



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada



John Hannaford
Greffier du Conseil privé
et Secrétaire du Cabinet

31e rapport annuel

au premier ministre
sur la fonction publique
du Canada

Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024



Trente-et-unième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission du Bureau du Conseil privé.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :

Bureau du Conseil privé
85, rue Sparks, pièce 1000
Ottawa (Ontario) K1A 0A3
CANADA

info@pco-bcp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024.

This publication is also available in English:
Thirty-First Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada.

CP1-1F-PDF

ISSN : 1494-5681

En souvenir de l'honorable Ian Douglas Shugart, C.P., ancien greffier du Conseil privé et fonctionnaire de longue date



Le 25 octobre 2023, nous avons perdu un fonctionnaire dévoué et passionné. Pour beaucoup, le sénateur Shugart a été un mentor, un collègue et un ami inspirant. Il a servi les Canadiens avec intégrité et excellence.

Ian est entré dans la fonction publique en 1991 et a gravi les échelons au cours de ses 30 ans de carrière, jusqu'à sa nomination aux fonctions de greffier du Conseil privé et de secrétaire du cabinet, en 2019. Il a ensuite été nommé au Sénat en septembre 2022.

En 2020, lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé, les fonctionnaires – comme tous les Canadiens – ont été contraints de s'adapter à un contexte en évolution rapide. En tant que chef de la fonction publique, le greffier a mis à contribution sa vaste expérience et ses compétences afin de fournir, avec calme et constance, des conseils ayant permis de diriger et de guider la fonction publique face à un climat d'incertitude extrême.

Le sénateur Shugart avait de nombreuses réalisations à son actif. Toutefois, on se souviendra, en

particulier, de sa détermination à ce que les dirigeants de la fonction publique contribuent réellement à changer les choses, au titre 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. Il a reconnu la nécessité urgente d'éliminer le racisme systémique de nos institutions et de notre culture, plaidant en faveur de changements réels et mesurables.

Ian était généreux de son temps et passionné par la fonction publique. Cela n'a jamais été aussi évident qu'en octobre 2023, lorsqu'il a rencontré l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique. Il a alors été une source d'inspiration pour leur [rapport phare](#). Au cours de ces discussions, il avait souligné l'importance de réfléchir aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique et de continuer à être les garants de la confiance du public, à mesure que nous nous adaptons au changement.

Nous lui sommes tous redevables. Ses réalisations sont une source d'inspiration, à la fois pour les fonctionnaires et pour les Canadiens.

Lettre au premier ministre

Le 21 août 2024

Monsieur le Premier Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Trente-et-unième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*, pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

C'est un honneur pour moi d'être le 25^e greffier du Conseil privé et je tiens à remercier ma prédécesseure, Janice Charette, d'avoir œuvré dans la fonction publique pendant près de 40 ans. Par son leadership au Canada et la représentation des Canadiens à l'étranger, en qualité de haute-commissaire au Royaume-Uni, elle s'est attachée à promouvoir des politiques publiques qui améliorent la vie des Canadiens.

Depuis que j'ai pris le rôle de greffier en juin 2023, j'ai pu parler à des Canadiens de tout le pays, y compris des fonctionnaires à tous les échelons, dans nos différents portefeuilles. J'ai aussi eu la chance de rencontrer des chefs de file en matière de politiques publiques, tant au niveau national qu'international. Grâce à ces échanges, j'ai pu en apprendre davantage sur ce qui les inspire et les préoccupe. De même, ces discussions ont confirmé que les circonstances complexes des dernières années créent des possibilités et des défis particuliers pour les fonctionnaires du monde entier, alors que ceux-ci s'efforcent de répondre aux besoins de leurs citoyens.

Des enjeux mondiaux – comme les récents conflits géopolitiques, la menace existentielle que font peser les changements climatiques et les effets durables de la pandémie – orientent, voire compli-



quent, la façon dont les fonctionnaires exécutent leur travail. Dans le même temps, de nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, nous offrent de nouveaux moyens d'améliorer nos modes de fonctionnement.

Je suis très fier de la fonction publique. Comme vous le verrez dans les exemples figurant dans ce rapport, celle-ci demeure très efficace et continue de répondre aux besoins des Canadiens.

Le travail des fonctionnaires ne cesse de m'impressionner, et cela malgré quelques ratés au cours de la dernière année, comme les problèmes liés au système de paye Phénix – que nous ne parvenons pas encore à régler entièrement – ou la remise en question de nos procédures de passation de marchés. Or, en tant que membres de la fonction publique, nous devons nous attaquer avec détermination à ces défis et faire mieux.

Nous poursuivrons également nos efforts pour que le respect soit la pierre angulaire de toutes nos relations, que ce soit avec le public, les autres institutions ou entre nous.

J'ai hâte de continuer à travailler avec vous, votre ministère et la fonction publique au cours de la prochaine année. En restant ancrés et guidés par nos valeurs fondamentales et notre culture de collégialité et d'inclusion, nous remplirons notre mandat de fournir les meilleurs résultats aux personnes que nous servons face à un environnement en constante évolution.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de ma très haute considération,

John Hannaford

Greffier du Conseil privé
et secrétaire du Cabinet

Table des matières

En souvenir de l'honorable Ian Douglas Shugart	3
Lettre au premier ministre	4
Introduction	7
Faire preuve d'excellence	8
Réagir efficacement aux changements	8
Mise en œuvre du programme du gouvernement du Canada	10
Soutenir l'augmentation de l'offre de logements abordables	10
Améliorer la santé publique et les soins dentaires	11
Réconciliation et bâtir un Canada où tout le monde se sent valorisé	12
Faire croître une économie durable et verte	15
Ouvrir la voie à l'échelle internationale et appuyer nos alliés	17
Servir les Canadiennes et les Canadiens avec excellence	19
Servir les Canadiennes et les Canadiens en temps de crise	19
Améliorer la prestation des services pour faciliter l'accès facile et efficace pour tous	21
Assurer la sécurité des Canadiennes et des Canadiens	24
Favoriser le changement de culture	27
Faire progresser le dialogue sur les valeurs et l'éthique	27
Demeurer responsable afin de garantir un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible	32
S'appuyer sur une base de données et de connaissances	32
Faire progresser la diversité, l'inclusion et l'accessibilité pour favoriser le changement	34
Adopter la technologie et de nouvelles façons de travailler	42
Optimiser l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle	42
Modernisation de l'expérience des employés	45
Établissement des priorités pour l'année à venir	47
Donner vie au dialogue sur les valeurs et l'éthique dans nos actions quotidiennes	47
Mesurer nos progrès et prendre des mesures ciblées pour assurer un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible	48
Utilisation responsable de technologies, de données et de plateformes en ligne novatrices pour améliorer le rendement de la fonction publique pour les Canadiennes et les Canadiens	48
Conclusion	50
Annexe : Données clés	51

Introduction

Le changement est notre constante. Les problèmes dynamiques que la fonction publique a rencontrés ces dernières années sont étroitement liés et ont des répercussions à l'échelle mondiale.

En tant que fonctionnaires, nous sommes appelés à anticiper, à innover et à réagir rapidement pour protéger la sécurité et la prospérité des Canadiens au pays et à l'étranger. Dans ces moments, il est essentiel de maintenir la confiance dans nos institutions grâce à une compréhension approfondie et à une démonstration efficace de notre rôle fondamental en tant que fonctionnaires.

En réfléchissant à la dernière année, on nous rappelle qu'en tant que fonctionnaires, nous devons à la fois célébrer nos réalisations et nous pencher courageusement sur nos lacunes. C'est ainsi que nous continuerons d'apprendre, de grandir et de nous améliorer.

C'est pourquoi nous encourageons les conversations fréquentes et constructives, ainsi que l'apprentissage en profondeur dans l'ensemble de la fonction publique. Nos valeurs et notre éthique communes doivent être ancrées dans notre travail quotidien.

En tant que greffier, j'ai été impressionné par l'ingéniosité et le travail d'équipe dont les fonctionnaires ont fait preuve au cours de l'année dernière, et je leur en suis reconnaissant. Conformément aux priorités énoncées dans le rapport de l'année dernière, nous avons continué à produire des résultats pour les Canadiens, tout en recrutant, en formant et en conservant de nouveaux talents aux différents horizons et aux différentes compétences dans l'ensemble du pays.

Comme vous le verrez dans les exemples communiqués par les fonctionnaires de partout au Canada, le rapport de cette année commence par montrer comment les fonctionnaires se sont résolument efforcés de remplir leurs rôles fondamentaux, à réaliser les objectifs du gouvernement du Canada et faire preuve d'excellence. Il examine ensuite la façon dont nous favorisons le changement de culture grâce à notre engagement collectif à réaffirmer nos valeurs et notre éthique communes et à rester responsables d'offrir un environnement de travail sûr, sain et accessible, où tout le monde se sent inclus.

Le rapport de cette année explore également brièvement les possibilités qu'offrent les technologies émergentes, comme l'intelligence artificielle, en vue d'améliorer notre prestation de services, et il définit nos priorités pour l'année à venir.

Faire preuve d'excellence

Réagir efficacement aux changements

Le public accorde beaucoup d'attention à l'efficacité de la fonction publique et, comme il s'agit d'un pilier clé de notre démocratie, c'est à juste titre. Je suis favorable à ces points de vue. J'aimerais faire part de quelques réflexions qui démontrent que nous sommes une institution mature et solide, qui peut non seulement faire face au changement, mais aussi le diriger.

Comme beaucoup d'autres organisations au Canada et dans le monde, l'environnement opérationnel de la fonction publique a été influencé par plusieurs facteurs clés au cours des dernières années. Ces changements incluent notamment la croissance démographique, des mouvements émergents pour la justice sociale, et les nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle. Nous continuons également de gérer des enjeux de plus en plus complexes, comme les changements climatiques.

La fonction publique a fait preuve d'engagement, de créativité et d'une grande capacité d'adaptation pour répondre à ces enjeux. Elle a simultanément continué à réaliser les priorités du gouvernement grâce à des programmes nouveaux et améliorés en utilisant une technologie vieillissante dont la modernisation nécessite d'importants investissements. La mise à jour de ces systèmes permettra de continuer d'assurer la prestation harmonieuse des services aux Canadiens et aidera à recruter de nouveaux talents au service de nos organisations.

Nous évaluons constamment et avec diligence les risques et les avantages de nos actions (ou les conséquences de l'inaction) tout en nous adaptant au rythme rapide des événements et des changements plus généraux. Lorsque nous avons appuyé la réponse à la pandémie, par exemple, nous avons pris un certain risque en lançant rapidement de nouveaux programmes et services, sachant qu'il était primordial de les fournir en temps opportun.

La levée des restrictions liées à la pandémie a entraîné une augmentation de la demande de services, comme la délivrance de passeports. Des retards ont été accumulés, et la fonction publique s'est efforcée de retrouver ses normes de service. Afin d'offrir plus de services rapidement et efficacement au nombre croissant de résidents du Canada, la fonction publique a également pris de l'expansion.

Bon nombre de fonctionnaires, tout comme les autres Canadiens, se sont rapidement adaptés à des environnements de travail entièrement virtuels pendant la pandémie, tandis que beaucoup d'autres ont continué à travailler sur place. Aujourd'hui, la fonction publique, à l'instar d'autres organisa-

tions, a adopté un modèle de travail hybride. D'ici septembre 2024, tous les fonctionnaires qui ont un régime de travail hybride seront sur place au moins trois jours par semaine, quatre pour les cadres supérieurs. Cela permettra de favoriser la collaboration et l'innovation, et de soutenir l'intégration, la diffusion des connaissances et la constitution d'équipes, qui sont des éléments essentiels pour servir efficacement les Canadiens.

Depuis quelques années, la fonction publique est plus représentative de la population qu'elle sert, mieux outillée pour collaborer et elle bénéficie d'un éventail de nouvelles compétences et de perspectives.

Tout en réagissant au changement, nous avons continué de mettre en œuvre le programme du gouvernement.

Au printemps 2023, le gouvernement du Canada a déposé un budget fédéral qui demandait à la fonction publique de recentrer ses dépenses afin de continuer à servir efficacement les Canadiens. En conséquence, au cours de l'année écoulée, la fonction publique a réduit de 500 millions de dollars ses dépenses consacrées à la consultation, à d'autres services professionnels et aux déplacements.

Nous continuons d'adapter nos processus à mesure que nous décelons des faiblesses. En outre, afin de consolider nos fondations, nous entretenons le dialogue le plus approfondi sur les valeurs et l'éthique que notre fonction publique a connu depuis plus d'une décennie. La participation formidable des fonctionnaires, nouveaux ou plus expérimentés, à ces discussions est pour moi une source d'encouragement.

À mesure que nous avançons dans la réalisation des priorités du gouvernement, nous savons que les questions complexes et le rythme rapide des changements seront nos constantes. Nous aurons besoin de différentes façons de penser et de travailler, guidées par nos valeurs et notre éthique collectives. Nous devons suivre le rythme, tout en continuant de servir en tant que fonction publique professionnelle et non partisane, de manière à maintenir la confiance de ceux que nous servons. Je suis convaincu que l'avenir de la fonction publique se dessine bien.

Les sections qui suivent illustrent l'ingéniosité et le dévouement dont les fonctionnaires font preuve chaque jour pour servir les Canadiens.

Mise en œuvre du programme du gouvernement du Canada

L'exécution efficace du programme du gouvernement est au cœur de ce que nous faisons en tant que fonctionnaires. Une fois de plus, l'année dernière, la fonction publique a respecté ses principales priorités pour soutenir les Canadiens et nos alliés dans le monde entier.

Soutenir l'augmentation de l'offre de logements abordables

Pour faire face à l'augmentation du coût de la vie, il faut une collaboration entre les partenaires fédéraux, tous les ordres de gouvernement au Canada, le secteur privé et les organismes à but non lucratif. Je suis fier de constater que le service public fédéral a contribué à rendre la vie plus abordable pour les Canadiens cette année, en commençant par les efforts visant à accroître la disponibilité de logements abordables.

Nous avons vu la collaboration et les partenariats à l'œuvre lorsque la Société canadienne d'hypothèques et de logement a travaillé avec des fonctionnaires d'autres administrations, des institutions financières, des organismes à but non lucratif et des fournisseurs de logements pour mettre en œuvre la [Stratégie nationale sur le logement](#).

Les besoins particuliers des Canadiens en matière de logement peuvent varier selon les groupes et les communautés.

Les fonctionnaires de Logement, Infrastructures et Collectivités Canada ont soutenu les communautés et les organismes qui répondent aux besoins urgents des personnes sans abri ou confrontées à l'itinérance, en continuant à mettre en œuvre la stratégie [Vers un chez-soi : la stratégie canadienne de lutte contre l'itinérance](#) et le [Programme de lutte contre l'itinérance chez les vétérans](#). Vers un chez-soi vise à prévenir et à réduire l'itinérance partout au Canada en aidant les communautés à répondre à leurs besoins locaux en matière d'itinérance. Le Programme de lutte contre l'itinérance chez les vétérans est conçu pour offrir un soutien aux organismes afin qu'ils puissent offrir des suppléments au loyer ainsi que des soutiens et services complets aux vétérans qui vivent l'itinérance ou qui risquent de devenir itinérants.

