Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2004-2005

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé

_____

Ministre du Patrimoine canadien

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
BUDGET DES DÉPENSES 2004-2005
RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS

TABLE DES MATIÈRES

Section I - Messages 5
Message de la présidente 5
Déclaration de la direction 7

Section II - Raison d'être 9
Notre mandat 9

Section III - Survol de la planification 10
Risques et enjeux externes 13
Relations clés 17

Section IV- Plans et priorités 18
Résultat stratégique 18
Résumé 19
Détails des priorités 21
Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes 22
Thèmes et initiatives de gestion clés du gouvernement 32

Section V - Organisation 35
Structure organisationnelle et responsabilisation 35
Nos responsabilités 37
Dépenses prévues du ministère 39

Section VI - Annexes 41
Annexe 1 : Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles 41
Annexe 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire 42
Annexe 3 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État des résultats 43
Annexe 4 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État de l'évolution de la situation financière 44
Annexe 5 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Utilisation prévue des autorisations 45

Autres renseignements 46
Personnes-ressources pour des informations supplémentaires 46
Rapports statutaires et ministériels 46
Acronymes les plus courants 47

Section I - Messages

Message de la présidente

Maintenant que la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) est concrétisée, la Commission de la fonction publique (CFP) s'engage à mettre en œuvre les articles de la *Loi* qui s'inscrivent dans son mandat. Nous continuerons d'avoir comme objectif stratégique d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, une fonction publique capable d'offrir des services dans les deux langues officielles et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'équité et de transparence.

Nous continuerons également de nous acquitter de notre responsabilité à l'égard de la protection de l'intégrité du processus de dotation; nous procéderons pour cela à l'élaboration de lignes directrices et d'outils visant à aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées au sujet de la gestion de leurs ressources humaines; nous continuerons de déléguer des pouvoirs de dotation et favoriserons la subdélégation; nous renforcerons la capacité de la CFP en matière de vérification et de surveillance; nous veillerons à ce que le régime qui gouverne les activités politiques des fonctionnaires soit juste; et nous renforcerons la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la CFP pour mieux nous acquitter de l'obligation accrue qui nous incombe de rendre compte au Parlement.

Conformément à la nouvelle *Loi*, nous adopterons une vision moderne de la prestation des services. Pendant que les ministères et les organismes prennent en charge leurs propres services de ressourcement, nous mettrons sur pied – d'ici le 1er avril 2005 – un organisme de services distinct, bien défini et « quasi autonome » au sein même de la CFP. Il sera ainsi possible de mieux distinguer la fonction de prestation des services de notre rôle accru de surveillance. D'ici avril de l'année prochaine, la fonction de prestation des services sera clairement définie et délimitée.

Le 21 mai 2004, Manon Vennat et David Zussman ont été nommés commissaires, redéfinissant la structure de gouvernance de la Commission afin de l'adapter à l'entrée en fonction de commissaires à temps partiel. Nous modifierons davantage la structure organisationnelle de la CFP afin qu'elle ait les moyens de remplir les obligations que lui sont conférées par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Parallèlement à l'Examen des programmes à l'échelle de l'administration fédérale, nous tirerons parti des occasions nous permettant de recentrer les ressources par rapport aux priorités, de façon que la CFP puisse efficacement atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés. Nous serons une organisation où la priorité première ira au bien-être du personnel, à l'équité en matière d'emploi et à l'utilisation des deux langues officielles pour les activités courantes.

L'attention que nous porterons à préparer l'avenir ne diminuera en rien l'importance que nous accorderons à la qualité des services offerts d'ici à ce que la CFP devienne un organisme indépendant de surveillance, c'est-à-dire d'ici le milieu ou la fin de 2005. Il ne fait aucun doute dans mon esprit que le personnel de la CFP sera à la hauteur. Malgré toute l'incertitude des derniers mois, tous et toutes ont eu à cœur de mener à bien les responsabilités hybrides de la CFP en matière de prestation des services et de surveillance. Maintenant que la voie que nous devons prendre est claire, nous serons à même de jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de la nouvelle LMFP. Nous pourrons nous attarder à notre rôle de gardien du mérite au sein du gouvernement. Ensemble, nous nous assurerons que la fonction publique du Canada demeure une organisation digne de respect et de confiance ainsi qu'un milieu de travail de choix pour les Canadiens et les Canadiennes.

