Commission de la fonction publique du Canada | Public Service Commission of Canada

Propulser l'excellence

Bulletin de la Commission de la fonction publique du Canada

9e édition : automne 2026

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, 2026

No de cat. SC15-5F-PDF
ISSN 3111-2730

Carrefour d'embauche du GC : miser sur le succès, élargir l'impact

Un seul carrefour, un accès plus rapide à des talents qualifiés

Au sein de la fonction publique fédérale, des besoins d'embauche similaires font souvent l'objet de processus de recrutement répétés, ce qui crée des dédoublements, augmente les coûts et accroît la charge de travail des ministères, des organismes et des candidats.

Pour aider à relever ces défis, **la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) a lancé le Carrefour d'embauche du GC**, un projet pilote à l'échelle du gouvernement conçu pour transformer la façon dont les besoins communs en matière d'embauche sont satisfaits dans l'ensemble de la fonction publique. Dans le cadre du nouveau modèle de recrutement du Carrefour d'embauche du GC, et en s'appuyant sur l'engagement avec les communautés fonctionnelles, le Conseil des ressources humaines et des partenaires fédéraux dans le Nord, la CFP lancera entre 3 et 7 processus de recrutement au cours du présent exercice, afin de répondre aux besoins d'embauche communs.

Grâce à ces processus, la CFP établira des répertoires et des bassins de candidats qualifiés auxquels les ministères et organismes pourront accéder, ce qui permettra de réduire le dédoublement des efforts de recrutement et d'aider les organisations à concentrer leur capacité de recrutement là où elle apporte le plus de valeur.

En rassemblant les organisations autour de priorités d'embauche communes, le Carrefour d'embauche du GC simplifiera et accélérera l'embauche.

Canada

Qu'est-ce que ce projet pilote permettra d'accomplir?

- Réduire le dédoublement des efforts de recrutement
- Accélérer l'accès aux talents qualifiés
- Améliorer l'expérience des candidats et des organisations

Le Carrefour d'embauche du GC reflète l'engagement de la CFP à moderniser le recrutement tout en respectant les principes du mérite, de l'équité, de l'accessibilité et de l'intégrité de la dotation. Cette initiative constitue une étape importante vers un système de recrutement plus coordonné, efficace et axé sur les candidats au sein de la fonction publique fédérale.

Talents du GC : une plateforme moderne de recrutement pour les talents numériques, maintenant intégrée à la Commission de la fonction publique du Canada

La plateforme Talents du GC a été transférée du Bureau du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), apportant une expertise en recrutement de talents numériques ainsi qu'une plateforme conçue pour appuyer l'embauche fondée sur les compétences.

Cette intégration soutient les efforts de modernisation du recrutement de la CFP en misant sur les investissements existants, en tirant parti de capacités organisationnelles communes et en s'harmonisant avec les initiatives plus larges de gestion du capital humain déjà en cours.

Cette initiative contribuera à orienter les futures innovations en matière de recrutement et à appuyer les efforts continus de la CFP visant à offrir des services de recrutement modernes et efficaces à la fonction publique fédérale. Pour en savoir plus, consultez le site Web **Talents du GC**.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les talents numériques et la plateforme, communiquez avec Lauren Hunter à lauren.hunter@cfp-psc.gc.ca.

Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap : soutenir la réussite au-delà du recrutement



Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCH) a évolué afin de mieux soutenir l'emploi inclusif au sein de la fonction publique fédérale. Au-delà du recrutement et de l'évaluation des candidats, le programme offre de l'accompagnement continu aux gestionnaires, aux employés et aux organisations tout au long du cycle de vie de l'emploi.

Le PFSCH a élargi ses sources de talents afin d'inclure les bénéficiaires de priorité et les vétérans en situation de handicap, ainsi que les membres de la Gendarmerie royale du Canada libérés pour raisons médicales. Cela permet aux organisations d'accéder à un bassin de talents plus vaste tout en favorisant la réussite professionnelle à long terme.

Les ressources du PFSCH destinées aux gestionnaires et aux employés participants sont désormais disponibles sur une nouvelle page de GCÉchange (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). Véritable plaque tournante d'informations, d'outils, de possibilités d'apprentissage et de réseautage, cette plateforme met également les utilisateurs en relation avec les mesures de soutien et les services disponibles.

