



Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les résultats ministériels 2022–2023

L'honorable Harjit S. Sajjan, c.p., O.M.M., M.S.M., C.D., député
Président du Conseil privé du Roi pour le Canada, ministre de la
Protection civile et ministre responsable de l'Agence de développement
économique du Pacifique 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.

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'organisation 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 du Canada, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7

cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur [le site Web de la Commission de la fonction publique du Canada](#).

No de catalogue : SC1-10F-PDF

ISSN : 2561-052X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2023

Table des matières

Message du président.....	1
Aperçu des résultats	2
Résultats : ce que nous avons accompli.....	4
Responsabilité essentielle	4
Services internes	13
Dépenses et ressources humaines.....	17
Dépenses	17
Ressources humaines	18
Dépenses par crédit voté.....	19
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	19
États financiers et faits saillants des états financiers	19
Renseignements ministériels	22
Profil organisationnel	22
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons	22
Contexte opérationnel	22
Cadre de présentation de rapports	23
Renseignements à l’appui du Répertoire des programmes	24
Tableaux de renseignements supplémentaires	24
Dépenses fiscales fédérales	24
Coordonnées de l’organisation	24
Annexe : Définitions	25
Notes de fin de rapport	29

Message du président

Je suis heureux de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Au cours du dernier exercice, notre personnel a démontré son engagement à appuyer la transition à un modèle de travail hybride tout en continuant de moderniser les programmes et services de recrutement de la CFP.

Pour bâtir une fonction publique qui reflète la diversité canadienne, nous avons collaboré avec les ministères et organismes pour préparer la mise en œuvre des plus récentes modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces modifications visent à éliminer les préjugés et obstacles qui désavantagent les groupes en quête d'équité dans le processus d'embauche. Nous avons appuyé les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines en leur offrant des ressources et des séances de formation pour les aider à cerner, atténuer et éliminer dans leurs outils d'évaluation les préjugés et obstacles qui désavantagent les groupes en quête d'équité dans le processus de dotation. Nous sommes aussi passés à des tests en ligne pour les évaluations de langue seconde, une étape clé de la transformation numérique visant à accroître l'efficacité de l'embauche et à éliminer les obstacles, tout en respectant le principe du mérite.

Pour permettre de mieux comprendre le système de dotation, nous avons élaboré et mis à jour plusieurs études sur l'équité en matière d'emploi. À l'appui des efforts de modernisation des programmes et des services, nous avons terminé l'[Évaluation du Programme de recrutement postsecondaire](#)ⁱ, en mettant l'accent sur la pertinence, l'efficacité et l'efficience de l'élaboration et de l'administration du programme et de l'atteinte des résultats depuis 2010–2011. Les constatations éclaireront l'amélioration des programmes et des services ainsi que les recherches futures.

Je suis heureux du travail que nous avons accompli. De plus, je suis convaincu que nous continuerons de promouvoir et de protéger efficacement une fonction publique impartiale, fondée sur le mérite et représentative de l'ensemble de la population canadienne.

Je vous encourage à lire le rapport pour en apprendre davantage sur nos réalisations au cours du dernier exercice.

Stan Lee
Président par intérim
Commission de la fonction publique du Canada

Aperçu des résultats

La Commission de la fonction publique du Canada est un organisme fédéral qui rend compte indépendamment de ses activités au Parlement afin de remplir son mandat. La CFP est chargée de protéger une fonction publique non partisane et fondée sur le mérite à l'appui de la population canadienne.

De récentes modifications ont été apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de rendre la fonction publique plus diversifiée et inclusive en éliminant les préjugés et obstacles potentiels à l'embauche qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité. Cette année, nous avons collaboré avec les ministères et organismes de partout au pays pour les aider à se préparer à l'entrée en vigueur des 2 dernières modifications.

Nous avons entre autres créé un guide et offert des ateliers pour aider les gestionnaires subdélégués et les spécialistes en ressources humaines à cerner, et à atténuer ou éliminer les préjugés et obstacles potentiels dans leurs méthodes d'évaluation qui désavantagent les groupes en quête d'équité.