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes ministériels d'information et de gestion.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

_____

Maria Barrados, Ph.D.
Présidente
14 juillet 2004

Section II - Raison d'être

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la CFP aide à constituer et à préserver une fonction publique hautement compétente et qualifiée dont les membres sont nommés selon le principe du mérite, garantissant ainsi aux Canadiens et aux Canadiennes des services efficaces et efficients. Elle s'assure également que la fonction publique demeure impartiale, capable de servir les Canadiens et les Canadiennes dans la langue officielle de leur choix et représentative de la société canadienne.

C'est dans un esprit de partenariat que la CFP assure la mise en œuvre du cadre général de gestion des ressources humaines et veille à la santé du système fédéral de gestion des ressources humaines, dans les limites de son mandat.

Notre mandat

La Commission de la fonction publique du Canada est un organisme indépendant relevant du Parlement; elle a le pouvoir de procéder à la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique. Afin que les Canadiens et les Canadiennes continuent de bénéficier d'une fonction publique qui est représentative de la diversité canadienne et qui appuie ses activités sur la compétence, le mérite et l'impartialité, la CFP doit veiller à la protection de ces valeurs.

Pour ce faire, la CFP :

- ✓ est chargée de l'administration de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP);
- ✓ assure la surveillance du système de dotation fondé sur le mérite;
- ✓ est chargée de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique;
- ✓ offre des possibilités d'examen et de recours au sujet de questions visées par la LEFP;
- ✓ assume d'autres responsabilités prévues dans la LEFP et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE).

Note : La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003, sera mise en œuvre graduellement; la LEFP et le mandat de la Commission s'en trouveront modifiés, en particulier en ce qui concerne le transfert de responsabilités relatives à la formation et au perfectionnement (avril 2004) ainsi qu'à la mise en place d'un tribunal indépendant.

Notre vision

Un organisme de surveillance indépendant, relevant du Parlement et chargé de l'application du principe du mérite en dotation; un partenaire clé qui façonne une fonction publique digne de gagner et de préserver le respect de la population canadienne.

Section III - Survol de la planification

Le financement de la CFP est constitué de dépenses de fonctionnement, sauf en ce qui concerne le perfectionnement et la formation du personnel, qui étaient, jusqu'à la fin mars 2004, gérés grâce à un fonds renouvelable. Le perfectionnement et la formation du personnel ont été transférés en avril 2004 à la nouvelle École de la fonction publique du Canada.

C'est un nouvel avenir qui attend la CFP. Son mandat premier demeure la protection de l'intégrité du système de nomination des fonctionnaires; or la nouvelle LEFP, adoptée en 2003 dans le cadre de la LMFP, déleste la CFP d'un grand nombre de responsabilités secondaires, lui permettant ainsi de se concentrer davantage sur son mandat premier. Ses pouvoirs de surveillance s'en trouvent accrus et sa structure de gouvernance, simplifiée.

D'ici la fin de 2005, qui correspond au moment où les dispositions de la LEFP sur les nominations entreront en vigueur, la nouvelle CFP aura une toute autre allure que celle qu'elle avait en 2003. Le présent document expose la manière dont la CFP entend définir son nouveau rôle et en faire une réalité.

La LEFP élargit le mandat de la CFP et la charge d'assurer la surveillance d'un système de nomination qui, s'il est plus souple et si la délégation y prend une place accrue, continuera d'être fondé sur le mérite et l'impartialité. On y définit une nouvelle approche en matière de mérite : une approche fondée sur les valeurs où seront intégrés les concepts d'efficience et de planification à long terme. On y jette également les bases d'un nouveau mécanisme de résolution des plaintes de dotation qui permettra aux ministères de régler rapidement et de façon non officielle ce type de plaintes.

Cette nouvelle orientation vise à s'assurer que les Canadiens et les Canadiennes continuent de bénéficier d'une fonction publique hautement compétente, impartiale, représentative et capable de les servir dans les deux langues officielles. La nouvelle *Loi* accorde une plus grande latitude aux gestionnaires en ce qui concerne la dotation, la gestion des ressources humaines et la direction du personnel, latitude qui devrait leur permettre d'atteindre des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes. Parallèlement, les gestionnaires devront appuyer leurs décisions sur les valeurs fondamentales que sont la justice, l'équité et la transparence, et seront tenus responsables de leurs décisions.

