



# Commission de la fonction publique du Canada

2022-2023

## Plan ministériel

---

L'honorable Bill Blair, c.p., c.o.m., député  
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada et  
ministre de la Protection civile

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.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisme qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7  
[cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca](mailto:cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca)

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>

No de catalogue : SC1-9F-PDF  
ISSN : 2371-803X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2022

---

## Table des matières

---

De la part du président.....	1
Aperçu de nos plans .....	3
Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques....	5
Impartialité et embauche dans la fonction publique.....	5
Services internes : résultats prévus.....	15
Dépenses et ressources humaines .....	19
Dépenses prévues .....	19
Ressources humaines prévues.....	21
Budget des dépenses par crédit voté .....	21
État des résultats condensé prospectif.....	21
Renseignements ministériels.....	23
Profil organisationnel.....	23
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités .....	23
Contexte opérationnel .....	23
Cadre de présentation de rapport.....	26
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes .....	27
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	27
Dépenses fiscales fédérales .....	27
Coordonnées de l'organisation.....	29
Annexes : définitions.....	31
Notes en fin d'ouvrage.....	35

---



## De la part du président

---

Je suis ravi de présenter le Plan ministériel 2022-2023 de la Commission de la fonction publique du Canada.

En promouvant et en préservant une fonction publique impartiale fondée sur le mérite, nous exerçons un rôle clé dans l’instauration d’une fonction publique représentative de l’ensemble de la population canadienne.

En 2022-2023, nous orienterons les ministères et organismes quant aux priorités gouvernementales liées à la diversité et à l’inclusion, à mesure que nous appliquerons les changements apportés à notre loi habilitante, soit la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*. Nous continuerons de focaliser sur les solutions technologiques, y compris la modernisation de la plateforme de recrutement de la fonction publique fédérale qui demeure en tête de notre liste de priorités, tout en aidant les ministères et organismes à s’adapter aux défis liés à la dotation et aux impacts émergents de la pandémie de COVID-19. Ces priorités s’appuient sur les progrès que nous avons déjà réalisés en tenant compte de l’environnement opérationnel de la dernière année.

Je suis convaincu qu’en réalisant les plans et priorités énoncés dans le présent rapport, nous réussirons à orienter et à soutenir la fonction publique dans le contexte évolutif de la pandémie. Nous serons ravis de communiquer nos progrès et résultats aux parlementaires et à la population canadienne au cours de l’année à venir.

Patrick Borbey  
Président  
Commission de la fonction publique du Canada



## Aperçu de nos plans

---

À titre d'institution fédérale rendant compte de son mandat au Parlement de manière indépendante, la Commission de la fonction publique du Canada est chargée de promouvoir et de maintenir une fonction publique représentative, impartiale et axée sur le mérite, qui sert l'ensemble de la population canadienne. En collaboration avec les ministères et organismes de tout le pays, nous focalisons sur le recrutement d'une main-d'œuvre représentative de la diversité du Canada, qui produira des résultats.

En 2022-2023, nous concentrerons nos efforts :

- pour répondre aux priorités du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion;
- pour aider les ministères et organismes à s'adapter aux difficultés liées à la dotation et aux impacts imprévus et changeants de la pandémie de COVID-19.

Voici un résumé de nos principaux plans pour 2022-2023 :

### 1. Soutenir la mise en place d'un effectif diversifié et inclusif

En nous inspirant des mesures gouvernementales prises récemment en matière de diversité et d'inclusion, nous mènerons des initiatives visant à cerner, éliminer ou atténuer les préjugés et les obstacles systémiques auxquels la population canadienne est confrontée pendant une carrière dans la fonction publique fédérale. Ces initiatives visent notamment à :

- appliquer les changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* dès leur entrée en vigueur :
  - évaluer les méthodes d'évaluation communes afin d'y relever les préjugés à l'égard des groupes en quête d'équité, et élaborer des outils et documents d'information qui permettront aux ministères de les éliminer ou de les atténuer;
  - renforcer la capacité de la Commission de la fonction publique et des ministères afin qu'ils puissent mener des enquêtes sur les erreurs, les omissions ou les conduites irrégulières résultant de préjugés ou d'obstacles qui désavantagent les groupes en quête d'équité;

- travailler de concert avec les membres des groupes en quête d'équité, les gestionnaires d'embauche et le personnel des ressources humaines pour les informer sur la mise en œuvre;
- mener des vérifications qui veilleront à renforcer certaines dispositions pour contrer les préjugés et obstacles potentiels des processus de dotation.
- lancer des initiatives de recrutement ciblées pour attirer des individus professionnels talentueux issus de groupes visés par l'équité en matière d'emploi, et aider les gestionnaires d'embauche à recruter des personnes candidates qualifiées de tous horizons.