En Colombie-Britannique, les fonctionnaires de Services aux Autochtones Canada ont travaillé en étroite collaboration avec la nation Skwxwú7mesh Úxwumixw (Nation Squamish) et la province de la Colombie-Britannique pour élaborer le [Règlement sur la location à usage d'habitation de la Nation Squamish](#). Promulgué en juin 2023, ce nouveau règlement offre d'importantes protections aux propriétaires et aux locataires et crée une approche de règlement des différends dirigée par les Autochtones qui s'inspire de la culture et des traditions des Squamish. Par exemple, Señákw est un ensemble de 6 000 logements situé sur des terres de réserve au centre-ville de

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

Des fonctionnaires dévoués ont aidé le gouvernement à conclure 179 accords avec des municipalités, des communautés autochtones et la province de Québec. L'objectif est de stimuler la construction de 750 000 nouveaux logements pour les Canadiens au cours de la prochaine décennie.

Vancouver dont les futurs résidents bénéficieront de ce nouveau règlement. Señákw est le plus grand projet de développement économique net zéro et des Premières Nations de l'histoire du Canada, et représente un exemple de réconciliation économique en action.

Améliorer la santé publique et les soins dentaires

Les Canadiens de partout au pays s'attendent à des soins de santé accessibles et en temps opportun. Au cours de la dernière année, les fonctionnaires ont travaillé sans relâche pour mettre en œuvre des initiatives visant à renforcer la santé publique et les soins dentaires.

Grâce à un vaste effort de collaboration, les fonctionnaires de Santé Canada, d'Emploi et Développement social Canada/de Service Canada, de Services publics et Approvisionnement Canada et de l'Agence du revenu du Canada ont lancé le Régime canadien de soins dentaires, dont bénéficieront jusqu'à neuf millions de Canadiens. Entre la mi-décembre 2023 et le début de mars 2024, les fonctionnaires ont travaillé pour répondre à près de 500 000 demandes d'admissibilité d'anciens canadiens afin qu'ils aient l'information et l'aide dont ils avaient besoin pour présenter une demande dans le cadre du nouveau régime.



Des représentants de l'équipe de la Ligne d'aide en cas de crise de suicide 9-8-8 ont reçu le Prix du président de 2024 dans le cadre de la remise des Prix de l'Agence de la santé publique du Canada de cette année.

Le suicide est un grave problème de santé auquel sont confrontées les personnes de tous âges et de tous horizons au Canada, avec une moyenne de 12 décès par jour. Les fonctionnaires ont contribué à l'élaboration et au lancement d'un nouveau [service 9-8-8](#) partout au Canada, qui donne accès à un soutien de prévention du suicide qui tient compte des traumatismes et est adapté à la culture 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par année. Dans de nombreuses régions du pays, le service 9-8-8 offre un soutien spécialisé aux jeunes et aux peuples autochtones. Le lancement du service 9-8-8 a été rendu possible grâce à un effort de collaboration entre les fonctionnaires du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et l'Agence de la santé publique du Canada, en partenariat avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale.

« Le lancement, le 30 novembre 2023, de la Ligne d'aide nationale en cas de crise de suicide 9-8-8 a été un moment historique au Canada. En effet, la Ligne d'aide a permis de rendre les ressources de prévention du suicide plus facilement accessibles à tous au Canada, dans les deux langues officielles. Ce service novateur, jumelé aux services offerts aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis par l'intermédiaire de la Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être, aide à réduire les obstacles et permet un meilleur accès aux ressources de santé mentale et de prévention du suicide partout au pays, gratuitement. »

Michael Collins, vice-président, Direction générale de la promotion de la santé et de la prévention des maladies chroniques, Agence de la santé publique du Canada

Le Canada abrite des scientifiques de calibre mondial, et nous observons des innovations passionnantes dans le traitement d'un certain nombre de maladies.

Des chercheurs du Conseil national de recherches Canada (CNRC) mettent au point de nouveaux traitements pour les patients atteints de leucémie et de lymphome, en collaboration avec les responsables du programme canadien de recherche sur les immunothérapies du cancer. À l'aide de nanocorps uniques qui détectent une certaine protéine présente sur les cellules cancéreuses, les chercheurs du CNRC ont conçu un récepteur d'antigène chimérique qui permet aux cellules immunitaires humaines (lymphocytes T) de tuer les cellules cancéreuses. Ce traitement, mis au point par des fonctionnaires, offre une nouvelle façon de traiter le cancer du sang, avec un risque réduit de récurrence, et pourrait mener à des traitements plus abordables pour les patients canadiens. Cette approche novatrice pourrait également ouvrir la voie à de futures thérapies pour d'autres maladies difficiles à traiter comme les cancers du cerveau, du pancréas et du poumon.

Réconciliation et bâtir un Canada où tout le monde se sent valorisé

La fonction publique est engagée sur la voie de la réconciliation et est déterminée à bâtir un Canada qui profite à tous, afin que les programmes et les services que nous offrons répondent aux besoins de chacun.

L'un des appels à la justice lancés dans le cadre de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées était que les gouvernements veillent à ce que toutes les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQIA+ autochtones bénéficient d'un accès sûr, sans obstacle, permanent et significatif à leurs cultures et à leurs langues afin de restaurer, de récupérer et de revitaliser leurs cultures et leurs identités. Les fonctionnaires de Bibliothèque et Archives Canada (BAC) répondent à cet appel

par la mise en œuvre de l'initiative [Nous sommes là : Voici nos histoires](#). L'équipe a numérisé avec diligence des images de contenu, telles que des livres rares, des photographies, des documents textuels, des microfilms, etc. En novembre 2023, elle a dépassé son objectif de numériser 450 000 images. Une grande partie de ces ressources sont disponibles par l'entremise de la recherche publique de collections de BAC.

Les fonctionnaires du Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) et de l'Office national du film (ONF) du Canada collaborent à la préservation à long terme de milliers de déclarations de survivants et d'autres contenus audiovisuels de la Commission de vérité et réconciliation, afin qu'ils puissent être entendus pour les générations à venir. L'ONF utilise de l'équipement et une expertise de pointe pour préserver les enregistrements numériques qui ont été confiés au CNVR. Avec l'approbation des survivants, l'Université du Manitoba hébergera des copies de ce contenu pour le CNVR, une fois le projet terminé en 2024.

Depuis la mise en œuvre de la Loi sur les langues autochtones, il y a eu une demande accrue de services de traduction en langues autochtones pour aider le gouvernement du Canada à offrir un meilleur accès aux langues autochtones. En réponse, les agents principaux en programmes travaillant au Bureau de la traduction de Services publics et Approvisionnement Canada ont activement mobilisé les organismes et les communautés autochtones à recruter des interprètes et des traducteurs pour travailler dans diverses [langues autochtones](#).

Le 21 juin 2023, à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones, le [Plan d'action de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) a été publié. Ce plan est le résultat d'une consultation et d'une coopération pangouvernementales soutenues avec les peuples autochtones, sous la direction de représentants de Justice Canada qui travaillent en étroite collaboration avec Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Services aux Autochtones Canada, Ressources naturelles Canada et plus de 20 autres ministères. L'élaboration du plan, fondée sur des distinctions, vaste et inclusive sur deux ans, incarne de nouvelles façons de travailler et d'établir des relations.

Après des années de dialogue soutenu et significatif, de négociations et de relations fondées sur le respect, en janvier 2024, le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nunavut et Nunavut Tunngavik Incorporated ont signé une entente qui représente l'un des jalons les plus importants de l'histoire du Nunavut. L'[Entente sur le transfert des responsabilités relatives aux terres et aux ressources du Nunavut](#) représente le plus important transfert de terres de l'histoire du Canada, soit deux millions de kilomètres carrés. Grâce au dévouement à long terme des fonctionnaires, du territoire et de Nunavut Tunngavik, les Nunavummiuts prendront maintenant des décisions sur la façon dont les terres publiques, l'eau douce et les ressources non renouvelables sont utilisées dans le territoire et bénéficient d'un développement responsable et durable des ressources.

« La signature de l'Entente sur le transfert des responsabilités au Nunavut marque un moment important pour le Nunavut et, en fait, pour l'ensemble du Canada. Il s'agit du plus important transfert de terres de l'histoire du Canada qui mettra la prise de décisions sur les terres et les ressources entre les mains des Nunavummiuts, exactement là où elles doivent être.

En tant que fonctionnaires, nous facilitons tous un travail percutant pour le Canada. Ce n'est pas seulement "ce" que nous réalisons – les jalons sont certainement gratifiants – mais aussi "comment" nous nous réunissons en équipe. Je suis toujours frappée par le niveau de collaboration et de travail d'équipe et par l'engagement à fournir un excellent service et un excellent soutien. La promotion des partenariats nécessite l'intervention de personnes. Les gens sont notre ressource la plus importante. Je tiens à remercier sincèrement tous les membres de la fonction publique qui se sont réunis pour offrir le service nécessaire avec un enthousiasme, une grâce et une intégrité durables. »

Georgina Lloyd, sous-ministre adjointe, Organisation des affaires du Nord, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada

Les fonctionnaires de l'ensemble du gouvernement travaillent à moderniser les politiques et la législation sur les langues officielles et à appuyer les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Le [projet de loi C-13](#) a reçu la sanction royale le 20 juin 2023. Il modernise la Loi sur les langues officielles et édicte la Loi sur l'usage du français au sein des entreprises privées de compétence fédérale. Des progrès sont également réalisés dans la mise en œuvre du [Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028 : Protection-promotion-collaboration](#), qui a été publié en avril 2023. L'objectif du plan est de préserver la diversité linguistique du pays, de renforcer l'éducation et le développement culturel, et de garantir l'accès aux services dans la langue officielle de choix des Canadiens.

Faire croître une économie durable et verte

Alors que les grandes économies du monde entier cherchent à agir rapidement pour passer à des industries à zéro émission nette, la fonction publique met en œuvre le programme du gouvernement visant à soutenir et à faire croître l'économie de manière à réduire les répercussions sur l'environnement et à aider à lutter contre les changements climatiques.

Les fonctionnaires d'Environnement et Changement climatique Canada mettent leur expertise au service de l'élaboration de mesures visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, tout en soutenant la croissance d'une économie propre. Parmi les efforts déployés, citons les suivants :

- la publication d'un cadre réglementaire pour un plafond d'émissions pétrolières et gazières;
- la rédaction de règlements sur l'électricité propre;
- la mise en œuvre de la norme sur la disponibilité des véhicules électriques afin de permettre aux Canadiens d'avoir accès à des véhicules zéro émission et à un air plus pur;
- la modification du règlement sur le méthane pétrolier et gazier dans le but de réduire les émissions d'au moins 75 pour cent (selon les niveaux de 2012) d'ici 2030.

Les fonctionnaires du Conseil national de recherches Canada ont été des chefs de file dans le domaine de la technologie de sécurité des véhicules électriques (VE). Compte tenu de la croissance exponentielle de la production de VE et du fait que les batteries lithium-ion sont utilisées dans de nouvelles applications, les essais de sécurité deviennent de plus en plus importants. Face à cette situation, les fonctionnaires ont mis au point une méthode d'essai connue sous le nom de méthode d'initiation d'emballage thermique (TRIM). Ce dispositif met à l'essai les batteries lithium-ion en fonction d'une norme de sécurité internationale pour les véhicules électriques. Les fabricants utilisent maintenant la méthode TRIM pour évaluer la sécurité de leurs conceptions et de leurs produits. La méthode TRIM est reconnue comme la méthode de test la plus robuste sur le marché.

« Travailler sur ces projets a été incroyablement gratifiant. C'est un sentiment de contribution réelle à l'amélioration de notre environnement, de notre société et de notre économie. La collaboration et l'accent mis sur la durabilité ont été particulièrement inspirants. »

Liam Connors, gestionnaire de comptes,
Développement des entreprises,
APECA en Nouvelle-Écosse

En ce qui concerne l'économie à faibles émissions de carbone, chaque région du Canada a des occasions uniques à saisir et des défis à relever.

En ce qui concerne la côte Est, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) a créé une équipe de travail sur l'économie verte pour tirer parti de ses vastes relations régionales et de sa connaissance approfondie de l'industrie. L'APECA appuie les petites et moyennes entreprises et les collectivités dans leur processus d'écologisation. L'équipe de travail sur l'économie verte a organisé des séances thématiques et des sommets régionaux verts d'une journée dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique afin de renforcer les connaissances sur la transition énergétique et les technologies propres émergentes.

Les fonctionnaires qui travaillent à Développement économique Canada pour les Prairies ont invité les Canadiens qui vivent et travaillent dans la région à participer directement à l'élaboration du [*Cadre pour le développement d'une économie verte dans les Prairies*](#). Au printemps et à l'été 2023, les fonctionnaires ont consulté des représentants provinciaux et municipaux, des communautés autochtones, des intervenants de l'industrie, des universitaires et des résidents des Prairies. Près de 500 participants ont pris part à plus de 100 séances en personne, et plus de 130 observations écrites ont été reçues. Le cadre qui en résulte représente un engagement à long terme de la part des principaux ministères fédéraux et intervenants régionaux de saisir de nouvelles occasions de travailler en plus étroite collaboration pour faire croître l'économie verte des Prairies.



Le Sommet régional sur la transition verte de la Nouvelle-Écosse

Pour faire progresser l'économie verte et protéger notre environnement, la fonction publique met en œuvre des initiatives qui tentent de réutiliser et de recycler les produits, au lieu de les éliminer.

L'équipe du Programme de recyclage des appareils mobiles de Services partagés Canada contribue à éviter que les déchets électroniques ne se retrouvent dans les décharges. Elle travaille avec des fournisseurs de produits électroniques mobiles spécialisés pour déterminer les appareils qui peuvent être remis à neuf et réutilisés au sein de la fonction publique, donnés au programme [*Ordinateurs pour les écoles et plus \(OPE+\)*](#), ou qui peuvent se voir offrir une seconde vie ailleurs. Grâce à ces efforts, des outils et des appareils numériques sont fournis aux écoles, aux organismes sans but lucratif, aux communautés autochtones et aux Canadiens à faible revenu admissibles.

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

Entre 2022 et 2024, Services partagés Canada a recyclé environ 183 978 appareils mobiles en fin de vie.

Ouvrir la voie à l'échelle internationale et appuyer nos alliés

Les fonctionnaires influencent le contexte mondial actuel et aident à le façonner pour nos résidents, ici au Canada, et à l'appui de nos partenaires internationaux.