Au cours de la période de planification visée, la CFP s'attardera d'abord à tous les aspects des nouvelles responsabilités qui lui sont conférées par la portion LEFP de la nouvelle LMFP, s'assurant ainsi d'être prête lors de son entrée en vigueur, à la fin de 2005. Nous surveillerons et protégerons, de manière indépendante, l'intégrité du processus de nomination qui a cours dans la fonction publique fédérale.

En vertu de la nouvelle LEFP, la CFP conservera un pouvoir direct sur toutes les nominations, internes et externes, qui auront lieu dans la fonction publique, pouvoir qu'elle déléguera aux administrateurs généraux et aux administratrices générales. La LEFP incite les administrateurs généraux et les administratrices générales à déléguer à leur tour les pouvoirs de dotation à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.

Conformément à l'esprit de la nouvelle LEFP, la CFP n'a pas l'intention d'imposer des règlements ou des politiques pour guider les actions des gestionnaires. Nous sensibiliserons plutôt les ministères à nos attentes grâce à des politiques dans lesquelles seront exposés les valeurs, les principes fondamentaux et les pratiques exemplaires dont ils devront tenir compte dans l'élaboration de leurs propres méthodes de dotation. Nous assumerons également un rôle à la fois plus rigoureux et plus dynamique en matière de vérification et d'enquête, dans le but que le système de nomination réponde aux besoins des Canadiens et des Canadiennes. Nous fournirons de la rétroaction, nous formulerons des recommandations et, lorsque la situation l'exigera, nous retirerons les pouvoirs qui ont été délégués.

Pour protéger encore plus l'impartialité de la fonction publique, la CFP devra s'acquitter de responsabilités accrues relativement à l'instauration de politiques ou de règlements régissant les activités politiques des fonctionnaires. Nous sommes actuellement à mettre en œuvre un nouveau régime visant les activités politiques dont l'objectif est de trouver l'équilibre entre le droit des fonctionnaires de prendre part au processus politique et le besoin de préserver l'impartialité de la fonction publique. Nous profiterons de la période de planification pour évaluer l'efficacité de ce nouveau régime.

Au fur et à mesure que s'accroîtra son rôle de surveillance, la CFP transférera certains services qui gagneraient à être gérés ailleurs. En avril 2004, la planification des ressources humaines, les programmes de perfectionnement (processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQSMA), programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), programme de stagiaires en gestion (PSG), Échanges Canada) et les services d'apprentissage ont été transférés à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et à l'École de la fonction publique du Canada.

La mise en œuvre de la nouvelle LEFP et de la nouvelle approche en matière de prestation de services aura une incidence directe sur les activités et les ressources de la CFP. L'obtention de fonds supplémentaires, que ce soit par la réaffectation des ressources ou le financement transitoire, ne sera pas chose aisée, pour la CFP comme pour les ministères. L'exercice pangouvernemental d'examen des dépenses qui a lieu au cours des premières étapes du processus de planification servira à effectuer les réaffectations nécessaires et à faire ressortir les éventuels manques à gagner. Il faudra dégager des sommes suffisantes pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de recrutement

électronique permettant à la CFP de remplir l'engagement qu'elle a pris d'instaurer une zone nationale de sélection. Le recrutement électronique sera de plus un atout crucial si le gouvernement fédéral veut être compétitif par rapport aux autres grands recruteurs canadiens et attirer, de manière efficace et efficiente, des candidates et des candidats hautement qualifiés.

Malgré ces choix financiers difficiles, la CFP continuera d'avoir comme objectif de remplir ses obligations à l'égard des Canadiens et des Canadiennes. Pour appuyer une prise de décisions efficace, nous mettrons en œuvre la structure moderne de gouvernance de la Commission et nous mettrons sur pied une nouvelle structure organisationnelle qui devrait permettre à la CFP de faire un usage optimal des ressources qu'elle consacre à l'accomplissement des obligations que lui confère la nouvelle LEFP. S'il y a lieu, nous reverrons, une fois la nouvelle structure de gouvernance en place, notre vision de même que les résultats stratégiques que nous nous sommes fixés.

Risques et enjeux externes

Les ministères et les organismes devront relever d'énormes défis lors de la mise en œuvre de la LMFP, qui dépendra en partie de la capacité des ministères et de l'administration centrale de créer un nouveau régime de gestion des ressources humaines tout en maintenant le régime actuel jusqu'à ce que la nouvelle *Loi* prenne pleinement effet.