## **2. Élaborer des solutions numériques de recrutement et d'évaluation pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes utilisatrices**

Afin d'offrir soutien et conseils opportuns aux ministères et organismes en matière de recherche moderne et inclusive de talents pour la fonction publique, nous focaliserons sur :

- la mise à l'essai d'une nouvelle plateforme de recrutement numérique et la mise en place de services d'évaluation virtuels afin de répondre aux attentes et besoins évolutifs des personnes utilisatrices;
- l'examen des principaux programmes de recrutement pour répondre aux besoins de la clientèle;
- la modernisation du programme de priorités afin de maximiser le bassin de talents expérimentés de fonctionnaires, de vétérans et de membres des Forces armées canadiennes libérés pour raisons médicales.

Nous mènerons ces activités en préservant l'intégrité du système de dotation et la nature impartiale de la fonction publique fédérale.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de la Commission de la fonction publique, consultez la section « [Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques](#) » du présent rapport.



## Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques

---

### Impartialité et embauche dans la fonction publique

#### Description

La Commission de la fonction publique promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la diversité du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir des résultats pour toute la population canadienne.

Grâce à des orientations stratégiques, la Commission de la fonction publique aide les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui reflète la diversité du Canada. Elle offre des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire pour la population canadienne les obstacles à l'accès aux emplois de la fonction publique du Canada.

La Commission de la fonction publique surveille les activités d'embauche à la fonction publique, en veillant à l'intégrité du processus d'embauche. Elle offre aux employés des orientations concernant leurs responsabilités et leurs droits légaux en matière d'activités politiques et elle rend des décisions sur les candidatures politiques; elle reconnaît aux employés leur droit de participer à des activités politiques tout en protégeant l'impartialité politique de la fonction publique.

#### Faits saillants de la planification

Notre organisation aspire à une fonction publique efficiente, efficace et diversifiée, ce qui demeure une priorité dans l'ensemble de la fonction publique, et qui exige un effort collectif. Ainsi, les pratiques de recrutement des ministères et organismes doivent s'appuyer sur des mesures concrètes pour réduire les écarts en matière de représentation. Pour y parvenir, nous tenterons d'atteindre les 3 résultats suivants :

## **1. La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne**

Bien que la pandémie ait ralenti le recrutement alors que les ministères et organismes faisaient face à de l'incertitude, et s'adaptait à l'embauche virtuelle, l'augmentation de la durée du processus de dotation externe demeure toutefois préoccupante. Malgré le fait que plusieurs facteurs entrent en considération, il reste que le temps consacré à la dotation devrait s'améliorer à mesure que les gestionnaires s'adaptent à la dotation virtuelle; cependant, cette adaptation nécessitera un effort conjoint dans l'ensemble de la fonction publique.

Nous nous efforçons de fournir des conseils, des programmes et des services en matière de dotation qui sont adaptés, souples et pertinents, tout en contribuant efficacement à l'embauche d'un effectif compétent, diversifié et professionnel. Il sera essentiel de fournir soutien et conseils opportuns aux ministères et organismes pour élaborer de nouvelles approches sur la recherche de talents et le recrutement efficace. En collaboration avec les ministères, nous prévoyons :

- promouvoir des services de recrutement et d'évaluation numériques (y compris l'évaluation en langue seconde) pour répondre aux attentes et besoins des personnes utilisatrices, tout en s'assurant qu'ils sont rigoureux, fiables et accessibles;
- achever la mise à l'essai et la planification du projet pilote d'une nouvelle solution de recrutement qui remplacera la plateforme actuelle – EmploisGC – pour offrir une expérience uniforme et intuitive aux personnes demandant l'emploi, gestionnaires d'embauche et personnel des ressources humaines.

La fonction publique fédérale tire profit de l'embauche et du maintien en poste de personnel et de vétérans qualifiés. Les droits de priorité permettent de faire face aux transitions de carrière attribuables à divers événements de la vie ou du monde du travail. De concert avec nos partenaires (Anciens Combattants Canada, le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes), nous continuons d'accroître le soutien et le recrutement de vétérans dans l'ensemble de la fonction publique.

Enfin, les résultats du Sondage de 2021 sur la dotation et l'impartialité politique permettront de cerner les domaines nécessitant une attention particulière dans un contexte post-COVID, et les perceptions d'inclusivité et d'accessibilité en matière d'embauche.

## 2. La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada

En réponse aux changements apportés à notre loi habilitante, soit la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, nous aiderons les ministères et organismes à renforcer la capacité et l'expertise sur l'intégration de pratiques d'embauche inclusives.

Nous adopterons une perspective inclusive fondée sur l'équité afin d'instaurer une main-d'œuvre témoignant de la diversité du Canada, et veillerons à cerner et prendre en compte les obstacles auxquels sont confrontés divers groupes de personnes canadiennes, dans le cadre de nos principales activités et initiatives. Nous devons établir de solides partenariats pour partager nos bonnes pratiques.