En 2022-2023, nous avons mis de l'avant des solutions numériques de recrutement et d'évaluation pour répondre aux besoins et attentes des demandeurs d'emploi et des ministères d'embauche. Cela comprenait les activités suivantes :

- lancer des tests modernes et accessibles pour les évaluations de langue seconde sur la nouvelle plateforme de tests en ligne qui aidera à accélérer les processus d'embauche internes et externes;
- évaluer une nouvelle solution de recrutement potentielle pour le gouvernement du Canada qui répond aux besoins des demandeurs d'emploi, des gestionnaires d'embauche et des professionnels des ressources humaines.

Le *Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap* nous a permis de recueillir des résultats pour mieux comprendre :

- les points de vue des fonctionnaires sur le respect du mérite, de l'équité et de la transparence dans le système de dotation;
- les points de vue des fonctionnaires sur l'évaluation des mesures d'adaptation selon la situation d'incapacité et la gravité de l'incapacité;
- les points de vue des gestionnaires d'embauche au sujet des incapacités;
- les perceptions des personnes en situation de handicap concernant les processus de dotation auxquels elles ont participé et leurs points de vue sur les obstacles potentiels à la promotion.

Ces constatations orientent l'amélioration des programmes et des services ainsi que les nouvelles recherches.

Pour en savoir plus sur nos plans, priorités et résultats, consultez la section « [Résultats : ce que nous avons accompli](#) » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

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 bâtir 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.

Résultats

À l'appui de notre responsabilité essentielle, nous avons fait progresser nos priorités au cours du dernier exercice afin d'atteindre 3 résultats clés.

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

En octobre 2022, afin de répondre aux besoins et attentes des ministères et organismes ainsi que des candidats aux tests, nous avons lancé des tests de langue seconde en ligne sur l'outil d'évaluation des candidats. Il s'agit d'une plateforme d'évaluation moderne et accessible qui permet aux ministères et organismes de mener des tests en ligne non supervisés pour les examens d'expression écrite et de compréhension de l'écrit en langue seconde. Les résultats sont valides pendant 5 ans et sont transférables dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. La plateforme est actuellement accessible à 98 ministères et organismes, et elle a été utilisée pour évaluer plus de 50 000 tests en ligne pour les évaluations de langue seconde.

Nous avons aussi mis à l'essai le prototype de la nouvelle solution de recrutement numérique potentielle. L'objectif est d'offrir une expérience fluide et intuitive aux demandeurs d'emploi, aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines.

La fonction publique fédérale tire profit de l'embauche et du maintien en poste d'employés talentueux et d'anciens combattants qualifiés. Conjointement avec nos partenaires (Anciens Combattants Canada, le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes), nous avons continué d'offrir un soutien aux anciens combattants afin d'accroître leur recrutement dans l'ensemble de la fonction publique. Cela comprenait notamment la modernisation du Programme des droits de priorité comme première option de dotation et l'offre d'une expérience de recherche d'emploi positive et inclusive.

Ces initiatives sont essentielles pour réduire la durée du processus de dotation. De plus, nous continuerons de mobiliser les ministères en offrant des séances d'information et des activités de sensibilisation afin de promouvoir et d'appuyer les pratiques d'embauche efficaces et fondées sur le mérite; nous collaborerons avec les principaux intervenants pour mettre à l'essai des mesures visant à réduire la durée du processus de dotation.

Nous avons aussi lancé le centre de visualisation des données, qui offre un accès centralisé à des outils interactifs pour explorer les données de la fonction publique en matière de dotation, y compris l'effectif, les annonces d'emploi, les perceptions en matière de dotation, la gestion des droits de priorités et les données démographiques sur les nominations.

Nous avons répondu à plus de 3 350 demandes de renseignements provenant d'équipes de dotation internes des ministères et organismes, de conseils et de comités des ressources humaines. Nous avons aussi offert plus de 175 séances d'information et activités de sensibilisation à nos partenaires de dotation sur les pratiques d'embauche efficaces et fondées sur le mérite.

Enfin, les conclusions du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 ont souligné les domaines et les occasions d'amélioration dans l'environnement post-COVID et ont mis en lumière les perceptions concernant l'inclusion et l'accessibilité dans le processus d'embauche.

