



Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement

Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commenant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le Rapport sur les plans et les priorités fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/66-2001

ISBN 0-660-61721-8



Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport ministériel sur le
rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

L'honorable Sheila Copps
Ministre du Patrimoine canadien

Ministre
du Patrimoine canadien



Minister
of Canadian Heritage

Ottawa, Canada K1A 0M5



La Commission de la fonction publique (CFP), organisme indépendant faisant rapport au Parlement, est responsable de la nomination à la fonction publique de personnes qualifiées selon le principe du mérite. Ainsi, la CFP protège les valeurs de compétence, d'impartialité et de représentativité, éléments qui contribuent grandement à la santé de la démocratie au Canada.

Comme l'annonce le discours du Trône (2001), « Le Canada doit pouvoir compter sur une fonction publique dont l'excellence est reconnue et qui possède les compétences requises dans une économie et une société fondées sur le savoir. C'est dans cette optique que le gouvernement se mettra à la recherche de jeunes, hommes et femmes, qui se distinguent déjà par leur talent et leur dynamisme et qui sont prêts à relever le défi de servir leur pays au sein de la fonction publique fédérale. Le gouvernement est déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens et les Canadiennes au 21^e siècle. »

Ce rapport met en valeur les objectives de la Commission de la fonction publique, les initiatives qui lui permettront de continuer à réaliser son mandat et les résultats qu'elle compte atteindre pour mieux servir l'ensemble de la population canadienne.

Sheila Copps

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	5
Section I - Message du président	9
Section II - Rendement du ministère	13
A. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE	13
• Objectifs	13
• Priorités stratégiques	13
• Partenaires clés et clientèle	14
• Facteurs d'influence	15
• Défis	15
B. RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RENDEMENT	17
Objectif stratégique 1 : <i>Mettre en œuvre et promouvoir un Cadre du mérite fondé sur les valeurs (CMFV)</i>	17
• PRIORITÉ 1 : DÉFINITION DU CADRE DU MÉRITE FONDÉ SUR LES VALEURS	17
– Résultats attendus I : Mise en œuvre du CMFV	17
• PRIORITÉ 2 : MISE EN ŒUVRE ET PROMOTION DU CADRE DU MÉRITE FONDÉ SUR LES VALEURS	18
– Résultats attendus I : Délégation et responsabilisation	18
– Résultats attendus II : Compréhension du CMFV par les ministères	19
– Résultats attendus III : Employeur de choix	20
– Résultats attendus IV : CMVF et recours	21
– Résultats attendus V : Établissement de rapports	22
Objectif stratégique 2 : <i>Contribuer au programme gouvernemental de GRH et mettre l'accent sur les responsabilités de la CFP en matière de recrutement, de représentativité et d'apprentissage</i>	23
• PRIORITÉ 1 : RECRUTEMENT	23
– Résultats attendus I : Attirer des candidates et candidats qualifiés	23
– Résultats attendus II : Souplesse et efficacité	24
– Résultats attendus III : Accessibilité	25
– Résultats attendus IV : Planification des ressources humaines	26
• PRIORITÉ 2 : REPRÉSENTATIVITÉ	26
– Résultats attendus I : Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)	26
– Résultats attendus II : Leadership dans la diversité et l'équité	28
• PRIORITÉ 3 : APPRENTISSAGE	29
– Résultats attendus I : Redéfinition du rôle de Formation et perfectionnement Canada	29
– Résultats attendus II : Prestation des produits d'apprentissage	30
– Résultats attendus III : Formation linguistique	31

Section III - Consolidation des rapports	33
Section IV - Aperçu du ministère	35
Section V - Renseignements supplémentaires	37
Annexe I - Renseignements financiers	41

Sommaire

Introduction et contexte

- La stabilité démocratique, indispensable au maintien d'un gouvernement responsable au Canada, a toujours été grandement renforcée par le **principe du mérite** à la base **des nominations** à la fonction publique fédérale et en son sein. Le principe du mérite a permis à plusieurs générations successives de représentantes et représentants élus de diriger le pays en sachant que les **Canadiens et Canadiennes ont confiance** en la compétence et en l'objectivité des fonctionnaires.
- L'application du principe du mérite permet de s'assurer que les **valeurs** fondamentales du Canada que sont la **compétence**, **l'impartialité politique** et la **représentativité** sont celles qui caractérisent la fonction publique. Les fonctionnaires fédéraux sont nommés et promus selon un processus de dotation juste, équitable et transparent qui reflète ces valeurs.
- La Commission de la fonction publique (CFP) est **tenue de sauvegarder le principe du mérite au sein de la fonction publique fédérale**. Organisme central unique politiquement indépendant qui relève directement du Parlement, la CFP doit veiller à **l'adoption d'une politique adéquate en matière de ressources humaines (RH) et de bonnes méthodes de dotation** dans les domaines dont elle a la responsabilité.

Agir aujourd'hui : renforcer la dotation et instaurer un milieu de travail exemplaire

- La fonction publique doit être dotée d'un système de dotation efficace pour relever les défis posés par la gestion des ressources humaines (GRH) au XXI^e siècle. Dans le cadre en place, la CFP a réalisé d'importants progrès vers la mise en œuvre et la promotion d'un système de dotation reposant sur le Cadre du mérite fondé sur les valeurs (CMFV) ainsi que vers une solide collaboration avec ses partenaires de la GRH afin d'instaurer un milieu de travail

exemplaire grâce à ses contributions au chapitre du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage. Il s'agit là des **deux objectifs et priorités stratégiques de la CFP pour 2000-2001**.

- Les réformes du système de dotation fédéral apportées depuis 1967 - en particulier celles des années 90 - ont fondamentalement réorienté le système **en déléguant le pouvoir de dotation** alors exercé par la CFP aux ministères et organismes, la CFP assumant principalement **un rôle de surveillance proactive**. Les gestionnaires et les administrateurs généraux rendent compte de ce pouvoir délégué à la CFP.
- Le **renouvellement du personnel de direction**, d'une part, et la **publicité pour le recrutement externe** et la présentation de candidates et candidats sous les niveaux de la direction, d'autre part, sont les deux seuls domaines dont la Commission demeure généralement **directement responsable**.
- Cependant, la délégation des pouvoirs de dotation ne produit pas les résultats auxquels on pourrait s'attendre. Le système est trop lent, laborieux et non adapté puisque de **nombreux gestionnaires n'exercent pas pleinement les pouvoirs délégués** dont ils peuvent se prévaloir. Les résultats ne devraient pas seulement satisfaire les besoins opérationnels immédiats d'un ou d'une gestionnaire, mais aussi aider à satisfaire les besoins en RH de la fonction publique à long terme.
- Pour aider les gestionnaires à exercer pleinement leurs pouvoirs délégués et les orienter, la Commission a créé le **Cadre fondé sur les valeurs**, qui constitue un volet clé du cadre de gestion orientant la fonction publique fédérale d'aujourd'hui. Ce cadre est décrit dans le rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) intitulé *Des résultats pour les Canadiennes et les Canadiens : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, lequel présente en détail le gouvernement abordable, axé sur les citoyens et citoyennes, les résultats et les valeurs.

Contribuer au programme de GRH du gouvernement et créer un milieu de travail exemplaire

- Pour renforcer le système de dotation avec ses partenaires de la GRH, la CFP axe ses efforts sur le **recrutement**, la **représentativité**, l'**apprentissage** et le **cybergouvernement**.
- Étant donné que le système de dotation s'effectue dans une large mesure par délégation de pouvoirs, la Commission doit de plus en plus adopter une position stratégique pour sauvegarder et promouvoir le principe du mérite fondé sur les valeurs et, dès lors, mettre l'accent sur la *surveillance du mérite et les recours*, *l'élaboration de politiques habilitantes fondées sur les valeurs* qui reflètent les réalités organisationnelles, *la recherche démographique et la recherche sur le marché du travail ainsi que les communications et le soutien à la dotation par délégation de pouvoirs*.

Surveillance et recours

- **L'obligation des gestionnaires de rendre des comptes** est un volet **essentiel** d'un système de dotation par délégation de pouvoirs. Plus qu'un simple exercice de vérification, l'obligation de rendre des comptes est l'élément moteur de l'apprentissage continu concernant les pratiques exemplaires de GRH qui donne lieu à une amélioration progressive du système.
- Dans le cadre de son **obligation de rendre des comptes au Parlement**, la CFP recueille de l'information sur la dotation, atteste la fiabilité des rapports annuels que lui soumettent les ministères, évalue le rendement des ministères à la lumière de ces rapports et fait part de ses observations aux sous-ministres. Notre rapport annuel met l'accent sur l'examen et l'évaluation de l'ensemble du système du mérite.
- La crédibilité du système de dotation par délégation de pouvoirs repose également sur l'**efficacité du processus de recours** à la disposition des personnes qui ont l'impression de ne pas avoir bénéficié d'un traitement équitable dans le cadre d'un

processus particulier. Par conséquent, nous avons **modernisé la fonction de recours** afin d'intégrer les valeurs de dotation et d'accélérer la prise de décisions, grâce à des mesures comme le **guichet unique pour tous les appels et toutes les demandes d'enquête**. Nous avons également mis l'accent sur l'**intervention précoce**, encouragé le **mode alternatif de règlement des conflits** et insisté davantage sur l'apprentissage systémique tiré des expériences concernant la fonction de recours.

- Pour mieux comprendre la fonction de recours, la CFP a préparé et distribué un dépliant expliquant aux membres du personnel les divers recours possibles, et elle a organisé des **séances de formation et d'information** sur l'**intervention précoce dans le cadre du programme d'appels** à l'intention des représentantes et représentants ministériels et syndicaux.

Politique habilitante fondée sur les valeurs

- Au lieu de dire aux gestionnaires quoi faire, la CFP **établit des paramètres de politiques stratégiques habilitants fondés sur les valeurs** qui leur donnent la marge de manœuvre nécessaire, en vertu des lois en vigueur, pour satisfaire les besoins uniques de leur organisation. L'approche de dotation fondée sur les valeurs constitue un **changement en faveur** de la redécouverte des **valeurs** qui sous-tendent depuis toujours les règles.

Recherche démographique et recherche sur le marché du travail

- Nous pensons que les organismes centraux doivent assurer un meilleur leadership dans la planification stratégique à long terme des RH de sorte que les ministères disposent de l'aide dont ils ont besoin pour cerner leurs besoins immédiats et futurs. Pour améliorer la capacité du gouvernement à analyser l'incidence des tendances démographiques et des tendances du marché du travail sur la dotation au sein de la fonction publique, la Commission a créé le **Centre d'études démographiques**, en collaboration avec le SCT.

Communications et soutien à la dotation par délégation de pouvoirs

- Pour améliorer le système de dotation par délégation de pouvoirs fondé sur les valeurs, nous continuons à renforcer les communications et l'appui aux gestionnaires responsables de l'embauche. Le personnel de la CFP a reçu une formation pour aider les gestionnaires ministériels à travailler plus efficacement dans un système de dotation par délégation de pouvoirs. Les outils de communications existants ont été mis à jour et de nouveaux véhicules ont été élaborés, comme le **Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires**, à l'aide des moyens traditionnels et des nouvelles technologies de l'information.
- La CFP s'engage à adopter avec dynamisme la technologie de l'information pour faire du cybergouvernement une réalité. Son **site Web convivial, récemment remanié**, sert la clientèle de tout le Canada. Comme près de la moitié de la collectivité des RH travaille à l'extérieur de la région de la capitale nationale, un réseau de bureaux régionaux et de bureaux de secteur aide cette collectivité et les gestionnaires responsables de l'embauche.

Centres d'expertise liés au mérite

- Plusieurs services liés au mérite sont offerts de manière centralisée. Mentionnons entre autres l'évaluation et la formation linguistiques par Formation linguistique Canada (FLC), la formation professionnelle par Formation et perfectionnement Canada (FPC), et les tests d'aptitude à combler un emploi et les services d'évaluation par le truchement du Centre de psychologie du personnel (CPP).
- Nous offrons une **formation linguistique de qualité** et satisfaisons les besoins en apprentissage continu en accordant une plus grande importance à la livraison d'un **programme fondamental en matière de RH** pour les professionnels et professionnelles, les superviseurs et superviseuses et les gestionnaires des ressources humaines.

- Nous avons **défini le rôle de FPC** par rapport à celui du Centre canadien de gestion (CCG), notre partenaire en matière d'apprentissage. Les programmes de FPC ont été examinés afin d'assurer leur **rentabilité**.
- Les excellents services professionnels du CPP sont maintenant **offerts dans quatre régions**, le but étant de développer le savoir-faire requis pour évaluer l'équité des instruments et des outils de sélection et de trouver des **méthodes de rechange**.

Programmes et services axés sur le mérite : dotation en personnel de direction et recrutement

- La dotation en personnel de direction et le recrutement, qui sont particulièrement axés sur le mérite, **demeurent sous la responsabilité de la CFP**. L'exécution générale de ces programmes par les organismes centraux a permis de réaliser **des économies d'échelle**.

Dotation en personnel de direction

- Comme les cadres de la fonction publique sont les dirigeants et dirigeantes de la fonction publique professionnelle, le mérite constitue un critère de sélection important. Grâce à la nouvelle Unité de recrutement du personnel de direction, au **Processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQSMA)** et à **Échanges Canada**, nous avons renforcé la capacité de planification et réduit la charge de travail des ministères, assuré la promotion de valeurs communes et fait connaître les objectifs d'équité en matière d'emploi.
- Nous avons également investi dans les **technologies de l'information**, tel que le **Système d'information sur les cadres de direction (SIEx)**, afin de fournir aux ministères de meilleures données sur la disponibilité des cadres.
- Nous continuons à travailler avec le Réseau du leadership (RL); le RL gère le processus de sélection dans la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA) alors que la CFP est responsable de la nomination des SMA.

Recrutement

- La CFP est demeurée active au sein de la collectivité des RH en **gérant de vastes programmes de recrutement**. Elle a également fait la promotion d'une **image unifiée** de la fonction publique fédérale en tant qu'employeur de choix.
- Pour s'assurer que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes ont accès aux occasions d'emploi offertes par le gouvernement fédéral et pour appuyer le cybergouvernement, nous avons établi un **guichet unique donnant accès à la fonction publique** par le truchement de notre site Web **emplois.gc.ca** et de notre système vocal interactif **gratuit Infotel**.
- L'avenir du Canada repose, dans une large mesure, sur l'efficacité de la fonction publique fédérale, élément clé du gouvernement canadien. C'est pourquoi la Commission, en tant qu'organisme indépendant protégeant le mérite dans la fonction publique, a pris des mesures pour renforcer le système de dotation et collaborer avec les partenaires de la GRH afin de créer un « **milieu de travail exemplaire** » grâce à des mesures dans les domaines du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage. Les réalisations de la CFP en 2000-2001 aideront à élaborer un nouveau cadre de GRH dans la fonction publique, qui servira tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à l'aube du XXI^e siècle.