À la suite des changements à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* prévoyant explicitement le pouvoir de vérification de la Commission de la fonction publique en matière d'examen des préjugés et des obstacles, nous proposerons une série de vérifications au cours du prochain cycle, notamment :

- un second audit sur l'équité en matière d'emploi focalisant sur les groupes en quête d'équité;
- un audit sur l'établissement des préjugés et des obstacles dans le cadre des processus de dotation.

Ces audits focaliseront sur les aspects du système de dotation susceptibles de désavantager certains membres issus des groupes en quête d'équité, et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ces audits pourraient également fournir de nouveaux éléments de preuve sur les aspects de la représentation des groupes en quête d'équité, ce qui permettrait d'effectuer les rajustements nécessaires et de suivre les progrès au fil du temps.

Nous soutiendrons le renouvellement de la fonction publique grâce à une gamme d'initiatives, de programmes et de services visant à tirer parti de stratégies de recrutement ciblées et diversifiées, notamment :

- en faisant la mise à jour et la promotion de guides sur les méthodes d'évaluation inclusives comme les entrevues, les examens et les vérifications de références;
- en élaborant des produits qui permettent d'examiner les méthodes d'évaluation et d'atténuer les obstacles et préjugés;
- en collaborant avec nos partenaires de l'ensemble du gouvernement, et les associations communautaires, afin de permettre l'embauche d'Autochtones, de personnes en situation de handicap et de membres issus des minorités visibles et des groupes racialisés;

- en menant des activités de sensibilisation ciblées auprès des membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire, et des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, pour les encourager à s'autodéclarer et postuler aux emplois de la fonction publique.

Nous élaborerons également un cadre d'analyse lié aux nouveaux pouvoirs d'enquête, et miserons sur les capacités et l'expertise de notre équipe d'enquête.

### **3. La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale**

Des activités de communication et séances de sensibilisation seront planifiées pour aborder les domaines cernés par le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique. En établissant un équilibre entre les droits du personnel de participer à des activités politiques et sa capacité de s'acquitter de ses fonctions selon le principe de l'impartialité politique, nous prendrons des décisions sur les demandes de permission des fonctionnaires souhaitant se porter candidats à une élection. Nous examinerons également les allégations d'activités politiques inappropriées.

#### **Analyse comparative entre les sexes plus**

Dans le cadre de nos 3 grands programmes, nous visons à adopter systématiquement une perspective intersectionnelle à l'appui d'un effectif en constante évolution qui reflète la diversité du Canada. Pour donner suite au lancement de notre Centre de responsabilité de l'ACS+ en 2018, nous continuerons de veiller à ce que les répercussions potentielles sur la population canadienne – qui peuvent varier suivant les caractéristiques de diversité croisées – soient systématiquement cernées et réellement prises en compte. Ce travail s'aligne avec les fondements du Cadre des résultats relatifs aux genres, et soutient l'inclusivité dans l'ensemble des activités clés associées à notre mandat.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)

Nos activités prévues dans le cadre de notre responsabilité essentielle en matière d'embauche et d'impartialité dans la fonction publique appuient les efforts déployés par le Canada pour donner suite au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies<sup>i</sup> et réaliser ses objectifs de développement durable<sup>ii</sup>. Nos initiatives visant à réduire les obstacles qui empêchent les Canadiens d'accéder aux emplois de la fonction publique et à faire

en sorte que l'embauche dans la fonction publique fédérale reflète la diversité du Canada contribueront à :

- parvenir à l'égalité entre les sexes et donner à toutes les femmes et les filles les moyens d'agir (objectif de développement durable no 5 des Nations Unies);
- promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif de développement durable no 8 des Nations Unies);
- réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif de développement durable no 10 des Nations Unies);
- promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous (objectif de développement durable no 16 des Nations Unies).

### Expérimentation

Nous continuerons d'exploiter les possibilités d'améliorer et d'optimiser notre prestation de services, selon une modeste expérimentation en 2022-2023. En nous appuyant sur les conclusions du Programme d'évaluation des droits de priorité, nous examinerons de nouvelles solutions pour moderniser la prestation des programmes et obtenir de meilleurs résultats.

### Principaux risques

Des vulnérabilités internes et facteurs externes pourraient influencer sur notre capacité de réaliser nos priorités et d'atteindre les résultats ministériels. Tout au long de l'année, nous établirons des stratégies d'atténuation pour faire face aux principaux risques; cela nous permettra de rajuster nos activités de base afin de réaliser nos grandes priorités.

Les principaux risques sont décrits ci-après.

Données : Nous entreprenons de nouvelles activités pour appliquer les changements de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* visant à atténuer les obstacles et préjugés à l'encontre de certains groupes, dans le cadre des processus de nomination de la fonction publique fédérale. L'absence de données historiques, détaillées et actuelles sur les groupes en quête d'équité limitera notre capacité à élaborer et mettre en œuvre des programmes et services pertinents, et à surveiller l'incidence des changements. En 2022-2023, les stratégies d'atténuation pourraient

inclure des partenariats avec des entités externes, pour nous permettre de recueillir des données plus accessibles et plus actuelles.