Nous travaillerons de concert avec les intervenants afin d'orchestrer la mise en œuvre des changements en fonction de la capacité des ministères et des gestionnaires de s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités.

Vous trouverez ci-dessous un tableau illustrant en détail les principaux risques découlant de l'environnement opérationnel externe de la CFP, leur incidence sur le travail à accomplir pendant la période de planification ainsi que les stratégies qu'adoptera par la suite la CFP.

Risques	Incidences	Stratégies
Capacité, tant au sein des ministères qu'entre eux Capacité insuffisante d'appuyer la mise en œuvre de la nouvelle LEFP	Demandes accrues relativement à un soutien « interventionniste » de la CFP et délai dans le transfert des délégations. Mise en œuvre lente et inégale de la LEFP; création possible de fossés entre les grands et les petits ministères, ce qui pourrait, en dernière analyse, compromettre le succès des réformes.	Instaurer rapidement l'approche de la CFP afin que les ministères comprennent bien leurs responsabilités ainsi que la latitude dont ils disposent concernant l'élaboration de leurs propres systèmes de nomination. Faire preuve de leadership en offrant soutien et conseils aux ministères tout au long de la transition vers la nouvelle LEFP.

Risques	Incidences	Stratégies
Pour la CFP, multiplicité et complexité des défis liés à la transition Pressions simultanées pour que soient mises en œuvre les responsabilités liées à la nouvelle LEFP, y compris le renforcement de la fonction de vérification, le soutien au régime actuel de dotation, la création de nouvelles structures à la CFP (organisationnelle et de gouvernance) et l'adaptation aux autres changements ayant trait au système de GRH et aux priorités pangouvernementales.	Incidence possible sur le rythme de la mise en œuvre de la LMFP; élargissement du soutien offert aux ministères en vertu de la *Loi* actuelle et pendant la transition vers la nouvelle LEFP; charge de travail du personnel de la CFP.	Instaurer rapidement une nouvelle vision de la CFP et faire en sorte que cette vision soit clairement définie, y compris en ce qui concerne l'engagement prioritaire à l'égard de la mise en œuvre de la LMFP. Établir la priorité du « nouveau » travail par rapport à l'« ancien ». Adopter une approche de la gestion de projets axée sur l'élaboration et le déroulement progressif du nouveau travail et des consultations connexes, qui devront être coordonnées et avoir lieu en temps utile. Ajuster les ressources en fonction de la version modernisée de la structure organisationnelle de la CFP et de la mise en œuvre de la LMFP, tout en continuant d'appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines. Trouver des occasions de formation pour le personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP.

Risques	Incidences	Stratégies
Non-conformité et reddition inadéquate de comptes de la part des ministères Résultat d'une prise en charge insuffisante, de la part des ministères, des responsabilités qui leur sont déléguées et d'une perception répandue selon laquelle il y aurait un accroissement important des assouplissements dans la nouvelle LEFP.	Acceptation lente du rôle accru de la CFP en matière de surveillance et progression lente vers la création d'une méthode solide de responsabilisation au chapitre des décisions de nomination.	D'entrée de jeu, s'assurer que les ministères comprennent parfaitement les attentes de la CFP à leur endroit. Établir des normes qui seront strictement applicables. Se préparer à faire preuve d'une plus grande vigilance en ce qui concerne les outils de surveillance (p. ex. vérifications et enquêtes).
Tendance généralisée à accorder trop d'importance à l'efficience au lieu de rechercher un équilibre entre les différentes valeurs liées au mérite Attribuable à l'évolution du rôle du gouvernement et à la nécessité accrue de se doter d'un effectif plus souple, plus mobile et possédant une capacité accrue d'adaptation.	Prise en charge inégale des approches fondées sur les valeurs qui sont au cœur de la nouvelle LEFP; perceptions de plus en plus persistantes d'injustice et de favoritisme dans le processus de nomination.	Favoriser le respect volontaire des lignes directrices fondées sur les « pratiques exemplaires » figurant dans le cadre de politique sur les nominations (p. ex. faire valoir les mécanismes de nomination qui respectent les valeurs tout en permettant de réaliser des économies). Tirer parti de l'appui du Parlement en communiquant les attentes accrues en matière de responsabilisation.