Équité en matière d'emploi

- Le gouvernement s'est fixé pour priorité d'**accroître la diversité au sein de la fonction publique**. La CFP aide les gestionnaires à assumer leurs responsabilités dans ce domaine en **leur faisant profiter de son savoir-faire** concernant les pratiques de dotation libres d'obstacles, en assurant la promotion des assouplissements aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et en élaborant des répertoires de candidats et candidates appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux fins d'utilisation par les ministères.
- Nous avons également mis en oeuvre, en collaboration avec le SCT, le **Programme des mesures positives d'équité en emploi** (PMPÉE) qui facilite la prise en charge des questions d'éthique en matière d'emploi par tous les ministères, en offrant des **ressources financières** et des **outils** par le truchement **des centres d'expertise** dans le domaine du counseling professionnel sur l'équité en matière d'emploi et des services d'accueil des personnes handicapées.

Section I – Message du président

Je suis heureux de présenter le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission de la fonction publique (CFP) pour la période se terminant le 31 mars 2001. Le document met en relief les réalisations de la CFP, en tant qu'organisation, dans un effort concerté pour mieux servir sa clientèle, les intervenants et, en bout de ligne, les Canadiens et les Canadiennes. En ce sens, il diffère de notre *Rapport annuel* visant la même période qui est déposé lui aussi devant le Parlement, mais rend compte de la santé du système de dotation à la grandeur de la fonction publique fédérale. Le *Rapport annuel* traite essentiellement de la contribution de nombreuses organisations et personnes aux activités liées à la dotation.

Le *Rapport ministériel sur le rendement* décrit uniquement le rendement de la CFP ainsi que ses rôles et responsabilités en matière de dotation et d'autres aspects de la gestion des ressources humaines, notamment l'apprentissage. Ce rapport fait non seulement état des progrès réalisés en vue de simplifier le système de dotation et de relever les défis auxquels fait face actuellement la fonction publique fédérale, mais il précise aussi dans quels secteurs il sera nécessaire d'investir de plus amples ressources pour être davantage en mesure d'offrir un meilleur service.

La volonté du gouvernement de moderniser la gestion des ressources humaines (GRH) domine le milieu actuel de la fonction publique. L'initiative de modernisation est nécessaire pour faire en sorte que la fonction publique demeure dynamique et innovatrice tout en servant les Canadiens et les Canadiennes au XXI^e siècle. La CFP collabore à l'élaboration d'un nouveau régime

de GRH, toujours fondé sur le principe du mérite, et donne l'assurance d'une fonction publique compétente, non partisane et représentative du public qu'elle sert.

La CFP reconnaît la nécessité d'une réforme fondamentale — y compris une réforme législative — pour renouveler le système de gestion des ressources humaines. Néanmoins, elle croit que bien d'autres initiatives peuvent et doivent être envisagées, outre les changements législatifs, pour améliorer la gestion des ressources humaines. Nous croyons que les objectifs stratégiques énoncés dans notre *Rapport sur les plans et les priorités* pour 2000-2001 reflètent les principaux défis de la fonction publique et de la CFP.

Notre premier objectif stratégique est de mettre en place et de promouvoir une approche fondée sur les valeurs pour revitaliser le système de dotation. Le présent rapport décrit nos nombreuses réalisations jusqu'à présent dans ce secteur. Le deuxième objectif primordial de la CFP est de contribuer au renouvellement de la gestion des ressources humaines comme s'y est engagé le gouvernement. En 2000-2001, nous avons axé nos activités sur le recrutement, la représentativité et l'apprentissage, soit les priorités établies dans le Discours du Trône de 1998. Nos réalisations dans ces secteurs sont également énoncées dans le présent rapport.

Toutefois, depuis quelques années, l'intérêt plus grand accordé aux questions de ressources humaines a eu pour effet d'alourdir la charge de travail dans nos secteurs d'activités. Mentionnons entre autres une hausse substantielle de la demande pour ce qui est du recrutement, des nominations aux postes de direction et de la formation linguistique.

Ainsi, les demandes de recrutement ont augmenté de 6,5 pour cent au cours de la dernière année et la tendance qui se dessine suggère une hausse probable de 10 à 15 pour cent d'ici l'an prochain. Dans le cas du recrutement postsecondaire, le nombre de candidates et candidats pour chaque poste à pourvoir a augmenté de 25 pour cent. En ce qui concerne le recrutement général, nous recevons maintenant près de 70 demandes pour chaque poste annoncé. Non seulement devons-nous répondre à une demande plus grande de la part des ministères, mais les Canadiens et Canadiennes qui présentent une demande d'emploi dans la fonction publique fédérale n'obtiennent pas le niveau de service qu'ils méritent. Nos systèmes informatisés ne les informent pas de la situation de leur demande, et nos ressources ne permettent d'offrir qu'une aide minimale « en personne » aux Canadiens et Canadiennes qui se présentent à nos bureaux.

La charge de travail s'est alourdie pendant une période d'austérité financière pour la CFP. Notre budget de fonctionnement a été réduit de près du quart entre 1995 et 2000. Pour pouvoir répondre aux demandes qui nous sont adressées, nous avons procédé à un important remaniement des ressources dans le cadre de notre exercice de planification des activités pour l'année financière 2000-2001. De plus, bien que nous cherchions toujours des occasions de réaffecter les sommes à notre disposition pour appuyer nos priorités, il reste que les réductions budgétaires importantes des dernières années ont miné notre capacité de répondre aux besoins des ministères.

Nous avons demandé du financement additionnel. On nous a avisés que la CFP recevra 9,7 des 36,2 millions de dollars sollicités au fonds d'Intégrité des programmes en 2001-2002. Nous utilisons ces fonds pour moderniser les programmes et les outils de recrutement, ce qui suppose investir au niveau de la technologie; accroître le recrutement au niveau des cadres de direction; améliorer le service à la clientèle (par ex., assurer une solide présence permanente du gouvernement fédéral sur les campus universitaires afin d'en faire la promotion en tant qu'employeur intéressant auprès des étudiants et étudiantes; offrir

aux ministères et aux gestionnaires d'embauche l'information, les conseils et les outils dont ils ont besoin pour attirer un nouveau personnel de talent); et améliorer la planification concernant le recrutement.

Bien que nous soyons conscients de la situation budgétaire actuelle du gouvernement, nous nous inquiétons des pressions exercées au niveau des ressources humaines et avec lesquelles doivent composer la fonction publique et la Commission. Il y a notamment les pressions qui résultent des changements démographiques, la nécessité de remplacer le personnel qualifié au cours d'une période de plus grande pénurie et le besoin d'être efficace pour bien servir les intérêts de la population. Il faut multiplier les ressources si nous voulons fonctionner efficacement malgré ces pressions. À elle seule, une réforme législative ne réglera pas tout.

La politique concernant la zone de sélection est un autre sujet d'intérêt pour la population canadienne et les parlementaires. En vertu de cette politique, certaines occasions d'emploi ne sont offertes qu'aux personnes vivant dans certaines zones géographiques. Par le passé, elle a permis de trouver un équilibre entre l'accès aux emplois dans la fonction publique, d'une part, et les principes de souplesse et d'efficacité, d'autre part, tout en protégeant le principe du mérite. Or, avec les progrès de la technologie ainsi que la plus grande mobilité des Canadiens et Canadiennes et les besoins en dotation qui évoluent, notre politique relative à la zone de sélection fait présentement l'objet d'un examen.

Comme nous avons décidé de nous éloigner, dans la mesure du possible, des zones de sélection fondées sur des critères géographiques, nous sommes à examiner les aspects des opérations et du service sur lesquels il faudra se pencher, notamment les coûts connexes. De toute évidence, cette décision aura pour effet d'accroître énormément le volume de demandes d'emploi pour des postes dans la fonction publique. Nous nous fions à la technologie pour gérer le volume de travail, mais il faudra pour cela investir largement dans ce secteur, ce que

beaucoup d'entreprises visionnaires du secteur privé ont déjà fait.

Malgré le volume accru des demandes et les réductions budgétaires, la Commission de la fonction publique a beaucoup accompli au cours de la dernière année, grâce au dévouement et à l'ardeur du personnel à tous les niveaux de l'organisation. Mes collègues, les commissaires Michelle Chartrand et Nurjehan Mawani - qui se sont jointes à la CFP récemment - et moi sommes fiers de l'engagement et du professionnalisme des membres de notre personnel et comptons sur leur soutien indéfectible pour aider la CFP à surmonter les défis qui l'attendent et à tirer profit des perspectives qui s'offriront à elle.

En tant qu'organisme indépendant responsable de la surveillance du principe du mérite, la CFP veillera à ce que celui-ci fasse encore et toujours l'objet de mesures de protection proactive dans un environnement moderne. Ensuite, nous continuerons de prendre des initiatives qui mettent en valeur une dotation plus efficace dans la pleine mesure de nos moyens. J'ai bon espoir que nos efforts permettront à la fonction publique fédérale d'attirer, de maintenir en poste et de perfectionner la main-d'oeuvre qualifiée et représentative nécessaire pour bien servir les Canadiens et les Canadiennes.

Section II – Rendement du ministère

A. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

Objectifs

Organisme indépendant faisant rapport au Parlement, la Commission de la fonction publique (CFP) est tenue de sauvegarder le principe du mérite au sein de la fonction publique fédérale. Bien qu'elle soit politiquement indépendante, la Commission est un **organisme central** exerçant un éventail de pouvoirs réglementaires, quasi judiciaires et administratifs afin d'aider à fournir à la population canadienne :

- ↳ un système de dotation opportun, efficace et souple fondé sur les valeurs et pris en charge par les gestionnaires de la fonction publique;
- ↳ une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés en fonction des valeurs de justice, d'équité et de transparence;
- ↳ une fonction publique qui accroît ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu.

Priorités stratégiques

Les priorités stratégiques de la Commission en 2000-2001 suivent l'orientation stratégique globale adoptée par la CFP au cours des années précédentes.

- ↳ Le **système de dotation du gouvernement du Canada, composante clé du système plus vaste de gestion des ressources humaines (GRH)**, constitue l'un des principaux outils pour édifier et maintenir la fonction publique fédérale. Les ministères doivent pouvoir s'appuyer sur un système de dotation efficace afin de relever les défis qu'ils rencontrent en matière de GRH.
- ↳ Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont été entreprises afin de **moderniser la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique**. Au début des années 90, l'**Examen consultatif de la dotation** a

réuni des ministères fédéraux, des agents de négociation, des intervenants de l'extérieur et la Commission afin d'examiner et de proposer un **nouveau modèle de dotation** au sein de la fonction publique fédérale. Les participants et participantes se sont prononcés en faveur de l'abandon d'un système de dotation axé sur les règles au profit d'une approche fondée sur les valeurs.

- ↳ La **réforme de la dotation** qui a suivi a déterminé les changements requis pour établir un système fondé sur les valeurs et a amorcé sa **mise en œuvre**. Une nouvelle approche de **délégation des pouvoirs et de responsabilisation en dotation** est devenue la pierre angulaire de la réforme.
- ↳ Les objectifs stratégiques de la CFP pour 2000-2001 « **institutionnalisent** » les **résultats de la réforme de la dotation** et reconnaissent le rôle important de la Commission dans les efforts déployés par le greffier du Conseil privé en vue de **moderniser le système de gestion des ressources humaines** dans le domaine du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage.
- ↳ En 2000-2001, la Commission a adopté **deux objectifs stratégiques** afin de promouvoir et de faire progresser le mérite au sein de la fonction publique fédérale. Le premier objectif visait la mise en œuvre et la promotion d'un Cadre du mérite fondé sur les valeurs (CMFV), tandis que le second était axé sur le programme fédéral de GRH, en mettant l'accent sur les responsabilités de la CFP en matière de recrutement, de représentativité et d'apprentissage.
- (1) Les priorités stratégiques à l'appui du **CMFV** concernaient la mise en place des éléments clés du cadre, les réformes requises, les rôles et responsabilités des intervenants de la GRH ainsi que la mise en œuvre d'une **stratégie d'information, de promotion et de sensibilisation** ainsi que d'un **système de responsabilisation**

afin que tous les intéressés comprennent le CMFV et s'engagent à le respecter.

- (2) Une contribution au programme fédéral de GRH en mettant l'accent sur les responsabilités de la CFP en matière de **recrutement**, de **représentativité** et d'**apprentissage**, par les moyens suivants :

↳ **Recrutement** : en modernisant les stratégies de recrutement, en aidant les ministères pour qu'ils comprennent et parviennent à cerner leurs besoins en matière de recrutement et en sensibilisant la clientèle et les intervenants aux outils et programmes de recrutement;

↳ **Représentativité** : en intensifiant les activités de sensibilisation afin de faire connaître le savoir-faire concernant les pratiques de dotation libres d'obstacle et de créer des répertoires de candidats et candidates membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (ÉE);

↳ **Apprentissage** : en définissant le rôle de la CFP dans le perfectionnement professionnel selon le contexte des nouveaux besoins organisationnels et en créant un bassin de ressources humaines (RH) à l'appui de ce rôle.

Partenaires clés et clientèle

Les ministères fédéraux et les organismes centraux constituent nos principaux partenaires. Les **principaux intervenants** du système de gestion des ressources humaines sont les suivants :

- ↳ le **greffier du Conseil privé**, qui est le chef de la fonction publique;
- ↳ le **Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)**, qui est l'employeur du noyau de la fonction publique;
- ↳ le **Centre canadien de gestion (CCG)**, qui assume la responsabilité principale de gestion en ce qui a trait à la formation et au perfectionnement;
- ↳ le **Réseau du leadership (RL)**, qui fait maintenant partie du SCT et appuie la

gestion collective des sous-ministres adjoints (SMA);

- ↳ les **Conseils fédéraux régionaux (CFR)** de hauts fonctionnaires fédéraux, qui diffusent de l'information et assurent la coordination des activités entre les ministères dans chaque région;
- ↳ le **Conseil des ressources humaines (CRH)** de chefs des ressources humaines, qui établit l'orientation stratégique de la gestion des ressources humaines pour tous les chefs des ressources humaines;
- ↳ les principaux **ministères et organismes**, qui gèrent leurs employés et employées en vertu des pouvoirs qui leur ont été délégués par les organismes centraux;
- ↳ les organismes n'appartenant pas au noyau, qui emploient et gèrent directement leurs membres du personnel.