**Prestation des programmes et services** : L'évolution rapide du contexte de dotation tend à modifier les pratiques d'évaluation et de recrutement des ministères. Alors que nous rajustons nos efforts et priorités afin d'être plus réactifs, nous pourrions ne pas être en mesure de fournir des programmes et services efficaces. Cela pourrait compromettre notre capacité de pourvoir des postes vacants, tout comme l'augmentation de la demande et des attentes, ainsi qu'une concurrence féroce pour attirer et maintenir en poste du personnel doté de compétences spécialisées. Nous pourrions être incapables d'effectuer des changements aux comportements et processus de dotation de l'ensemble de la fonction publique, si nous ne répondons pas à l'évolution rapide des besoins et des attentes. Les stratégies d'atténuation de ce risque en 2022-2023 consisteraient notamment à :

- fournir conseils et avis supplémentaires;
- rationaliser les priorités de l'ensemble de notre organisation afin d'aligner le financement sur les activités de base;
- revoir et adapter les secteurs d'activités, au besoin;
- examiner l'affectation des ressources humaines et la structure organisationnelle afin de s'adapter aux changements et nouvelles tendances de la fonction publique, et répondre aux attentes de la population canadienne.

Transformation numérique : Au cours de la dernière décennie, de nouvelles pratiques et technologies d'embauche ont amené les personnes candidates et gestionnaires d'embauche à espérer un processus de dotation plus rapide et plus accessible. Compte tenu d'une transition soudaine vers un contexte opérationnel virtuel attribuable à la pandémie, la demande de solutions numériques d'évaluation et de recrutement a considérablement augmenté. Les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ont également contribué à accroître la demande de pratiques et plateformes de recrutement accessibles, exemptes de préjugés et de barrières. Cela s'ajoute à la complexité des exigences liées aux nouveaux systèmes. Une pénurie de services efficaces de la Commission de la fonction publique aurait une incidence négative sur les ministères fédéraux; certains pourraient se tourner de façon permanente vers des solutions de rechange. En outre, cela pourrait avoir une incidence sur notre financement, nos secteurs

d'activité et notre capacité de surveillance, et pourrait également engendrer des incohérences et inefficacités dans l'ensemble de la fonction publique.

Plus d'information sur les facteurs externes et internes susceptibles d'avoir une incidence sur nos résultats prévus en 2022-2023 est fournie à la [section Contexte opérationnel](#) du présent rapport.

## Résultats prévus pour l'Impartialité et l'embauche dans la fonction publique

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021
La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne	Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	Au plus 167 jours <sup>a</sup>	Mars 2023	186 jours	203 jours	250 jours
	Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	Au moins 65 %	Mars 2024	60 %	Non disponible <sup>b</sup>	Non disponible <sup>b</sup>
	Pourcentage de gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste quant au rendement	Au moins 90 %	Mars 2024	91,8 %	Non disponible <sup>b</sup>	Non disponible <sup>b</sup>
	Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Au moins 98 %	Mars 2023	98,3 %	Non disponible <sup>c</sup>	Non disponible <sup>c</sup>
La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada	Pourcentage d'employés qui sont des femmes	Au moins 52,7 % <sup>d</sup>	Mars 2023	54,8 %	55%	Non disponible <sup>e</sup>
	Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones	Au moins 4 % <sup>d</sup>	Mars 2023	5,1 %	5.1%	Non disponible <sup>e</sup>
	Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible	Au moins 15,3 % <sup>d</sup>	Mars 2023	16,7 %	17.8%	Non disponible <sup>e</sup>
	Pourcentage d'employés qui sont en situation de handicap	Au moins 9 % <sup>d</sup>	Mars 2023	5,2 %	5,2%	Non disponible <sup>e</sup>
	Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans	Au moins 53 %	Mars 2023	55,66 %	55,9 %	53,9 %



	Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec)	Au moins 6,9 %	Mars 2023	11,4 %	10,8 %	10,1 %
	Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale	Au moins 75 %	Mars 2023	73 % <sup>f</sup>	72,1 % <sup>f</sup>	78,7 %
La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale	Nombre d'enquêtes fondées au sujet des activités politiques	Exactement 0	Mars 2023	7	20	7
	Pourcentage d'employés qui connaissent leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant leur participation à des activités politiques	Au moins 80 %	Mars 2023	80,1 %	Non disponible <sup>b</sup>	Non disponible <sup>b</sup>

**Note a :** Cet indicateur mesure le nombre médian de jours civils entre l'affichage externe d'un poste sur le [site EmploisGC](#) et la première nomination suivant l'affichage externe dudit poste.

**Note b :** Les données de cet indicateur étant recueillies dans le cadre du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique mené tous les 2 ans, nous ne disposons d'aucun résultat pour 2017-2018 et 2019-2020. Les données du prochain sondage ne seront publiées qu'en 2021-2022; le lancement du sondage (initialement prévu en mars 2020) ayant été reporté d'un an en raison de la pandémie.

