquête et produire des analyses préliminaires.

La CFP a instauré son premier agent d'IA pour les voyages, conformément à sa vaste initiative de transformation de la gestion financière et pour concrétiser sa vision d'une fonction publique qui dispose d'outils numériques. Cet agent d'IA fournit des orientations sur les procédures de voyage, les remboursements et les pouvoirs financiers en puisant dans des instruments de politique, tels que la Directive sur les voyages du Conseil national mixte et les politiques ministérielles. Nous continuerons d'explorer les capacités de l'agent de l'IA afin d'élargir notre gamme de services améliorés destinés aux employés de la CFP, dans le but d'offrir des renseignements et des conseils sur les politiques et processus financiers. Nous établissons ainsi la base des futures innovations axées sur l'automatisation, la numérisation et l'IA à l'échelle des activités de la CFP.

Préparation de la main-d'œuvre et renforcement des capacités

- En appui à la stratégie en matière d'IA pour la fonction publique fédérale, la CFP a lancé en septembre 2025 sa stratégie d'apprentissage des compétences numériques, informatiques et en IA.
- La formation obligatoire pour l'acquisition des compétences numériques, informatiques et en IA est désormais intégrée aux ententes de rendement et aux plans d'apprentissage des employés.
- L'équipe des ressources humaines continuera de surveiller les progrès et d'harmoniser la formation avec les cours de l'École de la fonction publique du Canada.
- Nous mesurerons l'incidence des activités d'apprentissage et de sensibilisation sur l'efficacité et l'efficacité opérationnelles à l'exercice 2026 à 2027.

Innovations

- Améliorer la disponibilité des données de l'IA en collaborant avec l'[Accélérateur d'IA du Conseil national de recherches du Canada](#) afin de structurer des informations clés non structurées, notamment les curriculum vitæ dans Emplois GC, et explorer des systèmes de recommandation et des moteurs de suggestion basés sur l'IA.
- Utiliser l'IA pour l'élaboration de produits.

- Mettre à l'essai des solutions d'IA pour fournir une rétroaction personnalisée à la suite des tests linguistiques à l'oral dans la langue seconde de la CFP.
- Mettre à l'essai des outils exploitant l'IA pour détecter les irrégularités lors des évaluations supervisées et non supervisées.

Avec ces initiatives, nous visons à adopter l'IA de manière sécuritaire pour l'ensemble de nos activités opérationnelles, à améliorer l'efficacité, à soutenir la prise de décisions éclairées et à offrir un meilleur service aux employés et à la population canadienne, tout en veillant à ce que notre personnel soit bien préparé à utiliser efficacement les outils d'IA.

Principaux risques

Contexte opérationnel

Nous appliquons une méthode de planification axée sur les risques, guidée par notre cadre de gestion intégrée des risques, afin de nous acquitter pleinement de notre mandat et de faire progresser nos principales priorités. Au cours de l'exercice 2025 à 2026, la CFP a été visée par le processus de gestion des risques et de conformité, récemment lancé à l'échelle du gouvernement du Canada. Ce processus permet à la CFP d'évaluer les principaux facteurs de risque et l'état des mesures d'atténuation dans les domaines d'intérêt essentiels. À partir de l'exercice 2026 à 2027, nous renforcerons nos pratiques de gestion des risques afin de cerner et de limiter de façon proactive les nouveaux risques découlant des changements dans l'environnement opérationnel pangouvernemental, tels que les contraintes budgétaires, l'évolution de la demande de services et les initiatives de modernisation. Nous continuerons de surveiller attentivement les risques et d'appliquer efficacement des stratégies d'atténuation afin de réduire notre exposition à des risques indus et assurer une prestation de services équitable, rapide et efficace aux ministères et à la population canadienne.

Risque 1 : Capacité de la CFP à soutenir le gouvernement du Canada dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses

La pression budgétaire exercée à l'échelle gouvernementale découlant de l'examen exhaustif des dépenses pourrait entraîner une augmentation des activités de réaménagement des effectifs et une demande accrue de conseils à la CFP ainsi que du traitement des droits de priorité. Il s'agit de facteurs qui pourraient créer des contraintes de capacité susceptibles de nuire à la prestation rapide et équitable de nos services de soutien aux ministères et organismes.