Protéger la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement

Les fonctionnaires de Transports Canada améliorent la protection des femmes et des enfants à bord de voitures, tant au pays qu'à l'échelle mondiale. Les travaux de recherche menés au Centre d'essais pour véhicules automobiles du ministère aident à mettre au point la prochaine génération de mannequins d'essais de collision qui représentent mieux la diversité des populations canadiennes et mondiales. Ces travaux de recherche informent l'industrie et les organismes de réglementation, et améliore la sécurité des véhicules dans le monde entier.

Le Canada est le premier pays au monde à exiger l'ajout de mises en garde sur chaque cigarette. Afin d'aider les adultes à cesser de fumer, de protéger les jeunes et les non-fumeurs contre la dépendance à la nicotine et de rendre le tabac moins attrayant, les fonctionnaires ont travaillé à l'élaboration du *Règlement sur l'apparence, l'emballage et l'étiquetage des produits du tabac*, qui est entré en vigueur en 2023.

Les spécialistes de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) ont tiré parti du rôle qu'ils jouent à titre de membres d'un organisme de réglementation scientifique de confiance pour aider à établir un terrain d'entente entre les partenaires commerciaux quant à l'évaluation des risques que présentent les plantes dont l'ADN a été modifié au moyen de techniques de génie génétique. L'ACIA a dirigé l'élaboration d'un document de consensus international sur la réalisation d'évaluation des risques pour l'environnement. Le document aidera à renforcer la compréhension mutuelle, à réduire les obstacles au commerce et à éviter le chevauchement des efforts dans le cadre de l'évaluation des risques environnementaux éventuels de ces plantes.

Fournir de l'aide et de l'expertise internationales

Pour soutenir nos alliés, des membres dévoués des Forces armées canadiennes (FAC) ont offert une formation en sauvetage aux soldats des Forces armées ukrainiennes (FAU) dans le cadre de leur lutte contre l'agression russe. De juin et décembre 2023, plus de 170 membres des FAC ont été déployés dans le cadre de la « Rotation 16 » de l'élément d'instruction de l'opération UNIFIER au Royaume-Uni. Ils ont fourni une formation essentielle à plus de 1 575 soldats des FAU sur les compétences de base des soldats, le combat urbain, la médecine tactique, la sensibilisation aux menaces explosives, le tir réel et les portées de mouvement.

Depuis 2022, le Centre de la sécurité des télécommunications Canada aide à appuyer la Lettonie et l'Ukraine dans le domaine de la cybersécurité. Au cours de la dernière année, les fonctionnaires ont continué de mettre en commun des renseignements avec la Lettonie et l'Ukraine au sujet des cybermenaces qui pèsent sur leurs infrastructures essentielles. Ces renseignements comprennent les vulnérabilités en matière de cybersécurité concernant les réseaux essentiels, les renseignements techniques sur les cybermenaces et l'accès non autorisé au réseau par les auteurs de cybermenaces.

En réaction à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le [Partenariat scientifique Canada-Ukraine](#) de Ressources naturelles Canada offre l'occasion à 20 professionnels des sciences et de la technologie forcés de quitter leur carrière et leur foyer en Ukraine de poursuivre leur carrière dans le cadre d'un poste temporaire. L'initiative aide à protéger la capacité en matière de sciences et de recherche de l'Ukraine, tandis que le Canada tire parti de l'expertise de la communauté scientifique ukrainienne au moyen du renforcement de la collaboration scientifique et de la mise en commun des connaissances.

La fonction publique apporte sa collaboration dans le cadre des initiatives internationales qui mettent en valeur notre expertise de pointe dans des domaines comme l'exploration spatiale.

En avril 2023, l'Agence spatiale canadienne et la National Aeronautics and Space Administration (NASA) ont présenté conjointement les membres d'équipage de la mission [Artemis II](#). En raison de notre réputation de partenaire de confiance et à notre collaboration de longue date avec la NASA, ce premier vol lunaire habité en plus de 50 ans comprendra l'astronaute canadien Jeremy Hansen. Le colonel Hansen passera à l'histoire en tant que premier Canadien à partir en mission autour de la Lune.



L'astronaute Jeremy Hansen de l'Agence spatiale canadienne

Servir les Canadiennes et les Canadiens avec excellence

En s'unissant par l'intermédiaire de notre culture de collégialité et de travail d'équipe, les fonctionnaires ont démontré au cours de la dernière année leur profond engagement à servir les Canadiennes et les Canadiens avec excellence.

Servir les Canadiennes et les Canadiens en temps de crise

En raison de la fréquence et de l'ampleur croissantes des catastrophes naturelles et de l'escalade des conflits géopolitiques, la fonction publique est appelée à intervenir dans le cadre de nombreux événements percutants pour les Canadiennes et les Canadiens, au pays et à l'étranger, et à en atténuer les répercussions.

Servir les Canadiennes et les Canadiens au pays

L'an dernier, lorsque les fonctionnaires d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC) ont prédit un printemps chaud et sec sans précédent, il était évident que la saison des feux de forêt serait difficile.

En 2023, le Canada a connu la pire saison de feux de forêt de son histoire. En septembre, plus de 6 132 feux avaient incendié une superficie stupéfiante, soit 15 millions d'hectares. Le gouvernement fédéral a reçu 18 demandes d'aide fédérale de la part des gouvernements provinciaux et territoriaux. Contrairement aux années antérieures, les feux étaient généralisés, de la côte Ouest aux provinces de l'Atlantique et au Nord.

Tout au long de la saison des feux de forêt, les fonctionnaires ont répondu à l'appel.

Les fonctionnaires du Centre des opérations du gouvernement de Sécurité publique Canada se sont efforcés de prévenir les feux de forêt dommageables, à s'y préparer et à y réagir, au moyen d'une approche pangouvernementale coordonnée, de concert avec les bureaux régionaux et les fonctionnaires provinciaux et territoriaux. Ils ont également coordonné une intervention exhaustive en matière de communications visant à accroître l'état de préparation des Canadiennes et des Canadiens ainsi que la résilience des personnes et des collectivités.

Le Service météorologique du Canada (SMC) d'ECCC est passé à l'action et a collaboré avec d'autres partenaires fédéraux et provinciaux pour cerner et régler de façon préventive les problèmes alors que des feux de forêt généralisés menaçaient de faire rage. ECCC a intégré des météorologues au sein des centres provinciaux de coordination des mesures d'urgence afin de renforcer le caractère opportun et la précision des prévisions. Cela a permis aux collectivités de planifier et d'optimiser l'évacuation des résidents, en toute sécurité, en particulier dans la ville de Yellowknife.

En 2023, pendant les feux de forêt au Québec, dans les Prairies et dans le Nord du Canada, les fonctionnaires de Transports Canada ont collaboré avec des collègues de tous les ordres de gouvernement, des organisations et des communautés autochtones et des pompiers internationaux pour évacuer les résidents en toute sécurité, maintenir les liens avec les collectivités et assurer le fonctionnement continu des infrastructures de transport essentielles.

Les spécialistes des feux de forêt de Ressources naturelles Canada ont joué un rôle essentiel dans le cadre de la lutte contre les feux de forêt pendant la saison sans précédent de 2023, au Canada. Ils ont appliqué leurs connaissances concernant le comportement des feux, les conditions du carburant et les facteurs environnementaux pour offrir aux organismes de première ligne des services spécialisés de renseignement et de prévision. Par exemple, les analystes ont fourni des produits cartographiques particuliers fondés sur l'imagerie satellite pour éclairer la prise de décision en temps réel. Leur travail exceptionnel a aidé à coordonner et à faciliter le soutien international à la lutte contre les feux et à orienter les rapports de situation quotidiens afin de garder les résidents à l'abri du danger.

Alors que des milliers de personnes ont été forcées d'évacuer leur foyer, Parcs Canada a offert l'[entrée et les séjours sans frais dans les parcs nationaux](#) en Colombie-Britannique et en Alberta, aux résidents qui ont été forcés de quitter leur collectivité dans les Territoires du Nord-Ouest et en Colombie-Britannique.

Les feux de forêt n'ont pas été la seule catastrophe naturelle qui a menacé les Canadiennes et les Canadiens au cours de la dernière année. À la suite d'une chute de neige intense en février 2024, des membres du personnel de la Garde côtière canadienne (GCC) ont aidé les résidents de la Nouvelle-Écosse. Les biens et les ressources de la GCC, y compris les élèves-officiers du Collège de la GCC, ont aidé les intervenants d'urgence à maintenir l'accès, ont assuré le déneigement et ont mené des vérifications du mieux-être au sein de la collectivité.

Servir les Canadiennes et les Canadiens à l'étranger

Le contexte international a continué d'être incroyablement complexe et il a été marqué par des crises soudaines qui ont exigé notre intervention. Le soutien aux Canadiennes et aux Canadiens touchés par des crises à l'étranger exige des efforts extraordinaires de la part des fonctionnaires qui travaillent dans les ambassades et les consulats à l'étranger, ainsi que de ceux qui travaillent au pays.



Des membres du personnel de la Garde côtière canadienne fournissent de l'aide en Nouvelle-Écosse, à la suite d'importantes chutes de neige.

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

Dans le cadre de l'opération SAVANNE, les Forces armées canadiennes (FAC) ont transporté plus de 530 personnes de diverses nationalités, à Djibouti et à Nairobi, à bord de six vols des FAC exploités pour intervention fédérale coordonnée.

À la suite de l'éclatement de la violence à Khartoum, au Soudan, le 15 avril 2023, Affaires mondiales Canada a mis en œuvre une équipe d'intervention d'urgence. Aux côtés de partenaires partageant les mêmes idées, le Canada a évacué des citoyens en détresse du monde entier. Parallèlement, l'aéroport international a été fermé, et des tirs d'artillerie ainsi que des frappes aériennes ont forcé les résidents à s'abriter dans des maisons; bon nombre d'entre eux étaient sans électricité et disposaient de peu de nourriture et d'eau. Les fonctionnaires d'Affaires mondiales Canada ont collaboré avec d'autres partenaires fédéraux, comme les Forces armées canadiennes, et avec des partenaires mondiaux, pour coordonner l'intervention de crise.

Pour témoigner du dévouement des fonctionnaires en matière de service en temps de crise, lorsque le volume de demandes de Canadiennes et des Canadiens en détresse à l'étranger ainsi que d'amis et de membres de la famille préoccupés a dépassé la capacité du Centre d'appels d'urgence d'Affaires mondiales Canada au cours de la dernière année, des bénévoles de l'ensemble du ministère se sont présentés pour travailler 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, au Centre d'appels. Quelque 230 de ces intervenants de pointe ont répondu à l'appel pour aider à résoudre la crise en Israël, en Cisjordanie et dans la bande de Gaza. Ayant un éventail d'antécédents, de langues et d'autres compétences, les fonctionnaires bénévoles ont passé de longues heures à répondre aux appels, aux courriels et aux messages textes, en plus d'exécuter leurs tâches habituelles. Leur précieux soutien a permis à plus de 2 600 Canadiennes et Canadiens, résidents permanents et membres de leur famille admissibles de quitter la région.

Le 25 octobre 2023, l'ouragan Otis a frappé Acapulco, au Mexique, causant des dommages importants, faisant notamment 43 victimes et entraînant des pertes économiques de 15 milliards de dollars. Parmi les personnes touchées figuraient 140 Canadiennes et Canadiens qui assistaient à une conférence sur l'exploitation minière. La détérioration de la situation en matière de sécurité a incité les fonctionnaires de l'ambassade du Canada à Mexico à agir rapidement. Ils ont facilité les évacuations, garanti la sécurité des Canadiennes et Canadiens concernés et fourni de l'aide humanitaire à l'ensemble de la collectivité.

Améliorer la prestation des services pour faciliter l'accès facile et efficace pour tous

La fonction publique s'efforce de veiller à ce que les Canadiennes et Canadiens reçoivent les services sur lesquels ils comptent lorsqu'ils en ont besoin. Les efforts ont été axés sur le respect des normes de service, l'amélioration de l'accès aux services existants, la numérisation et des options plus souples pour obtenir des services gouvernementaux.

Respect des normes de service

Les Services de passeport ont dépassé les objectifs de rendement pour l'exercice 2023-2024. La norme de service générale, quel que soit le mode de présentation de la demande de passeport, s'élevait à 92 pour cent, ce qui est supérieur à l'objectif établi de 90 pour cent.

Un mois avant les [Jeux d'hiver de l'Arctique](#) (en anglais seulement), certains athlètes du Nunavut, des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nord du Québec ont eu besoin d'aide concernant des services de passeport accélérés, afin de pouvoir participer aux Jeux qui se tenaient en Alaska. En réaction, les fonctionnaires de Service Canada ont rapidement créé une équipe de travail chargée d'assurer le suivi et le traitement de ces demandes. Pour accroître l'efficacité, Service Canada a organisé deux activités de sensibilisation, à Iqaluit et à Kuujuaq, dans le cadre desquelles les participants ont pu présenter des demandes et obtenir de l'aide supplémentaire. Ces efforts coordonnés ont permis à Service Canada de délivrer 220 passeports à ces voyageurs, à temps pour les jeux de mars 2024.

Les spécialistes de Bibliothèque et Archives Canada (BAC) ont réduit le temps d'attente pour les demandes d'accès aux dossiers militaires et de renseignement, qui est passé de 200 jours à moins de 90 jours. Au cours de la dernière année, les spécialistes de BAC ont mis plus de 2,3 millions de pages de documents à la disposition des Canadiennes et des Canadiens aux fins de consultation, y compris des listes de navigation de la Seconde Guerre mondiale, des dossiers sur les pêches de la côte du Pacifique 1876-1969 et des listes des bénéficiaires de traités d'avant 1904.

Au cours du dernier exercice, la Commission des oppositions des marques de commerce, au sein de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada, a achevé l'élimination d'un arriéré de deux ans concernant les dossiers, à la suite d'une refonte importante. D'abord un tribunal classique reposant sur le papier et présentant de longs délais, il est devenu un forum moderne et efficace pour résoudre de manière virtuelle les différends en matière de marques de commerce, les contre-interrogatoires et les audiences étant menés par vidéoconférence.

Virage numérique et accroissement du nombre d'options souples pour obtenir des services gouvernementaux

La modernisation de nos services par l'intermédiaire d'un virage vers de nouvelles plateformes et applications numériques nous permet d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des options de prestation de services plus souples et améliorées. Au cours de la dernière année, la fonction publique a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à améliorer et à moderniser la prestation des services.

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

Depuis leur lancement, le Carrefour retraite a attiré près de 300 000 visiteurs uniques (800 visites par jour), tandis que l'Estimateur des prestations de la Sécurité de la vieillesse reçoit en moyenne 23 000 visites chaque semaine.

Les fonctionnaires ont élaboré et lancé deux outils novateurs pour aider les aînés à planifier leur retraite à mesure que le coût de la vie augmente : le [Carrefour retraite](#) et l'[Estimateur des prestations de la Sécurité de la vieillesse](#). Ces outils en ligne intuitifs permettent aux Canadiennes et aux Canadiens de consulter facilement des renseignements exhaustifs sur les régimes de retraite et les prestations de retraite pour prendre des décisions éclairées.