**Note c :** Les données relatives à cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la Vérification de la dotation à l'échelle du système, et seront publiées tous les 2 ans dès l'exercice 2021-2022.

**Note d :** L'objectif de chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser la disponibilité au sein de la population active; pour 3 d'entre eux, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur les données du Recensement de 2016. La disponibilité au sein de la population active pour les personnes en situation de handicap est tirée des données de Statistique Canada, dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les cibles représentent les renseignements les plus récents sur la disponibilité au sein de la population active pour 2018-2019.

**Note e :** Les résultats étaient indisponibles au moment de la rédaction du présent rapport.

**Note f :** Les résultats de cet indicateur représentent une moyenne sur 5 ans. Dès l'exercice 2020-2021, le résultat déclaré sera fondé sur l'année en cours et non plus

sur une moyenne de 5 ans. Vu la rupture de série en 2020-2021, aucune analyse comparative ne peut être effectuée.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'[InfoBase du GC<sup>iii</sup>](#).

### Dépenses budgétaires prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
58 319 609	58 319 609	58 219 627	56 451 023

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'[InfoBase du GC<sup>iv</sup>](#).

### Ressources humaines prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
537	536	536

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'[InfoBase du GC<sup>v</sup>](#).

## Services internes : résultats prévus

### Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

### Faits saillants de la planification

Certains rajustements fréquents et accélérés visant nos processus et produits et services pour s'adapter à la pandémie ont engendré un épuisement dans certains secteurs de l'organisation. De plus, les difficultés de recrutement et de maintien en poste de personnel compétent et spécialisé ont exacerbé la pression sur le personnel des unités en sous-effectif.

Afin de soutenir notre personnel, nous fournirons les ressources, le leadership et le soutien nécessaires pour respecter nos engagements :

#### **Améliorer l'expérience du personnel grâce à un recrutement opportun et une intégration efficace, et focaliser sur son bien-être dans un cadre de travail moderne et inclusif**

Une approche de gestion du personnel favorisant un milieu de travail sain, respectueux et productif demeure l'une de nos priorités en 2022-2023. Nous fournirons le soutien nécessaire à notre personnel, tant pour sa santé mentale que pour son bien-être, tout en lui donnant les outils nécessaires pour réussir dans un environnement de travail postpandémique.

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir la diversité et l’inclusion en milieu de travail, nous continuerons de travailler avec les membres issus des groupes en quête d’équité, et des groupes visés par l’équité en matière d’emploi, pour contrer les obstacles à l’équité en milieu de travail. Cela commence par une représentation accrue des groupes sous-représentés, ainsi que par l’élimination des problèmes comme le racisme, le harcèlement et la violence fondée sur le genre en milieu de travail.

En plus de soutenir la mise en œuvre progressive de solutions virtuelles à la fonction publique fédérale (voir la rubrique [Transformation numérique](#) dans la section des risques clés du présent rapport), les services informatiques internes feront face à la dette technique au moyen d’initiatives visant à moderniser l’écosystème informatique, et à mieux soutenir la prestation de services et les opérations numériques. La gestion de la dette technique est essentielle pour atténuer les risques liés au vieillissement des infrastructures, améliorer la prestation des services et opérations, et attirer et retenir les talents.

Pendant la pandémie, l’organisation a pu prouver qu’elle pouvait s’adapter à de nouvelles méthodes de travail, tout en livrant des résultats à la population canadienne. Nous tirons des leçons de cette expérience et adopterons une formule de travail hybride. À mesure que nous avançons, nous continuerons à nous adapter et à tester de nouvelles approches. Nous nous engageons à faire en sorte que le personnel en télétravail dispose des outils nécessaires, et à ce que les personnes qui reviennent au bureau à temps plein ou partiel disposent également de tout le matériel dont elles ont besoin.

### Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
34 151 345	34 151 345	34 104 295	33 272 011

**Ressources humaines prévues pour les Services internes**

<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023</b>	<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024</b>	<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025</b>
287	287	287

