



Janice Charette
Greffière du Conseil privé
et secrétaire du Cabinet

Pour l'année finissant
le 31 mars 2023

30^e rapport annuel

au premier ministre sur
la fonction publique du Canada



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada (2023)

Tous droits réservés

Toute demande de permission pour reproduire ce document en tout ou en partie doit être adressée au Bureau du Conseil privé.

This publication is also available in English:

Thirtieth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada

CP1-1F-PDF

ISSN : 1494-5681

SA MAJESTÉ LA REINE ELIZABETH II 1952 – 2022

Lorem Ipsum



En 2022, nous avons commémoré le décès de Sa Majesté la reine Elizabeth II.

Souveraine du Canada pendant plus de 70 ans, la Reine fut un symbole de force et de détermination.

Présence constante et rassurante pour les Canadiens, la Reine a partagé les moments de grande célébration et de deuil collectif de notre pays.

La vie de la Reine, dédiée au service public et empreinte d'altruisme, a inspiré des générations de fonctionnaires et de Canadiens à se mettre au service des autres. Son profond dévouement et son leadership fondé sur des valeurs ont été un modèle pour nous tous.

Les fonctionnaires se joignent à tous les Canadiens pour continuer à reconnaître et à célébrer l'héritage de la Reine.

Nous saluons le règne de Sa Majesté le roi Charles III et nous nous engageons à le servir avec loyauté.



Table des matières

Lettre au premier ministre	6
Introduction	8
Contexte	10
Faits marquants de cette année	15
Progrès dans la réalisation de nos priorités	23
Obtenir des résultats pour les Canadiens	24
Faire de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité une priorité pour tous	27
Franchir l'étape suivante à l'égard de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	32
Établir des objectifs clairs en matière de recrutement	33
Adopter les méthodes de travail hybrides	35
L'année à venir	37
Conclusion	40
Annexe : Données clés	41



Lettre au premier ministre

J'ai le plaisir de vous présenter le *Trentième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

La fonction publique fédérale du Canada fait partie des grandes institutions de notre pays. Une fonction publique fiable, non partisane et professionnelle joue un rôle inestimable dans une démocratie saine. Notre fonction publique a rempli ce rôle de manière fiable, en agissant comme une source de stabilité tout en servant loyalement les gouvernements et les Canadiens dans des périodes caractérisées par d'immenses changements.

Au cours des 30 années qui se sont écoulées depuis que le greffier du Conseil privé a été officiellement reconnu comme chef de la fonction publique, cette dernière, tout comme la société canadienne, a considérablement évolué. La rédaction du présent rapport a été l'occasion de faire une pause, de revenir sur les 30 dernières années de notre histoire en tant que pays et en tant qu'institution ainsi que de réfléchir à notre avenir.

Nous en avons fait du chemin.

Mais ce n'est pas un hasard. C'est le fruit des efforts de centaines de milliers de fonctionnaires travaillant dans des organisations aux mandats très variés. Nous nous distinguons par ce que nous sommes, par ce que nous faisons, ainsi que par les compétences, l'expérience et les perspectives que nous apportons à nos rôles. Nos contributions individuelles sont précieuses. Mais notre plus grande force est collective : elle réside dans la façon dont nous œuvrons tous ensemble pour former une fonction publique efficace pour les Canadiens.

Et bien que beaucoup de changements soient survenus, je constate également que beaucoup de choses perdurent. L'importance de l'excellence du service, de la formulation de conseils impartiaux, et de l'investissement dans notre personnel et dans l'amélioration continue, par exemple, sont tout aussi cruciaux aujourd'hui qu'ils l'étaient il y a 30 ans.

La dernière année a été marquée par les nombreux accomplissements réalisés par les fonctionnaires. En même temps, je sais qu'il y a eu des moments où la fonction publique n'a pas répondu aux attentes des Canadiens en matière de service. Dans ces cas, nous avons fait face à la situation avec humilité et nous avons ajusté notre façon de faire afin d'améliorer les résultats. Nous restons déterminés à tirer les leçons de ces expériences et à améliorer continuellement notre prestation de services.

Bien que la période visée par ce rapport se soit achevée en mars 2023, je m'en voudrais de ne pas reconnaître que de nombreux fonctionnaires ont exercé leur droit légal de grève ce printemps, la première action syndicale de cette ampleur dans la fonction publique fédérale depuis 1991. Maintenant que nos collègues sont de retour, nous nous concentrons sur notre engagement commun à offrir un service axé sur l'excellence.

Je quitte la fonction publique, mais je tiens à vous remercier de m'avoir fait l'honneur d'être à votre service. Merci de votre confiance en moi et en la fonction publique.

Merci à mes collègues de la fonction publique, à tous les échelons, pour leur dévouement et leur engagement envers le Canada.

Je vous souhaite le meilleur pour l'avenir.

Janice Charette
Greffière du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

Introduction

Il s'agit du 30^e rapport sur la fonction publique remis à un premier ministre. Ensemble, ces rapports racontent l'histoire d'un Canada en mutation et d'une fonction publique en évolution.

Il est difficile d'exprimer l'ampleur de la transformation que nous avons connue au cours des trois dernières décennies, mais d'importants domaines de changement sortent du lot.

- Les **changements démographiques**, y compris la croissance et la diversité grandissante de la population, qui ont changé le visage du Canada.
- Le **leadership international**, le Canada ayant consolidé sa place en tant qu'allié de confiance, partenaire commercial fiable et leader mondial dans des domaines tels que la sécurité, la défense, la promotion des droits de la personne et les valeurs démocratiques.
- La sensibilisation croissante aux **changements climatiques** et à ses répercussions, et l'urgence accrue d'y faire face.
- Les **progrès technologiques** à l'échelle mondiale qui ont transformé notre travail et nos vies et qui ont été adoptés avec succès par les instituts de recherche, les entreprises et la main-d'œuvre du Canada.
- Les **changements économiques** tels que la croissance du secteur des technologies de l'information et des communications et la transition vers une économie du savoir, ainsi que les caractéristiques durables de notre économie, comme l'agriculture et l'exploitation des ressources, qui contribuent à la croissance.
- Des attentes changeantes à l'égard d'un **système de santé** moderne qui répondra aux besoins d'une population canadienne croissante et vieillissante.



Entre mars 1992 et mars 2022, la population du Canada est passée de plus de **28 millions** à plus de **38 millions**. En juin 2023, elle a dépassé 40 millions de personnes.

Source : [Statistique Canada](#)

Les personnes qui sont ou qui ont été des immigrants reçus ou des résidents permanents au Canada représentent 23 % de la population, soit la proportion la plus importante depuis la Confédération. L'immigration est le principal moteur de la croissance démographique au Canada.

Source : [Statistique Canada](#)

- Un engagement accru en faveur de la **réconciliation** et la prise de mesures importantes pour faire progresser le droit inhérent des Autochtones à l'autodétermination. Les événements marquants incluent la signature de 22 traités modernes et ententes sur l'autonomie gouvernementale depuis 1993 et l'établissement du Nunavut comme le troisième territoire du Canada en 1999, à la suite de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. En outre, les Canadiens sont de plus en plus encouragés à reconnaître les séquelles du colonialisme sur les peuples autochtones, notamment l'histoire tragique des pensionnats.
- Une attention et une compréhension accrues de l'**accessibilité**, de la **diversité**, de l'**équité** et de l'**inclusion**, mais aussi une reconnaissance croissante de la prévalence du **racisme**, de la **discrimination** et de la **haine**, et de la nécessité de les éliminer de notre société.

Ces changements et d'autres encore nous ont façonnés, à la fois en tant que société et en tant que fonction publique.

Parallèlement, beaucoup de choses ont perduré. Il est révélateur que les priorités mentionnées dans le [Premier rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada](#), en 1992, comme le service aux Canadiens, l'investissement dans notre personnel et l'amélioration continue, soient tout aussi pertinentes aujourd'hui qu'elles l'étaient il y a 30 ans, bien que le contexte actuel soit nettement différent et évolue rapidement.

Contexte

Le contexte canadien de l'année écoulée reste marqué par la complexité et le changement.

Sur la scène internationale, l'invasion de l'Ukraine par la Russie, il y a plus d'un an, et les atrocités commises depuis lors contre le peuple ukrainien ont continué à façonner le contexte mondial et canadien. Cette année, nos efforts dans des domaines tels que la défense canadienne, la diplomatie, l'immigration et les droits de la personne en Ukraine et dans d'autres régions du monde, comme le Soudan et Haïti, où les gens luttent pour la liberté et pour avoir une chance de vivre en paix, ont revêtu une certaine urgence.

Entre-temps, le Canada a été confronté à des menaces pour la démocratie et à de sérieuses préoccupations concernant l'ingérence dans les élections au niveau national. Le pays s'est engagé dans des discussions cruciales sur la protection de la démocratie, la sécurité des renseignements et la préservation de la sécurité nationale.

Les changements climatiques restent un défi transversal. Ils modifient notre façon de penser, en ce qui concerne tant la conservation et la gestion des urgences que les infrastructures et la croissance économique. Ses effets ont été ressentis sous la forme d'événements météorologiques violents dans tout le pays, et il reste urgent de progresser dans la réduction des émissions et la promotion d'une croissance propre, tout en nous efforçant d'atténuer les effets des conditions changeantes et de nous y adapter.

En outre, les progrès rapides des technologies émergentes et de la transformation numérique offrent de nouvelles possibilités et permettent de créer des outils et des solutions pour un large éventail de défis nationaux et internationaux.

Les économies canadienne et mondiale ont également été au centre des préoccupations en cours d'année. En 2022, l'inflation a connu sa plus forte augmentation depuis 40 ans. L'augmentation du prix des denrées alimentaires, en particulier, a eu un fort impact sur les ménages canadiens, avec la plus rapide hausse des prix des produits d'épicerie depuis 1981¹. Entre-temps, l'augmentation des frais de logement a été une source de difficultés financières pour de nombreuses familles. Ce phénomène s'est produit en même temps que d'autres facteurs économiques, dont les pénuries sur le marché du travail. Le commerce et la sécurisation des chaînes d'approvisionnement internationales sont demeurés des préoccupations cruciales, alors que le Canada répondait à la demande internationale de ressources pour soutenir la stabilité énergétique et alimentaire dans d'autres pays.