Les diagnostics d'invalidité les plus courants au sein de la population des vétérans sont la perte auditive et les acouphènes découlant du service. Afin de simplifier le processus permettant aux vétérans de présenter une demande de prestations d'invalidité, les fonctionnaires ont lancé le projet pilote du portail Partagesanté d'Anciens Combattants Canada (ACC). Les audiologistes peuvent désormais utiliser ce portail pour présenter en toute sécurité des audiogrammes, des rapports, des questionnaires médicaux et des factures directement à ACC, aux fins de traitement, au lieu d'attendre que les documents soient envoyés par la poste ou par télécopieur.

Les fonctionnaires du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) conçoivent et élaborent des approches numériques visant à mieux servir les tribunaux fédéraux qu'ils appuient ainsi que les Canadiennes et les Canadiens. Les 12 tribunaux fédéraux appuyés par le SCDATA disposent désormais de systèmes de gestion des cas efficaces, modernes et rentables. La vidéoconférence et la technologie d'audience hybride ont permis à certains tribunaux d'entendre 80 pour cent de leurs causes de manière virtuelle, au cours de la dernière année, facilitant ainsi l'accès à la justice et réduisant les coûts pour les Canadiennes et les Canadiens.

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

Les défenseurs du soutien par les pairs de Talking Stick, qui sont tous autochtones, ont mené plus de 9 000 discussions distinctes à l'aide de l'application en anglais, en français et dans 10 langues autochtones, au cours de l'exercice 2023-2024.

Les fonctionnaires de Services aux Autochtones Canada ont collaboré avec Federation of Sovereign Indigenous Nations et des Premières Nations de la Saskatchewan pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de Talking Stick. Cette application mobile est un espace sûr, anonyme, sans jugement et virtuel où les Autochtones peuvent avoir des conversations entre eux sur des sujets comme la santé mentale et le mieux-être, la solitude, l'anxiété et le stress.

Les fonctionnaires se sont efforcés d'améliorer la vie de millions de personnes à Toronto, cette année. En semaine, les clients effectuent environ 1,7 million de déplacements sur le réseau de transport en commun de la ville. Par conséquent, la Toronto Transit Commission a l'un des taux d'achalandage par habitant les plus élevés en Amérique du Nord et possède le plus vaste réseau de transport en commun au Canada. Jusqu'à tout récemment, la plupart des passagers n'avaient aucune couverture cellulaire, ce qui les empêchait d'accéder aux services

d'urgence ou d'être productifs pendant leurs déplacements. Après l'échec des négociations entre les fournisseurs de services, les responsables d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada ont recommandé l'introduction de conditions de licence d'utilisation du spectre. Trois semaines plus tard, les principaux fournisseurs de service ont commencé à fournir une couverture de service mobile dans chaque station et dans de nombreux tunnels.

Assurer la sécurité des Canadiennes et des Canadiens

Le contexte de menace devient de plus en plus complexe à l'échelle nationale et mondiale. Les fonctionnaires continuent de s'adapter et d'innover pour protéger les Canadiennes et les Canadiens ainsi que notre sécurité nationale.

Les rançongiciels constituent une menace persistante pour les organisations et la forme la plus perturbatrice de cybercriminalité à laquelle sont confrontés les Canadiennes et les Canadiens. Le Centre canadien pour la cybersécurité du Centre de la sécurité des télécommunications Canada aide à protéger les Canadiennes et les Canadiens en délivrant rapidement des avertissements à ceux qui pourraient être touchés. Depuis le lancement de cette initiative pilote révolutionnaire en mai 2023, 250 entités de secteurs clés, notamment les soins de santé, l'énergie, la fabrication, les finances, le gouvernement et l'éducation, ont bénéficié de ces avertissements. Elles ont économisé en moyenne 250 000 \$ par incident de rançongiciel.

Aujourd'hui, le discours public est souvent façonné par des algorithmes de médias sociaux, et un large éventail de mésinformation et de désinformation circule dans la sphère publique, ce qui peut éroder la confiance dans nos institutions. Il s'agit d'un phénomène mondial. La lutte contre la mésinformation et la désinformation ainsi que contre l'ingérence étrangère constitue une priorité pour la fonction publique.

Les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) ont communiqué de façon proactive aux Canadiennes et les Canadiens des renseignements sur les menaces potentielles dans le cadre de campagnes sur les médias sociaux afin de protéger leur sécurité. Certains pays, comme la République populaire de Chine, sont connus pour utiliser des mandataires au moyen des plateformes de médias sociaux, comme LinkedIn, pour cibler et recruter des Canadiennes et des Canadiens afin d'obtenir des renseignements confidentiels et privilégiés. Pour éviter cela, en juin 2023, le SCRS a lancé une campagne réussie sur les médias sociaux pour sensibiliser le public.

PLEINS FEUX SUR LES RÉSULTATS

La campagne du SCRS sur les médias sociaux, qui visait à sensibiliser le public aux menaces en ligne, a atteint des milliers de Canadiennes et de Canadiens et a aidé à protéger leur sécurité. Elle a reçu 584 000 vues et 21 800 engagements sur X (anciennement Twitter) et a été l'un des messages à plus grande portée du SCRS sur LinkedIn, avec 58 000 vues.

Les hypertrucages sont des médias manipulés dont les images, les voix, les vidéos ou le texte sont modifiés numériquement ou entièrement générés par l'intelligence artificielle. Ils peuvent changer fondamentalement la façon dont les gens perçoivent notre processus démocratique. Si les soutiens en place pour contrer la mésinformation et la désinformation ainsi que les hypertrucages ne sont pas utiles et opportuns, nous risquons de perdre la confiance du public dans nos institutions.

Le 24 mai 2023, le SCRS a organisé un atelier international non classifié conçu pour mettre en évidence les tendances émergentes en matière de désinformation alimentées par les avancées des technologies d'hypertrucage. Cet atelier portait également sur les effets de ces tendances sur les institutions démocratiques, le discours, le renseignement et la sécurité nationale. À la suite de cet atelier, les articles présentés ont été rassemblés dans le cadre d'une publication intitulée *Évolution de la désinformation : Un avenir « hypertrucé »*. Cette publication contribue aux efforts du SCRS visant à promouvoir un dialogue entre les praticiens du renseignement et les principaux spécialistes d'une grande variété de disciplines travaillant dans des universités, des groupes de réflexion, des entreprises et d'autres établissements de recherche.

Les fonctionnaires jouent également un rôle dans la protection sécuritaire de la démocratie, de l'information et des biens du Canada en les sensibilisant activement aux menaces et en adoptant des habitudes pour les contrer.

Le 7 septembre 2023, le gouvernement du Canada [a annoncé la tenue de l'Enquête publique sur l'ingérence étrangère dans les processus électoraux et les institutions démocratiques fédéraux](#). La juge Marie-Josée Hogue, juge à la Cour d'appel du Québec, a été nommée commissaire indépendante pour diriger l'enquête, en vertu de la Loi sur les enquêtes.

L'enquête, qui a débuté le 18 septembre 2023, évalue l'ingérence de la Chine, de la Russie et d'autres États étrangers ou acteurs non étatiques, afin de confirmer l'intégrité des élections générales fédérales de 2019 et 2021. Elle évalue également la capacité des entités fédérales à détecter, dissuader et contrer l'ingérence étrangère, et fait des recommandations pour mieux protéger les processus démocratiques du Canada.

La juge Hogue a remis son [rapport initial](#) le 3 mai 2024 et devrait remettre son rapport final d'ici décembre 2024.

De plus, pour répondre aux menaces croissantes et persistantes et aider à cerner et contrer la désinformation et l'ingérence étrangère, le 26 janvier 2024, on a publié des [trousses d'outils pour protéger la démocratie](#) et un [Guide à l'intention des fonctionnaires pour lutter contre la désinformation](#). Les trousses d'outils ont été largement diffusées, y compris auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants.

L'Académie du numérique de l'École de la fonction publique du Canada et le Centre canadien pour la cybersécurité ont uni leurs forces pour élaborer un apprentissage de base sur la cybersécurité pour tous les fonctionnaires. Le cours Découvrez la cybersécurité aide les employés à mieux connaître et comprendre la réalité des cyberrisques en explorant les vulnérabilités de sécurité et les cybermenaces communes. Près de 15 000 fonctionnaires se sont inscrits au cours mis à jour Découvrez la cybersécurité en 2023-2024.

En plus des menaces en ligne que représentent les progrès technologiques et les manipulations utilisant les médias sociaux, le Canada continue de faire face à des menaces traditionnelles pour les frontières, les systèmes de transport et la sécurité physique. Les fonctionnaires de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), ainsi que d'autres partenaires du portefeuille de la sécurité publique, travaillent avec diligence pour contrer ces menaces.

Par exemple, en 2023, les agents de l'ASFC ont empêché plus de 900 armes à feu prohibées et plus de 27 100 armes d'entrer au Canada. En collaboration avec des partenaires locaux, nationaux et internationaux, les représentants de l'ASFC ont également intercepté plus de 72 200 kilogrammes de drogues et de produits chimiques prohibés au cours de la même période. Chaque arme et chaque drogue prohibée arrêtée à notre frontière rend nos collectivités plus sûres.

Le 9 février 2024, au cours de l'examen d'un vol en provenance de l'extérieur du Canada, les agents des services frontaliers de l'ASFC ont repéré deux valises non réclamées. Après un examen plus approfondi, les agents ont trouvé 60 paquets de cocaïne pesant 75 kilogrammes. Il s'agit de la [plus importante saisie de stupéfiants](#) dans un aéroport des Prairies.



Cocaïne trouvée dans des valises à l'aéroport international de Winnipeg

Ces histoires montrent les efforts que les fonctionnaires sont prêts à faire pour offrir des résultats aux Canadiennes et Canadiens.

« Chaque jour, grâce à la vigilance, à l'expertise et à l'engagement des agents de l'ASFC, nous luttons contre la contrebande de stupéfiants illégaux au Canada et nous perturbons les réseaux criminels internationaux. Grâce à la rapidité d'esprit des agents de l'aéroport international de Winnipeg, plus de 75 kg de cocaïne n'arriveront pas dans les rues canadiennes où ils auraient pu causer des dommages ou détruire d'innombrables vies. »

Greg Valentine, directeur, Division des opérations du renseignement et de l'exécution de la loi, région des Prairies

Favoriser le changement de culture

Même si de nombreuses réalisations ont été accomplies au cours de la dernière année, il est important de reconnaître qu'en tant qu'institution, la fonction publique a connu des défis. Il est essentiel que nous favorisions une culture de rendement élevé, qui est fondée sur nos valeurs et notre éthique communes dans la fonction publique afin d'aider à trouver des façons novatrices d'effectuer notre travail.

Au cours de la dernière année, les médias ont fait état d'un manque de confiance du public dans le gouvernement et la fonction publique, et les comités parlementaires ont examiné la responsabilité des hauts dirigeants, à cause de récents manquements aux valeurs et à l'éthique. Ces changements, ainsi que les autres changements apportés à notre environnement opérationnel, ont renforcé l'importance de la reprise de la discussion sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique fédérale.

Après des années de crises mondiales et de changements importants au sein de la fonction publique, les discussions sur les valeurs et l'éthique sont des occasions d'aborder ce que signifie être un fonctionnaire dans le contexte actuel et de souligner les mesures concrètes nécessaires pour créer une fonction publique plus ouverte et inclusive.

Une fonction publique très performante est une fonction publique qui reflète la population que nous servons. Les efforts visant à réaffirmer les valeurs et l'éthique de notre fonction publique servent à améliorer le travail déjà en cours pour créer un milieu de travail exempt d'obstacles, où les fonctionnaires ayant des perspectives diverses sont convaincus qu'ils peuvent pleinement donner leurs meilleurs conseils impartiaux.

Les fonctionnaires doivent être dotés des outils, de l'orientation et de la formation nécessaires pour faire le travail.

Faire progresser le dialogue sur les valeurs et l'éthique

Les [valeurs et l'éthique du secteur public](#) servent de boussole importante pour guider nos actions et nos comportements, en particulier lorsque nous nous adaptons et évoluons en période de changement. Ces valeurs sont durables et continuent d'être extrêmement pertinentes dans notre monde complexe et en évolution rapide. Elles nous tirent vers l'avant alors que nous adoptons de nouvelles façons de soutenir le gouvernement et de servir les Canadiennes et les Canadiens.

Les valeurs communes de la fonction publique que sont le respect de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, l'intendance et l'excellence sont aussi pertinentes aujourd'hui qu'elles l'étaient lorsqu'elles ont été établies. Toutefois, même si ces valeurs perdurent, l'environnement opérationnel d'aujourd'hui a radicalement changé.

Bien que les Canadiennes et Canadiens et les fonctionnaires aient fait face à des moments difficiles par le passé, les changements que nous vivons maintenant semblent différents. Ils sont plus rapides, plus complexes et touchent tous les aspects de notre vie et de notre travail. En plus de naviguer dans les troubles géopolitiques, les répercussions des changements climatiques et l'évolution technologique rapide, nous, en tant que fonction publique, faisons également progresser d'importants changements en milieu de travail, comme l'adaptation à un modèle de travail hybride, l'intégration de nouveaux fonctionnaires de partout au Canada ainsi que l'amélioration de l'accessibilité, de la diversité et de l'inclusion de la main-d'œuvre.

Comme l'a déclaré l'ancien greffier du Conseil privé, Ian Shugart, dans le [27e Rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada](#), en ces temps difficiles, ce sont les valeurs de la fonction publique qui servent de « garde-fous » et qui nous guident dans l'exercice de notre rôle fondamental qui est de servir les Canadiennes et les Canadiens.

Pour s'assurer que chaque fonctionnaire dispose d'une base solide sur les valeurs et l'éthique de notre fonction publique, une équipe spéciale de hauts fonctionnaires a été formée en septembre 2023. On a demandé à l'équipe spéciale de mener un dialogue avec des fonctionnaires et d'autres personnes à l'extérieur de la fonction publique sur la façon dont nous pouvons réaffirmer nos valeurs et notre éthique communes et y donner vie dans l'environnement complexe dans lequel nous opérons actuellement.

De septembre à décembre 2023, l'équipe de travail des sous-ministres sur les valeurs et l'éthique a tenu plus de 90 discussions dans l'ensemble de la fonction publique afin d'offrir un forum ouvert et honnête permettant de communiquer les expériences personnelles et les réflexions sur le sujet.