Comment le PFSCH peut-il aider les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines?

- Recrutement et repérage de talents
- Services d'évaluation des candidats
- Conseils sur les pratiques d'embauche inclusives
- Ressources sur l'inclusion et la fidélisation en milieu de travail
- Conseils pratiques et mise en relation avec les services et l'expertise pertinents

Comment le PFSCH peut-il aider les employés participants?

- Ateliers de perfectionnement professionnel
- Accès à des possibilités de mentorat
- Suivis réguliers et accompagnement continu du PFSCH
- Soutien au développement de carrière
- Mesures d'adaptation et soutien pour favoriser un accueil et une intégration réussis

Vous souhaitez en savoir plus?

Communiquez avec l'équipe du PFSCH à **cfp.diversitedetalent-talentdiversity.psc@cfp-psc.gc.ca** afin d'explorer les ressources, les mesures de soutien et les possibilités de perfectionnement offertes aux participants.

De nouveaux tableaux de bord appuient la prise de décisions éclairées sur les droits de priorité

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) a récemment lancé des **tableaux de bord trimestriels sur les droits de priorité** afin d'aider les ministères et les organismes à mieux comprendre et gérer les droits de priorité.

Partagés avec les chefs des ressources humaines et les agents de liaison du Programme des droits de priorité, les tableaux de bord fournissent des données propres à chaque organisation sur :

- la population des bénéficiaires de priorité;
- les demandes d'autorisation en matière de priorité;
- les nominations de bénéficiaires de priorité.

En offrant régulièrement un aperçu des principales tendances, les tableaux de bord aident les organisations à mieux cerner ces tendances et à gérer plus efficacement les droits de priorité. Les organisations qui disposent de données pour au moins un de ces

indicateurs peuvent utiliser les tableaux de bord pour appuyer une prise de décisions éclairées.

Favoriser l'avancement professionnel du personnel noir grâce aux services du Centre de psychologie du personnel

Le **Centre de psychologie du personnel** (CPP) de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) contribue à faire progresser le développement du leadership et la carrière de plus de 400 fonctionnaires des communautés noires ayant participé à 2 initiatives du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines.

En collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, le CPP a soutenu l'évaluation du leadership et l'encadrement de personnes participant au Programme de perfectionnement du leadership pour les superviseurs et les gestionnaires noirs. Le CPP a également offert un accompagnement personnalisé aux fonctionnaires aspirant à des postes de gestion ou de direction dans le cadre du Programme d'orientation professionnelle et d'encadrement à l'intention du personnel noir.

Les personnes participantes ont souligné la valeur d'un accompagnement personnalisé, notant qu'il les avait aidées à renforcer leur confiance et à mieux relever les défis particuliers auxquels sont confrontés les leaders des communautés noires.

Les organisations jouent un rôle clé dans la promotion d'un développement de carrière inclusif en faisant connaître les services de counselling et d'accompagnement du CPP auprès du personnel noir et d'autres groupes en quête d'équité.

Lire l'article complet :
Affirmer mon leadership authentique : L'avancement professionnel du personnel noir grâce aux services du Centre de psychologie du personnel (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada)

Mieux comprendre la diversité grâce à de meilleures données

Une dotation équitable et inclusive commence par une bonne compréhension des personnes qui postulent à des emplois dans la fonction publique fédérale. Le nouveau **Questionnaire sur la diversité dans Emplois GC** de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) contribue à dresser un tableau plus précis de la

représentation des candidats issus des groupes en quête d'équité dans le cadre de l'embauche.

Grâce à la collecte volontaire de renseignements démographiques auprès des candidats, la CFP sera mieux en mesure de :

- identifier les tendances;
- analyser les taux de candidature et d'embauche;
- cerner les préjugés et les obstacles potentiels dans les processus de recrutement.

Les données obtenues appuieront les activités de recherche, de production de rapports et d'analyse de l'effectif de la CFP. Elles fourniront des données probantes pour éclairer les politiques, les programmes et la prise de décisions futures.

Cette initiative soutient le mandat de la CFP de maintenir une fonction publique fondée sur le mérite qui reflète la diversité du Canada.