Parmi les autres intervenants de la GRH, mentionnons les **syndicats**, que l'on consulte relativement aux questions de dotation, le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (**CCCCFP**), comprenant des représentants et représentantes des syndicats, des ministères et de la CFP, et le Comité des hauts fonctionnaires (**CHF**) au niveau des sous-ministres (SM), qui établit l'orientation stratégique de la GRH.

Les membres de notre **clientèle** sont entre autres :

- ↳ les gestionnaires ministériels;
- ↳ les spécialistes des ressources humaines;
- ↳ les employés et employées, en tant que candidats et candidates, stagiaires, appelants et appelantes, etc.;
- ↳ les membres des collectivités fonctionnelles, comme les RH, les finances, la gestion du matériel et l'immobilier, les politiques et les communications;
- ↳ les membres des groupes désignés;
- ↳ la population canadienne, les étudiants et étudiantes ou les diplômés et diplômées en quête d'un emploi dans la fonction publique fédérale;
- ↳ les gouvernements étrangers qui cherchent des programmes de perfectionnement, d'apprentissage, d'échange d'information, etc.

Facteurs d'influence

Plusieurs facteurs clés servent de toile de fond dynamique à la façon dont la CFP établit ses objectifs et priorités stratégiques.

- ↳ L'évolution vers un **gouvernement responsable et davantage axé sur la clientèle** qui offre des services de haute qualité se poursuit.
- ↳ La fonction de contrôleur et la **gestion en fonction des résultats** deviennent de plus en plus importants dans un milieu qui met l'accent sur le rapport qualité-prix et la mesure des résultats.
- ↳ L'accent demeure mis sur un noyau plus petit de la fonction publique, l'établissement de **partenariats novateurs** avec d'autres paliers de gouvernement et la création de nouveaux organismes adoptant d'autres moyens d'exécution.
- ↳ La gestion stratégique horizontale, des approches plus intégrées et **une plus grande autonomie des gestionnaires ministériels** favorisent le passage à des cadres stratégiques, à des mesures habilitantes et à l'utilisation stratégique de de l'information.
- ↳ La **GRH stratégique** devient critique. En effet, à l'heure où le gouvernement s'apprête à remplacer les employés et employées qui prennent leur retraite et à accroître la diversité de la fonction publique, l'accent mis dans le discours du Trône d'octobre 1999 sur « le recrutement, le maintien en poste et l'apprentissage permanent à la fonction publique fédérale » suscite une **vive concurrence** à l'égard de l'embauche de « travailleurs et travailleuses du savoir ».
- ↳ Il y a lieu d'investir davantage dans une **planification de qualité des ressources humaines** afin d'appuyer la mobilité du personnel et l'échange d'idées et de faire preuve d'une plus grande capacité stratégique.

Défis

La fonction publique fédérale est un système complexe et relativement fragmenté qui doit actuellement relever plusieurs défis de taille.

- ↳ La population canadienne s'attend à ce que la fonction publique soit compétente, impartiale et représentative. Elle s'attend également à un processus de sélection juste, transparent et équitable. La CFP a la tâche difficile de créer un système capable de concilier les **valeurs** de la dotation et les **principes** de la gestion et de la prestation de services que sont l'abordabilité, l'efficacité et la souplesse de sorte qu'ils fonctionnent ensemble.
- ↳ Malgré les différences entre les ministères et les groupes d'emploi, en général la **fonction publique vieillit** et nombre de personnes de valeur au service des Canadiens et Canadiennes seront bientôt admissibles à la retraite. Par exemple, plus de 70 pour cent des cadres fédéraux seront admissibles à la retraite d'ici à 2005.
- ↳ La fonction publique ne reflète pas la **diversité** de la population canadienne qu'elle sert. Par exemple, parmi les gestionnaires et cadres fédéraux, seulement un sur 33 est membre d'une minorité visible, alors qu'un Canadien ou une Canadienne sur neuf en fait partie.
- ↳ Le **système de GRH n'est pas bien outillé** pour relever ces défis. Les lois et politiques qui le sous-tendent sont désuètes, les ressources financières et humaines actuelles sont insuffisantes et les importantes charges de travail aggravent le problème.

↳ **Les sources de pression financière** sont attribuables aux facteurs démographiques comme le vieillissement de la population et le besoin d'élargir les programmes en place ou d'en créer de nouveaux. Elles limitent la capacité de la CFP à obtenir des résultats et à être à la hauteur des attentes si elle ne bénéficie pas de ressources supplémentaires.

Ce nouveau contexte socio-économique exige l'adoption d'**une approche davantage fondée sur les valeurs** à l'égard de la gestion publique en général et de la dotation en particulier, car celle-ci est une forme de gouvernance plus souple, adaptable et rentable, qui donnera de meilleurs résultats aux Canadiens et Canadiennes.

Dès lors, les objectifs et priorités stratégiques de la CFP pour 2000-2001 sont axés sur la **mise en œuvre du CMFV et la contribution au programme fédéral de GRH**, et mettent l'accent sur les responsabilités en matière de recrutement, de représentativité et d'apprentissage.

B. RÉSULTATS EN MATIÈRE DE RENDEMENT

Objectif stratégique 1 : Mettre en œuvre et promouvoir un Cadre du mérite fondé sur les valeurs (CMFV)

PRIORITÉ 1 : DÉFINITION DU CADRE DU MÉRITE FONDÉ SUR LES VALEURS

Dans le cadre de la première étape de la mise en œuvre et de la promotion du CMFV, la CFP avait pour tâche de définir, d'articuler et de clarifier les éléments clés du CMFV, les réformes nécessaires ainsi que les rôles et responsabilités de ses secteurs d'activité, du personnel et des principaux intervenants du système de GRH.

Résultats attendus I : Mise en œuvre du CMFV

Les ministères fédéraux adoptent une approche à l'égard du mérite qui est fondée sur les valeurs et accroissent la souplesse, les possibilités d'apprentissage et le service aux Canadiens et Canadiennes tout en conciliant ces valeurs et principes.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ Les ministères ont accru la souplesse à l'aide des outils mis au point par le cadre stratégique de la zone de sélection qui intègre le CMFV et en oriente l'application.
- ➔ Par suite du programme d'apprentissage sur le CMFV (auquel ont participé 14 ministères) et de la distribution du document intitulé *Conflit en milieu de travail? Faire le bon choix*, les ministères et les syndicats comprennent bien le système de dotation et les différents recours disponibles.
- ➔ La clientèle et les intervenants bénéficient d'un accès facile à de l'information

pratique et à jour concernant le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) et les valeurs en matière de dotation grâce au site Web remanié.

- ➔ Les intervenants et la clientèle de la CFP connaissent et comprennent mieux les défis auxquels se heurte le système de dotation ainsi que l'approche fondée sur les valeurs.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Les Canadiens et Canadiennes bénéficient de fonctionnaires professionnels (c'est-à-dire compétents, impartiaux et représentatifs) qui sont nommés en fonction du mérite et d'un système de dotation moderne qui est juste, transparent et équitable et qui repose sur les valeurs étayant la délégation et la responsabilisation tout en respectant les règles. Le Cadre du mérite fondé sur les valeurs contribue à la reconnaissance et au maintien d'une fonction publique impartiale, pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques.

Améliorations

- La vision récemment élaborée pour le système de dotation dans la fonction publique de demain, dans le contexte de la réforme prévue de la GRH, jettera les bases qui permettront à la CFP de créer un *système de dotation renforcé fondé sur les valeurs*, dans un système intégré de GRH.

Nota 1 : L'information sur les *indicateurs de rendement* figure *uniquement* dans les domaines où elle a déjà été établie. La CFP est en voie d'élaborer des indicateurs de rendement pour les autres domaines.

Nota 2 : Deux types d'initiatives figurent *sous* la rubrique « *Améliorations* » : celles qui seront entreprises dans le cadre des activités « régulières » de la Commission et celles qui nécessitent des fonds supplémentaires, comme il est indiqué.

PRIORITÉ 2 : MISE EN ŒUVRE ET PROMOTION DU CADRE DU MÉRITE FONDÉ SUR LES VALEURS

Ensuite, il a fallu fournir aux ministères de l'aide et des avis en ce qui a trait à l'application du CMFV. La Commission a conçu et mis en œuvre une stratégie d'information, de promotion et de sensibilisation, ainsi qu'un système de responsabilisation, afin que l'ensemble des intéressés comprennent le CMFV et s'engagent à le respecter, et afin d'évaluer la santé générale du système de mérite fondé sur les valeurs.

Résultats attendus I : Délégation et responsabilisation

Les nouveaux régimes de dotation de la CFP et les ententes concernant la délégation habilite pleinement les ministères à formuler des stratégies de dotation souples et efficaces. Le système de dotation et les activités de recrutement sont plus souples et efficaces, en plus de requérir moins de paperasserie.

On a renforcé l'**obligation de rendre compte des administrateurs généraux** de la fonction publique en instaurant le système de responsabilisation qui comprend des composantes sur la mesure du rendement, le recours et le redressement.

Indicateurs de rendement

- ↳ Proportion de ministères et organismes sous le régime de dotation par délégation de pouvoirs.
- ↳ Nombre de ministères qui présentent des rapports.
- ↳ Satisfaction de la CFP à l'égard du rendement des ministères.

Extrants

- ↳ Au 31 mars 2001, la Commission et les ministères avaient signé 34 Ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation, ce qui fait passer à 83 pour cent le taux de fonctionnaires visés par ces ententes et par celles signées antérieurement.
- ↳ Des outils de délégation et de responsabilisation comme la Trousse d'outils sur la responsabilisation en matière de dotation et le Système de détection

précoce ont été offerts aux ministères. La Commission a également fourni des avis et un appui aux ministères afin de les aider à comprendre leurs pouvoirs délégués de dotation et à établir des rapports de rendement en dotation.

- ↳ Le syndicat a été invité à participer à la mise au point de la surveillance exercée par le CFP concernant les pouvoirs délégués de dotation.
- ↳ Des rapports d'évaluation, des rapports d'analyse thématique et des études et rapports de recherche ont été produits afin d'aider les ministères.
- ↳ Douze ministères ont remis des rapports sur leur rendement en matière de dotation et ont reçu de la rétroaction.
- ↳ La Commission a amorcé et mis en œuvre des cycles semestriels du Programme de sondages spéciaux (PSS).

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ Les gestionnaires ministériels disposent d'outils simples et complets qui les aident à prendre des mesures de dotation et les encouragent à assumer la responsabilité de leurs actes.
- ↳ Les gestionnaires et les conseillers et conseillères en ressources humaines sont rapidement informés sur les pratiques exemplaires et les pires pratiques en matière de dotation et s'adaptent à la souplesse et à la simplicité de la délégation du pouvoir de dotation.
- ↳ On satisfait mieux les besoins changeants des cadres clients grâce aux nombreuses améliorations apportées au renouvellement du personnel de direction, entre autres à l'élargissement des approches stratégiques face aux collectivités fonctionnelles et à la gestion de la réserve de talents.
- ↳ Les ministères assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* détiennent des pouvoirs délégués de dotation qui sont clairement définis et rendent compte chaque année à la Commission de leurs activités de dotation et des résultats obtenus, en fonction des indicateurs de mesure établis.
- ↳ Comme le PSS fournit de l'information, la CFP apprend à mieux connaître le système

de dotation tandis que les ministères et les organismes comprennent mieux la dotation et le CMFV.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

C'est grâce à l'approche adoptée par la CFP à l'égard de la délégation et de la responsabilisation qu'on édifie un système de dotation fondé sur les valeurs au sein de la fonction publique fédérale.

Le Parlement a un aperçu de la santé du système fédéral de dotation grâce aux rapports de la CFP et à la surveillance qu'elle exerce relativement aux pouvoirs délégués de dotation.

Améliorations

Le Système de détection précoce et l'évaluation de l'information sur les questions de dotation et de recours brosseront, pour le compte des ministères, un tableau général de la santé de leur système de dotation et feront ressortir les domaines d'intervention.

Résultats attendus II : Compréhension du CMFV par les ministères

Tous les ministères et organismes connaissent et comprennent mieux la dotation fondée sur les valeurs et s'engagent à y avoir recours. Ce mode de dotation les aide à avoir recours au recrutement stratégique et à se prévaloir des outils et programmes d'évaluation de la CFP à l'échelle du Canada. Des partenariats stratégiques efficaces ont été établis avec des intervenants clés du système de GRH.

Indicateurs de rendement

- ➔ Taux de participation des ministères à la formation offerte par la CFP sur le CMFV et d'utilisation d'autres outils d'éducation et degré de satisfaction à leur égard.

Extrants

- ➔ Plus de 3 800 personnes ont participé à la formation sur le CMFV, 83 pour cent d'entre elles la qualifiant d'excellente.
- ➔ Les Programmes internationaux ont offert des services de counseling à 334 candidats et candidates de la direction, ce qui représente une augmentation de 8 pour cent par rapport à l'année précédente. Le nombre de dossiers présentés dans le cadre de concours publics a doublé en un an pour s'établir à 392.
- ➔ Des candidats et candidates du niveau de la direction qui ont participé à des jurys de sélection afin d'améliorer leur apprentissage ont reçu de la rétroaction dans le cadre de près de 900 séances d'orientation professionnelle.
- ➔ Le *Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires*, outil concis mais complet destiné aux gestionnaires ministériels, a été élaboré afin d'aider les gestionnaires hiérarchiques; plus de 25 000 exemplaires ont été distribués aux ministères. Toutes les régions ont fait part de commentaires très positifs.
- ➔ La formation sur les recours, qui a été révisée pour tenir compte de l'approche fondée sur les valeurs, a été donnée aux ministères et aux syndicats.
- ➔ Des partenariats stratégiques efficaces ont été établis avec le SCT, les syndicats et le Bureau du Conseil privé (BCP).
- ➔ On a créé la Table fédérale des communications sur la GRH qui sert de tribune favorisant la diffusion d'information et l'établissement d'un consensus concernant les communications sur les ressources humaines.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ Grâce à la sensibilisation accrue des cadres clients, un nombre plus élevé de personnes se sont prévaluées des services offerts, ce qui a enrichi et amélioré les expériences de dotation des ministères clients et des candidats et candidates.
- ➔ Les gestionnaires ministériels peuvent obtenir des avis et des orientations en

matière de dotation : formation poussée, outils pratiques, orientation instantanée par téléphone et site Web de la CFP.