Afin d'atténuer ce risque, nous mettrons en œuvre les mesures suivantes au cours de l'exercice 2026 à 2027 :

- faire progresser l'automatisation des processus afin d'améliorer la capacité consultative en réduisant les efforts administratifs;
- maintenir la préparation opérationnelle afin de soutenir les ministères et organismes confrontés à des besoins de réaménagement des effectifs;
- tirer parti des bassins internes et simplifier les mécanismes de dotation afin de pourvoir rapidement les postes vacants prioritaires;

- harmoniser les décisions en matière de capacité avec le profil de risque organisationnel afin de garantir l'équité, la rapidité et l'intégrité des processus de dotation en période de forte demande.

Risque 2 : Faire en sorte que les services et les ressources de la CFP suivent l'évolution et la rapidité de la demande à l'échelle gouvernementale

Si la demande pour les services de recrutement et d'évaluation de la CFP fluctue au sein des ministères et organismes en raison de priorités changeantes et de contraintes budgétaires liées à l'examen exhaustif des dépenses, nous pourrions éprouver des difficultés à réaffecter rapidement nos ressources pour répondre aux besoins, ce qui nuirait à notre capacité de fournir un soutien en temps opportun au gouvernement du Canada.

Pour atténuer ce risque et maintenir des ressources qui permettent de répondre aux besoins en évolution à l'échelle gouvernementale, au cours de l'exercice 2026 à 2027, nous allons :

- mobiliser les ministères, les gestionnaires d'embauche et les professionnels des RH à tous les niveaux pour confirmer les besoins en matière de services et les prévisions d'utilisation;
- adapter les programmes de recrutement et d'évaluation en fonction des priorités ministérielles, en appliquant une approche d'amélioration continue (« apprendre et évoluer »);
- travailler en étroite collaboration avec les ministères et organismes, y compris ceux ayant établi des protocoles d'entente avec la CFP, afin de confirmer les besoins et intentions en matière de services;
- surveiller les volumes et les prévisions de services afin d'éclairer les décisions sur l'affectation rapide des ressources;
- adapter l'affectation des ressources et la planification de la capacité pour soutenir le recrutement et l'évaluation à l'échelle de la fonction publique.

Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de la Commission de la fonction publique au cours des trois prochains exercices et compare les dépenses prévues de l'exercice 2026–2027 avec les dépenses réelles de l'exercice en cours et des exercices précédents.

Dans la présente section

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

Dépenses

Cette section présente un aperçu des dépenses prévues du ministère de 2023–2024 à 2028–2029.

Sommaire du rendement budgétaire

Tableau 7 : Sommaire des dépenses de trois exercices pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau 7 indique la somme d'argent dépensée par la CFP au cours des trois derniers exercices pour s'acquitter de ses responsabilités essentielles et assurer la prestation de ses services internes. Les montants de l'exercice 2025-2026 sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes :	Dépenses réelles de 2023-2024	Dépenses réelles de 2024-2025	Dépenses prévues pour 2025-2026
Dotation dans la fonction publique et impartialité	65 436 143,00	75 170 674,00	75 785 635,00
Total partiel	65 436 143,00	75 170 674,00	75 785 635,00
Services internes	41 457 721,00	24 955 332,00	24 900 671,00
Total	106 893 864,00	100 126 006,00	100 686 306,00

Analyse des dépenses des trois derniers exercices

Les dépenses ministérielles et les dépenses prévues ont fluctué au cours des 3 derniers exercices financiers, principalement en raison des niveaux d'effectifs et de la mise en œuvre des réductions budgétaires. De l'exercice 2023 à 2024 à l'exercice 2025 à 2026, les dépenses sont passées de 106,9 millions de dollars à des dépenses prévues de 100,7 millions de dollars, soit une réduction de 6,2 millions de dollars. Cette diminution s'explique principalement par une combinaison de stratégies mises en œuvre pour respecter les engagements de réduction du Budget 2023, ainsi que par l'achèvement des paiements rétroactifs et des paiements forfaitaires uniques liés aux conventions collectives émises au cours de l'exercice précédent. Ces facteurs ont contribué à des opérations plus rationalisées et à la stabilisation des coûts de rémunération.