Les résultats de ces discussions ont été regroupés dans le [Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé](#). L'équipe spéciale y met l'accent sur un certain nombre de thèmes, notamment :

- utiliser les discussions pour reconnaître les contributions au sein de la fonction publique et établir un lien entre ces discussions et l'avenir de la fonction publique;
- le respect des personnes en tant que valeur fondamentale;
- remédier à un manque perçu de reddition de comptes en ce qui concerne l'application du Code de valeurs et d'éthique du secteur public;

« Notre rapport au greffier est le début de la conversation, pas la fin. Cet engagement se veut un processus itératif, réfléchi et candide. Le rapport vise à servir de prologue à un dialogue plus vaste sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique, et nous commençons par partager ce que nous avons entendu, franchement et sans filtre. »

Rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique adressé au greffier du Conseil privé

- accroître la confiance du public;
- combler les lacunes dans la prestation de service;
- offrir de la formation aux employés;
- l'importance d'un dialogue continu.

À la suite de la publication du rapport, on a demandé aux sous-ministres de faire ce qui suit :

- élaborer des plans de formation propres au ministère concernant les valeurs et l'éthique, et ce, jusqu'au niveau divisionnaire, pour s'assurer que tous les fonctionnaires de leur organisation comprennent bien les valeurs et l'éthique et leur intégration dans leur travail quotidien;
- revoir et, au besoin, mettre à jour le code de conduite de leur organisation;
- favoriser une conversation à tous les échelons de l'organisation sur la responsabilité personnelle en ce qui concerne le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique;
- d'ici juin 2024, faire rapport avec une évaluation écrite des mesures prises dans leur ministère.

L'objectif de cet exercice est que tous les fonctionnaires aient une bonne compréhension des valeurs et de l'éthique ainsi que la façon dont elles s'appliquent dans l'environnement actuel, à leur contexte organisationnel et à eux en tant qu'individus.

Les conversations sur les valeurs et l'éthique viendront compléter les efforts continus de la fonction publique pour faire progresser d'autres priorités, comme le bien-être au travail, la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion.

Les valeurs ne vivent pas seulement sur un bout de papier. Elles vivent dans nos actions, dans les exemples que nous donnons, dans les conversations que nous avons, dans les comportements que nous acceptons et dans les normes que nous remettons en question.

Nous avons une excellente occasion de mobiliser les fonctionnaires, en particulier les nouveaux, sur la façon dont nous pouvons donner vie à nos valeurs et à notre éthique collectives. La réflexion sur les valeurs et l'éthique communes aidera une fonction publique intergénérationnelle à mieux servir le public canadien et à conseiller le gouvernement.

Parallèlement aux efforts continus visant à faire progresser la réconciliation et à faire progresser la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, nous bâtissons une culture de la fonction publique solide et florissante.

Nous voyons déjà des exemples de la façon dont la fonction publique prend des mesures pour affirmer nos valeurs et notre éthique communes.

Afin d'appuyer le dialogue continu sur les valeurs et l'éthique au sein des organisations et entre celles-ci, les fonctionnaires de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, en collaboration avec d'autres ministères et organismes, ont rassemblé des ressources pour que les fonctionnaires y aient accès sur la page Web du [Parcours d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique](#). Ces ressources continueront d'être mises à jour afin de revigorer la formation et les conversations sur les valeurs et l'éthique pour les employés tout au long de leur carrière dans la fonction publique.

Le 1er mars 2024, la Communauté nationale des gestionnaires, en partenariat avec l'EFPC, a organisé une conversation sur les valeurs et l'éthique avec le greffier et la sous-greffière Fox. L'événement a attiré un nombre remarquable de 6 641 participants. Les gestionnaires se sont mobilisés de façon incroyable, et près de 1 000 d'entre eux ont contribué à un questionnaire de consultation qui a aidé à façonner l'orientation de l'événement. Des centaines de participants ont indiqué avoir aimé l'établissement des priorités de la discussion et ont exprimé un fort désir de poursuite de l'engagement. Une [vidéo](#) de l'événement a été intégrée à la page Web du Parcours d'apprentissage sur les valeurs et l'éthique de l'EFPC, ce qui a encore élargi l'incidence de l'événement.

Les fonctionnaires de Parcs Canada ont actualisé et relancé leur [Code de valeurs et d'éthique](#) en juin 2023, avant la publication des recommandations du rapport d'étape de l'équipe spéciale des sous-ministres sur les valeurs et l'éthique. De plus, l'équipe des valeurs et de l'éthique de Parcs Canada a élaboré un cours de formation obligatoire « Vivre selon nos valeurs », qui favorise les conversations à tous les niveaux de l'organisation sur la responsabilité personnelle dans le respect des valeurs et de l'éthique de la fonction publique.

Les valeurs fondamentales et l'éthique de notre fonction publique devraient nous guider

Les employés d'Affaires mondiales Canada (AMC) se sont réunis pour créer un énoncé qui reflète leur objectif commun et les valeurs qui sous-tendent l'organisation et la culture que le Ministère veut maintenir et renforcer. L'énoncé servant de boussole du Ministère, élaboré grâce à la mobilisation des employés, sert à créer une vision commune.

Énoncé servant de boussole :

Affaires mondiales Canada œuvre pour un monde plus pacifique, plus prospère et plus durable en menant des actions qui visent à protéger et à promouvoir les intérêts du Canada dans un environnement mondial complexe.

Nous sommes agiles, ouverts et connectés avec les Canadiennes, les Canadiens et nos partenaires internationaux.

Nous visons l'excellence en nous appuyant sur une culture axée sur le service, la confiance et l'inclusion.

Nous exerçons notre leadership en faisant preuve de courage, de fierté et d'empathie les uns envers les autres.

Notre équipe est mondiale.

Nous sommes le Canada dans le monde.

La poursuite des conversations sur ce que l'énoncé servant de boussole signifie pour les employés donne lieu à un engagement plus fort à démontrer des comportements spécifiques dans leur travail quotidien.

De plus, un plus grand nombre d'employés ont communiqué avec le Bureau de l'ombudsman du bien-être et l'inspecteur général d'AMC pour obtenir du soutien depuis que le Ministère a élaboré et rendu public son premier [rapport annuel](#) sur la façon dont les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles sont traités. Grâce à cette publication annuelle, AMC vise à favoriser un environnement de confiance qui respecte les normes éthiques les plus élevées et offre une meilleure reddition de compte aux Canadiennes et Canadiens.

Ce dialogue renouvelé à l'échelle de la fonction publique a pour but d'accélérer les efforts continus visant à améliorer considérablement le mieux-être en milieu de travail, l'accessibilité, la réconciliation et à faire progresser la lutte contre le racisme, l'équité ainsi que la diversité et l'inclusion au moyen 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](#).

Parallèlement aux efforts organisationnels visant à mobiliser les employés et à revoir leurs codes, le dialogue sur les valeurs et l'éthique doit être continu et doit donner vie à nos valeurs et à notre éthique pour avoir une incidence durable sur nos actions quotidiennes.

Demeurer responsable afin de garantir un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible

Nous nous efforçons d’avoir une fonction publique où chaque employé est respecté et apprécié pour sa contribution, et où les milieux de travail sont sécuritaires et accessibles.

Chacun d’entre nous doit prendre des mesures concrètes pour que tout le monde puisse s’épanouir, indépendamment de la race, de l’origine ethnique, du sexe, de la religion, de l’âge, du handicap, de l’orientation sexuelle, de l’identité ou de l’expression de genre.

S’appuyer sur une base de données et de connaissances

Des études et des données récentes ont permis de montrer où les efforts collectifs peuvent avoir une incidence.

Le rapport de la vérificatrice générale du Canada intitulé [*L’inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé*](#), publié en octobre 2023, a souligné qu’il reste encore beaucoup à faire pour recueillir et analyser des données désagrégées sur les résultats de nos efforts pour éliminer les obstacles et les iniquités connus en milieu de travail, afin que nous puissions définir les mesures qui produisent des changements significatifs.

En 2023, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a entrepris une étude sur les allégations de racisme, de sexisme et de discrimination systémique envers les Noirs au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Le [rapport](#) du Comité contient 11 recommandations, y compris le renforcement de l’importance de mettre en œuvre 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](#) (l’Appel à l’action).

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)¹ de 2022 montrent ce que les fonctionnaires ressentent à l’égard de nos progrès en matière de lutte contre le racisme. Les résultats indiquent que 77 pour cent des répondants se sentent en sécurité pour parler, dans leur unité de travail, du racisme en milieu de travail sans crainte de représailles ou d’effets négatifs sur leur carrière. Toutefois, parmi les répondants qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur la race, 11 pour cent se sont dits satisfaits de la façon dont les préoccupations sont résolues au sein de leur organisation.

Nous devons continuer à créer un élan et à maintenir des mesures ciblées et dévouées pour changer notre culture.

1. [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 : Faits saillants](#)

Heureusement, notre chemin est beaucoup plus clair grâce à des mesures tangibles clairement décrites dans plusieurs domaines, notamment :

**Unis dans la diversité :
une voie vers la réconciliation**

**« Rien sans nous » :
Une stratégie d'accessibilité pour
la fonction publique du Canada**

**Lettre ouverte aux sous-ministres
pour qu'ils prennent des mesures
pour appuyer les collègues
transgenres, non binaires et
de diverses identités de genre
dans la fonction publique fédérale**

**Orientations à suivre concernant
l'Appel à l'action en faveur de la
lutte contre le racisme, de l'équité
et de l'inclusion**

Grâce à ces initiatives, et à d'autres, nous constatons que nos efforts se traduisent par des résultats significatifs.

Nous avons constaté une augmentation de la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des employés racisés² dans la fonction publique depuis 2000³. Ces tendances à long terme montrent ce qu'un engagement soutenu à faire progresser le changement peut accomplir.

Nous avons également observé des progrès dans les rangs de la direction en ce qui concerne les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap ainsi que les employés noirs et racisés, tous ayant enregistré une croissance de la représentation de mars 2017 à mars 2023.

Représentation des cadres supérieurs noirs⁴

Année	Total de la population	Nombre de cadres supérieurs noirs	Pourcentage de cadres supérieurs noirs
Mars 2017	5 341	73	1,4 %
Mars 2018	5 565	78	1,4 %
Mars 2019	5 887	96	1,6 %
Mars 2020	6 212	99	1,6 %
Mars 2021	6 717	128	1,9 %
Mars 2022	7 200	168	2,3 %
Mars 2023	7 643	203	2,7 %

2. L'expression « employés racisés » désigne les membres des minorités visibles.

3. [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2022-2023](#)

4. [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2022-2023](#)

Bien qu'il y ait des tendances positives, nous devons examiner pleinement les données dont nous disposons.

Par exemple, les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les employés racisés sont plus concentrés dans les échelles salariales inférieures comparativement à l'ensemble de la population de la fonction publique. Cette tendance est particulièrement marquée chez les employés noirs, dont 58 pour cent se situent dans la fourchette des salaires inférieurs à 74 999 \$, contre 43 pour cent pour l'ensemble de l'administration publique⁵.

Les organisations sont encouragées à utiliser l'information disponible dans des rapports comme [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2022-2023](#) et des applications comme l'[outil interactif de visualisation des données](#), le [tableau de bord de la dotation](#) et le [site Web des statistiques sur la diversité et l'inclusion](#), pour éclairer leurs efforts grâce aux données disponibles.

Faire progresser la diversité, l'inclusion et l'accessibilité pour favoriser le changement

Il est important de noter que les ministères et les organismes continuent de faire progresser des changements significatifs.

Les fonctionnaires de Santé Canada font preuve de leadership dans la promotion et l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail en :

- déterminant les approches qui réduisent les préjugés inconscients dans la prise de décisions fondées sur la science (le projet Déconstruction des préjugés inconscients);
- élaborant et lançant le Programme d'accès équitable à la formation linguistique, qui s'attaque aux obstacles systémiques et accorde la priorité à l'accès à la formation en langue seconde pour les employés noirs, racisés et autochtones, ainsi que pour les personnes en situation de handicap;
- mettant en place des initiatives spécialisées de recrutement, de mentorat et de parrainage pour améliorer la représentation.

En février 2023, les employés travaillant au centre d'expertise en analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) d'Emploi et Développement social Canada ont lancé la perspective centrée sur les Noirs. Cette ressource permet aux employés de mettre l'accent sur les contextes historiques et d'intégrer les expériences vécues dans les politiques, les programmes et les services afin qu'ils soient plus inclusifs et qu'ils servent mieux les communautés.

5. [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2022-2023](#)

Les procureurs et les parajuristes travaillant au Service des poursuites pénales du Canada ont participé activement à un cours obligatoire sur l'ACS Plus. En décembre 2023, 97 pour cent des procureurs et 97 pourcent des parajuristes avaient terminé la formation, qui enseignait aux procureurs et aux parajuristes à cerner et à contester les préjugés individuels et systémiques, tout en leur montrant comment appliquer l'analyse intersectionnelle dans la prise de décisions en matière de poursuites.

Au Nouveau-Brunswick, le Comité sur la diversité, l'inclusion, la compétence et l'excellence (DICE) de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique a démontré son engagement à créer un milieu de travail équitable et inclusif. La DICE se concentre sur des initiatives visant à soutenir l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail, y compris l'installation de toilettes non sexistes au bureau de Fredericton et le lancement d'une campagne qui a permis au personnel de déterminer les besoins en matière d'accessibilité.

Le Centre des langues officielles de l'Agence canadienne d'inspection des aliments a lancé son tout premier programme de formation sur les langues officielles conçu spécialement pour les employés autochtones, noirs et racisés. Le programme offre aux employés un enseignement personnalisé afin d'améliorer leurs compétences en langues officielles, à l'appui de l'avancement professionnel.

La [liste de 2023 des femmes influentes en agriculture au Canada](#) (en anglais seulement) a rendu hommage à [deux scientifiques d'Agriculture et Agroalimentaire Canada](#), Judith Nyiraneza et Ana Badea. Mme Nyiraneza et Mme Badea encouragent toutes deux les femmes à poursuivre leurs aspirations scientifiques.



Judith Nyiraneza, Ph. D., est cheffe de file en sciences au Centre de recherche et de développement de Charlottetown. Elle a codirigé le projet Laboratoire vivant – Atlantique sur la santé des sols. Elle dirige maintenant un deuxième projet de laboratoire vivant visant à séquestrer le carbone dans les sols et à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les deux projets représentent des façons importantes dont l'agriculture aide à réduire les effets des changements climatiques au Canada.



Ana Badea, Ph. D., est chercheuse scientifique au Centre de recherche et de développement de Brandon. Elle est spécialisée dans la sélection et la génétique de l'orge. Elle dirige également le programme de sélection de l'orge de l'Ouest canadien d'Agriculture et Agroalimentaire Canada. Grâce à ses recherches, Mme Badea développe des variétés d'orge « intelligentes face au climat » qui résistent aux maladies et qui sont adaptées à la culture dans un environnement en évolution, ce qui aide les agriculteurs et les transformateurs canadiens à demeurer concurrentiels à l'échelle nationale et mondiale.