Risques	Incidences	Stratégies
Mise en oeuvre du recrutement électronique et de la zone nationale de sélection Le déroulement et le moment de la mise en œuvre seront influencés par la capacité d'instaurer un nouveau système de GRH tout en maintenant le régime actuel.	L'état de préparation des ministères et des organismes jouera sur notre capacité de mettre sur pied un système de recrutement électronique et un modèle de prestation de services permettant de répondre aux besoins des ministères et d'améliorer la responsabilisation à l'endroit des Canadiens et des Canadiennes.	La CFP préconise une transition graduelle vers l'utilisation généralisée de la zone nationale de sélection; or, une telle démarche suppose qu'il faut être en mesure de mettre en œuvre un système de recrutement électronique adéquat. Collaborer avec les intervenants afin de régler la question de la capacité et d'organiser la mise en œuvre en fonction de l'état de préparation des ministères et des organismes relativement à la prise en charge de leurs nouvelles responsabilités en matière de GRH.
Incapacité d'offrir des recours efficaces aux fonctionnaires d'ici l'entrée en fonction du nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) Attribuable à une charge de travail accrue, due quant à elle à la récente réorganisation gouvernementale, à la difficulté que nous avons de maintenir le personnel en poste lors de périodes prolongées de transition et aux retards dans la création du nouveau TDFP.	Départ prématuré de personnes clés à la Direction générale des recours. Perception selon laquelle les mesures prises par le gouvernement vont à l'encontre de l'intention de la portion de la LMFP sur les relations de travail.	Trouver des occasions de formation pour le personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP et, de manière générale, mettre l'accent sur le recyclage professionnel. De concert avec les intervenants concernés, mettre tout en œuvre afin d'accélérer la transition vers les nouveaux mécanismes de recours. Collaborer avec les ministères afin de renforcer leur capacité de résoudre les conflits avant que la situation ne nécessite l'intervention d'une tierce partie (CFP ou TDFP).

Relations clés

Le résultat stratégique de la CFP sera atteint et les priorités respectées grâce à des relations de travail clés avec plusieurs organisations et personnes :

- **Parlement** – à qui nous devons rendre compte de l'intégrité globale du système de nomination. Nous maintiendrons en outre notre indépendance en matière d'interprétation et exercerons nos pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;
- **Ministères, organismes et spécialistes des ressources humaines** – que nous consultons et à qui nous offrirons, pendant toute la transition vers la nouvelle LEFP, notre soutien ainsi qu'une vaste gamme d'outils d'apprentissage afin d'assurer une prestation efficace et uniforme des services. Nous consulterons d'autres organismes et intervenants gouvernementaux ayant des responsabilités dans le système de nomination ou qui s'y intéressent. Mentionnons entre autres l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, le Tribunal de la dotation de la fonction publique et l'École de la fonction publique du Canada;
- **Employeur et agents négociateurs** – que nous consultons, comme le prévoit la nouvelle LEFP, au sujet de questions d'intérêt mutuel; par exemple en ce qui concerne « *les politiques traitant de la manière de faire ou de révoquer des nominations ou les principes régissant les priorités de nomination ou les mises en disponibilité* »;
- D'autres parties, dont :
  - ✓ **Universitaires** ou **experts externes** – élaboration de pratiques novatrices et efficaces s'inscrivant dans le cadre sur les nominations et renforcement de l'approche de la CFP en matière de surveillance;
  - ✓ **Conseil consultatif de la CFP** – participation régulière aux réunions avec les ministères et les syndicats, discussion de différentes questions et demande de conseils sur les responsabilités qui sont conférées à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP;
  - ✓ **Structure du comité consultatif des sous-ministres et des syndicats sur la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (MMGRH)** – discussion de questions d'intérêt commun;
  - ✓ **Sous-comité des sous-ministres sur les relations de travail et la résolution des conflits chargé de la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (MMGRH)** et **Groupe de travail sur le système de gestion des conflits internes** – discussions sur tout ce qui touche les programmes et les services qui peuvent aider les ministères à élaborer leurs propres approches modernes, efficaces et fondées sur les valeurs en matière de recours, comme l'exige la LMFP.

Section IV- Plans et priorités

Résultat stratégique

La section qui suit précise les plans stratégiques visés au cours de la période de planification afin d'atteindre le résultat stratégique de la CFP.