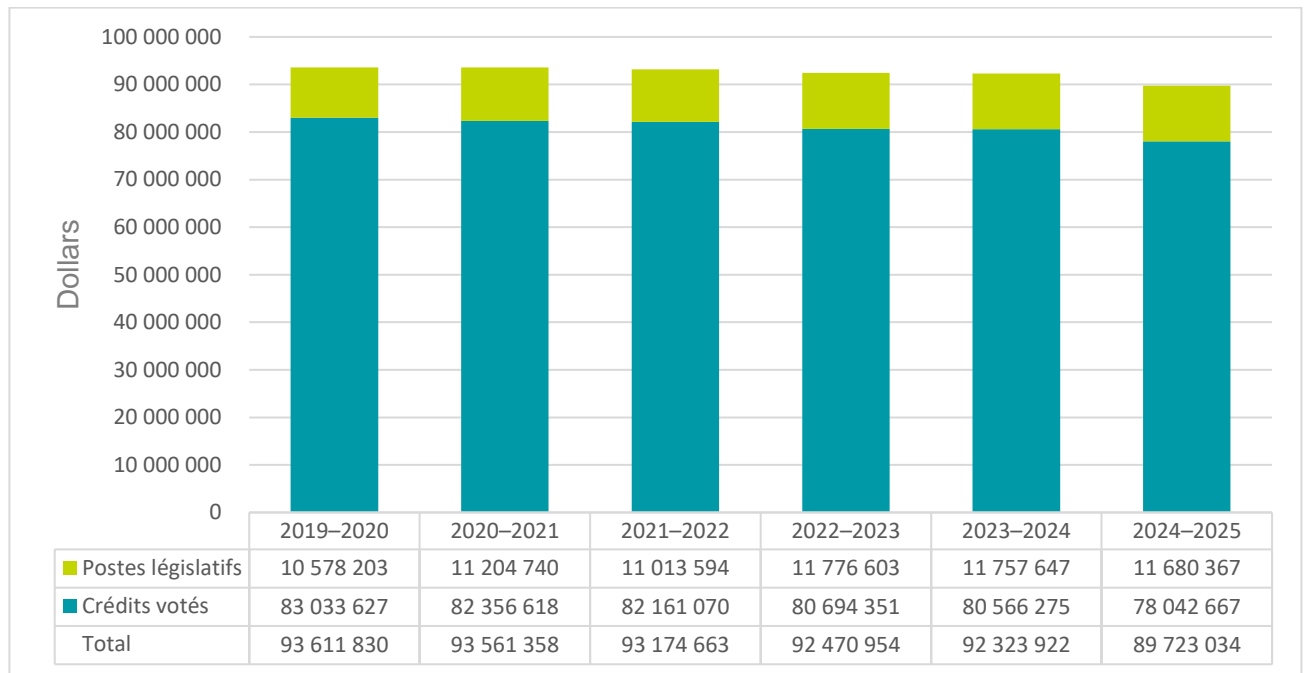


# Dépenses et ressources humaines

## Dépenses prévues

### Dépenses ministérielles de 2019-2020 à 2024-2025

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



### Sommaire de la planification budgétaire pour la responsabilité essentielle et les Services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues pour la responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

Responsabilité essentielle et Services internes	Dépenses 2019-2020	Dépenses 2020-2021	Prévisions des dépenses 2021-2022	Dépenses budgétaires 2022-2023 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
Impartialité et embauche dans la fonction publique	60 195 978	57 848 891	60 891 018	58 319 609	58 319 609	58 219 627	56 451 023
Total partiel	60 195 978	57 848 891	60 891 018	58 319 609	58 319 609	58 219 627	56 451 023
Services internes	33 415 852	35 712 467	32 283 645	34 151 345	34 151 345	34 104 295	33 272 011
Total	93 611 830	93 561 358	93 174 663	92 470 954	92 470 954	92 323 922	89 723 034

Les dépenses sont demeurées constantes, s'établissant à 93,6 millions \$ en 2019-2020 et 2020-2021, et devraient passer de 93,2 millions \$ en 2021-2022 à 92,5 millions \$ en 2022-2023, vu l'absence de paiements salariaux rétroactifs.



## Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein (ETP), pour chaque responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour ses services internes pour 2022-2023 et les autres exercices pertinents.

### Sommaire de la planification des ressources humaines pour la responsabilité essentielle et les Services internes

Responsabilité essentielle et Services internes	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Prévisions d'équivalents temps plein 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025
Impartialité et embauche dans la fonction publique	566	535	538	537	536	536
<b>Total partiel</b>	566	535	538	537	536	536
Services internes	291	293	289	287	287	287
<b>Total</b>	<b>857</b>	<b>828</b>	<b>826</b>	<b>824</b>	<b>823</b>	<b>823</b>

Les équivalents temps plein ont diminué, passant de 857 en 2019-2020 à 828 en 2020-2021. La perte de 29 équivalents temps plein est attribuable à la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle certains processus de dotation prévus ont été retardés.

## Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2022-2023](#)<sup>vi</sup>.

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de la fonction publique du Canada de 2021-2022 à 2022-2023.

Les montants des prévisions des résultats et des résultats prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)<sup>vii</sup>.

**État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023  
(en dollars)**

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2021-2022	Résultats prévus 2022-2023	Écart (résultats prévus pour 2022-2023 moins prévisions des résultats de 2021-2022)
Total des dépenses	123 136 368	130 018 958	6 882 590
Total des revenus	-7 724 685	-14 266 455	-6 541 769
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	115 411 683	115 752 502	340 820

Dépenses :

Les dépenses totales pour 2022-2023 sont prévues à 130,1 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 6,9 millions de dollars par rapport aux dépenses totales prévues pour l'année précédente, soit 123,1 millions de dollars.