1 Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230117/dq230117b-fra.htm>

Cette année, les soins de santé sont restés au cœur des préoccupations des Canadiens. Bien que le Canada soit sorti de la phase d'intervention d'urgence de la pandémie, la COVID-19 a continué d'avoir un impact significatif sur la population, mais aussi sur le système de santé, se traduisant par un nombre record de décès liés à la COVID-19 en 2022. Les rapports faisant état de salles d'urgence débordées ou fermées et de retards croissants dans les interventions médicales et chirurgicales importantes ont mis en évidence un système de soins de santé soumis à d'énormes pressions.

On a également continué à mettre l'accent sur la réconciliation. Les nouvelles découvertes de tombes anonymes, cette année, dans les pensionnats autochtones, ont continué à forcer les Canadiens à faire face aux injustices du passé et à celles qui perdurent dans notre société.

Par ailleurs, les progrès en matière de justice sociale sont demeurés une priorité pour les Canadiens, alors que trop de personnes noires et racisées, d'Autochtones, de personnes handicapées, de personnes 2ELGBTQIA+ et de membres de communautés religieuses minoritaires ont continué d'être confrontés, cette année, à la haine, à la violence, à la discrimination et au racisme, tant au pays qu'à l'étranger.

Un contexte tout aussi complexe pour la fonction publique

La fonction publique s'adapte au contexte canadien et aux changements qui se produisent, en parallèle, au sein de notre institution.

La nature des dossiers politiques que nous avons abordés dans le contexte susmentionné nécessite une collaboration importante au sein de la fonction publique et avec les partenaires. Cela nous a souvent obligés à travailler de manière différente dans le cadre d'organisations très structurées.

Le maintien de la confiance a toujours été crucial pour notre capacité à jouer notre rôle et à obtenir des résultats. En revanche, la confiance dans les institutions publiques, y compris la fonction publique, a été ébranlée, car la désinformation et la mésinformation rendent plus difficile l'accès des Canadiens à des informations fiables et factuelles.

La Commission sur l'état d'urgence a été mise sur pied pour examiner le recours du gouvernement à la *Loi sur les mesures d'urgence* en réponse aux manifestations du Convoi, en 2022. Comme cela a été le cas pour tous les ordres de gouvernement et les organismes chargés de l'application de la loi concernés, le rôle de la fonction publique fédérale et les détails de notre travail, y compris la manière dont nous élaborons des avis et les communiquons au gouvernement, ont fait l'objet d'un examen approfondi.

Les demandes qui nous sont adressées et les attentes des Canadiens ont augmenté et évolué. Au début de la pandémie de COVID-19, la fonction publique a excellé dans sa capacité à répondre aux besoins de la population. Lorsque les restrictions liées à la pandémie ont commencé à s'atténuer au Canada et dans le monde, nous n'avons pas été en mesure de maintenir ce niveau élevé de rendement dans tous les secteurs. Nous avons été contraints de fournir rapidement des avis fiables fondés sur des données et des informations en temps réel et de fournir des services rapidement, par voie numérique et de manière transparente.

Effectif de la fonction publique et dépenses publiques de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de fonctionnaires	273 571	287 983	300 450	319 601	335 957
Dépenses publiques²	308,3 milliards \$	322,9 milliards \$	349,1 milliards \$	623,8 milliards \$	479,0 milliards \$

Pendant ce temps, notre effectif a continué d'évoluer.

Au cours des cinq dernières années, le nombre de fonctionnaires est passé de 273 571 à 335 957. Cette hausse est due aux circonstances uniques de la pandémie, aux nouveaux programmes gouvernementaux importants et à l'augmentation de la demande de services en raison de la croissance de la population et de la clientèle. La prestation de services a fait l'objet d'une attention particulière au cours de cette période, puisque les ministères et les organismes qui fournissent des services de première ligne sont en tête de la croissance des emplois.

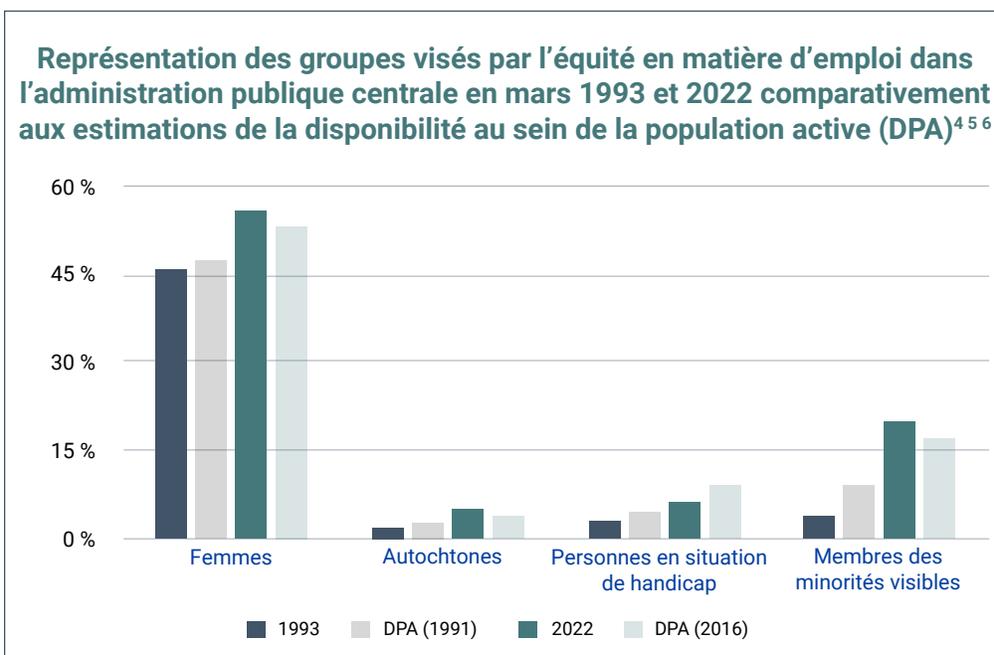
La démographie de la fonction publique a changé.

Au cours des 30 dernières années, au sein de la fonction publique, des progrès considérables ont été réalisés en matière de représentation. Les femmes représentent désormais plus de la moitié des fonctionnaires et plus de la moitié des cadres. Le Canada est notamment le seul pays membre du G20 à avoir atteint la parité hommes-femmes dans les postes de direction de la fonction publique³. Les Autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées, ainsi que les personnes handicapées, sont de plus en plus représentés parmi nos employés, même si nous savons que cela ne reflète pas encore fidèlement la population actuelle ou future du Canada.

² Finances Canada. [Tableaux de référence financiers, tableau 7](#)

³ Global Government Forum. [Report - Women Leaders Index](#) (en anglais seulement)

Les employés demandent à juste titre l'élimination des écarts de représentation et des obstacles à l'avancement qui persistent, ainsi que des mesures décisives pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie, l'homophobie, la biphobie, la transphobie, le capacitisme et toutes les formes de haine et de discrimination au sein de nos institutions.



Les questions de gestion interne continuent de mobiliser les ressources et l'attention de la fonction publique. Par exemple, sept ans après le lancement du système de paye Phénix, les problèmes de rémunération continuent d'avoir des répercussions négatives sur notre main-d'œuvre, ce qui nécessite des efforts continus pour garantir que nos fonctionnaires sont payés avec exactitude et à temps.

4 Les données relatives à la représentation des peuples autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles sont basées sur les personnes qui ont choisi de s'identifier comme appartenant à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tandis que les informations relatives au sexe sont tirées du système de rémunération. L'information comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (administration publique centrale).

5 Les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour un groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi correspondent au pourcentage de citoyens canadiens et de résidents permanents (à partir de 2022) exerçant des professions au sein de la population active canadienne qui correspondent aux professions de l'administration publique centrale. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour mars 2022 sont dérivées du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, tandis que les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour mars 1993 sont basées sur les informations du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités d'après recensement. Toutes les données relatives à la disponibilité au sein de la population active sont basées sur les employés actifs nommés pour une période indéterminée et les employés actifs nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus.

6 Les données sur l'équité en matière d'emploi avant mars 1993 ne sont pas disponibles.

C'est dans ce contexte que la fonction publique a entrepris l'une des plus importantes transformations de son mode de travail en adoptant un nouveau modèle de travail hybride à mesure que les restrictions liées à la pandémie s'assouplissaient. L'objectif était de favoriser l'esprit d'équipe et la collaboration dont nous avons besoin pour fournir efficacement des services aux Canadiens, tout en reconnaissant que cette flexibilité est un privilège et qu'elle n'est pas accessible à tous les fonctionnaires selon la nature de leur travail. Les fonctionnaires ont travaillé ensemble pour faire de ce changement une réussite, aussi bien pour la fonction publique que pour les Canadiens.

Faits marquants de cette année

Les fonctionnaires se sont distingués par leur capacité à mener à bien le programme du gouvernement dans un contexte difficile. Leur dévouement envers les Canadiens est impressionnant.

Chaque jour, je constate directement le dévouement des fonctionnaires à l'égard de la fonction publique.

Cette année, les fonctionnaires ont continué à soutenir une réponse pangouvernementale à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, démontrant ainsi l'engagement continu du Canada envers l'Ukraine et la défense de la paix, de la démocratie et des droits de la personne.

- Les Forces armées canadiennes ont transporté plus de neuf millions de livres de dons militaires destinés à l'Ukraine et provenant du Canada et de nos alliés et partenaires, en plus de déployer plus de 300 militaires, ingénieurs de combat et membres du personnel médical pour assurer la formation militaire et le renforcement des capacités dans le cadre de l'opération UNIFIER.
- Affaires mondiales Canada a réaffirmé l'engagement du Canada en faveur des droits de la personne en appliquant de nouvelles sanctions à l'encontre de représentants des secteurs de la justice et de la sécurité de la Russie qui ont pris part à des violations des droits de la personne à l'encontre de dirigeants de l'opposition russe.



Des membres des Forces armées canadiennes, dont des Rangers, participent au cours sur les opérations dans l'Arctique à Resolute Bay, au Nunavut, pour s'entraîner dans des conditions hivernales extrêmes.



Des membres des Forces armées canadiennes au Royaume-Uni forment des recrues des Forces armées ukrainiennes pour leur permettre d'acquérir diverses compétences, notamment en ce qui concerne les méthodes de déminage, dans le cadre de l'opération UNIFIER.