2. La fonction publique reflète la diversité du Canada

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap a accueilli la troisième et la quatrième cohorte de participants. Leurs commentaires et ceux du personnel du programme et des partenaires ont été positifs, et le programme a favorisé le maintien en poste et des occasions d'accroître l'inclusion. Nous communiquerons les pratiques exemplaires et leçons apprises à tous les

ministères afin d'améliorer les pratiques d'embauche pour les personnes en situation de handicap.

En réponse aux modifications apportées à la loi habilitante de la CFP, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, nous avons modifié le cadre de nomination. Ces modifications aideront à intégrer au processus d'embauche une approche « inclusive dès la conception ». Les gestionnaires d'embauche devront examiner des façons de cerner de façon proactive les préjugés et obstacles potentiels qui désavantagent les groupes en quête d'équité, et prendre des mesures raisonnables pour les éliminer à chaque étape du processus d'évaluation, au lieu de réagir et de s'ajuster une fois le processus entamé.

Nous avons aussi élaboré des directives à l'intention des ministères, y compris un guide et un outil pour examiner leurs méthodes d'évaluation, afin d'atténuer les préjugés et obstacles. Nous avons offert 12 ateliers, joignant plus de 400 gestionnaires et spécialistes des ressources humaines pour les aider à utiliser plus efficacement le guide et l'outil, et nous organiserons d'autres ateliers au cours du prochain exercice.

Afin de mieux soutenir la mise en œuvre, nous avons mis en place une nouvelle équipe chargée de l'évaluation et de l'atténuation des préjugés. Cette équipe fournit également des conseils, des directives et des services pour aider les ministères et organismes à effectuer des évaluations inclusives. Nous avons aussi élargi le réseau des ambassadrices et ambassadeurs de l'accessibilité afin d'améliorer l'expertise et le partage des pratiques exemplaires en matière d'évaluation inclusive.

De plus, nous avons élaboré et offert des séances d'information et des ateliers sur les enquêtes portant sur des préoccupations relatives aux processus de nomination, et nous continuerons de le faire. Ces activités de sensibilisation informent les ministères et organismes au sujet des nouveaux pouvoirs d'enquête (concernant les allégations d'erreur, d'omission ou de comportement inapproprié découlant de préjugés ou d'obstacles qui désavantagent les groupes en quête d'équité), en plus de les sensibiliser à leurs responsabilités. Les activités serviront également de base solide sur laquelle les ministères pourront s'appuyer et accroître leur capacité pour encadrer leurs propres enquêtes. Nous avons collaboré avec nos partenaires dans l'ensemble de la fonction publique et avec des organismes communautaires pour faciliter l'embauche d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap, d'Autochtones, de membres des minorités visibles et des groupes racialisés. À cette fin, nous avons mené 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 remplir le formulaire de déclaration volontaire pour postuler des emplois à la fonction publique.

Nous avons fait un suivi du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 en publiant 4 analyses ciblées des perceptions ainsi que des obstacles auxquels les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pourraient être

confrontés. Ces constatations serviront à améliorer les systèmes et les processus à l'échelle de la fonction publique.

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

Même si la plupart des fonctionnaires sont au courant de leurs obligations en ce qui concerne leur participation à des activités politiques, on constate une augmentation des enquêtes fondées concernant des allégations relatives aux candidatures. Ces allégations concernent habituellement des fonctionnaires qui présentent leur candidature ou qui se livrent à des activités politiques à titre de candidats avant de demander et d'obtenir la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Des mesures correctives sont ordonnées pour les enquêtes fondées afin de préserver l'impartialité de la fonction publique.

La plupart des cas fondés étaient liés à des élections municipales et provinciales. Afin de sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités juridiques liés aux activités politiques, nous avons organisé des séances d'information à l'intention des fonctionnaires et des gestionnaires, qui ont joint plus de 900 participantes et participants.

Analyse comparative entre les sexes plus

Au cours du dernier exercice, nous avons continué d'appliquer une perspective de genre et de diversité à nos activités et au processus décisionnel dans le cadre de nos 3 principaux programmes. À cette fin, nous avons intégré les considérations relatives à l'ACS Plus à l'examen des propositions et politiques afin de mettre en œuvre les modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de même qu'à toutes les évaluations de programmes. Il faut aussi évaluer les diverses répercussions potentielles sur la population canadienne, qui peuvent varier en fonction des caractéristiques de diversité croisées. Ce travail s'harmonise avec les principaux piliers du Cadre des résultats relatifs aux genres et favorise l'inclusivité dans toutes les activités principales liées à notre mandat.