Revenus :

Le total des revenus pour 2022-2023 est prévu à 14,3 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 6,5 millions de dollars par rapport au total des revenus de 7,7 millions de dollars de l'année précédente.

Écarts importants :

L'écart de 0,3 million de dollars entre 2022-2023 et 2021-2022 est largement attribuable aux chiffres de planification pour 2022-2023. Les chiffres de planification pour 2022-2023 sont basés sur les autorisations globales pour l'année, tandis que les chiffres de 2021-2022 sont basés sur les dépenses prévues par rapport aux autorisations disponibles.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle** : L'honorable Bill Blair, c.p., c.o.m., député

**Administrateur général** : Patrick Borbey, président

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

**Instruments habilitants** : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*<sup>viii</sup> (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13)

**Année d'incorporation ou de création** : 1908

**Autres** : Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada

### Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)<sup>ix</sup>.

### Contexte opérationnel

La fonction publique fédérale est la plus grande entité-employeur du Canada, comptant près de 288 000 personnes à son emploi. Ces individus exercent, par exemple, des fonctions de climatologues, de personnel infirmier dans les régions du Nord, de personnes agentes des pêches ou conseillères en politiques, et assument des milliers d'autres tâches contribuant à façonner le pays. Le gouvernement fédéral compte abondamment sur la compétence de cette main-d'œuvre. Il compte également sur une fonction publique diversifiée qui reflète les diverses origines et visions du monde de la société canadienne.

La Commission de la fonction publique du Canada est chargée de maintenir une fonction publique représentative, impartiale et axée sur le mérite qui sert toutes les personnes canadiennes. Pour accorder aux ministères et organismes la marge de manœuvre nécessaire pour mettre en place des systèmes de dotation adaptés à leurs besoins, nous avons délégué bon nombre de nos pouvoirs de nomination à l'administration générale. Nous orientons et appuyons ces personnes chargées de l'administration générale quant au respect des politiques et des exigences législatives. Nous comptons sur les mesures et le leadership des gestionnaires

d'embauche, du personnel des ressources humaines et des personnes chargées de l'administration générale pour veiller à ce que la fonction publique fédérale recrute un effectif diversifié et professionnel.

Nous administrons le Système de ressourcement de la fonction publique, appelé EmploisGC, une plateforme de recrutement en ligne utilisée par 94 ministères et organismes fédéraux. Près d'un million de candidatures sont soumises chaque année sur cette plateforme, pour répondre à quelque 10 000 annonces d'emploi. Nous offrons également des programmes de recrutement et des services d'évaluation pour aider les gestionnaires d'embauche de la fonction publique à recruter des personnes qualifiées. Cela comprend les tests de compétence en lecture, écriture et expression orale, en français et en anglais, pour offrir un service bilingue à la population canadienne, et permettre aux fonctionnaires fédéraux de travailler dans la langue officielle de leur choix.

Dans le marché du travail d'aujourd'hui, les personnes demandant l'emploi et gestionnaires d'embauche s'attendent à des méthodes d'embauche opportunes et novatrices. Vu les longs processus de dotation, la fonction publique fédérale risque de rater l'embauche de personnel de qualité, qui sera recruté plus rapidement par d'autres entités-employeurs. De même, la pandémie a engendré une hausse de la demande de solutions de recrutement et d'évaluation en ligne. Nous devons moderniser nos outils et plateformes de recrutement et d'évaluation désuets pour appuyer efficacement la dotation dans la fonction publique; cela demeure l'une de nos principales priorités.

Les processus de nomination doivent être efficaces et inclusifs. Nous poursuivons nos efforts pour instaurer une fonction publique représentative de la diversité du Canada. Toutefois, nos efforts vont maintenant au-delà de la représentation des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi, des régions et des langues officielles; nous visons ainsi à toucher un plus large éventail de facteurs sociodémographiques et identitaires croisés, pour nous assurer que les processus d'embauche sont exempts de préjugés et d'obstacles systémiques.

Depuis la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation en 2016, nous simplifions la dotation pour aider les ministères et organismes à attirer des personnes talentueuses et répondre à leurs besoins uniques en matière d'embauche. La pandémie nous a obligés à nous adapter au travail à distance et à accorder aux gestionnaires d'embauche de nouveaux assouplissements temporaires afin qu'ils puissent continuer d'embaucher. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec les ministères pour les aider à recruter et à offrir des services à la

population canadienne, tout en protégeant une fonction publique impartiale fondée sur le mérite, grâce à des vérifications, sondages et études ciblées, ainsi qu'à des enquêtes sur les irrégularités alléguées en matière de dotation, et sur des activités politiques inappropriées.

Les changements à la loi habilitante, à savoir la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sont en cours de mise en œuvre, et nous avons commencé à élaborer des outils pour orienter les ministères et organismes sur les répercussions de ces changements en matière d'embauche. Nous continuerons à travailler de concert pour éliminer les obstacles et préjugés du système de dotation.