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a accueilli plus de 140 000 ressortissants ukrainiens et les membres de leur famille dans le cadre de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine, leur permettant ainsi de trouver refuge au Canada.
- Service Canada et Emploi et Développement social Canada ont fourni, au nom d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, une aide financière ponctuelle pour soutenir la transition des personnes fuyant l'Ukraine qui arrivaient au Canada dans le cadre de l'Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine.
- Affaires mondiales Canada, le ministère de la Défense nationale et le Centre de la sécurité des télécommunications luttent contre la désinformation et la propagande concernant l'invasion de l'Ukraine par la Russie en publiant des faits s'appuyant sur les renseignements du gouvernement du Canada et d'autres sources internationales crédibles pour contrer les fausses allégations du régime russe.

Le Canada a accueilli plus de 19 000 Afghans vulnérables entre avril 2022 et mars 2023. Malgré les défis importants qui subsistent, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est en voie de respecter son engagement d'accueillir au moins 40 000 Afghans au Canada d'ici la fin de 2023.

La fonction publique a fait preuve d'un haut niveau de coopération internationale relativement à un éventail d'autres enjeux. Par exemple, les fonctionnaires de tous les ministères ont collaboré cette année à l'élaboration et à la publication de la Stratégie pour l'Indopacifique, un plan pangouvernemental permettant au Canada de travailler avec ses alliés et ses partenaires pour façonner l'avenir de la région et défendre ses valeurs et ses intérêts nationaux.



Le 21 septembre 2022 a marqué le cinquième anniversaire de l'application provisoire de l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne.

Les questions de sécurité nationale ont également occupé l'avant-plan, les fonctionnaires de différents ministères collaborant pour protéger notre démocratie et la sécurité des Canadiens.

- Le Centre canadien pour la cybersécurité du Centre de la sécurité des télécommunications a publié plus de 700 mises en garde et avis pour protéger les Canadiens contre les cybermenaces, les vulnérabilités et les incidents potentiels.

- Le Centre de coordination contre la criminalité financière de Sécurité publique Canada a réuni plus de 1 000 enquêteurs, procureurs et autres experts de partout au pays pour renforcer le Régime canadien de lutte contre le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et lutter contre les crimes financiers qui menacent la sûreté, la sécurité et la qualité de vie des Canadiens.
- Pour lutter contre les trafiquants de fentanyl, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada a effectué cette année 77 communications de renseignements financiers exploitables aux organismes municipaux, provinciaux et fédéraux d'application de la loi du Canada.

En 2022, l'Agence des services frontaliers du Canada a saisi 472 g de fentanyl et 1 918 kg de ses précurseurs à la frontière.

Cette année, la fonction publique a continué de répondre aux priorités liées à la lutte contre les changements climatiques et ses effets, en collaborant étroitement avec ses partenaires au Canada et à l'étranger.

- Environnement et Changement climatique Canada a soutenu le lancement du Défi carboneutre, qui invite les entreprises canadiennes à s'engager volontairement à transformer leurs installations et leurs activités de sorte qu'elles atteignent la carboneutralité d'ici 2050. Ceux qui le font seront soutenus et reconnus pour leurs efforts.
- Bibliothèque et Archives Canada a ouvert la première installation de préservation d'archives en Amérique répondant à la norme carbone net zéro. Construite conformément à la Stratégie pour un gouvernement vert, l'édifice a une durée de vie prévue de 100 ans et un objectif de conservation des archives de 500 ans.
- Environnement et Changement climatique Canada a collaboré avec d'autres ministères pour accueillir la 15^e réunion de la Conférence des Parties (COP15) à la Convention des Nations Unies sur la diversité biologique, qui a débouché sur le Cadre mondial pour la biodiversité de Kunming à Montréal, un document historique qui guidera l'action mondiale en faveur de la nature jusqu'en 2030.



Environnement et Changement climatique Canada a annoncé, conjointement avec l'Initiative de leadership autochtone, le nouveau Réseau national des gardiens des Premières Nations, qui élargira les initiatives des gardiens des Premières Nations afin de soutenir les peuples autochtones dans la protection des terres, de l'eau et de la glace sur leurs territoires traditionnels.

Les fonctionnaires étaient prêts à agir rapidement cette année pour gérer les effets des changements climatiques prenant la forme de phénomènes météorologiques violents.

- En mai 2022, face au dangereux derecho qui menaçait l'Ontario et le Québec en raison de ses vents destructeurs, les fonctionnaires d'Environnement et Changement climatique Canada ont lancé la toute première alerte aux orages violents par l'intermédiaire du Système national d'alertes au public. Cette alerte invitait les Canadiens à se mettre à l'abri avant l'arrivée de la tempête.
- Le Centre des opérations du gouvernement de Sécurité publique Canada a géré les demandes d'aide fédérale émanant des provinces et des territoires lors de phénomènes météorologiques violents, comme l'ouragan Fiona qui a frappé les provinces de l'Atlantique à l'automne.
- Services aux Autochtones Canada a collaboré avec des partenaires autochtones et la province de l'Ontario pour élaborer un modèle novateur de gouvernance de commandement conjoint avant la saison des incendies et des inondations de 2022. L'objectif était de rationaliser les interventions d'urgence pour les Premières Nations qui demandent de l'aide.

Les fonctionnaires ont déployé des efforts qui ont contribué à l'innovation dans tout le pays.

- Ressources naturelles Canada a soutenu l'élaboration et la mise en œuvre rapide de la Stratégie canadienne sur les minéraux critiques, qui a pour objectif d'accroître l'approvisionnement responsable en minéraux critiques qui seront utilisés pour des produits très demandés, tels que les véhicules électriques, et de soutenir les chaînes d'approvisionnement en technologies propres.
- Le Centre de recherche en aérospatiale du Conseil national de recherches du Canada a été pionnier dans le développement de réalité intégrée pour l'atterrissage d'un hélicoptère sur un navire. Cette technologie prélève certains aspects de la réalité pour les incorporer à un environnement virtuel. Le but de ce projet est de réduire sensiblement le coût et les risques des vols d'essai pour le ministère de la Défense nationale, tout en donnant aux chercheurs une meilleure compréhension des facteurs qui influent sur le travail du pilote et des paramètres humains associés aux situations complexes.



L'Agence spatiale canadienne s'est dotée d'un nouveau logo cette année pour signaler que le Canada entre dans une nouvelle ère d'exploration spatiale, alors qu'il était annoncé que le premier astronaute canadien se rendrait sur la Lune. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'excellence canadienne dans le domaine spatial, qui remonte à plusieurs décennies.

Le coût de la vie étant devenu un défi pour de nombreux ménages canadiens, les fonctionnaires de Finances Canada ont supervisé l'élaboration et la mise en œuvre du Plan pour rendre la vie plus abordable. Dans le cadre de ce plan, Emploi et Développement social Canada a augmenté de 10 % les pensions de la Sécurité de la vieillesse pour les Canadiens âgés de 75 ans et plus, et a bonifié l'Allocation canadienne pour les travailleurs, tout en continuant à travailler avec les provinces et les territoires pour mettre en place des services de garde abordables. L'Agence du revenu du Canada a géré le doublement du crédit pour la taxe sur les produits et services, et a mis en place un supplément unique à l'Allocation canadienne pour le logement.



En 2022, 93,5 % des Canadiens avaient accès à Internet haute vitesse, ce qui était loin d'être le cas en 1992, lorsque la Toile en était à ses balbutiements. Innovation, Sciences et Développement économique Canada va encore plus loin pour atteindre les 100 % d'ici 2030 grâce à la mise en œuvre de la Stratégie canadienne pour la connectivité.

Les soins de santé et le bien-être sont restés au centre des préoccupations cette année, les fonctionnaires soutenant les travaux qui ont des répercussions directes sur les Canadiens.

- Dans le cadre des importants efforts déployés pour mettre en œuvre le plan *Travailler ensemble pour améliorer les soins de santé pour les Canadiens*, Santé Canada a coordonné avec ses partenaires provinciaux et territoriaux et d'autres partenaires fédéraux le travail se rapportant à quatre priorités communes en matière de santé, soit l'accès aux services de santé familiale dans la communauté, le soutien au personnel de la santé et la réduction des arriérés, l'accès aux services de santé mentale et de traitement de la toxicomanie, et la modernisation du système de santé, ce qui comprend l'accès à l'information électronique sur la santé.
- Les travaux de Santé Canada avec Finances Canada et l'Agence du revenu du Canada pour mettre en œuvre la prestation dentaire canadienne provisoire ont déjà un impact partout au pays, en permettant à plus de 300 000 enfants non assurés de moins de 12 ans d'accéder à des soins dentaires.

D'avril à août 2022, 98,1 % des adultes canadiens avaient des anticorps contre la COVID-19 qu'ils ont développés à la suite de la vaccination, d'une infection antérieure ou des deux.

Source : Statistique Canada. Enquête canadienne sur la santé et les anticorps contre la COVID-19 — Cycle 2.



Le deuxième cycle de l'Enquête canadienne sur la santé et les anticorps contre la COVID-19 de Statistique Canada a montré que 98,1 % des adultes canadiens avaient des anticorps contre la COVID-19 entre avril et août 2022, contre 2,6 % au début de 2021.

- Infrastructure Canada et l'Agence canadienne de développement économique du Nord collaborent à la création d'un centre communautaire de bien-être dirigé par les Inuits à Iqaluit afin d'améliorer le bien-être des Nunavummiut, de combler les lacunes en matière de santé mentale et de services de mieux-être, et de tirer parti des connaissances, de la culture et de l'expertise traditionnelles pour répondre au mieux aux besoins de la communauté.
- L'Agence de la santé publique du Canada a publié de nouvelles données sur les préjudices liés aux opioïdes et à d'autres substances, y compris des projections actualisées pour les décès associés aux opioïdes. Ces renseignements nous permettront de mieux comprendre l'ampleur du problème et d'orienter les mesures visant à prévenir et à réduire les dommages, ainsi qu'à lutter contre l'approvisionnement en drogues illégales toxiques et imprévisibles.
- Santé Canada a lancé la campagne de sensibilisation « Allégeons le fardeau », qui est destinée aux hommes travaillant dans les métiers, groupe plus touché par la consommation de substances et la toxicomanie que tout autre secteur d'activité. La campagne vise à réduire les préjugés entourant les demandes d'aide et à offrir des ressources gratuites pour les employés et les employeurs.

Cette année, les fonctionnaires ont fait l'objet d'un examen minutieux et fait preuve d'un professionnalisme et d'une transparence exemplaires concernant des questions difficiles. La fonction publique a soutenu la création, par le gouvernement, de la Commission sur l'état d'urgence et a facilité le travail de la Commission. Nombre de fonctionnaires travaillant dans divers ministères ont fourni des documents et soutenu les représentants appelés à témoigner. Le rapport final de la Commission a fourni des leçons précieuses pour la fonction publique et ses partenaires, ainsi que des recommandations qui sont déjà appliquées.