À l'exercice 2024 à 2025, nous avons révisé notre méthode d'harmonisation et d'établissement de rapports sur les ressources pour les responsabilités essentielles et les services internes. Cette nouvelle méthode permet d'assurer une meilleure harmonisation des dépenses et des ressources humaines avec les domaines d'activités des programmes, comme en témoignent l'augmentation des dépenses liées aux programmes et la diminution correspondante des dépenses des services internes entre les exercices 2023 à 2024 et 2024 à 2025 et au cours des exercices suivants.

Des renseignements financiers plus détaillés des exercices précédents se trouvent [dans la section Finances](#) de l'InfoBase du GC.

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

Le tableau 8 présente les dépenses prévues par la Commission de la fonction publique au cours des trois prochaines années, par responsabilité essentielle et les dépenses sur les services internes.

Responsabilités essentielles et services internes :	Dépenses prévues pour 2026-2027	Dépenses prévues pour 2027-2028	Dépenses prévues pour 2028-2029
Dotation dans la fonction publique et impartialité	76 116 437	75 532 266	75 564 580
Total partiel	76 116 437	75 532 266	75 564 580
Services internes	22 956 464	21 145 064	21 283 127
Total	99 072 901	96 677 330	96 847 707

Analyse des dépenses des trois prochains exercices

Il est prévu que les dépenses diminuent, passant de 99 millions de dollars à l'exercice 2026 à 2027 à 96,7 millions de dollars à l'exercice 2027 à 2028, puis qu'elles demeurent stables à 96,8 millions de dollars à l'exercice 2028 à 2029. Cette baisse de 2,3 millions de dollars résulte principalement de l'examen exhaustif des dépenses.

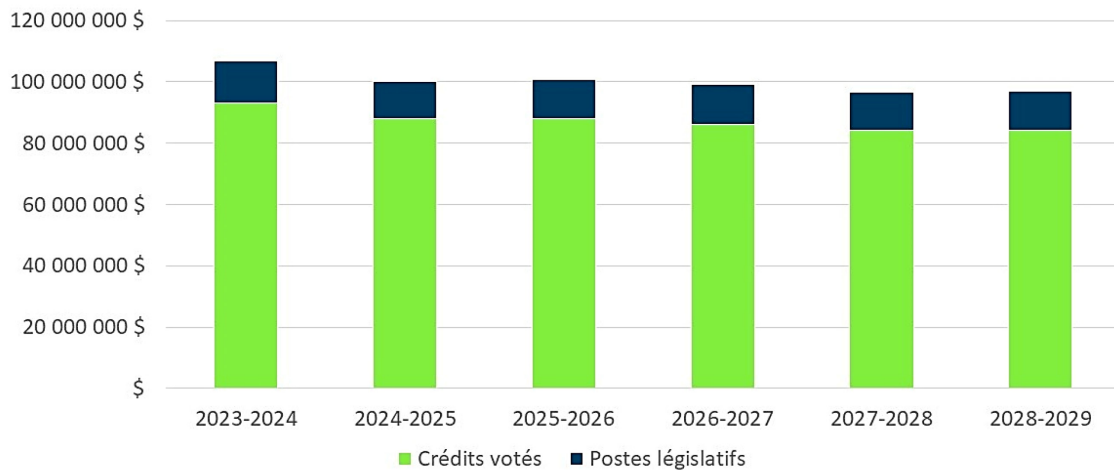
Des [renseignements financiers plus détaillés des dépenses prévues](#) se trouvent dans la section Finances de l'InfoBase du GC.

Financement

Cette section présente un aperçu du financement voté et législatif du ministère par rapport à ses responsabilités essentielles et à ses services internes. Pour en savoir plus sur les autorisations de financement, consultez les [budgets et dépenses du gouvernement du Canada](#).

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

Le graphique 1 résume le financement voté et législatif du ministère pour la période de 2023–2024 à 2028–2029.