## Cadre de présentation de rapport

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la [Commission de la fonction publique du Canada](#)<sup>x</sup> pour 2022-2023 sont illustrés ci-dessous.

<b>Cadre de mesure du rendement</b>	<b>Responsabilité essentielle</b> Impartialité et embauche dans la fonction publique		<b>Services internes</b>	
	<b>Résultat ministériel 1:</b> La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne	<b>Indicateur 1</b> Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe		
		<b>Indicateur 2</b> Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation		
		<b>Indicateur 3</b> Pourcentage de gestionnaires d'embauche qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement		
		<b>Indicateur 4</b> Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)		
	<b>Résultat ministériel 2:</b> La fonction publique reflète la diversité du Canada	<b>Indicateur 5</b> Pourcentage d'employés qui sont des femmes		
		<b>Indicateur 6</b> Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones		
		<b>Indicateur 7</b> Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible		
		<b>Indicateur 8</b> Pourcentage d'employés qui sont des personnes ayant un handicap		
		<b>Indicateur 9</b> Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans		
		<b>Indicateur 10</b> Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec)		
		<b>Indicateur 11</b> Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé de l'extérieur de la région de la capitale nationale		
	<b>Résultat ministériel 3:</b> La population canadienne reçoit les services d'une fonction publique impartiale	<b>Indicateur 12</b> Nombre d'enquêtes fondées au sujet des activités politiques		
<b>Indicateur 13</b> Pourcentage d'employés qui connaissent leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant leur participation à des activités politiques				
<b>Répertoire de programme</b>	<b>Programme 1 Soutien et orientation en matière de politiques</b>			
	<b>Programme 2 Services de recrutement et d'évaluation</b>			
	<b>Programme 3 Surveillance</b>			

## Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

---

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xi</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

---

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site web de la Commission de la fonction publique](#)<sup>xii</sup>.

- ▶ Rapport sur les achats écologiques
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

## Dépenses fiscales fédérales

---

Le plan ministériel de la Commission de la fonction publique du Canada ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2022-2023.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fédérales](#)<sup>xiii</sup>. Ce rapport fournit aussi des renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement du ministre des Finances.





## Coordonnées de l'organisation

---

### Adresse postale

Commission de la fonction publique du Canada

22 rue Eddy

Gatineau, Québec K1A 0M7

**Adresse courriel :** [cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca](mailto:cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca)

**Site Web :** [site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#)<sup>xiv</sup>



## Annexes : définitions

---

### **analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])**

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

### **cadre ministériel des résultats (departmental results framework)**

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

### **cible (target)**

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

### **crédit (appropriation)**

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

### **dépenses budgétaires (budgetary expenditures)**

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

### **dépenses législatives (statutory expenditures)**

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

### **dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)**

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

### **dépenses prévues (planned spending)**

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

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

**dépenses votées (voted expenditures)**

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

**équivalent temps plein (full time equivalent)**

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

**expérimentation (experimentation)**

Conduite d'activités visant d'abord à explorer, puis à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions, afin d'étayer la prise de décision sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens en examinant ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles choses), mais est distincte de celle-ci, car elle suppose une comparaison rigoureuse des résultats. Par exemple, l'utilisation d'un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation; tester systématiquement le nouveau site Web par rapport aux outils de sensibilisation existants ou à un ancien site Web pour voir lequel favorise un engagement accru est une expérimentation.

**indicateur de rendement (performance indicator)**

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

**indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)**

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale (horizontal initiative)**

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

**plan (plan)**

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

**plan ministériel (Departmental Plan)**

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

**priorité ministérielle (departmental priority)**

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de se concentrer et de faire rapport au cours de la période de planification. Les priorités ministérielles représentent ce qui est le plus important ou ce qui doit être fait en premier pour appuyer l'atteinte des résultats ministériels souhaités.

**priorités pangouvernementales (government-wide priorities)**

Aux fins du Plan ministériel 2021-2022, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2020 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

**production de rapports sur le rendement (performance reporting)**

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

**programme (program)**

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

**rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)**

Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

**rendement (performance)**

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

**répertoire des programmes (program inventory)**

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

**responsabilité essentielle (core responsibility)**

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

**résultat (result)**

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

**résultat ministériel (departmental result)**

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

**résultat stratégique (strategic outcome)**

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

---

## Notes en fin d'ouvrage

---

- i Programme de développement durable à l'horizon 2030, <https://sdgs.un.org/fr/2030agenda>
- ii Objectifs de développement durable : <https://sdgs.un.org/fr/goals>
- iii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi Budget principal des dépenses 2021-2022, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- vii Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- viii Loi sur l'emploi dans la fonction publique, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/>
- ix Site web de la Commission de la fonction publique du Canada: Mandat et rôle, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/raison-d-etre.html>
- x Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- xi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xii Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>
- xiii Rapport sur les dépenses fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xiv Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>