Le résultat stratégique de la CFP est d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes :

Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'équité et la transparence

Une fonction publique s'appuyant sur un processus de nomination hautement délégué dans lequel les gestionnaires sont responsables de son bon usage

Une fonction publique dans laquelle la Commission de la fonction publique assure une surveillance et une protection indépendantes de l'intégrité du processus de nomination

Résumé

Les priorités suivantes permettront d'atteindre le résultat stratégique fixé :

Extrants	Priorités	(en milliers de $)	Type de priorité
1. Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).	• Élaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination.	3 580	Courante
	• Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.	865	Nouvelle
	• Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.	1 795	Nouvelle
	• Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.	541	Nouvelle
	• Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP gérer conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	22 170	Antérieure
2. Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.	• Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation.	11 662	Antérieure
	• Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.	49 048	Antérieure
	• Gérer et fournir les programmes et services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.		Antérieure

Extrants	Priorités	(en milliers de $)	Type de priorité
3. Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.	• Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP.	209	Antérieure
	• Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines.	2 533	Courante
Autres priorités : Représentent les programmes qui seront transférés à l'extérieur de la CFP et du financement additionnel pour la traduction des décisions d'appel.		55 004	

Note : Une fois terminés l'exercice d'examen des dépenses et celui portant sur l'architecture d'activités de programmes actuellement en cours, la CFP procédera à une réaffectation interne de ses dépenses prévues nettes, qui s'élèvent à 92 millions de dollars.

Détails des priorités

1. Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).

En tant qu'organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP doit veiller à l'établissement d'une politique sur les nominations et à la protection de l'intégrité globale du processus de nomination ayant cours dans la fonction publique fédérale. Les politiques de la CFP établies en vertu de la *Loi* devront être suffisamment souples pour permettre aux ministères et aux organismes d'élaborer leurs propres approches et politiques.

La CFP doit rendre compte au Parlement de ce système de nomination hautement délégué et souple, et de l'usage qu'en font les ministères. Nous renforcerons donc notre approche en matière de surveillance; pour ce faire, nous utiliserons davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes. Nous élaborerons des indicateurs permettant de déterminer si les ministères sont prêts à recevoir plus de pouvoirs et d'évaluer leur rendement global courant. Nous travaillerons de concert avec les ministères afin de nous assurer qu'ils sont prêts à accepter une délégation accrue des pouvoirs et nous assurerons le suivi de leurs progrès.

Enfin, en vertu de la nouvelle LEFP, la CFP prendra une part accrue dans l'établissement, l'application et la surveillance des politiques ou des règlements relatifs aux activités politiques des fonctionnaires. Ces politiques devront chercher à trouver l'équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer au processus politique et la nécessité de préserver l'impartialité de la fonction publique.

La CFP ne perd pas de vue que la responsabilité de l'intégrité du processus de nomination va des administrateurs généraux et des administratrices générales à la Commission, puis de la Commission aux Canadiens et aux Canadiennes, par l'entremise du Parlement. En réalisant notre premier objectif, nous nous acquitterons de la responsabilité qui nous incombe de protéger l'intégrité du processus de nomination pour le bénéfice des Canadiens et des Canadiennes.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents
Les nominations à la fonction publique, faites avec intégrité et équité, seront exemptes de tout favoritisme politique ou bureaucratique.

Les fonctionnaires respectent les normes les plus élevées de compétence et d'impartialité, contribuant ainsi à une saine gestion des affaires publiques au Canada.

La fonction publique est représentative de la population qu'elle sert et est capable d'offrir ses services aux Canadiens et aux Canadiennes dans les deux langues officielles.

Les Canadiens et les Canadiennes jouissent d'un accès équitable aux postes de la fonction publique.

Avantages à moyen et à plus long terme
Les nominations à la fonction publique continuent d'être fondées sur le mérite grâce à une nouvelle approche qui simplifie le processus et en accroît l'efficacité de sorte que les gestionnaires peuvent répondre rapidement à l'évolution des besoins.

Une plus grande responsabilisation a été confiée aux ministères quant aux décisions de nomination dans la fonction publique, ce qui permet la prise de mesures additionnelles pour se protéger de tout abus éventuel.

La confiance du public à l'égard de l'impartialité politique des fonctionnaires est assurée tandis que le droit de ces derniers de s'engager dans des activités politiques est protégé.

Nos principales mesures de rendement :	**Date cible**
Mise en œuvre de l'infrastructure du nouveau régime visant les activités politiques et communication à toutes les parties intéressées des rôles, responsabilités et marches à suivre applicables.	2004-05
Diffusion aux ministères des nouvelles politiques et lignes directrices.	2005-06
Importante délégation aux ministères de pouvoirs de nomination visant les postes de cadres de direction (EX).	
Exécution de vérifications portant sur des secteurs à haut risque.	