- ↳ La clientèle régionale connaît et comprend mieux les pratiques exemplaires et les outils d'évaluation grâce à la représentation du Centre de psychologie du personnel (CPP) dans quatre régions.
- ↳ Les outils d'évaluation et de sélection se sont révélés utiles car ils ont aidé les ministères dans leur sélection finale des candidats et candidates au programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) en leur fournissant un système normalisé pour évaluer les points forts en gestion et les domaines à améliorer.
- ↳ Le *Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires* a aidé les gestionnaires hiérarchiques de la fonction publique fédérale à satisfaire les besoins en dotation et à respecter les stratégies au sein de leur organisation.
- ↳ Les gestionnaires des programmes et des politiques de la CFP influencent chaque jour les organismes centraux et les agents et agentes de négociation.
- ↳ La vision du système de GRH de demain élaborée conjointement par la CFP et le SCT a jeté les bases d'un large éventail de possibilités de réforme de la LEFP.
- ↳ Le renforcement des partenariats dans le domaine des communications sur les ressources humaines améliore l'uniformité et l'efficacité des messages sur les ressources humaines et facilite leur compréhension.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

De retour à leur ministère, les participantes et participants fédéraux aux programmes des cadres de direction, comme Échanges Canada ou les Programmes internationaux, avaient acquis de nouvelles connaissances, compétences et expériences qui permettront le renouvellement de la fonction publique fédérale.

Améliorations

- ↳ Un nouveau cours intitulé « *Création d'un milieu de travail respectueux* », où est

présentée la nouvelle politique du SCT sur le harcèlement, sera offert.

- ↳ Les relations stratégiques avec les ministères clients permettront à la CFP d'allouer les maigres ressources des programmes là où elles permettront de satisfaire les besoins des ministères de la manière la plus efficace.

Résultats attendus III : Employeur de choix

*La CFP aide à faire du gouvernement fédéral un **employeur de choix** pour les personnes à la recherche d'un emploi. Elle doit attirer les candidates et candidats éventuels qualifiés et représentatifs, du niveau d'entrée jusqu'au niveau de la direction, en utilisant **des techniques et des outils modernes et interactifs**.*

L'accent mis sur certains programmes (Unité de recrutement du personnel de direction) demeure modéré en raison des fonds limités.

Extrants

- ↳ Le site Web de la CFP (qui comprend le site *emplois.gc.ca*) est un site convivial qui a été remanié et simplifié. Il a attiré 5 400 000 visiteurs et visiteuses entre le 1er septembre 2000 et le 31 mars 2001, soit 25 500 visiteurs et visiteuses par jour. Le site *emplois.gc.ca* a accueilli à lui seul 4 950 000 visiteurs et visiteuses pendant cette période.
- ↳ Dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ) et de la campagne de recrutement postsecondaire (RP), la CFP a élaboré du matériel de promotion attrayant qui a été distribué aux collèges et aux universités.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ La CFP peut mieux sensibiliser et attirer des candidates et candidats qualifiés, ce qui signifie un nombre accru ou suffisant de personnes pour chaque processus de recrutement.
- ↳ Les Canadiens et Canadiennes à la recherche d'un emploi, la CFP et les spécialistes des ressources humaines du gouvernement fédéral s'appuient sur des

processus automatisés dans le cadre du recrutement, de la dotation et du recours.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Les Canadiens et Canadiennes bénéficient d'un accès plus rapide et plus vaste aux emplois à la fonction publique fédérale.

Améliorations

- ➔ La Commission a demandé des fonds supplémentaires afin de pouvoir remanier complètement le programme de recrutement de la fonction publique.
- ➔ Le projet *Site d'emplois intégrés*, en cours d'élaboration, offrira aux Canadiens et Canadiennes à la recherche d'un emploi un portail unique donnant accès aux emplois offerts dans les secteurs public et privé.
- ➔ Le résultat obtenu sera une base de données moderne et homogène pour tous les systèmes de la CFP qui permettra l'échange de données entre les applications de recrutement, de dotation et de recours et les applications Internet à l'appui de l'initiative Gouvernement en direct.
- ➔ La base de données commune des Systèmes d'information sur les cadres de direction (SIEx) en cours d'élaboration permettra de dresser un tableau d'ensemble de l'effectif des cadres de direction. Elle permettra de relever rapidement les lacunes au niveau des compétences et les tendances générales et sera un outil moderne, efficace et accessible pour gérer les cadres de direction talentueux.
- ➔ Les initiatives intenses menées par les Programmes internationaux devraient donner lieu à un grand nombre de nominations, ce qui accroîtra la représentation et l'influence du Canada à l'étranger.

Résultats attendus IV : CMFV et recours

*Dans le cadre de l'objectif stratégique de la Commission qui vise à promouvoir une approche de dotation fondée sur les valeurs, la CFP doit faire la promotion de la **résolution***

précoce des conflits, plus près du lieu de travail; donner une idée positive du processus de recours à la clientèle et aux intervenants; et s'assurer que les employés et employées peuvent utiliser gratuitement le processus de recours.

Indicateurs de rendement

- ➔ Nombre d'appels interjetés et sur lesquels on a statué.
- ➔ Nombre de décisions rendues concernant des appels et des enquêtes, durée moyenne pour en arriver à une décision (norme = 14 jours).
- ➔ Nombre de plaintes reçues.
- ➔ Nombre de demandes de recours au mode alternatif de règlement des conflits.

Extrants

- ➔ Neuf pour cent des appels sur lesquels on a statué ont été accueillis, neuf pour cent ont été rejetés et 67 pour cent des appels ont été retirés.
- ➔ Soixante-dix pour cent des décisions ont été rendues selon la norme de service; le nombre de décisions rendues était de 22 pour cent inférieur à celui de 1999-2000 et de 45 pour cent inférieur à celui de 1998-1999.
- ➔ Cinq cent une plaintes ont été reçues comparativement à 689 en 1999-2000.
- ➔ Le nombre de demandes d'intervention précoce, processus volontaire visant à régler les préoccupations dans un contexte non accusatoire, a augmenté. On a recensé 105 interventions précoces qui ont entraîné l'abandon de 65 appels.
- ➔ La section du site Web de la CFP consacrée aux recours et un bulletin électronique donnent de l'information exacte et opportune sous une forme conviviale.
- ➔ Le guide intitulé *Conflit en milieu de travail? Faire le bon choix* fournit de l'information générale sur la façon d'aborder le problème et aiguille les employés et employées vers l'organisme de recours compétent.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ L'adoption d'une approche intégrée pour les décisions concernant les appels et les

- enquêtes permet de dégager facilement les tendances et de relever les problèmes.
- ↳ Les fonctionnaires fédéraux disposent d'un outil utile qui réduit l'utilisation de multiples modes de recours.
 - ↳ L'intervention précoce offre un mécanisme de résolution des conflits moins officiel et plus proche du lieu de travail.
 - ↳ Les relations patronales-syndicales se sont améliorées en raison de recours plus efficaces.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Les Canadiens et Canadiennes peuvent s'attendre davantage à bénéficier d'un système de dotation fondé sur des valeurs de mérite, de justice, d'équité et de transparence.

Améliorations

- ↳ On envisage d'offrir systématiquement des mécanismes d'intervention précoce en vue de régler rapidement les conflits plus près du lieu de travail et de créer un milieu de travail respectueux.

Résultats attendus V : Établissement de rapports

*Le CMFV doit être bien compris par les employés et employées du gouvernement et la clientèle. Les documents de responsabilisation qui font état de la **santé du système de mérite** doivent jeter les bases de **relations solides et efficaces avec le Parlement**.*

Indicateurs de rendement

- ↳ Rapport annuel et Rapport ministériel sur le rendement produits à temps et plus accessibles aux intervenants.

Extrants

- ↳ Le premier *Rapport annuel de la CFP* (1999-2000) axé sur le CMFV a été produit.
- ↳ La CFP a adopté une nouvelle orientation qui consiste à améliorer la responsabilisation en axant sur les résultats le Rapport ministériel sur le rendement.

- ↳ Les résultats des quatre premières grandes études menées sur le système de dotation ont été communiqués aux divers publics et aux intervenants.
- ↳ La CFP a collaboré avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pour assurer son rôle de surveillance et ainsi échanger de l'information sur les processus de dotation et l'innovation.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ Grâce à ses études sur l'emploi, aux groupes de discussion et aux démarches de collaboration à l'égard de la diffusion d'information, la Commission comprend mieux la mesure dans laquelle les ministères et la CFP comprennent et mettent en œuvre le CMFV.
- ↳ La nouvelle orientation concernant l'établissement de rapports est étroitement liée à l'instauration d'une culture de la gestion du rendement au sein de la CFP dans le but d'améliorer l'accent mis sur l'établissement de rapports administratifs.
- ↳ La CFP est bien placée pour assurer une surveillance plus efficace du système de dotation grâce à l'établissement de rapports améliorés sur le rendement.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Le Parlement est certain que la fonction publique est composée de fonctionnaires compétents, impartiaux et représentatifs.

Améliorations

- ↳ L'établissement de relations efficaces et opportunes avec le Parlement donnera lieu à un plan d'action dynamique visant à faire mieux comprendre le rôle de la Commission et l'importance du mérite et de ses valeurs au sein de la fonction publique fédérale.

Objectif stratégique 2 : Participer au programme du gouvernement en matière de GRH en se concentrant sur les responsabilités de la CFP en matière de recrutement, de représentativité et d'apprentissage

PRIORITÉ 1 : RECRUTEMENT

Pour contribuer au programme gouvernemental de GRH, la CFP devait moderniser ses stratégies de recrutement, aider les ministères à cerner et à satisfaire leurs besoins en matière de recrutement et à respecter les normes de service, et faire connaître à la clientèle et aux intervenants les outils et programmes de recrutement. Il lui fallait effectuer des recherches plus approfondies pour mieux comprendre les défis en recrutement. La Commission a poursuivi sa collaboration avec le BCP et le SCT concernant les plans d'action proposés par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF).

Résultats attendus I : Attirer des candidates et candidats qualifiés

La CFP a besoin de recruter des candidates et candidats qualifiés et représentatifs dans les domaines très en demande. Les méthodes habituelles comme le recrutement par Internet, par téléphone et au moyen de publicités dans les journaux ne donnent pas les résultats voulus; la CFP doit adapter son approche et innover.

Extrants

- La campagne de recrutement postsecondaire (RP) jouit d'une plus grande visibilité; les relations avec le corps professoral et les commissions se sont améliorées; des ententes de partenariat ont été signées avec les ministères; le site Web a été amélioré.
- La campagne menée pendant l'hiver 2000 offrait 47 choix de carrière dans 16 ministères, par rapport à 20 choix de carrière dans huit ministères pendant l'hiver 1999.
- Plusieurs salons de l'emploi en technologie de l'information (TI) s'adressant aux étudiantes et étudiants et de la publicité spécialisée ont attiré plus de candidates et candidats qualifiés et représentatifs.

- La CFP a créé une équipe de championnes et champions du recrutement à l'échelle des SMA afin de renforcer les efforts déployés par les ministères en matière de recrutement et de faciliter l'élaboration de stratégies de recrutement ciblées.
- Quatre-vingt-dix nouveaux participants et participantes ont adhéré au programme CAP : 45 provenaient des organismes visés par la LEFP et 22 d'organismes de l'extérieur; 23 personnes ont été embauchées par le programme CAP par le truchement du Recrutement accéléré des membres des peuples autochtones.
- Les Programmes internationaux ont accru leur répertoire de 50 pour cent en un an, le nombre de candidats et candidates y figurant ayant été porté à 617. Échanges Canada compte 73 cadres et 198 autres membres du personnel provenant de l'extérieur de la fonction publique fédérale; 140 fonctionnaires sont en affectation au sein ou à l'extérieur du gouvernement fédéral. Les deux programmes encouragent le maintien en poste et l'apprentissage continu des cadres.
- La nouvelle Unité de recrutement du personnel de direction permet l'élaboration de stratégies et de réseaux nationaux visant à accroître l'efficacité du recrutement externe de cadres de direction, l'accent étant mis sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les domaines où il y a des pénuries.

Résultats et avantages pour la clientèle

- Les ministères ont participé activement au recrutement, en partenariat avec la CFP. Ils sont dotés de stratégies, de politiques, de systèmes et d'outils plus détaillés, efficaces et conviviaux qui facilitent le recrutement.
- La CFP reçoit un nombre suffisant de demandes de candidats et candidates dont les compétences sont recherchées.
- Un nombre suffisant de candidates et candidats compétents sont proposés en temps opportun aux ministères.

- ↳ Les candidates et candidats éventuels ont accès à de l'information claire et utile sur l'emploi et les carrières.
- ↳ L'amélioration du délai de traitement pour les processus de dotation permet aux ministères de combler les postes de direction plus efficacement, tandis que l'approche communautaire corrige les écarts dans certains domaines stratégiques, par exemple, en gestion et en technologie de l'information.
- ↳ Un bassin stable de cadres possédant une expérience diversifiée contribuera à satisfaire les besoins des ministères et organismes au cours des trois ou quatre prochaines années.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

- ↳ Les personnes à la recherche d'un emploi ont un accès équitable aux emplois au sein de la fonction publique fédérale.
- ↳ Il existe une réserve plus adéquate et opportune de candidates et candidats compétents pour satisfaire les besoins actuels et futurs en dotation au sein de la fonction publique fédérale.

Améliorations

- ↳ La dotation stratégique de cadres aidera à assurer une réserve adéquate et représentative de cadres pour les ministères.
- ↳ La CFP élaborera un processus de recrutement électronique pour faciliter les demandes d'emploi, la sélection des candidats et candidates et l'administration de tests à ces personnes.