Faire progresser la réconciliation, lutter contre la haine, la discrimination et le racisme, réaffirmer notre engagement à l'égard de l'accessibilité et, en fin de compte, contribuer à un Canada plus juste, plus sûr et plus inclusif : telles ont été les principales priorités des fonctionnaires cette année.

- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Services aux Autochtones Canada et d'autres ministères ont collaboré étroitement avec les communautés des Premières Nations, inuites et des métisses pour fournir un soutien aux initiatives communautaires – activités, événements et cérémonies de guérison – pendant la visite du pape François au Canada. Afin que les survivants, leurs familles et leurs communautés puissent participer aux événements papaux ou y assister, les excuses papales ont été diffusées dans 12 langues autochtones à l'échelle nationale et traduites dans 24 langues autochtones.

- Femmes et Égalité des genres Canada a lancé le premier Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ pour lutter contre la discrimination et la stigmatisation fondées sur l'orientation sexuelle, les caractéristiques sexuelles et l'identité et l'expression de genre. L'élaboration de ce plan s'est appuyée sur les expériences, les données probantes et les voix des communautés 2ELGBTQI+ et des intervenants dans l'ensemble du pays.



Statistique Canada continue de publier régulièrement des produits de données plus granulaires provenant du recensement de 2021. Ces publications fournissent des renseignements précieux aux gouvernements, aux entreprises, aux universitaires, aux communautés et aux éducateurs de tout le pays.

- Normes d'accessibilité Canada a accueilli le tout premier forum pancanadien sur les normes d'accessibilité. Ce type de collaboration avec les provinces et les territoires garantit que les normes reflètent les besoins des personnes en situation de handicap, quelle que soit l'autorité gouvernementale.

Compte tenu de la complexité des questions abordées cette année, l'ensemble de la fonction publique a mis l'accent sur la collaboration avec les partenaires, ce qui a contribué à l'obtention de résultats solides dans un grand nombre de domaines.

- Agriculture et Agroalimentaire Canada et les partenaires provinciaux et territoriaux ont travaillé ensemble pour créer le Partenariat canadien pour une agriculture durable. Ce partenariat positionne le secteur agricole canadien en tant que chef de file mondial de l'agriculture durable.
- S'attaquant à un obstacle important dans l'atteinte de l'égalité des sexes, Femmes et Égalité des genres Canada a collaboré avec ses partenaires provinciaux et territoriaux pour publier le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe. Ce plan constitue une étape historique dans l'aide apportée aux victimes et aux survivants de la violence fondée sur le sexe d'un bout à l'autre du pays.



Agriculture et Agroalimentaire Canada exploite des millions de données sur la biodiversité en numérisant des collections de référence et en recueillant l'ADN de spécimens physiques, dont certains remontent à plusieurs siècles. Ces renseignements aideront entre autres les organismes d'inspection à surveiller les espèces envahissantes ou nuisibles et les chercheurs à créer des cultures plus résistantes.

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada a travaillé avec ses partenaires pour dépasser l'objectif du Canada d'accueillir plus de 431 000 résidents permanents en 2022 et plus de 600 000 résidents non permanents. Le Ministère travaille également en étroite collaboration avec les provinces, les territoires et les intervenants francophones afin d'atteindre l'objectif du Canada en matière d'immigration francophone en 2022 et d'accueillir le plus grand nombre de nouveaux arrivants francophones depuis 2006.

Il ne s'agit là que d'un petit échantillon des nombreuses façons dont la fonction publique a travaillé sans relâche, de manière créative et collaborative pour mettre en œuvre le programme du gouvernement et servir les Canadiens.

Progrès dans la réalisation de nos priorités

Dans le rapport de l'année dernière, j'ai relevé trois domaines d'action qui, ensemble, permettraient à la fonction publique de se positionner efficacement dans un environnement opérationnel de plus en plus complexe :

- obtenir des résultats pour les Canadiens;
- faire de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité une priorité pour tous;
- établir des objectifs clairs en matière de recrutement.

En outre, sur la base des enseignements tirés de la pandémie, l'une des initiatives de changement les plus importantes que nous avons entreprises cette année a été l'adoption d'un modèle de travail hybride. Ce nouveau modèle combine les avantages du travail à distance et du travail en personne afin d'obtenir les meilleurs résultats pour la population tout en offrant une certaine souplesse à de nombreux fonctionnaires.

Je suis fier des progrès que nous avons réalisés à l'égard de ces priorités, qui nous ont permis d'œuvrer efficacement dans le contexte décrit précédemment tout en répondant aux besoins des gens.

Obtenir des résultats pour les Canadiens

Beaucoup d'entre nous ont intégré la fonction publique pour servir la population. Nous sommes entrés en fonctions avec le désir profond d'apporter notre expérience, nos connaissances et nos talents pour améliorer sensiblement la qualité de vie des gens à la grandeur du pays.

Les Canadiens comptent beaucoup sur la fonction publique. Ils s'adressent à nous aux moments importants de leur vie – lorsqu'ils cherchent un emploi, fondent une famille, voyagent, prennent leur retraite – et nous font confiance pour leur fournir le service ou le programme dont ils ont besoin.

Les fonctionnaires ont accompli des progrès considérables pour obtenir des résultats pour les Canadiens. Ils ont de plus en plus recours aux données et à la technologie pour surveiller les progrès réalisés quant à la prestation de services, orienter la prise de décisions et échanger de l'information de manière transparente afin de répondre aux attentes de la population.

- Transports Canada a mis en œuvre un algorithme analytique pour évaluer les registres détaillés des cargaisons, détecter les anomalies et signaler les schémas inhabituels aux fonctionnaires. Cela a permis d'accélérer le traitement et de protéger efficacement le fret aérien à destination du Canada.

Points forts de la fonction publique pour 2022

- **5,2 millions de demandes d'immigration** traitées⁷
- Plus de **431 000 résidents permanents** accueillis⁸
- Plus de **60 millions de voyageurs** accueillis au Canada, soit environ trois fois le nombre de 2021⁹

Le Bureau du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a lancé l'[Ambition numérique du Canada 2022](#), une stratégie visant à promouvoir la prestation de services numériques, la cybersécurité, le recrutement de talents et la protection des renseignements personnels.

7 <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/12/le-canada-accueille-un-nombre-record-de-nouveaux-arrivants-en-2022.html>

8 <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/12/le-canada-accueille-un-nombre-record-de-nouveaux-arrivants-en-2022.html>

9 <https://www.canada.ca/fr/agence-services-frontaliers/nouvelles/2023/01/lasfc-marque-la-journee-internationale-de-la-douane-2023-et-son-20e-anniversaire-a-venir.html>

- En mars 2023, Service Canada a mis en œuvre un nouvel outil de vérification qui permet aux Canadiens de voir en ligne l'état d'avancement de leur demande de passeport.
- Services publics et Approvisionnement Canada a créé une fonctionnalité qui permet aux personnes et aux groupes intéressés de soumettre des commentaires en ligne sur les projets de règlement publiés dans la *Gazette du Canada*.
- Exploitant la puissance des données pour répondre aux besoins d'information des Canadiens, Statistique Canada a fait progresser les travaux sur divers projets de science des données, notamment la génération du langage naturel, la classification des images, l'extraction des PDF et l'analyse prédictive, afin de fournir plus efficacement des produits de données de haute qualité aux Canadiens.



Services aux Autochtones Canada a lancé cette année le Navigateur pour les entreprises autochtones. Ce service offre un point de contact unique qui relie les organisations, les communautés et les entreprises autochtones aux services et programmes des différents ministères, organismes et partenaires du gouvernement du Canada.

Malgré ces succès, je sais que les Canadiens n'ont pas toujours reçu le service de haute qualité qu'ils attendaient et méritaient. Alors que le monde commençait à se rouvrir et que les effets de la pandémie de COVID-19 commençaient à s'estomper, la fonction publique a dû faire face à des difficultés pour résorber les arriérés, gérer l'afflux important de demandes, notamment de passeports et d'immigration, gérer les retards dans les aéroports pendant la saison des voyages d'été, et assurer un service de haute qualité en temps voulu.

Si la levée des restrictions liées à la COVID-19 et le retour généralisé à des activités normales ont été des facteurs contributifs, cette augmentation de la demande de services a mis en évidence et exacerbé les faiblesses et les complexités de nos systèmes et de nos processus auxquelles il convient de remédier. Il s'agit notamment de notre infrastructure informatique vieillissante, de la nécessité d'améliorer les compétences numériques dans l'ensemble de la fonction publique et des défis que nous devons relever pour éliminer les cloisonnements entre les organisations.

Pour relever ces défis, la fonction publique a recentré ses efforts et s'est attaquée de front aux problèmes. Soumis à un examen minutieux, les fonctionnaires – y compris ceux offrant des services de première ligne – ont démontré leur volonté de faire face aux faiblesses et d'y remédier, et de réagir rapidement. Les ministères concernés ont pris des mesures pour examiner les différents facteurs qui ont contribué à chaque problème de prestation de services, afin de pouvoir résoudre les problèmes actuels et de trouver les moyens d'éviter que ce genre de situation se reproduise.

Par exemple, le printemps et l'été derniers, la demande de passeports a explosé et les Canadiens ont dû faire face à des files d'attente, à des temps d'attente plus longs et à des difficultés générales pour accéder aux services de passeport. Pour remédier au problème, Service Canada a pris des mesures sur plusieurs fronts qui, ensemble, ont permis de délivrer un grand nombre de passeports entre octobre 2022 et mars 2023. Dès le mois d'octobre, Service Canada a pu ramener les délais de traitement aux normes d'avant la pandémie pour les nouveaux demandeurs. En janvier, l'arriéré était résorbé et la situation s'est stabilisée.

Progrès en matière de passeports

- **3,3 millions de passeports délivrés** entre avril 2022 et mars 2023¹⁰
- **98 % de réduction de l'arriéré des demandes de passeport** à la fin de janvier 2023¹¹

Dans l'ensemble de la fonction publique, l'accent a été mis cette année sur l'amélioration de la manière dont nous servons nos concitoyens. Il existe une réelle volonté de continuer à appliquer les leçons que nous avons apprises tout en relevant les nouveaux défis afin d'améliorer les résultats pour les Canadiens.

¹⁰ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/passeport/statistiques.html>

¹¹ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/01/document-dinformation-sur-les-services-de-passeport.html>

Faire de la lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité une priorité pour tous

Bien des fonctionnaires, y compris ceux qui sont membres de communautés et de réseaux dirigés par des employés, travaillent dur depuis de nombreuses années pour faire progresser la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité.