Description textuelle du graphique 1

Exercice	Total	Crédits votés	Postes législatifs
2023-2024	106 893 864	93 209 332	13 684 532
2024-2025	100 126 005	88 064 792	12 061 213
2025-2026	100 686 307	88 182 179	12 504 128
2026-2027	99 072 901	86 039 202	13 033 699
2027-2028	96 677 330	84 135 065	12 542 265
2028-2029	96 847 707	84 269 093	12 578 614

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

Les dépenses sont passées de 106,9 millions de dollars à l'exercice 2023 à 2024 à 100,1 millions de dollars à l'exercice 2024 à 2025. Cette diminution de 6,8 millions de dollars est principalement attribuable aux conventions collectives et aux paiements rétroactifs enregistrés à l'exercice 2023 à 2024, ainsi qu'à une réduction du nombre d'équivalents temps plein au cours de l'exercice 2024 à 2025 par rapport à l'exercice 2023 à 2024.

Les dépenses sont ensuite demeurées relativement stables, passant de 100,1 millions de dollars à l'exercice 2024 à 2025 à une prévision de 100,6 millions de dollars à l'exercice 2025 à 2026, ce qui reflète les stratégies mises en place pour soutenir l'initiative de recentrage des dépenses gouvernementales.

À plus long terme, le financement devrait diminuer, passant de 99,0 millions de dollars à l'exercice 2026 à 2027 à 96,7 millions à l'exercice 2027 à 2028, puis se stabiliser à 96,8 millions de dollars à l'exercice 2028 à 2029, en raison de l'examen exhaustif des dépenses.

Pour en savoir plus sur les crédits ministériels de la Commission de la fonction publique, consultez le [Budget principal des dépenses de 2026-2027](#).

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de la CFP de 2025-2026 à 2026-2027.

Tableau 9 : État des résultats condensé prospectif pour l'exercice terminé le 31 mars 2027 (en dollars)

Le tableau 9 résume les charges et les revenus affectant le coût de fonctionnement avant le financement du gouvernement et les transferts pour la période de 2025–2026 à 2026–2027. Les montants prévus et projetés dans le présent état des opérations ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants prévus et projetés qui sont présentés dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Renseignements financiers	Résultats prévus pour 2025-2026	Résultats projetés pour 2026-2027	Différence (projetés moins prévus)
Total des charges	132 670 236,00	138 331 084,00	5 660 848,00
Total des revenus	7 121 951,00	14 263 328,00	7 141 377,00
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	125 548 285,00	124 067 756,00	1 480 529,00

Analyse des résultats prévus et projetés

Dépenses : Les dépenses totales prévues pour l'exercice 2026 à 2027 s'élèvent à 138,3 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 5,7 millions de dollars par rapport aux dépenses totales prévues de l'exercice précédent, qui s'établissaient à 132,7 millions de dollars.

Revenus : Les revenus totaux prévus pour l'exercice 2026 à 2027 s'élèvent à 14,3 millions de dollars, soit une augmentation de 7,2 millions de dollars par rapport aux revenus totaux de l'exercice précédent, qui étaient de 7,1 millions de dollars.

Écarts importants : L'écart de 1,4 million de dollars entre 2026 à 2027 et 2025 à 2026 est attribuable aux chiffres de planification pour l'exercice 2026 à 2027. Les chiffres de planification pour l'exercice 2026 à 2027 sont fondés sur l'ensemble des autorisations de l'exercice, tandis que les chiffres de l'exercice 2025 à 2026 reposent sur les dépenses prévues par rapport aux autorisations disponibles.

[Un état des résultats prospectif et des notes connexes pour 2026-2027](#) plus détaillés, y compris un rapprochement du coût net des opérations avec les autorisations demandées, sont accessibles sur le site Web de la CFP.