Résumés d'enquête et de compétence : leçons tirées de cas réels

Découvrez comment sont traitées les irrégularités en matière de dotation et les situations d'activités politiques

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) publie régulièrement des résumés de certains de ses rapports de compétence sur ce site Web afin d'expliquer la portée de l'examen des demandes d'enquête par la CFP et de fournir des exemples de ce qui justifie ou ne justifie pas une enquête en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La phase de compétence est un examen préliminaire visant à déterminer si une enquête est justifiée. Elle commence lorsqu'une demande d'enquête est reçue et se termine lorsqu'une décision d'enquêter ou non est rendue.

Ces résumés mettent en évidence les problèmes courants liés à la dotation et les manquements aux exigences en matière d'activités politiques. Ils expliquent le rôle de la CFP et présentent les principales constatations et les résultats.

Plus que de simples rapports de cas, ils constituent de précieux outils d'apprentissage qui aident les candidats, les employés et les gestionnaires à :

- mieux comprendre leurs responsabilités;
- identifier les risques potentiels;

- préserver l'intégrité des processus de dotation et des activités politiques.

Nous vous encourageons à **consulter ces résumés** et à mettre à profit les enseignements présentés pour favoriser de saines pratiques dans votre milieu de travail :

- Résumés de rapports de compétence
- Résumés d'enquête – Article 66
- Résumés de rapports d'enquêtes – Fraude
- Résumés de rapports d'enquêtes – Activités politiques irrégulières

---

Nouvelle ressource : clarification des rôles et responsabilités en cas d'irrégularités en dotation

La Direction des enquêtes a récemment publié la page Web **Remédier aux irrégularités en matière de dotation : une responsabilité partagée** afin d'aider les employés et les gestionnaires à mieux comprendre les mesures utilisées pour protéger l'intégrité des processus de dotation dans la fonction publique fédérale.

Cette ressource explique les rôles distincts mais complémentaires de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) et des administrateurs généraux dans le traitement des irrégularités en matière de dotation, notamment :

- les **mesures correctives** imposées par la CFP;
- les **mesures administratives** et **disciplinaires** qui peuvent être prises à la suite d'une enquête.

En mettant en lumière l'éventail complet des mesures disponibles, cette ressource favorise la responsabilité partagée, soutient de saines pratiques de dotation et renforce la confiance à l'égard des nominations dans la fonction publique.

Une approche actualisée des évaluations cycliques

Faisant partie du cadre de surveillance de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), les évaluations cycliques sont un auto-examen périodique obligatoire au cours duquel les administrateurs généraux examinent la santé globale de leur système de dotation organisationnel.

À compter de 2027-2028, la CFP adoptera une approche actualisée en matière d'évaluations cycliques, caractérisée par un cycle d'établissement de rapports échelonné et des rapports de base standardisés.

Parmi les principaux changements, citons :

- un cycle d'établissement de rapports échelonné qui fournira des renseignements annuels tout en permettant une production de rapports à l'échelle du système sur une période de 5 ans;
- des rapports standardisés portant sur les éléments clés de la dotation en personnel dans l'ensemble des organisations.

Les organisations soumettront leurs rapports au cours de l'année qui leur aura été attribuée. Le modèle de rapport et la date de présentation des rapports seront communiqués par leur conseiller en soutien à la dotation en personnel.

Consultez la page Web consacrée à l'évaluation cyclique de la dotation et découvrez comment ces changements favoriseront une production de rapports et une surveillance efficaces à l'échelle du système.

Le coin des lecteurs : l'intelligence artificielle peut-elle rendre vos évaluations équitables?

Lisez la plus récente publication du Centre de psychologie du personnel de la Commission de la fonction publique du Canada : ***L'intelligence artificielle peut-elle rendre vos évaluations équitables? Ce qu'il faut savoir*** (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada).

L'intelligence artificielle (IA) peut aider les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines dans la réalisation de tâches d'évaluation exigeantes en temps et en efforts, ce qui contribue à simplifier les processus de dotation et à en réduire les délais.

Ce document présente une synthèse des recherches sur l'utilisation de l'IA en évaluation et :

- met en lumière les principaux avantages et les risques associés à son utilisation;
- offre des conseils pratiques visant à favoriser des évaluations fondées sur l'IA qui respectent la transparence, l'inclusion et le mérite.