« Prenez le temps de vous connaître et de connaître vos limites – cela vous aide à renforcer votre confiance et vous empêche de douter de vous-même. Ne vous demandez pas pourquoi vous êtes à la table. »

Ana Badea, Ph. D., chercheuse scientifique au Centre de recherche et de développement de Brandon

Innovation, Sciences et Développement économique Canada a franchi une étape impressionnante en doublant son nombre de rendez-vous permanents [VivreTravaillerJouer](#). Cette entreprise transcende les simples nombres; il s'agit d'incarner une croyance fondamentale en l'inclusion et le soutien pour chaque membre de la communauté VivreTravaillerJouer.

Parallèlement aux efforts organisationnels, les réseaux et les communautés d'employés continuent d'assurer un leadership fort pour renouveler notre institution.

Cette année a vu la création d'Infinité – Le Réseau pour les fonctionnaires neurodivergents – qui aide à favoriser l'inclusion des employés neurodivergents. Il s'agit du premier réseau interministériel consacré à la mise en relation, au soutien et à l'autonomisation des fonctionnaires neurodivergents. Il compte déjà plus de 1 500 membres dans 82 organisations fédérales, ce qui en fait le plus grand réseau pangouvernemental de neurodiversité du G7. Pour ce qui est de l'avenir, Infinité a décrit des initiatives stratégiques, comme l'élaboration d'un guide sur la neurodiversité au travail à l'intention des gestionnaires et le lancement d'un cours en ligne en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada.

Le travail de collaboration continu des réseaux et des communautés régionaux, horizontaux et dirigés par les employés a également donné lieu au lancement des nouveaux Programmes de perfectionnement en leadership diversifié (PPLD) dans la région de l'Atlantique, en décembre 2023. Parrainé par le Conseil fédéral de l'Atlantique et défendu par Service Canada, ce programme prend des mesures délibérées pour répondre à l'Appel à l'action en mettant sur place des équipes de direction inclusives et diversifiées. Pour appuyer l'avancement et le perfectionnement des fonctionnaires, le programme donne accès à des outils de perfectionnement, à des mesures de soutien en santé mentale et à de la formation linguistique. À la suite du succès de la cohorte inaugurale du programme de formation de dirigeants noirs, le PPLD a été élargi pour inclure les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+.



Sancho Angulo, coprésident et fondateur d'Infinité, est assis à un kiosque Infinité lors d'un événement du Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap à Ottawa en octobre 2023.

Le Réseau des exécutifs noirs collabore avec les cadres supérieurs et les intervenants afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies et des solutions à l'échelle de la fonction publique afin d'éclairer les politiques et les programmes de gestion de la fonction publique, et de s'attaquer à la discrimination systémique et aux défis omniprésents auxquels sont confrontés les cadres supérieurs noirs. Le réseau a commandé la première étude examinant les expériences uniques des cadres supérieurs noirs et il continue de soutenir les événements d'apprentissage et le recrutement de talents noirs. Ces efforts visent à combler les écarts de représentation dans la fonction publique fédérale et à créer les conditions propices à la réussite.

Le 7 février 2024, les Réseaux des employés noirs interministériels (RENI) ont organisé leur célébration annuelle du Mois de l'histoire des Noirs. Plus de 500 fonctionnaires fédéraux étaient présents pour entendre deux conférenciers exceptionnels : Darren Ruck, de Services publics et Approvisionnement Canada, et Kevin Petit-Frère, du Bureau du Conseil privé. Darren a relié les participants au passé en leur racontant des histoires personnelles sur les liens de sa propre famille avec l'histoire de la Nouvelle-Écosse africaine. Ce faisant, il a illustré comment ce passé façonne les Néo-Écossais et le reste du Canada jusqu'à ce jour. Inspiré par le thème de l'excellence des personnes noires, Kevin a discuté de l'autonomisation professionnelle et a partagé des stratégies personnelles pour l'évolution de la carrière au sein de la fonction publique.

Le Caucus fédéral des femmes noires crée un espace sûr pour les femmes noires au sein de la fonction publique fédérale. Tout au long de la 2023-2024, le Caucus a organisé plusieurs réunions visant à aborder les principaux problèmes qui touchent les femmes noires, comme l'avancement professionnel, la santé mentale et le réseautage. Le Caucus a également lancé la série de conférences « *Director's Roundtable: An Opportunity to Inspire Black Women* » qui a rehaussé la visibilité des femmes noires cadres dans la fonction publique fédérale, tout en montrant qu'il existe un chemin vers ces postes de leadership.

Le Réseau des employés fédéraux asiatiques (REFA) réunit plus de 1 000 fonctionnaires et alliés asiatiques dans tous les ministères et régions du Canada, créant ainsi un espace sûr pour discuter des défis, sensibiliser les gens et célébrer les nombreuses contributions des fonctionnaires asiatiques. Les principales initiatives du REFA en 2023-2024 comprenaient des discussions sur les espaces sûrs, des programmes de soutien et de perfectionnement des étudiants, des événements marquant le Mois du patrimoine asiatique et des tables rondes sur le 100e anniversaire de la Loi sur l'exclusion des Chinois.

Le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone (CSIA) a pris des mesures importantes pour faire progresser l'inclusion des employés autochtones en situation de handicap dans la fonction publique fédérale. En 2023-2024, le CSIA a élaboré un sondage novateur auprès des fonctionnaires

fédéraux autochtones en situation de handicap. Cette initiative, dirigée par des experts et des chercheurs autochtones, vise à cerner et à aborder les obstacles et les possibilités uniques qui se présentent aux employés autochtones souffrant de handicaps acquis ou intermittents. Le CSIA a adopté une approche collaborative pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion en milieu de travail, avec le soutien de Services aux Autochtones Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et d'autres partenaires fédéraux clés, y compris Emploi et Développement social Canada, Santé Canada, Statistique Canada et Services partagés Canada. Le sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux autochtones en situation de handicap est une étape cruciale dans l'édification d'une fonction publique plus diversifiée, équitable et inclusive qui valorise et soutient tous ses employés.

Au cours de la dernière année, la fonction publique a participé de plus en plus aux événements liés à la fierté, ce qui démontre notre engagement à l'égard de l'inclusion. Partout au Canada, les fonctionnaires ont fait preuve d'une forte représentation lors d'événements dans plusieurs villes. Plus de 10 000 fonctionnaires ont participé à la Semaine de la Fierté à la fonction publique 2023. À l'échelle internationale, diverses missions canadiennes ont également participé aux activités de la Fierté.

Le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) a élargi ses cercles de collaboration, capturant l'attention des gouvernements internationaux, provinciaux et territoriaux. En novembre 2023, le RFFP a présenté à des dirigeants influents de douze pays lors du Sommet sur la transformation du gouvernement à Londres, au Royaume-Uni. De plus, le RFFP a publié le [Guide à l'intention des employés deux esprits, transgenres, non-binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#), élaboré avec la contribution de 47 organismes fédéraux.

38

Malgré le soutien que nous constatons pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+, les niveaux de transphobie sont en hausse au Canada et dans le monde entier. Il reste encore beaucoup à faire, et le travail du RFFP, avec l'appui de tous les fonctionnaires, demeurera crucial à l'avenir.

Cette année, les questions géopolitiques ont eu des répercussions sur le milieu de travail. La fonction publique n'est pas à l'abri de cela et de nombreux employés doivent composer avec des circonstances difficiles et pénibles. Aux côtés des gestionnaires et des cadres supérieurs, les réseaux d'employés sont essentiels pour soutenir les fonctionnaires qui peuvent être victimes de formes de discrimination.

Au cours de la dernière année, le Réseau des fonctionnaires juifs et juives (RFJJ) a tenu des séances d'écoute des membres pour soutenir les employés, compte tenu de la montée importante de l'antisémitisme au Canada. Les membres ont été invités à travailler avec l'École de la fonction publique du Canada à l'élaboration de matériel de formation pour cerner et contrer l'antisémitisme. Ils ont également participé à la modernisation de

la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au dialogue continu sur les valeurs et l'éthique. Au cours du dialogue, ils ont souligné l'importance d'utiliser le Code de valeurs et d'éthique du secteur public pour maintenir la valeur du respect des personnes, en particulier lorsqu'il s'agit de dialoguer avec des collègues en ligne.

Le Réseau des employés fédéraux musulmans (REFM) fournit une plateforme pour les réseaux sociaux, le perfectionnement professionnel et les échanges culturels, favorisant un sentiment d'appartenance et de soutien pour les employés musulmans et les alliés non musulmans. Au cours de la dernière année, le REFM a organisé de nombreuses séances en partenariat avec les ministères fédéraux, notamment sur l'islamophobie et sur la compréhension psychologique des préjugés et de l'impact sur le racisme et la marginalisation.

« Le RPSFP est important pour moi parce qu'il me permet de rencontrer d'autres fonctionnaires sikhs, de partager des expériences et d'apprendre d'eux, de célébrer des initiatives importantes comme le Mois du patrimoine sikh et de contribuer au travail de lutte contre le racisme au sein de la fonction publique. »

Membre du RPSFP

Le Réseau des professionnels sikhs de la fonction publique (RPSFP) offre aux sikhs un espace sûr de soutien.

La dernière année a marqué une étape importante dans le parcours de la fonction publique en matière d'accessibilité. Les ministères et organismes ont publié leurs premiers rapports d'étape sur la mise en œuvre de leurs plans d'accessibilité pluri-annuels en décembre 2023, en s'appuyant sur les commentaires reçus dans le cadre d'une rétroaction ciblée, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Ces exigences en matière de rapports permettent de s'assurer que les ministères et les organismes sont transparents et responsables de l'amélioration de l'accessibilité pour les employés et les Canadiens qu'ils servent.

Le Réseau interministériel des présidents de comités des personnes en situation de handicap et en matière d'accessibilité a élargi la portée de son engagement auprès des dirigeants de la fonction publique en 2023-2024, dans le but de créer une fonction publique fédérale plus accessible pour les employés en situation de handicap. Le réseau travaille à la mise en œuvre d'approches systémiques pour une fonction publique inclusive pour les personnes en situation de handicap. Les membres consultent également de façon proactive les dirigeants de la fonction publique sur des questions particulières à mesure qu'elles se posent, comme les récents changements apportés au Régime de soins de santé de la fonction publique, afin de tenir compte des considérations essentielles pour les employés en situation de handicap.

D'importants progrès ont été réalisés en vue d'atteindre l'objectif du gouvernement d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025. En février 2024, plus de 4 000 nouveaux employés nets dans la fonction publique étaient des personnes en situation de handicap, ce qui représente l'atteinte de 80 pour cent de l'objectif de 2025. Ces efforts

collectifs aident à faire en sorte que la fonction publique tire parti du talent et des points de vue des personnes en situation de handicap, et que leur expertise soit intégrée à l'élaboration de politiques, de programmes et de services. Cela nous permet de mieux servir toutes les Canadiennes et tous les Canadiens.

Le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) (le Passeport) permet aux employés et aux gestionnaires de travailler ensemble pour trouver des solutions appropriées aux obstacles en milieu de travail, en s'appuyant sur les interactions de l'employé avec son environnement. Une fois qu'un employé et un gestionnaire ont signé le Passeport, aucun document ni aucune justification supplémentaire n'est nécessaire à moins que la situation ou les responsabilités de l'employé ne changent ou que des solutions plus efficaces ne soient trouvées. L'utilisation du Passeport est encouragée afin de faciliter le recrutement, le maintien en poste et le soutien de l'avancement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Il a maintenant été adopté par près de 60 ministères et organismes fédéraux.

Dans le cadre de la [modernisation des milieux de travail du gouvernement du Canada](#), Services publics et Approvisionnement Canada intègre des caractéristiques d'accessibilité, comme des mesures de soutien à la navigation pour aider les personnes ayant une déficience visuelle, des systèmes d'aide à l'écoute pour les personnes ayant une perte auditive et des toilettes accessibles et inclusives.

Tout au long de 2023-2024, les fonctionnaires de Services publics et Approvisionnement Canada ont démontré leur engagement envers le développement d'une culture d'inclusion. Par exemple, le Ministère a accueilli plus de 550 participants pour la célébration inaugurale du gouvernement du Canada à l'occasion de la Journée internationale des langues des signes.

Ressources naturelles Canada (RNCan) a lancé le projet pilote Sciences inclusives et laboratoires accessibles afin de rendre les laboratoires partout au Canada plus accessibles, de combler l'écart d'embauche pour les personnes ayant diverses capacités en recherche et de favoriser un changement de culture global en matière d'accessibilité. Pour appuyer cette initiative, en février 2024, RNCan et Laboratoires Canada de Services publics et Approvisionnement Canada ont coorganisé un atelier interministériel pour bâtir un réseau sur l'accessibilité dans les laboratoires scientifiques fédéraux. Plus de 100 partici-

« Bien que le projet de Ressources naturelles Canada en soit à ses débuts, les réalisations à ce jour, comme le lancement de la communauté de pratique interministérielle sur l'accessibilité dans les laboratoires scientifiques fédéraux, démontrent comment chaque fonctionnaire du gouvernement fédéral peut travailler dans un environnement sans obstacle dans lequel tout le monde se sent valorisé et peut réussir à réaliser son plein potentiel. »

Julie Polisena, gestionnaire, Bureau du scientifique en chef,
Ressources naturelles Canada

pants y ont assisté et se sont engagés à établir une communauté de pratique fédérale des laboratoires accessibles.

Pour avoir une fonction publique véritablement inclusive et représentative des collectivités que nous servons, Logement, Infrastructure et Collectivités Canada développe une empreinte nationale pour créer six carrefours régionaux partout au pays. Les carrefours permettront aux employés régionaux de participer à l'expérience de travail hybride et d'influencer positivement les programmes et les politiques de Logement, Infrastructure et Collectivités Canada pour les Canadiennes et les Canadiens avec des points de vue et une expertise uniques provenant de partout au pays. À ce jour, Logement, Infrastructure et Collectivités Canada a augmenté sa présence régionale de 22 pour cent à 26 pour cent, avec l'objectif d'atteindre 35 pour cent.

Alors que nous réfléchissons à nos progrès pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion et pour inculquer nos valeurs et notre éthique collectives, nous devons mettre l'accent sur l'établissement de la responsabilité du changement.

La sous-greffière Christiane Fox et moi-même avons demandé aux organisations de rendre compte de la façon dont elles entraînent le changement dans le cadre de l'Appel à l'action et du dialogue sur les valeurs et l'éthique en faisant rapport sur les mesures concrètes et les résultats obtenus à ce jour. Je suis profondément déterminé à continuer de favoriser le changement dans l'ensemble de notre institution.

J'ai hâte de faire le point sur notre travail inlassable pour assurer un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible dans le rapport de l'an prochain.

Adopter la technologie et de nouvelles façons de travailler

Face à un monde en évolution rapide, nous devons adopter et favoriser l'innovation pour demeurer agiles et très performants en tant que fonction publique. Nous devons continuer de moderniser nos opérations, et les employés doivent recevoir de la formation et des outils pour offrir des services efficaces et responsables. Cela est essentiel à nos efforts visant à continuer d'attirer, de recruter et de maintenir en poste les talents dont nous avons besoin pour faire le travail.