Ressources humaines

Cette section présente un aperçu des ressources humaines réelles et prévues du ministère pour la

Tableau 10 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 10 fournit un résumé des ressources humaines, en équivalents temps plein, associées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la CFP pour les trois derniers exercices. Les ressources humaines pour l'exercice 2025 à 2026 sont prévues en fonction des données de l'exercice à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein réels pour 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus pour 2025-2026
Dotation dans la fonction publique et impartialité	554	578	578
Total partiel	554	578	578
Services internes	299	173	173
Total	853	751	751

Analyse des ressources humaines pour les trois derniers exercices

Le nombre d'équivalents temps plein est passé de 853 à l'exercice 2023 à 2024 à 751 à l'exercice 2024 à 2025. Cette réduction de 102 équivalents temps plein est principalement attribuable à la réorganisation et la rationalisation des opérations. Ces changements découlent des efforts que nous avons déployés pour nous adapter à l'évolution des priorités et pour mettre en œuvre des mesures d'efficacité visant à optimiser l'utilisation des ressources.

Le nombre projeté d'équivalents temps plein est resté stable à l'exercice 2025 à 2026, au même niveau que les équivalents temps plein réels de l'exercice précédent, en raison de la restructuration entreprise au cours des exercices précédents.

Tableau 11 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau 11 présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein, pour les responsabilités essentielles et les services internes de la CFP prévus au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2026-2027	Nombre d'équivalents temps plein prévus en 2027-2028	Équivalents temps plein prévus 2028-2029
Dotation dans la fonction publique et impartialité	573	564	564
Total partiel	573	564	564
Services internes	158	143	143
Total	731	707	707

Analyse des ressources humaines pour les trois prochains exercices

Le nombre d'équivalents temps plein devrait passer de 731 pour l'exercice 2026 à 2027 à 707 pour l'exercice 2027 à 2028, puis se stabiliser à 707 pour l'exercice 2028 à 2029. Cette réduction graduelle témoigne de nos efforts continus pour restructurer et rationaliser les activités opérationnelles dans le cadre de l'examen exhaustif des dépenses, afin d'optimiser les ressources destinées à soutenir l'évolution des priorités, tout en assurant la prestation des services et l'efficacité opérationnelle.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

Dépenses fiscales fédérales

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

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).

Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Renseignements ministériels

Profil du ministère

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

Administrateur général : Marie-Chantal Girard, présidente

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

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

Année de constitution ou de création : 1908

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

Coordonnées du ministère

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

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

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

Définitions

analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) (Gender-based Analysis Plus [GBA Plus])

Est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. Il s'agit d'un processus permettant de comprendre qui est impacté par l'enjeu ou l'occasion abordée par l'initiative; de déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée aux différents besoins des personnes les plus impactées; de même que d'anticiper et de lever les obstacles empêchant d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre), pour prendre en compte d'autres facteurs tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, la situation économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

L'utilisation de l'ACS Plus implique d'adopter dans notre travail une approche qui tienne compte du genre et de la diversité. Prendre en compte tous les facteurs identitaires intersectionnels dans le cadre de l'ACS Plus, pas seulement le sexe et le genre, est un engagement du gouvernement du Canada.

Cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)

Autorisations non budgétaires comprenant des opérations sur l'actif et le passif pour des prêts, des placements et des avances ou des comptes à fins déterminées, établis en vertu de lois particulières ou d'autorisations non législatives dans le budget des dépenses et ailleurs. Les opérations non budgétaires sont les dépenses et les recettes liées aux créances et aux obligations financières du gouvernement à l'égard de parties extérieures. Les opérations non budgétaires sont des dépenses et des recettes liées aux créances du gouvernement envers des tiers et à ses obligations à l'égard de ces derniers. Les opérations non budgétaires incluent l'ensemble des opérations portant sur les prêts, les investissements et les avances de fonds; en comptant et en comptes débiteurs; en fonds publics reçus ou perçus à des fins admises; et tout autre actif et passif. Les autres biens ou obligations, qui ne sont pas définis de façon précise dans les codes d'autorisations G à P, doivent être enregistrés sous un code R, qui est le code d'autorisation résiduel pour tous les autres biens et obligations.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

entreprise autochtone (Indigenous business)

Les exigences relatives à la vérification des entreprises autochtones aux fins du rapport sur les résultats ministériels sont présentées sur le site Web de Services aux Autochtones Canada ([Cible minimale obligatoire de 5 % d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#)).

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'un ministère, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

plan (plan)

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

Plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorités gouvernementales (government priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2026–2027, les priorités gouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le [discours du Trône de 2025](#).

programme (program)

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

Rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

Effet ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.