Innovation

Nous avons commencé à moderniser le Programme des droits de priorité. Cela comprenait la création d'un carrefour carrières pour les talents prioritaires qui :

- vise offrir une expérience positive de recherche d'emploi aux bénéficiaires de priorité;
- fournit des outils et des ressources de rédaction de curriculum vitæ pour postuler un emploi ainsi que des conseils pour se préparer aux entrevues;
- relie les bénéficiaires de priorité aux possibilités d'emploi sur le site Emplois GC;
- fournit des ressources en santé mentale et en mieux-être pour soutenir les personnes à la recherche d'un nouvel emploi.

Ces efforts de modernisation appuient les constatations et recommandations découlant de l'[Examen du Programme des droits de priorité](#)ⁱⁱ.

Nous avons aussi commencé à mettre à l'essai une nouvelle approche qui simplifie le processus d'évaluation des mesures d'adaptation. Le projet pilote a donné des résultats prometteurs, en réduisant les délais de traitement et en aidant à éliminer l'arriéré de demandes.

La nouvelle plateforme de tests en ligne rend plus accessibles les tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite pour les évaluations de langue seconde. Grâce à cette plateforme, nous pouvons fournir directement aux candidats les mesures d'adaptation les plus souvent demandées. Cela permet aux gestionnaires d'embauche d'offrir un poste à des personnes hautement qualifiées et d'obtenir des résultats plus rapidement pour la population canadienne.

Résultats atteints

Le tableau suivant montre les résultats obtenus en ce qui concerne l'impartialité et l'embauche dans la fonction publique, en plus des indicateurs de rendement, des cibles et les dates cibles pour l'exercice 2022-2023, ainsi que les résultats réels au cours des 3 derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

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

Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe	Au plus 167 jours ^a	Mars 2023	250 jours	227 jours	220 jours
Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	Au moins 65 %	Mars 2024	Non disponible ^b	60%	Non disponible ^b
Pourcentage de gestionnaires qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste quant au rendement	Au moins 90 %	Mars 2024	Non disponible ^b	96%	Non disponible ^b
Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite)	Au moins 98 %	Mars 2023	Non disponible ^c	Non disponible ^c	Non disponible ^c

Résultat 2 : La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada

Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Pourcentage d'employés qui sont des femmes	Au moins 52,7 % ^d	Mars 2023	Non disponible ^e	55,6% ^f	56,6% ^g
Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones	Au moins 4,0 % ^d	Mars 2023	Non disponible ^e	5,3% ^f	5,2% ^g
Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible	Au moins 15,3 % ^d	Mars 2023	Non disponible ^e	18,9% ^f	20,1% ^g
Pourcentage d'employés qui sont des personnes en situation de handicap	Au moins 9,0 % ^d	Mars 2023	Non disponible ^e	5,7% ^f	6,2% ^g
Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans	Au moins 53%	Mars 2023	53.9%	54%	53.7%
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	10.1%	12,1%	11,9%
Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé à l'extérieur de la région de la capitale nationale	Au moins 75 %	Mars 2023	78.7%	79,5%	79,4%

Résultat 3 : La population canadienne reçoit les services d'une fonction publique impartiale

Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
Nombre d'enquêtes fondées au sujet des activités politiques	Exactement 0	Mars 2023	7	16	29
Pourcentage d'employés qui connaissent leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant leur participation à des activités politiques	Au moins 80 %	Mars 2024	Non disponible ^b	76%	Non disponible ^b

Note a :

Cet indicateur mesure le nombre médian de jours civils entre la date de publication de l'annonce d'emploi et la première embauche externe (en dehors des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*) sur la base du système de rémunération.