Optimiser l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle

Alors que nous continuons de voir une accélération mondiale des évolutions numériques et technologiques, nous voyons des gouvernements du monde entier examiner comment la technologie numérique et l'intelligence artificielle (IA) devraient être traitées dans le contexte de la protection de la vie privée, des environnements de travail, de la prise de décisions et des services qu'ils fournissent à leurs citoyens.

Dans ce contexte, les fonctionnaires du Canada explorent comment les progrès technologiques, comme l'IA, peuvent améliorer la façon dont nous offrons des services aux Canadiennes et aux Canadiens, tout en étant conscients que la fonction publique est une cible de grande valeur pour l'utilisation non autorisée des données et de l'information.

Il est tout à fait possible d'intégrer ces technologies émergentes dans nos opérations afin d'améliorer notre offre de services.

Les fonctionnaires du Conseil national de recherches Canada (CNRC) ont exploré les applications pratiques de l'IA pour rendre les vols en hélicoptère plus sécuritaires. Lorsque les hélicoptères atterrissent sur une surface molle, comme du sable ou de la neige, les rotors la remuent tellement qu'elle crée ce qu'on appelle une boule de poussière. Il est donc difficile pour le pilote d'atterrir en toute sécurité. En collaboration avec des partenaires, les fonctionnaires du Centre de recherche aérospatiale du CNRC ont mis au point une solution qui utilise des systèmes de vol autonomes, ce qui permet à l'hélicoptère



L'hélicoptère Bell 412 du Conseil national de recherches Canada en vol au Laboratoire de recherche en vol à Ottawa (Ontario)

« Grâce au projet canadien de démonstration de décollage vertical en autonomie, le CNRC contribue à façonner l'avenir du vol autonome et les règlements de navigabilité connexes nécessaires pour assurer l'exploitation sécuritaire de cette technologie au Canada. Notre banc d'essai à grande échelle unique et notre système de vol autonome permettent à l'industrie canadienne et au milieu universitaire d'être plus concurrentiels. »

Derek (Duff) Gowanlock, ingénieur de recherche chargé des essais en vol, Conseil national de recherches Canada

de décoller, de voler et d'atterrir dans des conditions difficiles sans la participation directe du pilote. Cette solution utilise la technologie LiDAR et l'IA pour voir, cartographier et évaluer le point d'atterrissage.



Vue du poste de pilotage de l'hélicoptère de recherche sur les systèmes évolués Bell 412 du CNRC avec des pilotes d'essai supervisant l'atterrissage autonome entre les obstacles

Les employés du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs optimisent également l'utilisation de l'intelligence artificielle grâce à leur projet pilote de traduction des décisions. Le projet permettra aux tribunaux de rendre des décisions pour les Canadiennes et les Canadiens en moins de temps.



AAC a remporté le premier Défi des données de la fonction publique. De gauche à droite : Steve Rennie, directeur, Nicole Johnson, analyste principale, Analyse des résultats et des données, et Rafael Moraes, développeur d'intelligence artificielle.

Les fonctionnaires d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) exploitent l'utilisation responsable de l'IA au profit des Canadiennes et des Canadiens. Le Bureau de la dirigeante principale des données s'efforce d'améliorer l'efficacité et de réduire les coûts dans l'ensemble du gouvernement grâce à la collaboration et à l'habilitation des experts internes à élaborer des outils d'IA. Ils diffusent ouvertement leur travail, y compris le code et la documentation, dans l'ensemble de la fonction publique afin de renforcer la capacité collective en matière d'IA.

Depuis sa formation en janvier 2023, l'équipe d'IA d'AAC a obtenu des résultats remarquables. En juin 2023, leur robot conversationnel d'IA génératif, appelé AgriGuichet, a remporté le premier Défi des données de la fonction publique. Officiellement lancé au début de 2024, [AgriGuichet](#) sert de guichet unique pour obtenir des renseignements sur plus de 400 programmes et services agricoles et agroalimentaires disponibles pour soutenir les agriculteurs et les agroentreprises à l'échelle du pays. L'équipe d'IA

d'AAC a tenu plus de quatre-vingts engagements avec d'autres ministères et organismes afin de faire part de leurs connaissances et de leur expertise. Elle s'associe également à des collègues et à des universités pour donner aux étudiants une expérience précieuse.

La fonction publique s'efforce d'établir un équilibre entre les possibilités associées à la transformation numérique, aux données et à la technologie ainsi que les défis et les risques qu'elles pourraient présenter, grâce à l'élaboration de lignes directrices et de règlements et à la promotion de partenariats public-privé.

Le Canada a élaboré une [série de politiques et de documents d'orientation](#) pour aider les fonctionnaires à profiter des avantages de la technologie de l'IA lorsqu'ils améliorent les services, tout en respectant leurs valeurs et leur éthique et en se conformant à la loi.

En février 2024, le gouvernement du Canada a publié un [guide mis à jour sur l'utilisation de l'IA générative pour les institutions fédérales](#). Le guide révisé intègre la rétroaction provenant de la consultation des intervenants à l'extérieur de la fonction publique, en plus de répondre aux questions des institutions fédérales. Il comprend les principes mis à jour, les responsabilités pour les institutions fédérales et les pratiques exemplaires. Il cerne également les enjeux et les considérations stratégiques pour aider les fonctionnaires à utiliser ces outils de façon responsable.

Modernisation de l'expérience des employés

Il est essentiel d'offrir un environnement de travail attrayant pour recruter de nouveaux talents et maintenir en poste les employés existants. Pour y arriver, nous devons fournir un espace physique adéquat, une technologie à jour et des pratiques de gestion saines et uniformes. Les employés doivent être bien soutenus afin de travailler avec excellence.

Besoin de mieux soutenir les employés

Payer les gens correctement et remplacer le système de paye Phénix

Après huit ans et de nombreuses tentatives pour corriger les erreurs, les problèmes liés au système de paye Phénix persistent. Bien que nous ayons encore un long chemin à parcourir, nous travaillons à la mise en œuvre d'un nouveau système éclairé par ce que nous avons appris des leçons et des échecs du système actuel.

Nous continuons de progresser vers la stabilisation des salaires, afin de veiller à ce que les fonctionnaires de partout au Canada soient payés avec exactitude et à temps. Depuis les premiers jours de la mise en œuvre de Phénix, nous avons constaté des améliorations dans le service et la stabilité du système, ainsi qu'une augmentation de la productivité et de l'exactitude du travail au Centre des services de paye. En parallèle, nous continuons d'élaborer et de mettre à l'essai un système amélioré et intégré de ressources humaines et de paye pour la fonction publique fédérale.

Relever les défis liés à la prestation des régimes de soins de santé de la fonction publique

Le 1er juillet 2023, la Canada-Vie est devenue le nouvel administrateur du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) pour près de 1,7 million de fonctionnaires, de retraités et de personnes à leur charge. Lorsque certains membres ont fait face à des défis en matière de prestation de services liés à cette transition, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et la Canada-Vie ont pris des mesures pour répondre aux préoccupations. Outre la transition vers la Canada-Vie, plusieurs changements relatifs à la conception du régime d'avantages sociaux sont entrés en vigueur à la même date, ce qui a aggravé la complexité de la transition.

Les représentants du SCT, du SPAC et de la Canada-Vie ont travaillé à améliorer l'expérience des participants au régime. Les améliorations comprenaient l'introduction d'un processus de renvoi aux échelons supérieurs des besoins opérationnels urgents, des communications plus solides, l'embauche de personnel de centre d'appels et de traitement des demandes supplémentaires ainsi que l'augmentation de la présence numérique. Le SCT continue de veiller à ce que les membres puissent facilement avoir accès à leurs avantages et tirera des leçons du récent renouvellement du RSSFP pour éclairer les initiatives futures.

La façon dont nous travaillons est en train de changer, en raison d'un passage à des modèles d'emploi hybrides. Ce changement a accéléré la demande des ministères et des organismes concernant des milieux de travail souples, modernes, accueillants et axés sur les activités. Services publics et Approvisionnement Canada fait progresser le [programme de modernisation du milieu de travail](#) grâce à plusieurs projets tels que Milieu de travail GC.

Depuis le 31 mars 2023, date de la mise en œuvre complète de l'[Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail](#) (l'Orientation), les hauts fonctionnaires travaillent à la mise en œuvre de l'Orientation conformément à leurs exigences opérationnelles.

Il s'agit ici de tirer le meilleur parti de la présence sur place et d'assurer une plus grande uniformité dans l'application du travail hybride pour les employés, tout en maintenant la souplesse nécessaire pour que ceux-ci puissent travailler à distance. En conséquence, l'Orientation a été mise à jour pour exiger que tous les fonctionnaires fédéraux de l'administration publique centrale qui bénéficient d'une entente de travail hybride approuvée travaillent sur place au moins trois jours par semaine – quatre pour les cadres supérieurs – et cela dès le 9 septembre 2024.

Cette nouvelle exigence tient compte des avantages découlant de la poursuite des échanges en personne, comme une collaboration plus efficace et une meilleure intégration des nouveaux talents. Elle vise aussi à créer une culture conforme aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique.

À mesure que nous progresserons vers une plus grande uniformité dans la mise en œuvre de l'Orientation, nous découvrirons sans aucun doute de nombreuses approches qui fonctionnent bien. Par contre, d'autres devront être modifiées pour que le Canada bénéficie des meilleurs services possibles.

Établissement des priorités pour l'année à venir

Donner vie au dialogue sur les valeurs et l'éthique dans nos actions quotidiennes

En ce qui concerne la prochaine année, le dialogue continu sur les valeurs et l'éthique nous aidera à redéfinir et à affirmer notre rôle unique dans le système démocratique du Canada. Ces discussions consisteront à déterminer les différentes façons dont les valeurs et l'éthique se concrétiseront dans des contextes précis, comme l'adoption de l'intelligence artificielle, la mobilisation sur les plateformes de médias sociaux et la prestation de conseils non partisans.

La sous-greffière Fox et moi avons rencontré des fonctionnaires partout au Canada, à tous les niveaux. Au cours des prochains mois, nous continuerons de joindre des partenaires d'autres administrations, d'établissements d'enseignement et de divers groupes au sein de nos organisations pour poursuivre les discussions.

Nous organiserons également un symposium pangouvernemental à l'automne 2024 sur le dialogue continu sur les valeurs et l'éthique, qui servira de forum pour réunir tous les fonctionnaires afin de discuter de nos priorités sous l'égide de nos principes fondamentaux. Les priorités pour l'année à venir comme l'équité, la diversité et l'inclusion, l'accessibilité et l'utilisation responsable des technologies novatrices, telles que l'intelligence artificielle, peuvent être abordées dans ce contexte.

Nous nous attendons à ce que ces discussions, ainsi que les efforts organisationnels, aboutissent à une meilleure compréhension de notre rôle en tant que fonctionnaires. Au besoin, les ministères et organismes peuvent mettre à jour leurs codes organisationnels, et les conversations peuvent porter sur des domaines précis comme l'intelligence artificielle, la gestion du rendement, l'utilisation des médias sociaux et l'inclusion des employés, qui bénéficieront de directives, de formations, de pratiques et de méthodes de travail nouvelles ou mises à jour.

Pour faire le point, transmettre les pratiques exemplaires et établir une base de référence par rapport à laquelle nous pouvons mesurer les progrès, j'ai demandé aux sous-ministres de me rendre compte des mesures qu'ils ont prises jusqu'à présent. Le partage des résultats en ligne soutiendra davantage notre dialogue continu.

Ce travail est fondamental pour appuyer la gestion efficace et le renouvellement de la fonction publique, et la priorité lui sera accordée en conséquence.

Mesurer nos progrès et prendre des mesures ciblées pour assurer un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible

Pour demeurer très performants, nous devons continuer à lutter pour un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et accessible, qui reflète les personnes que nous servons.

Il est essentiel de faire progresser la réconciliation et de rendre nos milieux de travail plus accessibles, équitables, inclusifs et antiracistes pour remplir nos mandats avec succès. Le succès avec lequel nous élaborons des politiques, utilisons les nouvelles technologies pour améliorer la prestation des services, communiquons avec la population canadienne et exerçons nos nombreuses autres fonctions dépend de notre capacité à accueillir pleinement les talents d'employés de tous les horizons.

La collecte, l'analyse et l'utilisation de données sur les résultats de nos actions appuieront d'autres améliorations, de plus en plus adaptées. Au cours de l'année à venir, le rythme des travaux visant à cerner et à éliminer les obstacles de longue date au progrès sera accéléré afin de combler les lacunes qui subsistent en matière d'équité, d'inclusion et d'accessibilité.

Pour contribuer à favoriser la responsabilisation à l'égard du changement, j'ai demandé aux sous-ministres de rendre compte de leur mise en œuvre de l'orientation à suivre concernant 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. Grâce à ces rapports, nous nous attendons à être en mesure de déterminer où et comment nous progressons, ainsi que les défis communs qui devront être relevés. En affichant les rapports en ligne, nous créons un espace pour l'apprentissage collectif.

Utilisation responsable de technologies, de données et de plateformes en ligne novatrices pour améliorer le rendement de la fonction publique pour les Canadiennes et les Canadiens

Bien que nous menions une transformation numérique dans la fonction publique depuis de nombreuses années maintenant, à bien des égards, nous ne faisons qu'amorcer notre transformation.

Les nouvelles technologies ont le potentiel de créer une meilleure expérience utilisateur pour les personnes que nous servons et peuvent aider les fonctionnaires à libérer du temps pour pouvoir se concentrer sur la résolution des nouveaux défis.

Nous adoptons de nouveaux outils et de nouvelles technologies, et nous devons donc nous assurer qu'ils tiennent compte des divers besoins des Canadiennes et des Canadiens afin de ne pas créer par inadvertance un nouvel ensemble d'obstacles systémiques que les générations futures devront éliminer.

Au cours de la prochaine année, nous continuerons à élaborer des approches pour contrer rapidement les menaces à la confiance du public dans nos institutions, comme la mésinformation, la désinformation ainsi que les hypertrucages. Ce faisant, nous nous assurerons que la population canadienne a accès à des renseignements crédibles, et ce, en temps opportun.

Les domaines d'attention particuliers incluront l'engagement sur les médias sociaux et la manière dont les événements géopolitiques se répercutent sur le lieu de travail.

Dans un paysage numérique complexe et en constante évolution – y compris face à l'intérêt croissant pour l'intelligence artificielle et aux préoccupations concernant la mésinformation et la désinformation – les conversations sur les valeurs et l'éthique en milieu de travail doivent être soutenues et adaptées à l'environnement public.

Je m'attends à ce que nos conversations sur les valeurs et l'éthique génèrent des idées et des solutions pour aider à saisir les nouvelles occasions d'améliorer nos services pour la population canadienne.