Résultats attendus II : Souplesse et efficacité

*La complexité du système actuel de dotation et de recrutement entrave l'utilisation efficace du CMFV par les gestionnaires ministériels. Pour moderniser le système, la CFP doit **accroître la souplesse et l'efficacité et réduire la paperasserie** du système de dotation et des activités de recrutement.*

Extrants

- ↳ La Commission a adopté des normes de service dans certains secteurs d'activité : 36 pour cent des normes de service de recrutement sont en place.
- ↳ Par suite de l'adoption du « Robot », un cyberoutil de recrutement informatisé conçu de sorte à apparier rapidement les candidats et candidates hautement prioritaires à des emplois correspondant à leurs qualifications, une autorisation en matière de priorités est délivrée aux ministères en quelques minutes au lieu de quelques jours. Le « Robot » a traité 24 013 demandes d'emploi, soit une augmentation de 15 pour cent par rapport à l'an dernier; 32 pour cent des demandes ont été autorisées dans les cinq minutes et 66 pour cent dans un délai de trois jours.
- ↳ L'Itinéraire du recrutement de la CFP a été élaboré pour les postes autres que ceux de la direction afin d'améliorer l'accès aux emplois dans la fonction publique et la gestion du volume et d'accélérer le recrutement.
- ↳ Trente-deux nouveaux cadres ont adhéré au Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), ce qui porte le nombre total de participantes et participants actifs à 76 cadres acquérant une expérience diversifiée et suivant un perfectionnement ciblé en vue d'assumer des rôles de chef de file.
- ↳ Le Processus de préqualification des SMA (PPQSMA) a créé la plus grande réserve de candidates et candidats préqualifiés (31) depuis la mise en œuvre du programme en 1997.
- ↳ Sur les 37 nominations effectuées au niveau des SMA en 2000-2001, 23 (62 pour cent) ont été faites à partir de la réserve de candidates et candidats SMA préqualifiés, confirmant que le processus de préqualification est une source importante pour le renouvellement des employées et employés du niveau des SMA.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ Avec la possibilité d'accepter les demandes en direct, le site Web remanié, l'accès par téléphone ainsi que les campagnes et la

publicité bien conçues, la CFP est mieux placée pour satisfaire les besoins des ministères en matière de recrutement.

- ↳ La mesure du rendement de la CFP est transparente et axée sur la clientèle.
- ↳ L'efficacité de la CFP s'accroît puisqu'on en fait plus avec moins de ressources.
- ↳ Le recrutement global satisfait les besoins immédiats et à long terme de la fonction publique, avec des ressources limitées.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

L'adoption de normes de service améliorera la qualité du service fourni aux Canadiens et Canadiennes par le gouvernement fédéral.

Améliorations

- ↳ Lorsqu'elle sera entièrement élaborée, la base de données des SIEx permettra de déceler rapidement les lacunes au niveau des compétences et les tendances générales, en plus d'être un outil moderne souple pour les sous-ministres et les gestionnaires et d'offrir un accès en ligne aux candidats et candidates.

Résultats attendus III : Accessibilité

*La CFP doit **accroître l'accès des Canadiens et Canadiennes aux postes de la fonction publique grâce, entre autres, à l'initiative de guichet unique Jumelage des gens et des emplois et à la ligne sans frais sur les occasions d'emploi au gouvernement fédéral. Les candidates et candidats éventuels, depuis le niveau d'entrée jusqu'au niveau de la direction, doivent être de plus en plus sensibilisés au fait que le gouvernement fédéral est un employeur de choix et être intéressés à y faire carrière. Comme la plupart des mesures de dotation sont encore traitées manuellement, le grand nombre de demandes ralentit le processus de recrutement.***

Pour investir davantage dans les nouvelles technologies et les programmes de l'initiative Gouvernement en direct, la CFP a besoin de plus de ressources financières.

Extrants

- ↳ Le site Web de la CFP a reçu plus de 9,5 millions de visiteurs et visiteuses qui ont fait état d'un taux de satisfaction de 79 pour cent.
- ↳ Soixante-treize pour cent des demandes générales de recrutement ont été transmises par Internet, soit une augmentation de 4,5 pour cent par rapport à l'an dernier; 91,5 pour cent des demandes visant le PFETÉ ont été transmises par Internet, par rapport à 75 pour cent l'an dernier.
- ↳ Le système gratuit Infotel a été mis au point et la Commission a reçu 550 000 appels.
- ↳ On a traité 13 460 demandes de services, soit une hausse de 6,6 pour cent par rapport à l'an dernier.
- ↳ Les programmes pour étudiants et étudiantes, soit le PFETÉ et le Programme de recrutement postsecondaire (RP), ont élaboré du matériel de promotion attrayant qui a été distribué aux collèges et aux universités.
- ↳ Il y a eu 4 280 processus de recrutement général qui ont donné lieu à 277 910 demandes, soit une moyenne de 65 demandes par processus; plus de 70 pour cent des demandes ont été faites en ligne.
- ↳ Le nombre de demandes au titre du PFETÉ est passé à 86 483 et le nombre de demandes au titre du Programme RP, à 43 396. Le Programme de stagiaires en gestion (PSG) a reçu 1 713 demandes et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), 688; pour chaque programme, le nombre de demandes était plus élevé que l'an dernier.
- ↳ Plus de 185 visites ont été effectuées dans des campus partout au pays afin de recruter des candidats et candidates.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ L'accès aux emplois du gouvernement s'est amélioré au profit tant des candidates et candidats que des ministères fédéraux.
- ↳ La gestion des bassins de candidates et candidats est facilitée pour la CFP et les ministères.
- ↳ La CFP peut mieux sensibiliser et attirer les candidates et candidats qualifiés; le nombre

de postulantes et postulants a augmenté pour chaque processus de recrutement.

- ➔ Des candidates et candidats compétents sont présentés en temps voulu aux ministères.
- ➔ Des étudiantes et étudiants compétents du PFETÉ sont présentés aux ministères en temps voulu dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Grâce au système gratuit Infotel et à un site Web convivial, la fonction publique fédérale est plus accessible à tous les Canadiens et Canadiennes.

Résultats attendus IV : Planification des ressources humaines

Les ministères doivent mieux prévoir leurs besoins en matière de recrutement et comprendre les défis de recrutement et le marché du travail pour élaborer des stratégies de recrutement plus efficaces.

Extrants

- ➔ Les résultats du Sondage auprès des étudiants et étudiantes, ainsi que les rapports ministériels et les données du Sondage auprès des nouveaux employés, permettront d'orienter les stratégies de recrutement.
- ➔ L'enquête auprès des nouveaux employés et employées, qui portait sur l'expérience en matière de recrutement de 8 000 personnes embauchées entre juillet 1999 et juin 2000, a permis de comprendre les besoins en matière de recrutement.
- ➔ La CFP, en partenariat avec le SCT, a créé un Centre d'études démographiques qui aidera les ministères, la CFP et les bureaux régionaux à prévoir et à planifier le recrutement. Des ateliers sur l'établissement de prévisions ont été organisés à l'intention de plusieurs ministères.
- ➔ Le Plan d'action en matière de recrutement, cadre général qui détermine six stratégies et mesures clés, a été élaboré afin de satisfaire les besoins actuels et futurs de la

fonction publique en matière de recrutement. Trente et un ministères et organismes différents y participent.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ Le transfert de connaissances et de compétences permet aux ministères de mieux prévoir et planifier le recrutement et d'autres initiatives visant les ressources humaines, tout en abandonnant la dotation de courte durée.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

Une meilleure prévision des tendances démographiques et l'harmonisation générale des mesures de recrutement au sein des ministères donnent lieu à une meilleure coordination et à une plus grande efficacité des occasions d'emploi pour les Canadiens et Canadiennes.

PRIORITÉ 2 : REPRÉSENTATIVITÉ

Pour diversifier la fonction publique afin qu'elle soit vraiment représentative de la nation qu'elle sert, la Commission a concentré ses efforts sur des activités de sensibilisation afin de partager son savoir-faire concernant les méthodes de dotation libres d'obstacle, de promouvoir les outils disponibles, de fournir des répertoires de candidates et candidats préqualifiés membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et, conjointement avec le SCT, de préciser les rôles respectifs de la CFP et du SCT.

Résultats attendus I : Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE)

Comme en témoigne l'expérience de la CFP relativement aux programmes spéciaux d'équité en matière d'emploi, la participation active des ministères donne des résultats durables. Le PMPÉE, qui fournit des ressources financières et des outils comme des centres d'expertise et des outils de marketing, a été créé par le SCT et la CFP afin

de faciliter la prise en charge des questions d'équité en matière d'emploi par les ministères et de créer des partenariats durables qui lèvent les obstacles communs à l'équité en matière d'emploi. Le PMPÉE offre aux spécialistes de l'équité en matière d'emploi et aux gestionnaires des stratégies efficaces pour le perfectionnement professionnel des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et une aide simple et efficace pour accueillir les employées et employés ayant un handicap.

Extrants

- ↳ Quarante-trois ministères ont participé au PMPÉE; par conséquent, divers outils et des pratiques exemplaires ont été élaborés et affichés sur le site Web du Fonds du partenariat -Équité en emploi (FPÉE) qui a accueilli 1 169 visiteurs et visiteuses l'an dernier.
- ↳ Le site Web du Bureau des services de développement de carrières - Équité en emploi (BSDCÉE), qui offre un lien à la collection enrichie « La Diversité » de la Bibliothèque de la CFP, accueille 1 379 visiteurs et visiteuses par mois; le site Web du Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées - Équité en emploi, qui fait la promotion du savoir-faire et des connaissances sur l'aménagement du lieu de travail, accueille 1 218 visiteurs et visiteuses par mois.
- ↳ Le cours de counseling professionnel sur l'équité en matière d'emploi, élaboré par le BSDCÉE, est offert à plus de 15 universités au Canada; le guide de l'autodidacte et le guide de l'animateur ou l'animatrice sont vendus au pays et à l'étranger.
- ↳ Le programme Accès rapide, projet de recrutement externe visant les personnes ayant un handicap, est maintenant offert dans quatre régions.
- ↳ La clientèle a bénéficié de counseling et de ressources adaptées : 263 ententes de prêt de matériel ont été signées et 273 services ou conseils ont été fournis par mois.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ Les ministères et la clientèle visée par l'équité en matière d'emploi bénéficient de pratiques exemplaires, de ressources financières et de conseils.
- ↳ Par suite d'un stratégie régionale de sensibilisation, des outils, programmes et méthodes ont été élaborés ou mis à jour, notamment des répertoires de plus de 5 000 candidates et candidats visés par l'équité en matière d'emploi et une base de données nationale de 2 300 associations œuvrant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.
- ↳ Les ministères connaissent mieux les outils disponibles et trouvent les outils et l'information utiles. Par ailleurs, des candidates et candidats compétents leur sont présentés en temps opportun.
- ↳ Les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont mieux informés des postes offerts dans la fonction publique fédérale et de ses pratiques d'embauche.
- ↳ Les spécialistes ministériels des ressources humaines et les gestionnaires de la fonction publique peuvent offrir de meilleurs services à leur clientèle visée par l'équité en matière d'emploi, avec l'aide du bureau hautement spécialisé de développement de carrière sur l'équité en matière d'emploi.
- ↳ Les gestionnaires ministériels, les employés et employées ainsi que les spécialistes des ressources humaines obtiennent de l'aide pour adapter le lieu de travail.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

- ↳ Chaque projet du PMPÉE et du Fonds du partenariat est un modèle d'action qui contribue à la réalisation de l'objectif gouvernemental, soit une fonction publique représentative.
- ↳ Les diplômés et diplômées universitaires connaissent mieux le counseling, les problèmes et les solutions en matière d'équité en emploi.
- ↳ Les Canadiens et Canadiennes ayant un handicap bénéficient d'un nombre accru de possibilités d'obtenir un emploi à la fonction publique.

Améliorations

- ➔ Au moment où Faire place au changement est lancé, les ministères pourront faire fond sur les initiatives menées dans le cadre du PMPÉE. Le principal objectif de la quatrième et dernière année du PMPÉE consiste à communiquer le savoir et les outils du programme.
- ➔ Un modèle national de stratégie d'encadrement aidera les ministères à répondre aux besoins des personnes malentendantes.

Résultats attendus II : Leadership dans la diversité et l'équité

*De nombreux organismes au sein du gouvernement fédéral sont tenus d'améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ils attendent de la CFP qu'elle joue un rôle de **chef de file en matière de diversité et d'équité**, crée un but commun et une stratégie nationale, administre les programmes pour le compte du SCT et en fasse la promotion, et offre les outils et les programmes de Faire place au changement. Ceci comprend l'étude **d'autres moyens de satisfaire les besoins des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi** et l'offre de **mécanismes de recours sans obstacle** tout en permettant **aux ministères d'analyser et de prévoir la représentativité de leur main-d'œuvre et de cerner et lever les obstacles à l'équité en matière d'emploi.***

Extrants

- ➔ Quatre ministères ont demandé et obtenu des pouvoirs supplémentaires pour des programmes d'équité en matière d'emploi.
- ➔ De grandes activités d'apprentissage sur des questions touchant l'équité en matière d'emploi ont été organisées, y compris le séminaire de perfectionnement professionnel « *Être ou ne pas être... cadre de direction* » auquel ont participé 150 membres de minorités visibles.
- ➔ La CFP a créé des répertoires de membres de groupes visés par l'équité en matière

- d'emploi, une base de données des associations nationales œuvrant pour l'équité en matière d'emploi et Accès rapide pour les personnes ayant un handicap.
- ➔ Parmi les candidates et candidats au recrutement général, 21,8 pour cent appartenaient à des minorités visibles, 4,2 pour cent étaient des membres des peuples autochtones et 2,8 pour cent, des personnes handicapées.
- ➔ Par suite de la stratégie de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi, 6 000 personnes ont participé à la Foire de l'équité en emploi organisée dans la région de la capitale nationale; au 31 mars 2001, 73 personnes avaient obtenu un poste par suite de cette foire.
- ➔ Vingt-six candidates et candidats appartenant à des minorités visibles ont présenté une demande dans le cadre du PPACS, soit le plus grand nombre depuis la création du programme. Les candidates et candidats qualifiés prendront part au programme à l'été 2001.
- ➔ La CFP et le SCT ont élaboré le plan d'action global pour Faire place au changement.
- ➔ La CFP a révisé les lignes directrices pour l'évaluation des personnes handicapées et examiné des solutions de rechange libres d'obstacle.
- ➔ L'Étude des systèmes d'emploi a été réalisée afin d'assurer l'existence d'outils et d'un milieu libre d'obstacles.
- ➔ On a révisé le document d'appel afin d'inclure de l'information sur l'équité en matière d'emploi disponible sur le site Web de la CFP.
- ➔ L'examen thématique de l'accès, l'étude longitudinale du Programme de recrutement postsecondaire et l'étude des systèmes d'emploi portant sur les systèmes de perfectionnement et de renouvellement du personnel de direction de la CFP ont été terminés.
- ➔ La CFP a diffusé à titre d'essai des messages clés sur le mérite et la représentativité auprès de groupes de discussion à l'échelle du pays afin d'expliquer en détail les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ Le programme Accès rapide offre aux personnes handicapées la possibilité de faire valoir leurs compétences directement auprès des gestionnaires.
- ➔ Les cadres intermédiaires et supérieurs bénéficient de la mise en commun des pratiques exemplaires et de la communication horizontale des réalisations sur le plan de l'équité en matière d'emploi par le truchement du comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi créé par la Direction générale des Programmes d'apprentissage, d'évaluation et des cadres de direction (DGPAÉCD).
- ➔ L'accès au répertoire de cadres du SCT souhaitant participer aux jurys de sélection permet à la CFP de tenir compte des différences culturelles dans le cadre du processus d'évaluation.
- ➔ Les résultats des recherches de la CFP en ce qui concerne la disponibilité de la main-d'œuvre et les données démographiques régionales appuient les efforts déployés par les ministères en vue d'un recrutement plus ciblé.
- ➔ L'Étude des systèmes d'emploi a permis d'identifier et de lever les obstacles éventuels à la représentativité et de faire connaître les pratiques exemplaires pour favoriser la diversité.
- ➔ La participation de représentants et représentantes des groupes d'équité en matière d'emploi au processus d'évaluation et de sélection aide à éliminer les préjugés culturels.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

La fonction publique fédérale est plus juste, inclusive et accueillante et elle reflète mieux la collectivité qu'elle sert.