Note b :

Les données relatives à cet indicateur sont recueillies dans le cadre d'une enquête biennale (Enquête sur la dotation et l'impartialité politique); l'exercice 2018-2019 est la première année pour laquelle des données sont disponibles. Les résultats n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport sur les résultats ministériels pour les 3 années suivantes, car l'enquête a été lancée en 2021-2022 au lieu de 2020-2021 en raison de la pandémie. La prochaine enquête sera lancée en 2023 et les résultats seront intégrés dans le rapport sur les résultats ministériels pour 2023-2024.

Note c :

Les données relatives à cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la vérification de la dotation en personnel à l'échelle du système et devraient être disponibles tous les 2 ans. Les résultats seront disponibles en 2023-2024.

Note d :

L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser le taux de disponibilité dans la population active. Pour 3 des groupes, le taux de disponibilité dans la main-d'œuvre repose sur les données du recensement de 2016. Le taux de disponibilité dans la population active pour les personnes en situation de handicap repose sur les données recueillies par Statistique Canada, dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Note e :

Ces résultats n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport sur les résultats ministériels pour 2020-2021.

Note f :

Ces résultats concernent l'année 2020-2021. Les résultats pour 2021-2022 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport sur les résultats ministériels pour cet exercice.

Note g :

Ces résultats sont ceux de 2021-2022. Les résultats pour 2022-2023 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport sur les résultats ministériels pour cet exercice.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique figurent dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱⁱ.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre les dépenses budgétaires de 2022-2023, et les dépenses réelles pour le même exercice en ce qui concerne l'impartialité et l'embauche à la fonction publique.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
58 319 609	58 319 609	58 932 182	61 079 801	2 760 192

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique figurent dans l'[InfoBase du GC^{iv}](#).

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022-2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
537	573	36

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique figurent dans l'[InfoBase du GC^v](#).

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

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

Résultats

Au cours du dernier exercice, nous avons amélioré l'expérience du personnel grâce à l'embauche en temps opportun, à l'intégration efficace et à l'accent mis sur le bien-être dans un milieu de travail moderne et inclusif. De plus, nous avons mis à jour le programme d'intégration en mettant l'accent sur :

- une expérience plus conviviale;
- un format concis axé sur la rapidité d'exécution;
- une approche qui favorise l'inclusion et l'accessibilité.

Nous avons aussi mis en œuvre plusieurs initiatives de mieux-être inspirées du plan d'action pour le mieux-être, comme une charte de conciliation travail-vie personnelle et des conseils aux gestionnaires sur l'accessibilité et l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation. De plus, nous avons fait la promotion de plusieurs ateliers portant sur des facteurs psychosociaux comme la gestion de la charge de travail, la croissance et le développement personnel, le leadership clair et les attentes. Nous nous sommes prêts à mettre en œuvre un passeport d'accessibilité au début de l'automne 2023.

Nous avons utilisé une approche progressive pour nous préparer à la transition au Modèle de travail hybride commun de la fonction publique fédérale à compter du 1^{er} avril 2023. Pour faciliter ce changement, nous avons mis à l'essai un modèle de postes de travail non attribués et modernisé le milieu de travail en région. Les changements se poursuivront dans tous nos bureaux au cours du prochain exercice.

En plus de ces changements, nous avons élaboré des plans d'action ministériels pour appuyer l'accessibilité et éliminer les obstacles cernés dans l'examen des systèmes d'emploi effectué en 2022. Ces plans orienteront les efforts visant à rendre notre milieu de travail plus inclusif, respectueux et exempt d'obstacles pour les membres du personnel.

Afin d'améliorer la prestation des services et les activités de la CFP, tout en attirant et retenant les meilleurs talents, nous avons jeté les bases pour des projets visant à moderniser notre infrastructure numérique et nos plateformes organisationnelles. Comme il est expliqué dans la section « [Résultats : ce que nous avons accompli](#) » du présent document, cela comprenait la mise à l'essai du prototype d'une nouvelle solution numérique de recrutement potentielle ainsi que le déploiement progressif des tests en ligne pour les évaluations de langue seconde dans tous les ministères.

Nous avons aussi accompli d'importants progrès dans le redressement de certains éléments de la dette technique, en mettant à jour l'infrastructure de TI vieillissante, et nous continuerons de le faire au cours des prochains exercices. Nous comptons poursuivre l'adaptation et la mise à l'essai de nouvelles approches et veiller à ce que notre personnel ait ce dont il a besoin pour vivre la meilleure expérience de travail possible.