Dans mon dernier rapport, j'ai demandé aux fonctionnaires de se joindre à eux et de faire de ces objectifs importants leurs priorités.

En nous concentrant sur nos engagements communs, qui sont décrits dans l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#) et [Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), nous avons obtenu des résultats.

Pourcentage des employés de l'administration publique centrale par groupe ou sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Groupe ou sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population		
	31 mars 2020	31 mars 2021	31 mars 2022
Autochtones	5,1 %	5,2 %	5,2 %
Noirs	3,5 %	3,8 %	4,2 %
Personnes racisées ¹²	17,8 %	18,9 %	20,2 %
Personnes en situation de handicap	5,2 %	5,6 %	6,2 %

¹² Les employés racisés comprennent les membres des minorités visibles, y compris ceux qui s'identifient comme Noirs.

Pourcentage des cadres de l'administration publique centrale par groupe ou sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Groupe ou sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population		
	31 mars 2020	31 mars 2021	31 mars 2022
Autochtones	4,1 %	4,4 %	4,9 %
Noirs	1,6 %	1,9 %	2,3 %
Personnes racisées¹³	11,5 %	12,4 %	14,0 %
Personnes en situation de handicap	4,7 %	5,6 %	6,5 %

La représentation des groupes sous-représentés a progressé, avec une augmentation de la représentation au niveau de la direction des employés autochtones, noirs et autrement racisés, ainsi que des personnes en situation de handicap. Les cadres autochtones constituent aujourd'hui 4,9 % des cadres de l'administration publique centrale. Les cadres noirs représentent 2,3 % de ce groupe, les cadres racisés, 14,0 %, et les personnes en situation de handicap, 6,5 %. Tous ces groupes ont également vu leur représentation augmenter parmi l'ensemble des employés, à l'exception des employés autochtones, dont la représentation est restée stable.

Contribuant à ces progrès, les ministères, les collectivités et les réseaux ont mis en place de nouvelles initiatives et de nouveaux outils pour soutenir les talents sous-représentés et en quête d'équité.

- Le [Bureau de la collectivité des communications](#) a lancé une initiative de perfectionnement professionnel pour soutenir les employés autochtones, noirs et autrement racisés travaillant dans le secteur des communications au sein de la fonction publique. Les communicateurs autochtones, noirs et autrement racisés ont été mobilisés à chaque étape du processus, et leurs idées continueront de contribuer à façonner les mesures d'aide qui leur sont proposées dans le cadre de l'initiative de perfectionnement professionnel.
- Le [Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone](#) a créé le Cercle d'encadrement et de consultation des Autochtones, qui met en relation les dirigeants autochtones de la fonction publique avec des services de coaching adaptés à leur culture. Cette initiative s'ajoute notamment au Programme des navigateurs de carrière autochtones et au service de gestion des talents pour les Autochtones de niveau EX, qui soutiennent une approche pangouvernementale en matière de

¹³ Les cadres racisés comprennent les membres des minorités visibles, y compris ceux qui s'identifient comme Noirs.

recrutement, de maintien en poste, de perfectionnement et de planification de carrière des Autochtones. Cette approche permet d'habiliter les employés autochtones dans un espace accueillant et respectueux des valeurs culturelles.

- Le Réseau de la Fierté à la fonction publique a créé un programme de mentorat pour aider les fonctionnaires 2ELGBTQIA+ à exceller au travail en demeurant fidèles à eux-mêmes. Dans le cadre de sa première cohorte, le programme a jumelé 13 mentorés avec 13 cadres mentors issus de la communauté 2ELGBTQIA+.
- Le [Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant](#) soutient la création d'un centre de ressources sur l'accessibilité pour les Autochtones dirigé par le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone, qui fournira des orientations sur les mesures d'adaptation en milieu de travail conformes à la culture pour les fonctionnaires fédéraux autochtones en situation de handicap.
- Une première cohorte de 39 participants a terminé cette année le [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#). Ce programme, qui s'adresse aux employés talentueux des groupes en quête d'équité au niveau EX moins 1, comprend le parrainage, l'apprentissage scolaire, l'acquisition d'expérience et, à la fin du programme, l'évaluation des participants par rapport aux normes de qualification pour les postes EX-01.

Ces initiatives ont été complétées par une attention soutenue à la promotion de milieux de travail plus inclusifs. Les réseaux et les collectivités d'employés ont continué à mener bon nombre de ces efforts.

- Le Réseau des employés fédéraux musulmans a élaboré un guide à l'intention des gestionnaires qui contient des informations sur les fêtes religieuses et les pratiques sociales islamiques, ainsi que sur les moyens de soutenir les employés musulmans.

Le 21 février 2023, le Réseau des cadres noirs a organisé la deuxième réunion annuelle des sous-ministres pour discuter de la représentation des Noirs aux niveaux supérieurs de la fonction publique fédérale et trouver des solutions aux défis uniques et omniprésents auxquels sont confrontés les cadres noirs actuels et futurs.

Nous avons franchi cette année une étape importante pour ce qui est de l'accessibilité, avec la mise en œuvre des premiers règlements sur la planification, la rétroaction et l'établissement de rapports en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. En décembre 2022, toutes les organisations fédérales ont publié leurs premiers plans en matière d'accessibilité afin d'énoncer leur engagement à cerner, prévenir et supprimer les obstacles à l'accessibilité, et à promouvoir une culture qui donne à tous les employés les moyens de réussir. Dans l'esprit de « Rien sans nous », les consultations permanentes, les canaux de rétroaction et les rapports d'étape annuels nous aideront à poursuivre l'important travail qui nous permettra de donner l'exemple en matière d'accessibilité en tant qu'employeur et fournisseur de services.

- Le Réseau des fonctionnaires juifs collabore avec l'École de la fonction publique du Canada pour développer du matériel d'apprentissage sur l'antisémitisme et la manière de s'y attaquer dans le cadre des produits d'apprentissage officiels en faveur de la lutte contre le racisme, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.
- Le Réseau des professionnels sikhs de la fonction publique a été créé en avril 2023. Il permet aux fonctionnaires sikhs et à leurs alliés d'entrer en contact et de discuter de questions touchant la racialisation, le genre et l'identité religieuse minoritaire.

Conscients de la nécessité de faire en sorte que les personnes qui sont victimes ou témoins de harcèlement, de haine, de discrimination ou de racisme en milieu de travail ou qui doivent gérer ce type de situation puissent obtenir du soutien, 45 ministères et organismes fédéraux ont désormais accès à un ombudsman chargé de veiller à la santé et à la sécurité psychologiques, à l'équité et à l'inclusion au travail. Les ombudsmans offrent des espaces confidentiels, indépendants et neutres pour discuter des problèmes liés au milieu de travail.

Cette année, des progrès ont également été réalisés en ce qui concerne l'élaboration d'approches globales visant à cerner les préjugés et les obstacles systémiques. Par exemple, s'appuyant sur les résultats du [Sondage sur la dotation et l'impartialité de 2021](#) qu'elle a réalisé, la Commission de la fonction publique a publié quatre analyses ciblées des perceptions qu'avaient les répondants des obstacles auxquels les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi peuvent être confrontés. Ces résultats permettront d'améliorer les systèmes et les processus dans l'ensemble de la fonction publique.

À l'échelle de la fonction publique, la poursuite du processus de réconciliation demeure un domaine de travail important. Les efforts se poursuivent pour intégrer la lutte contre le racisme dans nos pratiques et notre culture, et rendre nos milieux de travail plus accessibles, équitables, diversifiés et inclusifs.



L'École de la fonction publique du Canada, en collaboration avec le Conseil du Réseau des champions des langues officielles, Patrimoine canadien, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le Bureau de la traduction, a célébré la Journée des langues officielles (anciennement connue sous le nom de Journée de la dualité linguistique) en organisant un événement axé sur la modernisation de la *Loi sur les langues officielles* et la dynamique linguistique du Canada.

C'est encourageant. Mais il reste encore un long chemin à parcourir. Nous ne pouvons pas nous reposer sur les progrès que nous avons accomplis – nous devons nous en inspirer pour aller plus loin.

L'étude [Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap](#) de la Commission de la fonction publique a révélé que les fonctionnaires en situation de handicap avaient généralement une perception moins positive du mérite, de l'équité et de la transparence dans les processus de dotation comparativement aux fonctionnaires non handicapés. En outre, l'évaluation des mesures d'adaptation reste un défi : seulement deux tiers des répondants déclarent que les mesures qu'ils ont demandées pour un processus de dotation ou une évaluation de la langue seconde leur ont été accordées. Les informations de ce type devraient orienter les efforts déployés par les ministères pour supprimer les obstacles et recruter et maintenir en poste des personnes en situation de handicap afin de contribuer à l'objectif d'embaucher 5 000 de ces personnes d'ici 2025.

Franchir l'étape suivante à l'égard de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Au cours des deux dernières années, j'ai entendu parler de première main de l'incidence qu'a eue – et qu'a encore – [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#). Cet appel à l'action a commencé à ouvrir un espace de discussion sur la lutte contre le racisme et sur l'équité et l'inclusion dans les organisations de l'ensemble de la fonction publique et a inspiré des efforts pour cerner et supprimer les obstacles et pour créer une culture d'appartenance et d'inclusion.

Je sais aussi que l'on craint un ralentissement de la dynamique et je suis consciente que les premiers progrès n'ont pas été ressentis de la même manière partout dans la fonction publique.

Pour maintenir notre attention sur cette priorité, j'ai annoncé, lors du [Symposium sur l'Appel à l'action](#) à l'automne 2022, que nous nous concentrerions à l'avenir sur les domaines suivants :

- **Objectifs** : Fixer des objectifs pluriannuels clairs et mesurables pour le recrutement et la promotion d'employés autochtones, noirs et autrement racisés, et fixer des objectifs liés à l'inclusion.
- **Mesure** : Mesurer fréquemment les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs afin d'obtenir des améliorations d'une année à l'autre.
- **Responsabilisation** : Utiliser les processus de gestion du rendement et des talents des cadres pour rendre les gens responsables des progrès.

Il s'agit d'apporter des ajustements réels à des façons de faire de longue date pour bâtir une fonction publique plus diversifiée et plus inclusive afin de mieux servir les Canadiens.

Établir des objectifs clairs en matière de recrutement

Il est prioritaire pour l'ensemble de la fonction publique de constituer un effectif qui représente la population que nous servons et qui dispose de la bonne combinaison de compétences, d'expertise et d'expérience pour répondre aux besoins changeants des Canadiens.