Améliorations

- ➔ Des ressources supplémentaires sont requises pour mettre en œuvre certaines activités prévues au plan d'action de l'Étude des systèmes d'emploi. Ces activités aideront à aller de l'avant avec les initiatives entreprises dans le cadre de Faire place au

changement, y compris les volets d'équité en matière d'emploi du CAP et du PPACS ainsi que les activités visant à avoir un objectif-repère d'un employé ou d'une employée sur cinq qui soit membre d'une minorité visible. De telles initiatives assureront la mise en place intégrale de l'Unité de recrutement externe et renforceront le renouvellement régional du personnel de direction afin d'accroître la représentation des candidats et candidates appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

PRIORITÉ 3 : APPRENTISSAGE

Résultats attendus I : Redéfinition du rôle de Formation et perfectionnement Canada

La contribution de la Commission au programme de GRH exige d'elle qu'elle redéfinisse le rôle de Formation et perfectionnement Canada (FPC) et précise la structure de gérance et de gestion connexe.

L'harmonisation des produits et services d'apprentissage peut être obtenue grâce à la fusion des organismes de la fonction publique chargés de l'apprentissage. Cependant, il faudra des ressources financières supplémentaires pour intégrer les systèmes et l'infrastructure.

Extrants

- ➔ Le rôle du Centre canadien de gestion (CCG) (prestation d'une formation en gestion à tous les gestionnaires) et de CFP/FPC (programmes de formation et de perfectionnement du personnel) a été clarifié.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ La CFP a clarifié la gérance de l'apprentissage au sein de la fonction publique, en particulier pour le perfectionnement en gestion.
- ➔ Les hauts responsables ministériels (Comité des hauts fonctionnaires - Comité sur l'apprentissage et le développement)

bénéficient des conseils et de l'orientation de FPC concernant l'apprentissage professionnel.

- ↳ Les collectivités fonctionnelles, comme les ressources humaines, les finances, la gestion du matériel et l'immobilier, les politiques et les communications, reçoivent l'aide de FPC pour cerner et satisfaire leurs besoins en matière d'apprentissage.

Résultats attendus II : Prestation des produits d'apprentissage

La CFP doit offrir des produits et des services d'apprentissage à jour à l'appui de son rôle dans le système de gestion des ressources humaines.

Extrants

- ↳ Mise à jour de 47 cours par calendrier, dont 33 pour les collectivités fonctionnelles, afin d'assurer des produits de qualité à la clientèle de FPC.
- ↳ Plus de 7 000 fonctionnaires au Canada ont amélioré leurs compétences professionnelles en participant à plus de 400 cours offerts par FPC, et leur degré de satisfaction a été de 88 pour cent. Les recettes que ces cours ont générées s'établissent à plus de 4 millions de dollars, soit une augmentation de 1 million de dollars par rapport à l'année dernière. Le nombre de stagiaires a par ailleurs augmenté de 23 pour cent.
- ↳ Les cours de FPC ont été révisés et mis à jour.
- ↳ FPC a offert des services de consultation au pays et à l'étranger. Il a donné 515 cours personnalisés à 7 495 fonctionnaires au Canada, ce qui a généré des recettes de plus de 3 millions de dollars. Par rapport à l'an dernier, le nombre de personnes formées a augmenté de 80 pour cent et les recettes, de plus de 600 000 \$.
- ↳ Des produits technologiques ont été mis au point afin d'aider à satisfaire les besoins d'apprentissage des collectivités fonctionnelles.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ↳ Les employées et employés améliorent leurs compétences.
- ↳ Les ministères clients sont mieux en mesure de mettre en œuvre leurs plans d'apprentissage et de perfectionnement.
- ↳ FPC facilite la mise en œuvre des grands projets de réforme de la fonction publique, comme la fonction de contrôleur moderne, en offrant des produits et services d'apprentissage de pointe.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

La réputation du Canada sur le plan de la gestion du secteur public s'est améliorée grâce à la formation en matière de ressources humaines offerte à des employés et employées au Bénin, en Jamaïque, au Mali et dans d'autres pays.

Améliorations

- ↳ La fonction d'assurance de la qualité de FPC sera officialisée et une approche plus proactive visant à assurer la qualité sera adoptée.
- ↳ FPC demeurera un organisme de formation à la fine pointe en investissant l'excédent accumulé du fonds renouvelable dans des activités de renouvellement technologique.
- ↳ Tous les produits d'apprentissage de FPC doivent être mis à jour ou reconçus et de nouveaux doivent être élaborés dans des délais serrés. Les modifications aux politiques, procédures et lois sur les ressources humaines attribuables au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique renforceront ce besoin. Les ressources actuelles et le niveau de financement de FPC ne suffiront pas puisque le coût de cette activité est évalué à près d'un million de dollars.

Résultats attendus III : Formation linguistique

La Commission, par le truchement de Formation linguistique Canada (FLC), doit respecter des délais de prestation de services raisonnables (activités) pour s'assurer que les fonctionnaires fédéraux sont bilingues en vertu de la Loi sur les langues officielles.

Extrants

- ➔ Le Service d'orientation a réalisé 2 120 entrevues d'évaluation; 45 entrevues d'évaluation de candidats et candidates ayant des difficultés d'apprentissage et suivant des plans d'apprentissage individuels.
- ➔ Dans la région de la capitale nationale, 1 028 candidats et candidates autres que des cadres de direction ont suivi une formation (759 à Asticou et 269 à L'Esplanade Laurier). Dans les régions, 1 509 candidats et candidates statutaires et 366 non statutaires ont reçu une formation.
- ➔ Plusieurs programmes et outils ont été mis à jour - une partie du programme d'anglais, manuels d'évaluation de langue seconde et modules de formation pour le personnel enseignant - et un module de téléapprentissage interactif par vidéoconférence a été mis au point pour les cadres.
- ➔ Administration de 38 650 tests de lecture et d'écriture et 17 134 tests d'interaction orale.
- ➔ FLC a établi des partenariats avec le gouvernement de Terre-Neuve et deux universités : Simon Fraser en Colombie-Britannique et la Faculté Saint-Jean de l'Université de l'Alberta, à Edmonton.

Résultats et avantages pour la clientèle

- ➔ La plupart des entrevues d'évaluation ont été traitées dans un délai de 12 semaines (la norme de service est de trois semaines) en raison des ressources financières insuffisantes et de la nécessité d'adapter les plans pour les candidats et candidates ayant des difficultés d'apprentissage.

- ➔ La liste de formation linguistique a été temporairement réduite grâce au budget de mesures temporaires reçu du SCT. Cependant, en raison de la demande accrue, des nouvelles demandes et de l'insuffisance de fonds, la liste s'allonge rapidement.
- ➔ La clientèle bénéficie de programmes à jour et d'autres méthodes de formation (vidéoconférence) tandis que la CFP assure le contrôle de la qualité.

Avantages pour les Canadiens et Canadiennes

La fonction publique fédérale offre un meilleur service bilingue aux Canadiens et Canadiennes.

Améliorations

- ➔ Étant donné le niveau de financement actuel, la Commission ne satisfera pas les attentes prévues dans son mandat. Des fonds supplémentaires sont requis pour adapter et améliorer les méthodes actuelles de formation en langue seconde, satisfaire de nouveaux besoins en formation (équité en matière d'emploi, candidats et candidates ayant des difficultés d'apprentissage), mettre à jour les programmes linguistiques actuels et élaborer de nouveaux produits didactiques informatisés.

Section III - Consolidation des rapports

Cette section ne s'applique pas à la CFP.

Section IV - Aperçu du ministère

Mandat, mission et vision

En tant qu'**organisme indépendant faisant rapport au Parlement**, la CFP a pour **mandat** de sauvegarder les valeurs qui caractérisent une fonction publique professionnelle, à savoir la compétence, l'impartialité politique et la représentativité.

À cette fin, elle :

- ↳ administre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et un système de dotation fondé sur le mérite, et est responsable de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique;
- ↳ offre des possibilités de recours et d'examen en ce qui a trait aux questions visées par la LEFP;
- ↳ dispense des programmes de formation et de perfectionnement;
- ↳ assume d'autres responsabilités prévues dans la LEFP et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE).

Notre mission

La Commission de la fonction publique est un partenaire dynamique de l'élaboration du cadre général de gestion des ressources humaines et de la surveillance de la santé du système fédéral de ressources humaines. **Elle maintient et préserve une fonction publique hautement compétente et qualifiée dont les membres sont nommés selon le principe du mérite, et assure une fonction publique non partisane et représentative de la société canadienne.**

Notre vision : Un organisme indépendant relevant du Parlement et responsable du respect du principe du mérite dans la dotation; un partenaire clé qui façonne, pour la population canadienne, une fonction publique efficace et respectée.



Outre le mandat, la mission et la vision de la CFP, son cadre de responsabilisation comprend des responsabilités exclusives et des responsabilités partagées :

- ↳ **En raison de ses responsabilités exclusives**, la CFP assume la responsabilité générale de l'application de la LEFP au sein de la fonction publique fédérale. Cette loi donne à la Commission le **pouvoir exclusif de procéder à des nominations dans tous les ministères et organismes gouvernementaux** auxquels aucun pouvoir de dotation n'a été conféré par une loi particulière. Ce pouvoir lui permet :
 - ↳ de faire des nominations à la fonction publique et au sein de la fonction publique selon le principe du mérite;
 - ↳ d'élaborer et d'administrer des processus ainsi que d'établir des normes de sélection et d'évaluation s'appliquant aux nominations au sein de la fonction publique;
 - ↳ d'administrer un régime d'appel relatif aux nominations et un processus de recours dans le cas de mutations;
 - ↳ de vérifier et de surveiller les activités de dotation;
 - ↳ de mener des enquêtes concernant les processus de dotation;
 - ↳ d'appliquer les articles 32, 33 et 34 de la LEFP qui concernent les droits politiques des fonctionnaires de briguer les suffrages des électeurs et électrices;
 - ↳ de prévoir des exemptions à l'application de la LEFP, ou à certaines dispositions de cette loi, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil;
 - ↳ d'élaborer des règlements régissant les questions visées par la LEFP;
 - ↳ de faire rapport au gouverneur en conseil sur les questions liées à l'application de la LEFP;
 - ↳ de présenter un rapport annuel de ses activités au Parlement.

Trois commissaires de la CFP sont investis de pouvoirs de compétence. L'un d'eux est nommé **président** et premier dirigeant.

Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, les commissaires ont tous le statut d'administrateur général. Ensemble, ils veillent à ce que la Commission atteigne tous ses objectifs et s'acquitte de toutes ses fonctions et responsabilités conformément à la LEFP.

La LEFP autorise la CFP à **déléguer son pouvoir de nomination aux ministères et organismes**. Grâce à des ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation, la CFP confère à ces ministères et organismes une responsabilité en ce qui concerne la sélection et la nomination, mais ces derniers doivent rendre compte de leurs activités à la CFP.

↳ Certaines **responsabilités partagées** sont confiées par le gouverneur en conseil ou assumées à la demande du SCT. Il s'agit notamment des responsabilités suivantes :

- ↳ la formation des cadres intermédiaires et des superviseurs et superviseuses et la formation spécialisée;
- ↳ la formation linguistique;
- ↳ les programmes de perfectionnement;
- ↳ les vérifications portant sur certaines fonctions de gestion du personnel;
- ↳ les enquêtes ayant trait aux plaintes de harcèlement en milieu de travail;
- ↳ des activités particulières dans les domaines de la planification des ressources humaines, du perfectionnement et de l'orientation professionnelle à l'intention du groupe de la direction, et de la participation des groupes sous-représentés; et
- ↳ l'administration et la mise en œuvre de mesures spéciales et de programmes d'équité en matière d'emploi du SCT.