Contrats attribués à des entreprises autochtones

La Commission de la fonction publique du Canada est incluse dans la phase 3 du calendrier de Services aux Autochtones Canada en ce qui concerne le moment où les ministères doivent atteindre l'objectif d'attribuer chaque année 5 % de la valeur totale des contrats à des entreprises autochtones. En tant qu'organisme de la phase 3, nous prévoyons d'atteindre cet objectif d'ici la fin de l'exercice 2025.

Nous utiliserons toutes les ressources disponibles pour atteindre cet objectif d'ici 2025 en suivant les procédures obligatoires et volontaires pour les contrats attribués aux entreprises autochtones, conformément à l'annexe E de la *Directive sur la gestion de l'approvisionnement*. Pour ce faire, nous comptons :

- respecter la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones;
- respecter les règles, procédures et règlements des traités modernes dans les régions faisant l'objet d'une revendication territoriale globale;
- participer à la formation offerte par Services aux Autochtones Canada;
- utiliser le document d'orientation provisoire sur les contrats attribués aux entreprises autochtones pour obtenir d'autres conseils afin d'atteindre cet objectif, à tout le moins;
- encourager les entreprises non enregistrées à s'inscrire au Répertoire des entreprises autochtones;
- informer les entreprises et les partenaires autochtones des approvisionnements à venir;
- intégrer les entreprises autochtones à certaines offres à commandes, dans la mesure du possible;
- collaborer avec les clients et les partenaires, les informer et les encourager à cerner les occasions de prendre en compte les intérêts autochtones;
- évaluer les résultats antérieurs et les plans pour atteindre l'objectif.

Nous veillerons à ce que le cadre de gestion de l'approvisionnement comprenne des mécanismes pour examiner les approvisionnements prévus afin de cerner les occasions d'affaires pour les entreprises autochtones. Nous prendrons notamment les mesures suivantes :

- nous veillerons à ce que le cadre d'approvisionnement appuie les entreprises autochtones en concurrence pour l'attribution de contrats et la sous-traitance découlant d'un contrat;
- nous répondrons à la lettre d'appel annuelle de Services aux Autochtones Canada en soumettant un plan d'approvisionnement approuvé par l'administrateur général pour atteindre l'objectif fixé;
- nous veillerons à ce que le personnel des services d'approvisionnement suive les cours obligatoires applicables.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, les dépenses budgétaires associées aux services internes en 2022-2023, ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées)* 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
34 151 345	34 151 345	41 921 614	37 794 388	3 643 043

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2022-2023.

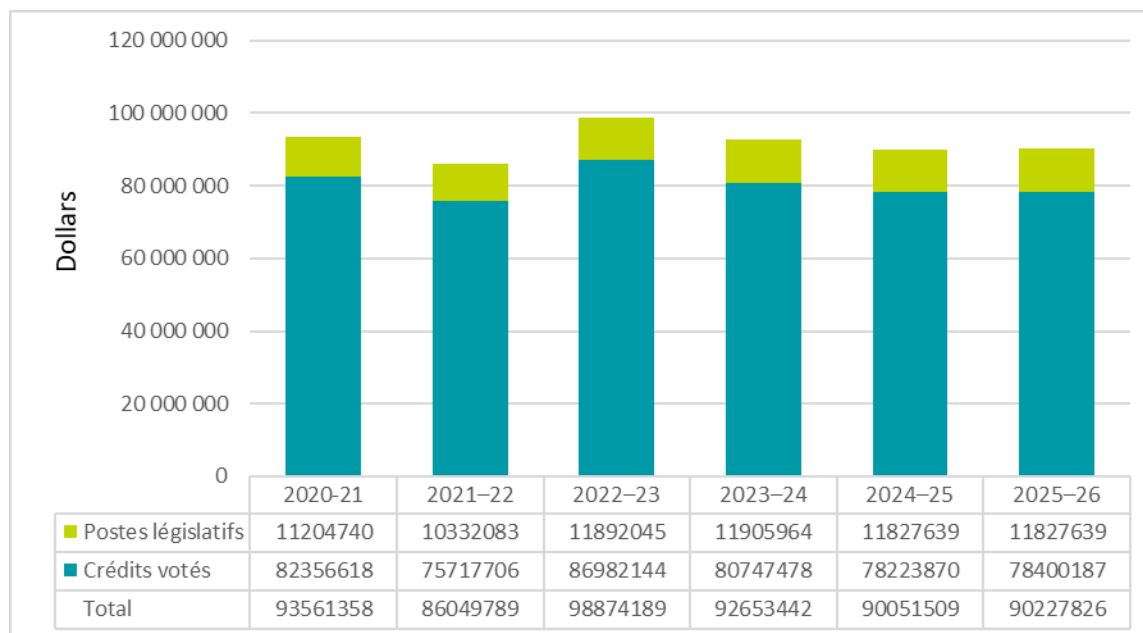
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
287	294	7