Au cours de l'année écoulée, des milliers de nouveaux fonctionnaires ont été embauchés, contribuant à améliorer notre représentation et apportant de nouvelles compétences et idées pour aider à résoudre les problèmes difficiles que nous gérons.

L'établissement d'objectifs clairs en matière de recrutement signifie également que nous devons améliorer notre **façon** de recruter et d'attirer les talents dont nous avons besoin.

- Dans le cadre de l'[Ambition numérique du Canada 2022](#), le Bureau du dirigeant principal de l'information procède à une évaluation tous azimuts des capacités numériques de la main-d'œuvre afin d'améliorer le recrutement et le maintien en poste des talents numériques et le développement des compétences dans les domaines du numérique, des données et de la cybersécurité.
- La Commission de la fonction publique a créé l'[Outil d'évaluation des candidats](#). Cet outil permet aux ministères de réaliser des évaluations de la langue seconde à distance et sans supervision. Cela est plus pratique pour les candidats et permet aux organisations d'évaluer plus rapidement les capacités de lecture et d'expression écrite des candidats dans leur langue seconde.

De 2021 à 2022 :

- La fonction publique est passée de **319 601** à **335 957** fonctionnaires
- **21 925** employés nommés pour une durée indéterminée ont intégré la fonction publique
- **26 527** fonctionnaires ont été promus
- **19 508** fonctionnaires ont effectué d'autres changements internes
- **10 488** fonctionnaires ont pris leur retraite ou ont quitté la fonction publique



La Marine royale canadienne a créé le [Programme Expérience de la Marine](#) afin de recruter des Canadiens en leur offrant un contrat d'un an entièrement financé pour leur permettre d'acquérir de l'expérience en tant que marin avant de décider si une carrière dans la Marine leur convient.

- La Communauté des données du gouvernement du Canada s'est associée à la Commission de la fonction publique pour créer un volet de scientifiques des données dans le [programme annuel de recrutement postsecondaire](#). Ce volet intègre des comités d'évaluation centralisés et la possibilité d'associer des candidats préqualifiés à des postes vacants.

Il est tout aussi important d'aider les fonctionnaires que nous avons recrutés à perfectionner leurs compétences et à cheminer dans la fonction publique.

- Le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux a organisé 11 événements d'apprentissage en personne dans tout le pays et plus de 50 séances d'apprentissage virtuelles afin d'offrir aux jeunes et nouveaux fonctionnaires des possibilités d'apprentissage, de réseautage et de mentorat. Plus de 8 000 fonctionnaires ont participé virtuellement au Camp de carrières, une activité annuelle destinée à aider les nouveaux employés à faire carrière et à s'épanouir dans la fonction publique.
- L'[Académie du numérique de l'École de la fonction publique du Canada](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) a offert plus de 30 nouveaux produits d'apprentissage cette année pour préparer les fonctionnaires aux nouvelles réalités de l'intelligence artificielle, de l'infonuagique, de la cybersécurité et plus encore.
- Statistique Canada a offert à toute la population, y compris aux fonctionnaires, des possibilités d'apprentissage gratuites dans le cadre de l'[Initiative de formation sur la littératie en matière de données](#). Le catalogue d'apprentissage comprend des cours portant sur un large éventail de sujets. Les nouvelles vidéos de formation publiées l'année dernière portent sur des sujets tels que les biais statistiques et l'éthique des données.
- La Communauté des régulateurs fédéraux a lancé une nouvelle série d'activités d'apprentissage appelée « Bibliothèque vivante », dont l'objectif est d'offrir un cadre d'apprentissage intime et à petite échelle pour permettre un dialogue, des échanges sur des questions thématiques et une réflexion approfondie sur les aptitudes et les compétences requises pour relever les défis de la réglementation.

Selon les résultats du [Sondage de fin d'emploi étudiant de 2022](#), la plupart des étudiants qui travaillent dans la fonction publique se voient faire carrière chez nous :

83 % chercheraient à faire carrière dans la fonction publique fédérale;

88 % recommanderaient à d'autres étudiants de faire carrière dans la fonction publique fédérale.

L'établissement d'une main-d'œuvre qui nous permettra d'être efficaces à l'avenir est une priorité continue. Les efforts déployés l'an dernier représentent une partie importante du processus qui nous permettra d'atteindre cet objectif.

Adopter les méthodes de travail hybrides

Comme de nombreux Canadiens, les fonctionnaires sont passés à un modèle de travail hybride l'année dernière, en reconnaissant que de bien des fonctionnaires ont fourni des services en personne tout au long de la pandémie et continuent de le faire.

Lorsque nous avons pu accueillir en toute sécurité un plus grand nombre d'employés en milieu de travail, j'ai précisé ce que j'attendais des sous-ministres, notamment qu'ils encouragent les employés à mettre à l'essai de nouveaux modèles de travail hybrides. Le passage à un modèle hybride visait à prioriser notre efficacité et à opérer un changement qui nous permettrait de mieux soutenir le gouvernement et servir les Canadiens, tout en offrant aux employés la flexibilité nécessaire à leur bien-être.

En décembre 2022, la [Directive sur le modèle de travail hybride commun pour la fonction publique fédérale](#) a été publiée. Cette directive définit un modèle consistant à travailler sur place au moins deux à trois jours par semaine, soit de 40 à 60 % de l'horaire normal.

Depuis l'année dernière, les fonctionnaires donnent vie au modèle hybride.

Je sais qu'il n'a pas été facile d'en arriver là. La fonction publique est le plus grand employeur du pays. Elle se compose de centaines de milliers de personnes occupant des fonctions très diverses au Canada et à l'étranger. Les mandats des organisations et le travail des fonctionnaires sont variés, interconnectés et cruciaux pour la population. L'adoption d'un modèle hybride commun pour l'ensemble de la fonction publique a constitué une étape cruciale dans l'aide apportée aux Canadiens.

Tous les fonctionnaires ont joué un rôle dans la réussite de cette transition. Les gestionnaires, en particulier, ont assumé une part importante du travail pour mener à bien cette transition pour leurs équipes. Cela a nécessité des discussions continues avec leurs employés et la direction de l'organisation. Mais tous les niveaux de nos organisations – des conseillers en ressources humaines aux professionnels de l'informatique, de la sécurité et de l'administration – ont fait preuve d'un véritable professionnalisme face à des changements importants.

Je suis heureuse de constater qu'aujourd'hui, les fonctionnaires se concentrent sur la manière de travailler ensemble pour tirer pleinement parti des avantages offerts par le travail hybride, tels que le renforcement de la collaboration et de la génération d'idées, le transfert des connaissances et le renforcement de la culture de la fonction publique.

Nous faisons des progrès par rapport à nos priorités

J'ai été impressionnée par l'engagement de l'ensemble de la fonction publique en faveur d'un renouvellement continu et de la volonté commune de se consacrer à l'excellence.

Je suis immensément fière des succès remportés par la fonction publique cette année, des progrès réalisés en matière d'adaptation et d'évolution pour tenir compte des priorités, et de la reconnaissance profonde de la nécessité de toujours faire mieux.

L'année à venir

L'expérience de l'année écoulée me permet de tirer quelques conclusions.

Nous sommes importants. Notre travail dans la fonction publique a une incidence directe sur la vie des Canadiens. Nous constatons cette incidence lorsque nous faisons bien les choses et lorsque nous laissons tomber les gens.

Nous écoutons et nous agissons. Dans l'ensemble de la fonction publique, il existe une réelle ouverture d'esprit qui nous permet d'écouter les Canadiens et nos collègues pour mieux connaître nos forces et nos faiblesses. Nous devons toujours être attentifs et agir en fonction de ce que nous entendons afin de faire mieux.

Nous montrons l'exemple. Qu'il s'agisse de la réconciliation, de la lutte contre le racisme, la haine et la discrimination, de l'amélioration de l'accessibilité, de l'adoption d'un modèle de travail hybride pour la fonction publique, de la résolution de problèmes complexes ou de la mise à profit d'occasions pour les Canadiens, nous sommes prêts à prendre des mesures audacieuses et à faire les choses différemment lorsque c'est nécessaire.

L'année écoulée démontre avant tout la capacité de la fonction publique à s'améliorer en permanence et a jeté d'excellentes bases pour les années à venir.

Il est impossible de réaliser de véritables progrès dans les domaines mentionnés précédemment en l'espace d'une seule année. Le renouvellement est continu. C'est pourquoi il est important que nous restions concentrés sur les priorités suivantes, tout en adaptant nos efforts afin d'avoir la plus grande incidence possible.

Viser l'excellence du service et obtenir des résultats pour les Canadiens

Dans tout ce que nous faisons, nous devons être motivés par les services que nous offrons à la population du Canada. Nous appliquerons ce que nous avons appris cette année pour aider à régler d'autres arriérés et défis existants en matière de services, pour prévenir de nouveaux problèmes avant qu'ils ne surviennent et pour renforcer la confiance dans la fonction publique.

Cela nous obligera de plus en plus à aller au-delà de notre façon habituelle de faire les choses et à nous pencher plus directement sur les causes profondes. Nous devons intégrer des considérations relatives à la mise en œuvre dès les premières phases de la conception des programmes et des politiques. Cela signifie qu'il faut utiliser les données et les commentaires des clients pour orienter les conseils, et poursuivre une collaboration étroite au sein des organisations et entre elles, afin que les personnes qui mettent en œuvre les politiques soient en mesure de cerner rapidement les problèmes potentiels et de travailler avec leurs collègues chargés des politiques pour les atténuer.

Nous devons accélérer nos travaux en vue d'un avenir où nous dépasserons les attentes des Canadiens en matière de services fédéraux transparents et accessibles, fournis rapidement et par l'entremise de différents canaux, notamment numériques.

Faire progresser la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique

En accordant la priorité aux progrès accomplis par rapport à l'Appel à l'action au moyen [d'objectifs, de mesures et de la responsabilisation](#), nous pourrions nous attaquer aux obstacles persistants dans nos systèmes, processus et pratiques qui empêchent depuis trop longtemps un trop grand nombre d'employés de réaliser pleinement leur potentiel.