La CFP **partage des responsabilités avec le SCT en vertu de la LÉE** en raison du pouvoir de la Commission en matière de dotation au sein de la fonction publique. Dans le cadre de ses propres activités, la CFP peut mettre en œuvre des programmes visant à favoriser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique et adopter des règlements concernant la nomination de membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Section V - Renseignements supplémentaires

Personnes-ressources

Scott Serson

Président
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 992-2788
Télécopieur : (613) 996-4337
scott.serson@psc-cfp.gc.ca

Nurjehan Mawani

Commissaire
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 995-9051
Télécopieur : (613) 996-4337
nurjehan.mawani@psc-cfp.gc.ca

Michelle Chartrand

Commissaire
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 992-2644
Télécopieur : (613) 996-4337
michelle.chartrand@psc-cfp.gc.ca

Amelita Armit

Vice-présidente
Direction générale des programmes de
dotation et de recrutement
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour
Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905
amelita.armit@psc-cfp.gc.ca

Denise Boudrias

Vice-présidente
Direction générale des programmes
d'apprentissage, d'évaluation et des cadres de
direction
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 995-7993
Télécopieur : (613) 943-5149
denise.boudrias@psc-cfp.gc.ca

Douglas Rimmer

Vice-président
Direction générale des politiques, de la
recherche et des communications L'Esplanade
Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221
douglas.rimmer@psc-cfp.gc.ca

Gilles Depratto

Vice-président
Direction générale des recours
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 992-5418
Télécopieur : (613) 995-6985
gilles.depratto@psc-cfp.gc.ca

Michael Nelson

Vice-président
Direction générale de la gestion ministérielle
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest, tour Ouest
Ottawa (Ontario)
Canada K1A 0M7
Téléphone : (613) 992-2425
Télécopieur : (613) 992-7519
michael.nelson@psc-cfp.gc.ca

Pour obtenir de plus amples renseignements relatifs à la Commission de la fonction publique, veuillez consulter le site Web à l'adresse <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

Lois appliquées et règlements connexes

Loi attribuant des fonctions et responsabilités exclusives à la CFP :

Loi sur l'emploi dans la fonction publique L.R.C. 1985, c. P-33 modifié

☞ **Pour obtenir de plus amples renseignements relatifs à la LEFP, veuillez consulter :**

http://www.psc-cfp.gc.ca/acceex/delegation/delegation_f.htm

Loi attribuant des fonctions particulières à la CFP :

Loi sur l'équité en matière d'emploi L.C. 1993-94-95, c. 44

Lois ayant une incidence directe sur les fonctions de la CFP :

A. *Loi canadienne sur les droits de la*

personne

L.R.C. 1985, c. H-6 modifié

B. *Loi sur les langues officielles*

L.C. 1988, c. 38

C. Charte canadienne des droits et libertés,
Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*,

étant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (U.K.),
1982, c.11

*Loi sur l'Agence des douanes et du revenu
du Canada*

1999, c.17

E. *Loi sur l'Agence Parcs Canada*

1998, c.31

Lois contenant des responsabilités que le SCT attribue à la CFP, qu'il partage avec celle-ci ou qui ont une incidence sur la CFP :

Loi sur la gestion des finances publiques L.R.C. 1985, c. F-11 modifié

☞ **Pour obtenir de plus amples renseignements sur les lois précitées, veuillez consulter :**

<http://lois.justice.gc.ca/fr/titre/A.html>

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports ministériels

Les documents suivants sont disponibles :

Rapport annuel de la CFP (1998-1999)

Veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/index_f.htm

Rapport annuel de la CFP (1999-2000)

Veuillez consulter : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/index_f.htm

Rapport sur le rendement de la CFP (1998-1999)

Veuillez consulter : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/98-99/PSC98DPRF.pdf>

ou <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Rapports sur les plans et priorités de la CFP (1999-2000)

Veuillez consulter : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/99-00/PSC99DPRF.pdf>

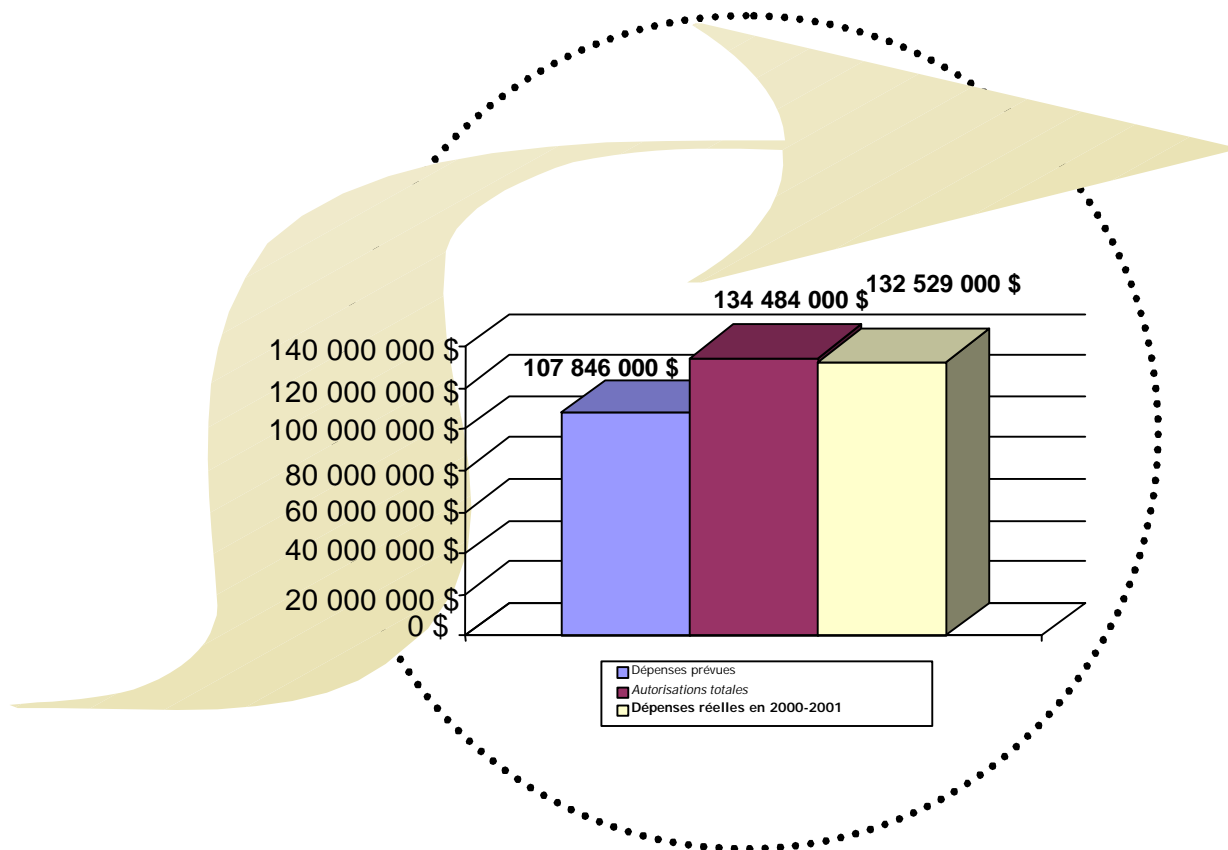
ou <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Liste des acronymes et sigles utilisés

ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
BCP	Bureau du Conseil privé
BSDCÉE	Bureau des services de développement des carrières - Équité en emploi
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CCCFFP	Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique
CCG	Centre canadien de gestion
CFP	Commission de la fonction publique
CFR	Conseils fédéraux régionaux
CHF	Comité des hauts fonctionnaires
CMFV	Cadre du mérite fondé sur les valeurs
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRH	Conseil des ressources humaines
DGPAÉCD	Direction générale des programmes d'apprentissage, d'évaluation et des cadres de direction
ÉE	Équité en matière d'emploi
FLC	Formation linguistique Canada
FPC	Formation et perfectionnement Canada
GRH	Gestion des ressources humaines
LÉE	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
PFAÉ	Programme de formation accélérée pour les économistes
PFETÉ	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PMPÉE	Programme des mesures positives d'équité en emploi
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQSMA	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
PSS	Programme de sondages spéciaux
REFP	<i>Règlement sur l'emploi dans la fonction publique</i>
RH	Ressources humaines
RL	Réseau du leadership
RP	Recrutement postsecondaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SIEx	Système d'information sur les cadres de direction
SM	Sous-ministre
SMA	Sous-ministre adjoint
TI	Technologie de l'information

Annexe I – Renseignements financiers

Affectation financière de la CFP



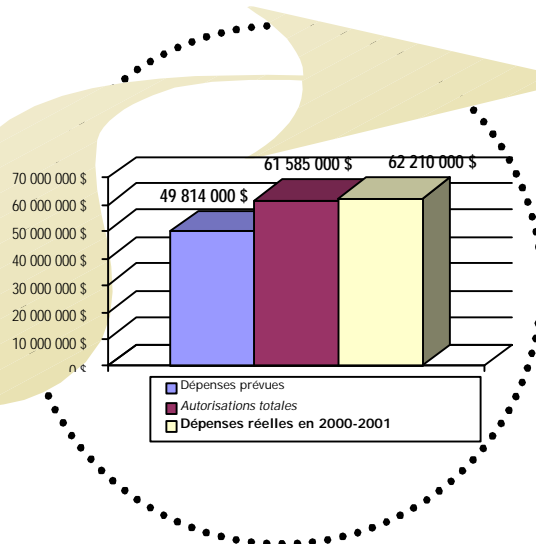
Le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de la CFP a été déposé en mars 2000. Les principaux résultats prévus énumérés dans le RPP sont présentés sous les secteurs d'activité suivants :

- ✓ Renouvellement du personnel
- ✓ Apprentissage
- ✓ Recours
- ✓ Politiques, recherche et relations externes
- ✓ Services ministériels

Secteur d'activité : Renouvellement du personnel

Objectif

Aider les ministères et les organismes fédéraux à instaurer un système de renouvellement du personnel qui assure une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.



Nota

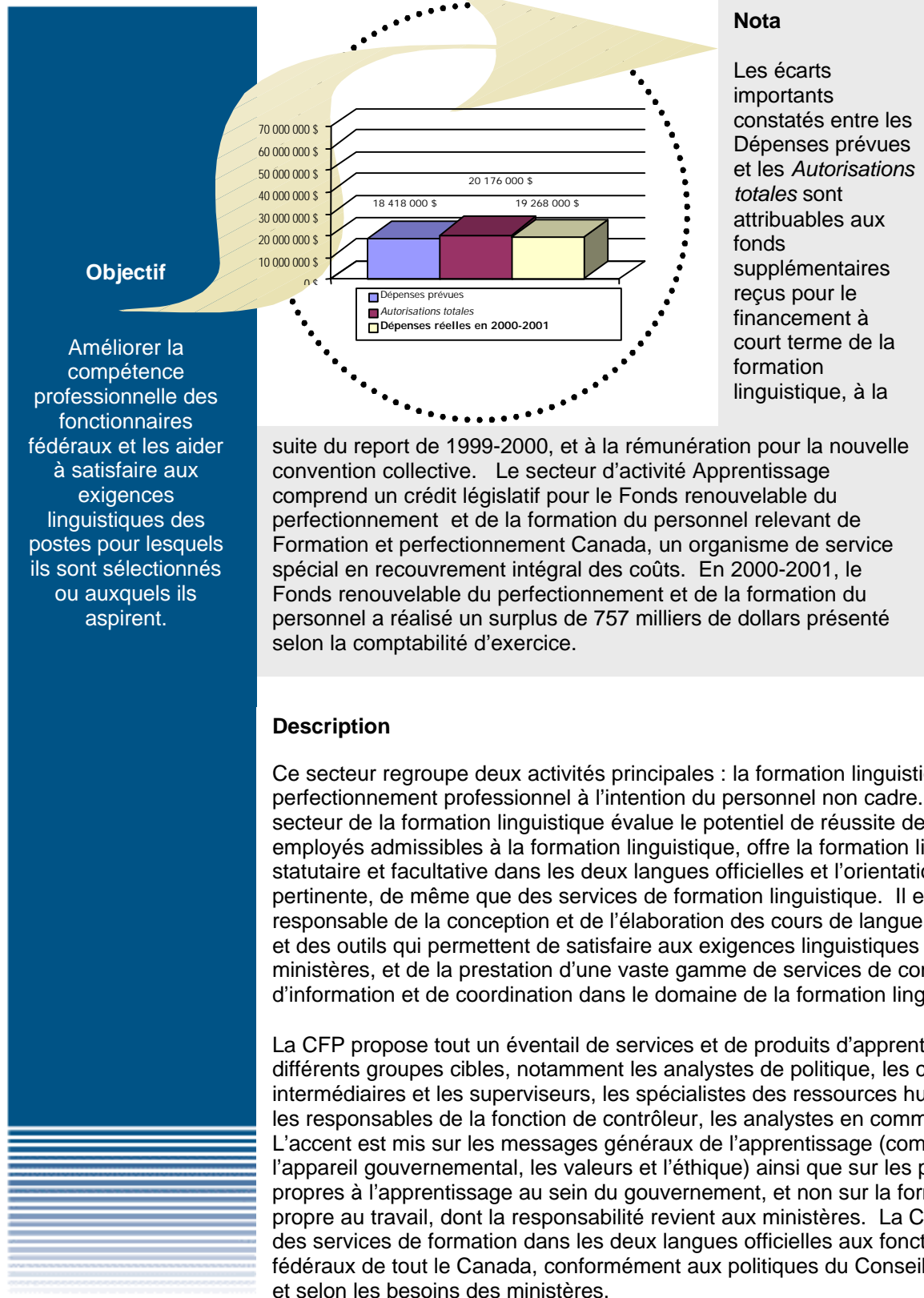
Les écarts importants constatés entre les Dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus pour le Programme de mesures positives d'équité en

emploi, à la suite du report de 1999-2000, à la rémunération pour la nouvelle convention collective, au recrutement pour la technologie de l'information/ gestion de l'information et au supplément pour les coûts du régime de prestations aux employés. Cette augmentation a été compensée par le transfert des ressources du volet formation du programme Cours et affectations de perfectionnement et du Programme de stagiaires en gestion au Centre canadien de gestion et par le facteur de conversion applicable aux transferts entre les fonds salariaux et non salariaux.

Description

Le secteur de renouvellement du personnel comprend des activités qui appuient la dotation déléguée et non déléguée, c'est-à-dire l'élaboration de programmes, l'administration de la délégation de la dotation, l'élaboration de tests et de normes de sélection, l'administration des priorités de dotation, le recrutement et l'avancement professionnel, et les initiatives en matière de diversité et d'équité en matière d'emploi.

Il comprend aussi les programmes de renouvellement, d'échange et de perfectionnement du groupe des cadres de direction. Ce secteur est également responsable des initiatives d'équité en matière d'emploi et des programmes de perfectionnement pour le compte du Conseil du Trésor.

Secteur d'activité: Apprentissage**Description**

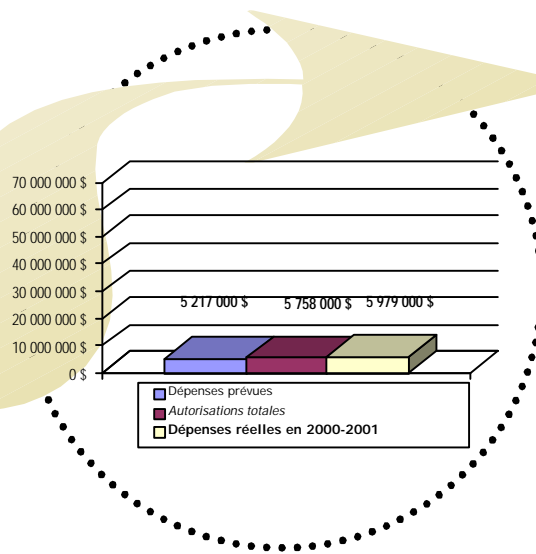
Ce secteur regroupe deux activités principales : la formation linguistique et le perfectionnement professionnel à l'intention du personnel non cadre. Le secteur de la formation linguistique évalue le potentiel de réussite des employés admissibles à la formation linguistique, offre la formation linguistique statutaire et facultative dans les deux langues officielles et l'orientation pertinente, de même que des services de formation linguistique. Il est responsable de la conception et de l'élaboration des cours de langue seconde et des outils qui permettent de satisfaire aux exigences linguistiques des ministères, et de la prestation d'une vaste gamme de services de consultation, d'information et de coordination dans le domaine de la formation linguistique.