Dépenses et ressources humaines

Dépenses

Dépenses, de 2020-2021 à 2025-2026

Le graphique suivant présente les dépenses prévues (crédits votés et législatifs) au fil du temps.



Les dépenses sont passées de 86,0 millions de dollars en 2021-2022 à 98,9 millions en 2022-2023. L'augmentation de 12,9 millions de dollars est principalement attribuable à une plus grande capacité de recrutement pour les postes vacants, aux nouvelles conventions collectives, aux services professionnels et aux dépenses législatives.

Les équivalents temps plein ont augmenté, passant de 775 en 2021-2022 à 867 en 2022-2023. L'augmentation de 92 équivalents temps plein renforcera la capacité de notre équipe des ressources humaines à rationaliser et accélérer nos processus de dotation.

Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes de la

Commission de la fonction publique.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Impartialité et embauche dans la fonction publique	58 319 609	58 319 609	57 374 646	55 631 351	58 932 182	57 848 891	53 875 440	61 079 801
Services internes	34 151 345	34 151 345	35 278 796	34 420 158	41 921 614	35 712 467	32 174 349	37 794 388
Total	92 470 954	92 470 954	92 653 442	90 051 509	100 853 796	93 561 358	86 049 789	98 874 189

Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes de la Commission de la fonction publique.

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
Impartialité et embauche dans la fonction publique	535	512	537	573	536	536
Services internes	293	263	287	294	287	287
Total	828	775	824	867	823	823

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission de la fonction publique, consultez les [Comptes publics du Canada 2022^{vi}](#).

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission de la fonction publique avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC^{vii}](#).

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 sont affichés sur le [site Web ministériel de la Commission de la fonction publique^{viii}](#).

Faits saillants des états financiers

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

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	130 018 958	132 006 088	114 568 440	-1 987 130	17 437 648
Total des recettes	14 266 455	9 701 648	8 839 892	4 564 807	861 756
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	115 752 502	122 304 440	105 728 548	-6 551 938	16 575 892

Les dépenses totales ont augmenté en 2022–2023 par rapport à l'exercice précédent. Cette situation est principalement attribuable à la révision des taux salariaux et à l'augmentation du nombre de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. Il y a également eu une augmentation des dépenses pour les services professionnels et spéciaux fournis à la Commission de la fonction publique du Canada par d'autres ministères ainsi que pour les services de consultation en gestion et les services juridiques et l'acquisition de matériel informatique.

L'augmentation des revenus cette année s'explique principalement par la hausse dans la demande de services et de produits d'évaluation et de counseling.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournies dans [l'État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023^{ix}](#) de la Commission de la fonction publique.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total du passif net	19 576 804	16 850 883	2 725 921
Total des actifs financiers nets	12 349 488	10 830 807	1 518 681
Dette nette du ministère	7 227 316	6 020 076	1 207 240
Total des actifs non financiers	7 769 181	8 959 955	-1 190 774
Situation financière nette du ministère	541 865	2 939 879	-2 398 014

La diminution de 2,4 millions de dollars de la situation financière nette par rapport à l'exercice précédent est principalement attribuable à une augmentation de 2,7 millions de dollars (16 %) du total des passifs financiers nets, à une augmentation de 1,5 million (14 %) du total des actifs financiers nets et à une diminution de 1,2 million (13 %) du total des actifs non financiers.