Notre programme en matière de diversité et d'inclusion doit être inclusif. Nous devons faire progresser nos engagements dans le cadre d'[Unis dans la diversité : Une voie vers la réconciliation](#) et de [Rien sans nous : Une stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada](#). Nous devons lutter contre la transphobie et mieux appuyer les communautés 2ELGBTQIA+, comme le souligne la récente [lettre ouverte aux sous-ministres](#) du Réseau de la Fierté à la fonction publique. Nous devons continuer à prioriser le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique ainsi que leur maintien en poste, et opérer le changement de culture nécessaire pour faire réellement progresser l'accessibilité. Nous devons veiller à ce que nos employés appartenant à des communautés religieuses minoritaires se sentent en sécurité et soutenus dans leur milieu de travail. Chacun d'entre nous doit prendre des mesures concrètes pour créer des milieux de travail plus inclusifs et plus accessibles où chacun peut s'épanouir.

La réussite dans ce domaine se traduira par une fonction publique représentative de la population qu'elle sert et par des milieux de travail exempts de racisme ou de discrimination, où tous les fonctionnaires se sentent à leur place, en reconnaissant que les employés apportent des dimensions interconnectées, comme l'identité autochtone, la race, la religion, l'origine ethnique, le handicap, l'identité linguistique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle et l'expression de genre.

Recruter, perfectionner et maintenir en poste les talents pour bâtir la fonction publique de demain

La constitution d'une main-d'œuvre qualifiée et très productive ne se résume pas seulement au recrutement. Le perfectionnement et le maintien en poste doivent être des éléments essentiels de notre stratégie, alors que nous cherchons à attirer, à conserver et à perfectionner nos propres talents. Cela doit comprendre des possibilités d'apprentissage officielles et informelles, des affectations à des postes de même niveau, ainsi qu'un encadrement et un mentorat offerts par des collègues chevronnés, tout en écoutant nos nouveaux employés et en apprenant d'eux.

L'autre aspect est l'expérience en milieu de travail que nous offrons aux employés. Nous devons nous concentrer sur le mieux-être, l'inclusion, le perfectionnement professionnel, les mesures d'adaptation, le respect et la promotion des langues officielles, ainsi que sur d'autres facteurs qui ont une incidence sur cette expérience. Les fonctionnaires doivent se sentir soutenus et respectés, et ils doivent avoir la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel dans la fonction publique. Leurs efforts devraient être reconnus et récompensés au sein de leur organisation.

Si nous y parvenons, la fonction publique attirera et conservera les talents dont nous avons besoin pour l'avenir, grâce à une culture inclusive, à l'attention portée au bien-être et aux possibilités intéressantes qu'elle offre de servir les Canadiens.

Notre nouveau **modèle de travail hybride** nous donnera plus d'occasions de faire avancer ces priorités et de favoriser des milieux de travail sains, respectueux et inclusifs dans la fonction publique. Au cours de l'année à venir, les efforts de l'ensemble de la fonction publique doivent se concentrer sur l'optimisation de l'expérience de travail hybride pour les fonctionnaires et sur la justice et l'équité dans la manière dont ce modèle est administré. Ce travail portera sur tous les éléments du milieu de travail et toutes les méthodes de travail, notamment en veillant à ce que nous disposions de l'espace physique, de la technologie et des pratiques de gestion nécessaires pour soutenir le travail hybride, à ce que des technologies d'adaptation et des équipements ergonomiques soient fournis aux employés qui en ont besoin, et à ce que nous surveillions en permanence notre culture du milieu de travail pour nous assurer qu'elle est inclusive et qu'elle favorise un environnement dans lequel tous les employés se sentent à leur place.

Une fonction publique qui fait progresser ces priorités et qui tire le meilleur parti du travail hybride constituera une proposition de valeur attrayante pour les talents nouveaux et existants, en leur offrant un travail intéressant et des possibilités de réaliser pleinement leur potentiel et de construire chez nous une carrière marquante.

Tous les fonctionnaires choisissent de consacrer une partie de leur vie professionnelle au service, dans une institution fondée sur **les valeurs et l'éthique de la fonction publique**. Nos [valeurs](#) sont notre fondement, une constante sur laquelle nous pouvons nous appuyer dans les périodes de changement et lorsque nous abordons des questions complexes. Lorsqu'elles sont respectées et renforcées fréquemment, elles nous permettent de faire ce qu'il faut dans les situations difficiles. Nous donnons le meilleur de nous-mêmes lorsque nous incarnons nos valeurs et notre éthique communes dans tout ce que nous faisons et que nous montrons l'exemple aux autres. Les plans de formation et de perfectionnement doivent être sous-tendus par des efforts continus de sensibilisation à ces valeurs fondamentales et doivent renforcer leur importance en tant qu'élément essentiel de notre rôle, qui consiste à servir le gouvernement élu, les Canadiens et le Canada au mieux de nos capacités.

Conclusion

La fonction publique est une institution forte et fiable, composée de fonctionnaires loyaux et diligents qui se consacrent à servir les plus de 40 millions de personnes au Canada qui comptent sur nous.

Nous visons l'excellence et nous nous engageons à représenter la population que nous servons. Nous nous efforçons de donner le meilleur de nous-mêmes pour servir ce grand pays chaque jour.

Au cours des 30 dernières années, j'ai vu la fonction publique réaliser des choses incroyables tout en se renouvelant constamment et en se remettant en question pour faire mieux. Elle est devenue une institution moderne tout en respectant ses valeurs fondamentales.

Je ne peux pas dire à quoi la fonction publique sera confrontée au fil des 30 prochaines années. Pour faire face à notre avenir, nous pouvons nous inspirer d'un mot inuktitut que nous a fait connaître la gouverneure générale Mary Simon. Ce mot, *ajunnata*, qui signifie « ne jamais abandonner, quelle que soit la difficulté de la tâche à accomplir¹⁴ ».

Quel que soit le défi qui se présente, je suis persuadée que les fonctionnaires fédéraux sauront le relever pour servir notre pays.

¹⁴ [Message de la gouverneure générale à l'occasion de la journée nationale des langues autochtones](#)

Annexe : Données clés

Nombre d'employés¹⁵

Catégorie d'employés	Mars 2021	Mars 2022
Tous les employés	319 601	335 957
Cadres (EX)	7 972	8 506
Sous-ministres délégués	39	36
Sous-ministres	37	41

Type d'emploi¹⁶

Type d'emploi	Mars 2021		Mars 2022	
Durée indéterminée	262 667	82,2 %	271 476	80,8 %
Durée déterminée	39 505	12,4 %	45 877	13,7 %
Occasionnel	9 336	2,9 %	9 648	2,9 %
Étudiant	8 064	2,5 %	8 926	2,7 %
Inconnu	29	0,0 %	30	0,0 %

¹⁵ Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent tous les types d'emplois et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé en sont donc exclus) et se fondent sur la classification effective de l'emploi (les nominations intérimaires y sont donc incluses).

¹⁶ Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent tous les types d'emplois et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé en sont donc exclus) et se fondent sur la classification effective de l'emploi (les nominations intérimaires y sont donc incluses).

Âge¹⁷

Âge moyen des fonctionnaires (ans)		
Groupe de population	Mars 2021	Mars 2022
Sous-ministres	57,5	57,4
Sous-ministres délégués	52,8	53,8
EX-04 à EX-05	53,5	53,3
EX-01 à EX-03	49,8	49,8
Cadres (EX)	50,1	50,0
Fonction publique fédérale (FPF)	43,9	43,5

Répartition selon l'âge des fonctionnaires				
Groupe d'âge (ans)	Mars 2021		Mars 2022	
Moins de 25	16 787	5,3 %	18 372	5,5 %
25 à 34	64 447	20,2 %	72 357	21,5 %
35 à 44	87 552	27,4 %	91 474	27,2 %
45 à 54	86 652	27,1 %	89 864	26,7 %
55 à 64	55 765	17,4 %	55 280	16,5 %
65 et plus	8 395	2,6 %	8 609	2,6 %
Inconnu	3	0,0 %	1	0,0 %

Répartition selon l'âge des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ¹⁸				
Groupe d'âge (ans)	2020-2021		2021-2022	
Moins de 25	2 062	12,5 %	2 615	11,9 %
25 à 34	6 592	39,9 %	8 809	40,2 %
35 à 44	4 205	25,4 %	5 873	26,8 %
45 à 54	2 583	15,6 %	3 314	15,1 %
55 à 64	992	6,0 %	1 238	5,6 %
65 et plus	93	0,6 %	74	0,3 %
Inconnu	1	0,0 %	2	0,0 %

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

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

Province/territoire de travail¹⁹

Répartition provinciale/territoriale des fonctionnaires				
Province/territoire de travail	Mars 2021		Mars 2022	
Terre-Neuve-et-Labrador	6 852	2,1 %	7 745	2,3 %
Île-du-Prince-Édouard	3 888	1,2 %	4 010	1,2 %
Nouvelle-Écosse	11 806	3,7 %	12 181	3,6 %
Nouveau-Brunswick	10 881	3,4 %	11 720	3,5 %
Québec (sans la RCN)	33 981	10,6 %	36 298	10,8 %
Région de la capitale nationale (RCN)	134 817	42,2 %	141 747	42,2 %
Ontario (sans la RCN)	43 503	13,6 %	45 048	13,4 %
Manitoba	12 156	3,8 %	13 065	3,9 %
Saskatchewan	6 242	2,0 %	6 328	1,9 %
Alberta	17 511	5,5 %	18 424	5,5 %
Colombie-Britannique	26 464	8,3 %	27 641	8,2 %
Yukon	427	0,1 %	433	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	571	0,2 %	575	0,2 %
Nunavut	334	0,1 %	353	0,1 %
Extérieur du Canada	1 323	0,4 %	1 478	0,4 %
Inconnu	8 845	2,8 %	8 911	2,7 %

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

Années d'expérience²⁰

Années d'expérience	Mars 2021	Mars 2022
0 à 4 ans	25,0 %	26,9 %
5 à 14 ans	35,3 %	34,1 %
15 à 24 ans	28,4 %	28,6 %
25 ans et plus	9,9 %	9,1 %
Inconnu	1,4 %	1,3 %

Première langue officielle²¹

Première langue officielle	Mars 2021	Mars 2022
FPF : français	28,4 %	28,0 %
FPF : anglais	70,4 %	70,9 %
FPF : inconnu	1,2 %	1,1 %
EX : français	32,4 %	32,4 %
EX : anglais	67,4 %	67,3 %
EX : inconnu	0,2 %	0,3 %

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

Mobilité au sein de l'APC	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ²²	14 749	19 245	19 333	16 528	21 925
Promotions	18 298	22 773	24 405	22 617	26 527
Autres mouvements internes	16 837	18 170	19 312	18 353	19 508
Retraites et départs ²³	8 640	8 870	9 132	8 283	10 488

²⁰ Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent seulement les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés actifs et les employés en congé non payé.