Conclusion

Au cours de ma première année à titre de greffier du Conseil privé, j'ai été impressionné par l'engagement, la résilience et l'agilité des fonctionnaires face à des défis en constante évolution.

Cette année, nous nous sommes employés à concrétiser les priorités du gouvernement et avons amélioré les services que nous offrons à la population canadienne. Nous continuons à examiner comment nous pouvons faire mieux dans les domaines où nous n'avons pas été à la hauteur.

Notre capacité d'innover et d'atteindre l'excellence dans la prestation des services repose sur les connaissances de l'ensemble des fonctionnaires, qui sont issus de différents horizons et possèdent un large éventail de compétences et d'aptitudes. Cela est particulièrement vrai en période d'incertitude et face à la complexité du monde actuel.

En ce qui concerne la voie à suivre et le maintien de notre efficacité, nous devons adopter de nouvelles technologies et méthodes de travail.

En mettant l'accent sur les valeurs qui nous définissent depuis longtemps, nous sommes bien placés pour y parvenir. Comme le montre ce rapport, les efforts en ce sens s'intensifient et nous poursuivrons dans cette voie pour continuer à servir avec la plus grande intégrité et à explorer les possibilités pour l'avenir.

Annexe : Données clés

Nombre d'employés⁶

Catégorie d'employés	Mars 2022	Mars 2023
Tous les employés	335 957	357 247
Cadres (EX)	8 506	9 069
Sous-ministres délégués	36	43
Sous-ministres	41	36

Type d'emploi⁷

Type d'emploi	Mars 2022		Mars 2023	
Durée indéterminée	271 476	80,8 %	290 981	81,5 %
Durée déterminée	45 877	13,7 %	48 361	13,5 %
Occasionnel	9 648	2,9 %	8 643	2,4 %
Étudiant	8 926	2,7 %	9 203	2,6 %
Inconnu	30	0,0 %	59	0,0 %

6. 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).

7. 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).

Âge⁸

Âge moyen des fonctionnaires (ans)		
Groupe de population	Mars 2022	Mars 2023
Sous-ministres	57,4	57,2
Sous-ministres délégués	53,8	52,3
EX-04 à EX-05	53,3	53,2
EX-01 à EX-03	49,8	49,7
Cadres (EX)	50,0	49,9
Fonction publique fédérale (FPF)	43,5	43,3

Répartition selon l'âge des fonctionnaires				
Groupe d'âge (ans)	Mars 2022		Mars 2023	
Moins de 25	18 372	5,5 %	18 561	5,2 %
25 à 34	72 357	21,5 %	80 892	22,6 %
35 à 44	91 474	27,2 %	97 354	27,3 %
45 à 54	89 864	26,7 %	95 272	26,7 %
55 à 64	55 280	16,5 %	55 981	15,7 %
65 et plus	8 609	2,6 %	9 186	2,6 %
Inconnu	1	0,0 %	1	0,0 %

Répartition selon l'âge des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ⁹				
Groupe d'âge (ans)	2021-2022		2022-2023	
Moins de 25	2 615	11,9 %	3 052	12,1 %
25 à 34	8 809	40,2 %	10 340	41,2 %
35 à 44	5 873	26,8 %	6 613	26,3 %
45 à 54	3 314	15,1 %	3 760	15,0 %
55 à 64	1 238	5,6 %	1 272	5,1 %
65 et plus	74	0,3 %	88	0,4 %
Inconnu	2	0,0 %	0	0,0 %

8. 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).

9. 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 ou territoire de travail¹⁰

Répartition provinciale ou territoriale des fonctionnaires				
Province ou territoire de travail	Mars 2022		Mars 2023	
Terre-Neuve-et-Labrador	7 745	2,3 %	7 852	2,2 %
Île-du-Prince-Édouard	4 010	1,2 %	4 292	1,2 %
Nouvelle-Écosse	12 181	3,6 %	13 005	3,6 %
Nouveau-Brunswick	11 720	3,5 %	12 431	3,5 %
Québec (sans la RCN)	36 298	10,8 %	38 910	10,9 %
Région de la capitale nationale (RCN)	141 747	42,2 %	151 936	42,5 %
Ontario (sans la RCN)	45 048	13,4 %	48 749	13,6 %
Manitoba	13 065	3,9 %	13 403	3,8 %
Saskatchewan	6 328	1,9 %	6 597	1,8 %
Alberta	18 424	5,5 %	19 479	5,5 %
Colombie-Britannique	27 641	8,2 %	29 257	8,2 %
Yukon	433	0,1 %	477	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	575	0,2 %	596	0,2 %
Nunavut	353	0,1 %	366	0,1 %
À l'extérieur du Canada	1 478	0,4 %	1 540	0,4 %
Inconnu	8 911	2,7 %	8 357	2,3 %

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

Années d'expérience¹¹

Années d'expérience	Mars 2022	Mars 2023
0 à 4 ans	26,9 %	28,5 %
5 à 14 ans	34,1 %	33,0 %
15 à 24 ans	28,6 %	28,8 %
25 ans et plus	9,1 %	8,5 %
Inconnu	1,3 %	1,1 %

Première langue officielle¹²

Première langue officielle	Mars 2022	Mars 2023
FPF : français	28,0 %	28,0 %
FPF : anglais	70,9 %	71,1 %
FPF : inconnu	1,1 %	0,9 %
EX : français	32,4 %	32,9 %
EX : anglais	67,3 %	66,7 %
EX : inconnu	0,3 %	0,3 %

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

Mobilité au sein de l'APC	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée ¹³	19 245	19 333	16 528	21 925	25 125
Promotions	22 773	24 405	22 617	26 527	29 950
Autres mouvements internes	18 170	19 312	18 353	19 508	21 313
Retraites et départs ¹⁴	8 881	9 156	8 281	10 536	10 968

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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.)¹⁵ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active (DPA)¹⁶

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 ¹⁷	46,3 %	45,1 %	4,4 %	3,8 %	5,2 %	9,8 %	19,2 %	15,9 %

2022-2023	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA	Repr.	DPA
Population de l'APC	56,6 %	53,7 %	5,3 %	3,8 %	6,9 %	9,2 %	21,7 %	17,3 %
Population de cadres de l'APC	54,2 %	48,0 %	5,2 %	5,4 %	7,7 %	5,3 %	15,2 %	10,8 %
Nouvelles embauches de l'APC	61,1 %	53,7 %	4,4 %	3,8 %	6,9 %	9,2 %	26,9 %	17,3 %
Population de la FPF ¹⁸	46,8 %	46,1 %	4,4 %	3,8 %	6,1 %	9,3 %	21,0 %	16,2 %

15. 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.

16. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) 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 (APC). 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.

17. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) 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 (FPF). 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.

18. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) 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 (FPF). 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 désagrégées¹⁹ sur la représentation²⁰ des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et disponibilité au sein de la population active (DPA)²¹

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population de l'APC					
		DPA	31 mars 2022		DPA	31 mars 2023	
			Nombre	%		Nombre	%
Femmes		53,3 %	132 299	56,0	53,7 %	143 406	56,6
Autochtones	Total – Autochtones	3,8 %	12 336	5,2	3,8 %	13 363	5,3
	Inuit		361	0,2		404	0,2
	Métis		5 260	2,2		5 735	2,3
	Premières Nations		5 128	2,2		5 566	2,2
	Autre		1 587	0,7		1 658	0,7
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap ²²	9,1 %	14 573	6,2	9,2 %	17 410	6,9
	Coordination et dextérité		1 164	0,5		1 257	0,5
	Mobilité		2 307	1,0		2 588	1,0
	Trouble de la parole		323	0,1		349	0,1
	Cécité ou malvoyance		1 042	0,4		1 160	0,5
	Surdité ou malentendance		1 912	0,8		2 098	0,8
	Autre handicap		9 874	4,2		12 370	4,9

Suite du tableau sur la page suivante. →

19. 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.

20. 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.

21. Les estimations de disponibilité au sein de la population active (DPA) 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 disponibilité au sein de la population active 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.

22. 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 l'APC					
		DPA	31 mars 2022		DPA	31 mars 2023	
			Nombre	%		Nombre	%
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	17,2 %	47 728	20,2	17,3 %	55 034	21,7
	Noir		9 809	4,2		11 771	4,6
	Latino-américain non blanc		2 148	0,9		2 567	1,0
	Personne d'origine mixte		3 851	1,6		4 409	1,7
	Chinois		7 785	3,3		8 505	3,4
	Japonais		277	0,1		296	0,1
	Coréen		717	0,3		847	0,3
	Philippin		1 855	0,8		2 176	0,9
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		8 699	3,7		10 125	4,0
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		5 459	2,3		6 555	2,6
	Asiatique du Sud-Est		2 087	0,9		2 381	0,9
	Autre minorité visible		5 041	2,1		5 402	2,1

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					
		DPA	2021-2022		DPA	2022-2023	
			Nombre	%		Nombre	%
Femmes		48,2 %	3 830	53,2	48,0 %	4 139	54,2
Autochtones	Total - Autochtones	5,2 %	350	4,9	5,4 %	397	5,2
	Inuit		6	0,1		*	*
	Métis		150	2,1		168	2,2
	Premières Nations		144	2,0		178	2,3
	Autre		50	0,7		*	*
Personnes en situation de handicap	Total - Personnes en situation de handicap ²³	5,3 %	471	6,5	5,3 %	586	7,7
	Coordination et dextérité		43	0,6		43	0,6
	Mobilité		47	0,7		58	0,8
	Trouble de la parole		11	0,2		13	0,2
	Cécité ou malvoyance		57	0,8		55	0,7
	Surdité ou malentendance		77	1,1		99	1,3
	Autre handicap		284	3,9		372	4,9
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	11,2 %	1 005	14,0	10,8 %	1 165	15,2
	Noir		168	2,3		203	2,7
	Latino-américain non blanc		32	0,4		33	0,4
	Personne d'origine mixte		140	1,9		168	2,2
	Chinois		117	1,6		133	1,7
	Japonais		8	0,1		8	0,1
	Coréen		14	0,2		18	0,2
	Philippin		18	0,3		19	0,2
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		216	3,0		249	3,3
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		150	2,1		178	2,3
	Asiatique du Sud-Est		36	0,5		39	0,5
	Autre minorité visible		106	1,5		117	1,5

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

23. 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					
		DPA	2021-2022		DPA	2022-2023	
			Nombre	%		Nombre	%
Femmes		53,3 %	17 392	60,1	53,7 %	20 378	61,1
Autochtones	Total - Autochtones	3,8 %	1 209	4,2	3,8 %	1 471	4,4
	Inuit		45	0,2		63	0,2
	Métis		493	1,7		615	1,8
	Premières Nations		546	1,9		668	2,0
	Autre		125	0,4		125	0,4
Personnes en situation de handicap	Total - Personnes en situation de handicap ²⁴	9,1 %	1 601	5,5	9,2 %	2 295	6,9
	Coordination et dextérité		81	0,3		112	0,3
	Mobilité		199	0,7		317	1,0
	Trouble de la parole		37	0,1		31	0,1
	Cécité ou malvoyance		74	0,3		122	0,4
	Surdité ou malentendance		166	0,6		206	0,6
	Autre handicap		1 218	4,2		1 798	5,4
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	17,2 %	6 723	23,2	17,3 %	8 960	26,9
	Noir		1 629	5,6		2 372	7,1
	Latino-américain non blanc		360	1,2		454	1,4
	Personne d'origine mixte		626	2,2		713	2,1
	Chinois		826	2,9		988	3,0
	Japonais		25	0,1		29	0,1
	Coréen		111	0,4		153	0,5
	Philippin		289	1,0		367	1,1
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		1 385	4,8		1 806	5,4
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		745	2,6		1 193	3,6
	Asiatique du Sud-Est		271	0,9		335	1,0
	Autre minorité visible		456	1,6		550	1,6

24. 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					
		DPA	2021-2022		DPA	2022-2023	
			Nombre	%		Nombre	%
Femmes		53,3 %	18 256	62,3	53,7 %	20 975	63,2
Autochtones	Total - Autochtones	3,8 %	1 493	5,1	3,8 %	1 698	5,1
	Inuit		46	0,2		46	0,1
	Métis		658	2,2		765	2,3
	Premières Nations		563	1,9		649	2,0
	Autre		226	0,8		238	0,7
Personnes en situation de handicap	Total - Personnes en situation de handicap ²⁵	9,1 %	1 681	5,7	9,2 %	2 230	6,7
	Coordination et dextérité		126	0,4		167	0,5
	Mobilité		248	0,8		289	0,9
	Trouble de la parole		29	0,1		42	0,1
	Cécité ou malvoyance		113	0,4		132	0,4
	Surdité ou malentendance		195	0,7		246	0,7
	Autre handicap		1 193	4,1		1 640	4,9
Membres des minorités visibles	Total - Membres des minorités visibles	17,2 %	6 818	23,3	17,3 %	8 024	24,2
	Noir		1 394	4,8		1 658	5,0
	Latino-américain non blanc		289	1,0		423	1,3
	Personne d'origine mixte		629	2,1		675	2,0
	Chinois		992	3,4		1 117	3,4
	Japonais		25	0,1		30	0,1
	Coréen		126	0,4		150	0,5
	Philippin		222	0,8		304	0,9
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est		1 156	3,9		1 411	4,3
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc		901	3,1		1 067	3,2
	Asiatique du Sud-Est		304	1,0		344	1,0
	Autre minorité visible		780	2,7		845	2,5

25. 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 ²⁶			
		2021-2022		2022-2023	
		Nombre	%	Nombre	%
Femmes		9 443	56,6	9 835	56,2
Autochtones	Total – Autochtones	850	5,1	897	5,1
	Inuit	40	0,2	30	0,2
	Métis	331	2,0	341	1,9
	Premières Nations	373	2,2	425	2,4
	Autre	106	0,6	101	0,6
Personnes en situation de handicap	Total – Personnes en situation de handicap²⁷	1 097	6,6	1 202	6,9
	Coordination et dextérité	117	0,7	114	0,7
	Mobilité	245	1,5	229	1,3
	Trouble de la parole	25	0,1	24	0,1
	Cécité ou malvoyance	79	0,5	105	0,6
	Surdité ou malentendance	165	1,0	199	1,1
	Autre handicap	634	3,8	719	4,1
Membres des minorités visibles	Total – Membres des minorités visibles	2 033	12,2	2 478	14,2
	Noir	465	2,8	591	3,4
	Latino-américain non blanc	84	0,5	96	0,5
	Personne d'origine mixte	203	1,2	223	1,3
	Chinois	282	1,7	343	2,0
	Japonais	18	0,1	12	0,1
	Coréen	32	0,2	32	0,2
	Philippin	75	0,4	81	0,5
	Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	350	2,1	447	2,6
	Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	179	1,1	268	1,5
	Asiatique du Sud-Est	92	0,6	84	0,5
	Autre minorité visible	253	1,5	301	1,7

Voir plus de statistiques : [Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2023](#)

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

26. 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.

27. 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.