L'augmentation de 2,7 millions de dollars (16 %) du total des passifs financiers nets est principalement attribuable à une hausse des comptes créditeurs et des charges à payer découlant des facteurs suivants :

- les montants à payer aux membres du personnel à la suite de la révision des taux de rémunération des cadres de direction (EX); ces montants sont rétroactifs depuis 2018;
- les montants à payer à d'autres ministères pour des services de technologie de l'information et de consultation en gestion.

La hausse de 1,5 million de dollars (14 %) du total des actifs financiers nets s'explique principalement par les éléments suivants :

- les fonds à recevoir du Trésor;
 - les sommes dues aux membres du personnel en raison de retards de paiement par le Centre des services de paye de la fonction publique pour lesquels le taux salarial a été révisé;
- Comptes débiteurs;

- les montants liés aux rendements du régime d'avantages sociaux des employés à la fin de l'exercice sont inférieurs à ceux des exercices précédents en raison d'un plus grand nombre de fonctionnaires par rapport à l'exercice précédent, pour lesquels nous avons versé des cotisations au régime.

La diminution de 1,2 million de dollars (13 %) du total des actifs non financiers est attribuable aux immobilisations matérielles :

- nous avons inclus les actifs disponibles pour les services capitalisés au cours des exercices précédents; l'amortissement était donc supérieur au montant capitalisé au cours de l'exercice.

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans [l'État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023^x](#) de la Commission de la fonction publique.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, c.p., O.M.M., M.S.M., C.D., député

Administrateur général : Stan Lee, Président par intérim

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

Instrument habilitant : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13)*^{xi}

Année de constitution ou de création : 1908

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

Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web de Commission de la fonction publique du Canada](#)^{xiii}

Contexte opérationnel

Pour de plus amples renseignements sur notre contexte opérationnel, consultez le site Web de la [Commission de la fonction publique du Canada](#)^{xiv}.

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission de la fonction publique de 2022-2023 sont présentés ci-dessous :

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

Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique figurent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xv}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont affichés sur le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)^{xvi}.

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

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des finances du Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xvii}. Ce rapport donne aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, y compris des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'Analyse comparative entre les sexes Plus liés aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :

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

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

Sites Web : [Commission de la fonction publique du Canada](#)^{xviii}

Annexe : Définitions

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

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

cible (*target*)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'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; 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, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (*planned spending*)

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

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

dépenses votées (*voted expenditures*)

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

entreprise autochtone (*Indigenous business*)

Organisation qui, aux fins de l'Annexe E : Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#).

équivalent temps plein (*full-time equivalent*)

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

indicateur de rendement (*performance indicator*)

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

indicateur de résultat ministériel (*departmental result indicator*)

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

initiative horizontale (*horizontal initiative*)

Initiative dans le cadre de laquelle deux 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 qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (*departmental priority*)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

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 service.

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

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

rendement (*performance*)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons 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 attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou 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 qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes de fin de rapport

- i Évaluation du programme de Recrutement postsecondaire, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/evaluation-du-programme-de-recrutement-postsecondaire.html>
- ii Examen du Programme des droits de priorité, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/verification-interne/examen-programme-droits-priorite.html>
- iii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#infographic/gov/gov/results>
- iv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#infographic/gov/gov/results>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#infographic/gov/gov/results>
- vi Comptes publics du Canada 2021, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- vii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#infographic/gov/gov/results>
- viii Site Web ministériel de la Commission de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>
- ix L'état des résultats prospectif et les notes de 2021-2022, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/plan-ministeriel-2021-2022/etat-des-resultats-prospectif-31-mars-2022.html>
- x L'état des résultats prospectif et les notes de 2021-2022, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/plan-ministeriel-2021-2022/etat-des-resultats-prospectif-31-mars-2022.html>
- xi Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/>
- xii Site Web ministériel de la Commission de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- xiii Site Web ministériel de la Commission de la fonction publique, <https://canada-preview.adobeqms.net/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/raison-d-etre.html>
- xiv Contexte opérationnel, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/raison-d-etre.html>
- xv InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#infographic/gov/gov/results>
- xvi Tableaux de renseignements supplémentaires, <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/publications.html>
- xvii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xviii Site Web ministériel de la Commission de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/contactez-nous.html#N6>