La CFP propose tout un éventail de services et de produits d'apprentissage à différents groupes cibles, notamment les analystes de politique, les cadres intermédiaires et les superviseurs, les spécialistes des ressources humaines, les responsables de la fonction de contrôleur, les analystes en communication. L'accent est mis sur les messages généraux de l'apprentissage (comme l'appareil gouvernemental, les valeurs et l'éthique) ainsi que sur les produits propres à l'apprentissage au sein du gouvernement, et non sur la formation propre au travail, dont la responsabilité revient aux ministères. La CFP offre des services de formation dans les deux langues officielles aux fonctionnaires fédéraux de tout le Canada, conformément aux politiques du Conseil du Trésor et selon les besoins des ministères.

Secteur d'activité : Recours

Objectif

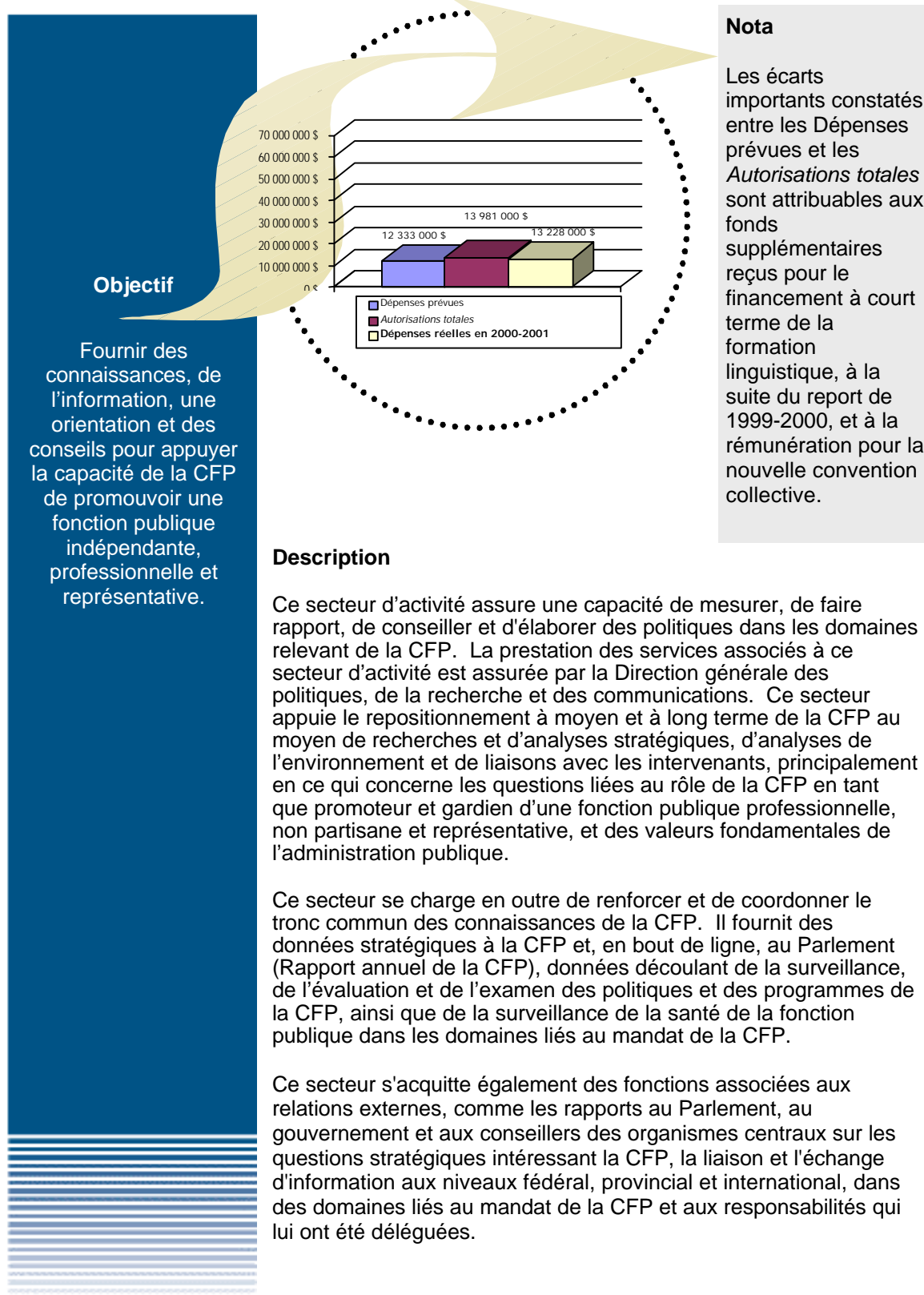
Fournir des mécanismes de recours indépendants à l'appui du principe du mérite, afin de protéger l'intérêt public et de promouvoir, au moyen d'initiatives efficaces d'intervention et d'éducation, l'application du mérite, la justice, l'équité et la transparence.

**Nota**

Les écarts importants constatés entre les Dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus à la suite du report de 1999-2000 et à la rémunération pour la nouvelle convention collective.

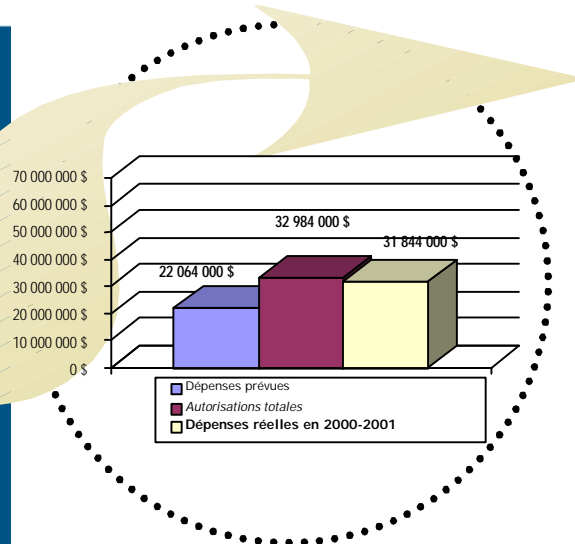
Description

Ce secteur est responsable d'entendre les appels que les fonctionnaires interjettent au sujet d'allégations d'infractions à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et au *Règlement* qui en découle, appels qui portent sur des questions telles que les nominations et l'avancement professionnel. Il doit également enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités touchant le processus de renouvellement du personnel qui ne sont pas sujettes à un appel, enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et parvenir à un règlement dans les cas où les plaintes sont fondées. Il assure également la prestation d'une formation, de conseils et d'aide aux ministères, aux représentants des employés, à d'autres organismes et aux particuliers.

Secteur d'activité : Politiques, recherche et relations externes

Secteur d'activité : Services ministériels**Objectif**

Fournir des services et des systèmes centraux pour appuyer la gestion générale et toutes les activités du programme de la CFP.

**Nota**

Les écarts importants constatés entre les Dépenses prévues et les *Autorisations totales* sont attribuables aux fonds supplémentaires reçus à la suite du report de 1999-2000, à la rémunération pour la nouvelle convention

collective, y compris la mise en oeuvre de l'équité salariale pour le groupe PE et les frais additionnels pour le coût du régime de prestations aux employés.

Description

Ce secteur regroupe les activités du président et des commissaires, les politiques et systèmes de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, l'informatique, la vérification interne et l'évaluation interne, ainsi que d'autres services administratifs et de soutien.

Aperçu du rendement financier

En 2000-2001, la CFP a continué à améliorer ses pratiques de gestion financière. Pendant l'année, les rares ressources ont été contrôlées et gérées de près pour s'assurer que les besoins financiers étaient réglés avec les fonds disponibles. Résultat : la CFP a enregistré un pourcentage minimal de ressources inutilisées de 1 % dans les comptes publics du Canada.

Tableaux financiers récapitulatifs

Tableau 1	Sommaire des crédits approuvés
Tableau 2	Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 3	Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 4	Recettes
Tableau 5	Sommaires financiers du fonds renouvelable

Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		2000-2001		
		Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Commission de la fonction publique				
120	Dépenses du Programme	94 596	119 615	118 417
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	13 250	14 869	14 869
(L)	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel*	-	-	(757)
Total pour l'organisme		107 846	134 484	132,529

Les autorisations totales sont la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

Les autorisations totales et les dépenses réelles comprennent le produit et les dépenses liées au produit de l'aliénation de biens excédentaires de l'État.

* Les données sont présentées selon la comptabilité d'exercice.

Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)							
Secteurs d'activité	ÉTP	(4) Fonction- nement	Capital	Subventions et contributions	Total des dépenses brutes	Moins : Recettes disponibles*	Total des dépenses nettes
Renouvellement du personnel							
(dépenses prévues)	523	49 814	-	-	-	-	49 814
(autorisations totales)	645	61 585	-	-	-	-	61 585
(réelles)	638	62 210	-	-	-	-	62 210
Apprentissage							
(dépenses prévues)	209	15 620	-	-	-	-	15 620
(autorisations totales)	203	17 378	-	-	-	-	17 378
(réelles)	202	17 299	-	-	-	-	17 299
-Subvention							
(dépenses prévues)	-	2 798	-	-	-	-	2 798
(autorisations totales)	-	2 798	-	-	-	-	2 798
(réelles)	-	2 726	-	-	-	-	2 726
-Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel							
(dépenses prévues)	64	9 662	-	-	-	9 662	-
(autorisations totales)	64	9 662	-	-	-	9 662	-
(réelles) (1)	64	11 250	-	-	-	12 007	(757)
Politiques, recherche et relations externes							
(dépenses prévues)	140	12 333	-	-	-	-	12 333
(autorisations totales)	137	13 981	-	-	-	-	13 981
(réelles)	141	13 228	-	-	-	-	13 228
Recours							
(dépenses prévues)	71	5 217	-	-	-	-	5 217
(autorisations totales)	66	5 758	-	-	-	-	5 758
(réelles)	67	5 979	-	-	-	-	5 979
Services ministériels(2)							
(dépenses prévues)	291	22 064	-	-	-	-	22 064
(autorisations totales)	271	32 984	-	-	-	-	32 984
(réelles)	251	31 844	-	-	-	-	31 844
Total							
(dépenses prévues)	1 298	117 508	-	-	-	9 662	107 846
(autorisations totales)	1 386	144 146	-	-	-	9 662	134 484
(réelles)	1 363	114 536	-	-	-	12 007	132 529
Autres recettes et dépenses							
Recettes non disponibles(3)**							
(dépenses prévues)							(350)
(autorisations totales)							(350)
(réelles)							(262)
Coût des services offerts par d'autres ministères							
(dépenses prévues)							16 157
(autorisations totales)							16 157
(réelles)							18 473
Coût net du programme							
(dépenses prévues)							123 653
(autorisations totales)							150 291
(réelles)							150 740

(1) Les données sont présentées selon la comptabilité d'exercice.

(2) Le secteur d'activité Services ministériels regroupe les activités du président et des commissaires, les politiques et systèmes de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, l'informatique, la vérification interne et l'évaluation interne, ainsi que d'autres services administratifs et de soutien.

(3) Comprend les services de formation linguistique discrétionnaire.

(4) Comprend les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

*Anciennement "Recettes affectées aux dépenses".

**Anciennement "Recettes affectées au Trésor".

Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles par secteur d'activité (en milliers de dollars)					
Secteurs d'activité	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses réelles 1999-2000	2000-2001		
			Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Renouvellement du personnel	52 285	58 325	49 814	61 585	62 210
Apprentissage*	18 740	19 574	18 418	20 176	19 268
Politiques, recherche et relations externes	11 244	10 716	12 333	13 981	13 228
Recours	5 363	5 733	5 217	5 758	5 979
Services ministériels	23 626	25 477	22 064	32 984	31 844
Total	111 258	119 825	107 846	134 484	132 529

Les Autorisations totales correspondent à la somme du Budget principal des dépenses, des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

*Les Dépenses réelles de 1999-2000 et 2000-2001 pour le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel comprises sous le secteur d'activité Apprentissage sont présentées selon la comptabilité d'exercice et pour 1998-1999 les Dépenses réelles sont présentées selon la comptabilité de caisse.

Tableau 4 – Recettes

Recettes par secteur d'activité (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	Recettes réelles 1998-1999	Recettes réelles 1999-2000*	2000-2001		
			Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles *
Recettes disponibles					
Apprentissage :					
- Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	9 261	10 528	9 662	9 662	12 007
Total des recettes disponibles	9 261	10 528	9 662	9 662	12 007
Recettes non disponibles					
Apprentissage :					
- Services de formation linguistique discrétionnaire	487	314	350	350	262
Total des recettes non disponibles	487	314	350	350	262
TOTAL DES RECETTES	9 748	10 842	10 012	10 012	12 269

Les Autorisations totales correspondent à la somme du Budget principal des dépenses des Budgets supplémentaires des dépenses et des autres autorisations.

*Les données reflétant les recettes disponibles pour les années 1999-2000 et 2000-2001 sont présentées selon la comptabilité d'exercice.

Tableau 5 – Sommaires financiers du fonds renouvelable

Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel					
(en milliers de dollars)					
	2000-2001				
	Dépenses réelles 1998-99	Dépenses réelles 1999-2000	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Revenus	9 261	10 528	9 662	9 662	12 007
Frais d'exploitation	9 239	10 096	9 662	9 662	11 250
Profit (perte) d'exploitation brute	22	432	0	0	757
Ajouter les éléments n'exigeant pas l'utilisation des fonds :					
Dépréciation/amortissement	107	10	101	101	11
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	246	131	51	51	82
Perte sur aliénation d'immobilisations	62	-	-	-	-
Variation du fonds de roulement	-206	67	-	-	85
Activités d'investissement :					
Acquisition d'immobilisations	-26	-	-50	-50	0
Excédent de trésorerie (exigence)	205	640	102	102	935
Pouvoir : excédent cumulatif (prélèvement)	7 037	7 677	7 052	7 052	8 612

«Nota : Au cours de l'année financière 2000-2001, le Fonds a changé sa convention comptable afin de capitaliser les immobilisations ayant un coût d'achat initial d'au moins 10 000 \$ (auparavant, c'était 1 000 \$ ou plus). Cette décision a fait suite à la publication de la Norme comptable du Conseil du Trésor 3.1 – Immobilisations. Cette politique est appliquée rétroactivement, les données comptables de 1999-2000 ayant été redressées.»