²¹ Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (soit l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils comprennent les employés actifs de tous les types d'emplois, mais ils excluent les employés en congé non payé.

²² Les renseignements fournis reflètent les nouvelles embauches pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale. Les nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée comprennent les personnes provenant du grand public et d'organismes distincts, ainsi que les personnes recrutées parmi les employés nommés pour une durée déterminée, les occasionnels et les étudiants.

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

Représentation (Repr.)²⁴ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active (DPA)²⁵

2020-2021	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA
Population de l'APC	55,6 %	52,7 %	5,2 %	4,0 %	5,6 %	9,0 %	18,9 %	15,3 %
Population de cadres de l'APC	52,3 %	48,0 %	4,4 %	5,1 %	5,6 %	5,3 %	12,4 %	10,6 %
Nouvelles embauches de l'APC	60,2 %	52,7 %	3,8 %	4,0 %	4,3 %	9,0 %	21,2 %	15,3 %
Population de la FPF ²⁶	45,6 %	44,2 %	4,4 %	3,9 %	4,7 %	9,9 %	17,4 %	14,7 %

2021-2022	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA
Population de l'APC	56,0 %	53,3 %	5,2 %	3,8 %	6,2 %	9,1 %	20,2 %	17,2 %
Population de cadres de l'APC	53,2 %	48,2 %	4,9 %	5,2 %	6,5 %	5,3 %	14,0 %	11,2 %
Nouvelles embauches de l'APC	60,1 %	53,3 %	4,2 %	3,8 %	5,5 %	9,1 %	23,2 %	17,2 %
Population de la FPF ²⁷	46,3 %	45,1 %	4,4 %	3,8 %	5,2 %	9,8 %	19,2 %	15,9 %

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

25 Les estimations de DPA pour 2020-2021 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les estimations de DPA pour 2021-2022 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

26 Les estimations de DPA pour 2020-2021 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les estimations de DPA pour 2021-2022 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

27 Les estimations de DPA pour 2020-2021 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les estimations de DPA pour 2021-2022 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans la fonction publique fédérale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus.

Données désagrégées²⁸ sur la représentation²⁹ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active³⁰

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de l'APC					
		31 mars 2021			31 mars 2022		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		52,7 %	127 043	55,6	53,3 %	132 299	56,0
Autochtones	Total – Autochtones	4,0 %	11 977	5,2	3,8 %	12 336	5,2
	Inuits		357	0,2		361	0,2
	Métis		5 026	2,2		5 260	2,2
	Premières Nations		4 984	2,2		5 128	2,2
	Autre		1 610	0,7		1 587	0,7
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap³¹	9,0 %	12 893	5,6	9,1 %	14 573	6,2
	Coordination ou dextérité		1 094	0,5		1 164	0,5
	Mobilité		2 186	1,0		2 307	1,0
	Troubles de langage		276	0,1		323	0,1
	Cécité ou malvoyance		951	0,4		1 042	0,4
	Surdité ou malentendance		1 786	0,8		1 912	0,8
	Autre handicap		8 339	3,7		9 874	4,2
	Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	15,3 %	43 122	18,9	17,2 %	47 728
Noirs			8 754	3,8		9 809	4,2
Latino-Américains non blancs			1 869	0,8		2 148	0,9
Personnes d'origine mixte			3 490	1,5		3 851	1,6
Chinois			7 241	3,2		7 785	3,3
Japonais			271	0,1		277	0,1
Coréens			642	0,3		717	0,3
Philippins			1 641	0,7		1 855	0,8
Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est			7 646	3,3		8 699	3,7
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs			4 839	2,1		5 459	2,3
Asiatiques du Sud-Est			1 877	0,8		2 087	0,9
Autre minorité visible			4 852	2,1		5 041	2,1

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

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

30 Les estimations de DPA pour 2020-2021 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les estimations de DPA pour 2021-2022 concernant un groupe visé par l'équité en matière d'emploi représentent le pourcentage de citoyens et résidents permanents qui occupent un emploi dans la population active canadienne lequel correspond à un emploi dans l'administration publique centrale. Les données sont tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Toutes les données sur la DPA se fondent sur les employés actifs nommés pour une durée indéterminée et pour une durée déterminée de trois mois ou plus. Les estimations de la DPA ne sont actuellement disponibles que pour les quatre principaux groupes visés par l'équité en matière d'emploi et ne sont pas disponibles pour les sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

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

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de cadres de l'APC					
		31 mars 2021			31 mars 2022		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		48,0 %	3 513	52,3	48,2 %	3 830	53,2
Autochtones	Total - Autochtones	5,1 %	297	4,4	5,2 %	350	4,9
	Inuits		*	*		6	0,1
	Métis		135	2,0		150	2,1
	Premières Nations		110	1,6		144	2,0
	Autre		*	*		50	0,7
Personnes en situation de handicap	Total - Personnes en situation de handicap³²	5,3 %	377	5,6	5,3 %	471	6,5
	Coordination ou dextérité		33	0,5		43	0,6
	Mobilité		43	0,6		47	0,7
	Troubles de langage		9	0,1		11	0,2
	Cécité ou malvoyance		46	0,7		57	0,8
	Surdité ou malentendance		71	1,1		77	1,1
	Autre handicap		207	3,1		284	3,9
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	10,6 %	830	12,4	11,2 %	1 005	14,0
	Noirs		128	1,9		168	2,3
	Latino-Américains non blancs		25	0,4		32	0,4
	Personnes d'origine mixte		114	1,7		140	1,9
	Chinois		99	1,5		117	1,6
	Japonais		7	0,1		8	0,1
	Coréens		12	0,2		14	0,2
	Philippins		13	0,2		18	0,3
	Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est		186	2,8		216	3,0
	Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs		129	1,9		150	2,1
	Asiatiques du Sud-Est		31	0,5		36	0,5
	Autre minorité visible		86	1,3		106	1,5

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

³² La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Nouvelles embauches de l'APC					
		31 mars 2021			31 mars 2022		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		52,7 %	14 592	60,2	53,3 %	17 392	60,1
Autochtones	Total - Autochtones	4,0 %	927	3,8	3,8 %	1 209	4,2
	Inuits		53	0,2		45	0,2
	Métis		317	1,3		493	1,7
	Premières Nations		447	1,8		546	1,9
	Autre		110	0,5		124	0,4
Personnes en situation de handicap	Total - Personnes en situation de handicap³³	9,0 %	1 053	4,3	9,1 %	1 601	5,5
	Coordination ou dextérité		52	0,2		81	0,3
	Mobilité		186	0,8		199	0,7
	Troubles de langage		15	0,1		37	0,1
	Cécité ou malvoyance		50	0,2		74	0,3
	Surdité ou malentendance		106	0,4		166	0,6
	Autre handicap		790	3,3		1 218	4,2
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	15,3 %	5 148	21,2	17,2 %	6 723	23,2
	Noirs		1 234	5,1		1 629	5,6
	Latino-Américains non blancs		228	0,9		360	1,2
	Personnes d'origine mixte		496	2,0		626	2,2
	Chinois		676	2,8		826	2,9
	Japonais		28	0,1		25	0,1
	Coréens		104	0,4		111	0,4
	Philippins		212	0,9		289	1,0
	Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est		1 046	4,3		1 385	4,8
	Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs		500	2,1		745	2,6
	Asiatiques du Sud-Est		206	0,9		271	0,9
	Autre minorité visible		418	1,7		456	1,6

³³ La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Promotions au sein de l'APC					
		31 mars 2021			31 mars 2022		
		DPA	Nombre	%	DPA	Nombre	%
Femmes		52,7 %	15 106	60,6	53,3 %	18 256	62,3
Autochtones	Total – Autochtones	4,0 %	1 223	4,9	3,8 %	1 493	5,1
	Inuits		45	0,2		46	0,2
	Métis		537	2,2		658	2,2
	Premières Nations		455	1,8		563	1,9
	Autre		186	0,7		225	0,8
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap³⁴	9,0 %	1 181	4,7	9,1 %	1 681	5,7
	Coordination ou dextérité		102	0,4		126	0,4
	Mobilité		155	0,6		248	0,8
	Troubles de langage		31	0,1		29	0,1
	Cécité ou malvoyance		80	0,3		113	0,4
	Surdité ou malentendance		135	0,5		195	0,7
	Autre handicap		795	3,2		1 193	4,1
	Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	15,3 %	5 227	21,0	17,2 %	6 818
Noirs			1,048	4,2		1 394	4,8
Latino-Américains non blancs			218	0,9		289	1,0
Personnes d'origine mixte			458	1,8		629	2,1
Chinois			774	3,1		992	3,4
Japonais			20	0,1		25	0,1
Coréens			74	0,3		126	0,4
Philippins			182	0,7		222	0,8
Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est			834	3,3		1 156	3,9
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs			719	2,9		901	3,1
Asiatiques du Sud-Est			229	0,9		304	1,0
Autre minorité visible			671	2,7		780	2,7

³⁴ La somme des sous-groupes des personnes en situation de handicap ne correspond pas au total du groupe des personnes en situation de handicap, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Retraites et départs au sein de l'APC ³⁵			
		31 mars 2021		31 mars 2022	
		Nombre	%	Nombre	%
Femmes		6 996	56,2	9 443	56,6
Autochtones	Total – Autochtones	590	4,7	850	5,1
	Inuits	22	0,2	40	0,2
	Métis	227	1,8	331	2,0
	Premières Nations	257	2,1	373	2,2
	Autre	84	0,7	106	0,6
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap³⁶	841	6,8	1 097	6,6
	Coordination ou dextérité	75	0,6	117	0,7
	Mobilité	181	1,5	245	1,5
	Troubles de langage	19	0,2	25	0,1
	Cécité ou malvoyance	65	0,5	79	0,5
	Surdité ou malentendance	123	1,0	165	1,0
	Autre handicap	464	3,7	634	3,8
	Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	1 354	10,9	2 033
Noirs		297	2,4	465	2,8
Latino-Américains non blancs		46	0,4	84	0,5
Personnes d'origine mixte		126	1,0	203	1,2
Chinois		193	1,6	282	1,7
Japonais		13	0,1	18	0,1
Coréens		16	0,1	32	0,2
Philippins		40	0,3	75	0,4
Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est		227	1,8	350	2,1
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs		156	1,3	179	1,1
Asiatiques du Sud-Est		56	0,4	92	0,6
Autre minorité visible		184	1,5	253	1,5

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

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