Nous entendons assumer nos responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP au moyen des priorités suivantes.

Priorité : Élaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination

Plans	Réalisation
Élaborer une vision de la surveillance et un cadre intégré de politique, de responsabilisation et de délégation.	2004-05
Élaborer un ensemble de politiques et de lignes directrices connexes ainsi que des outils de communication et de soutien pour les ministères. (y compris des stratégies de renouvellement de personnel pour le Groupe de direction et les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi).	
Offrir des séances d'information et d'orientation aux intervenants et plus particulièrement aux spécialistes en dotation et RH, aux gestionnaires et aux membres du personnel des ministères.	2005-06
Élaborer d'autres instruments d'intervention au besoin (p. ex., règlements, décrets d'exemption, nominations par le gouverneur en conseil).	

Priorité : Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales, et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation

Plans	Réalisation
Déterminer les critères de délégation ainsi que les secteurs où il faut déléguer davantage de pouvoirs (p. ex., programme de ressourcement des cadres et d'équité en matière d'emploi).	2004-05
Élaborer de nouvelles ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation ainsi que des instruments d'appui connexes.	
Établir des critères et des processus permettant la mutation de membres du personnel relevant d'employeurs distincts.	
Mettre en œuvre les nouvelles ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation.	2005-06
Assurer un soutien et prendre les mesures nécessaires pour répondre aux demandes de renseignements des ministères au sujet des responsabilités qui leur ont été déléguées.	

Priorité : Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement

Plans	Réalisation
Élaborer un cadre de gestion des risques.	2004-05
Mettre au point une méthodologie et des normes de vérification, et établir une capacité en la matière.	
Mettre au point des outils et des indicateurs de rendement afin de suivre activement les ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation, et faire rapport des résultats.	

Priorité : Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique

Plans	Réalisation
Consulter les intervenants au sujet du régime visant les activités politiques et de l'approche à cet égard.	2004-05
Élaborer des politiques administratives et opérationnelles, des procédures et une capacité opérationnelle en ce qui a trait à la tenue d'enquêtes, à l'approbation de congés pour présenter sa candidature à des élections et à la définition des activités politiques interdites.	
Élaborer et assurer des outils de communication, des séances d'information et d'orientation à l'intention des spécialistes en dotation et RH, des gestionnaires et des membres du personnel des ministères.	

Priorité : Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, gérer conformément à la LEFP actuelle les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation

Plans	Réalisation
Pendant la période de transition à la nouvelle LEFP, assurer une orientation et s'acquitter des responsabilités en matière de surveillance et de nomination.	2004-05

2. Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.

Pendant de nombreuses années, la CFP a assuré des services en réponse au besoin de planification des besoins futurs en ressources humaines de l'employeur. Un des objectifs de la LMFP est d'établir une nette distinction entre ce rôle de prestation de services et le rôle principal de la CFP, à savoir un rôle indépendant de surveillance et de protection d'un processus de nomination fondé sur le mérite et impartial. Afin d'être en mesure de mieux s'acquitter de ce rôle, la CFP mettra sur pied un organisme de services « quasi autonome ».

À cette fin, nous travaillerons en étroite collaboration avec les autres organisations, nouvelles ou existantes, afin d'assurer le transfert de la composante services de la CFP. Nous concentrerons nos efforts à veiller à ce que les ministères soient en mesure d'assumer leurs propres services de renouvellement de personnel et que ces services répondent de façon efficace et efficiente aux besoins en dotation.

Pour ce qui est du cas particulier du nouveau régime de recours mis en œuvre en vertu de la LMFP, la CFP aidera les ministères à se doter d'approches internes efficaces et fondées sur les valeurs préconisées leur permettant de régler de façon rapide et informelle les plaintes en matière de dotation. Nous collaborerons étroitement avec le tout nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique afin de lui fournir aide et conseils relativement à la mise en œuvre d'un mécanisme de recours indépendant.

La CFP continuera de gérer et d'assurer les services visés jusqu'à ce qu'ils soient transférés.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents
Des candidates et des candidats qualifiés et représentatifs des groupes désignés sont présentés aux ministères et organismes qui souhaitent embaucher des personnes de l'extérieur de la fonction publique.

Un système de recours en dotation rapide, efficace et fondé sur les valeurs qui contribue à une transition sans heurt vers l'entrée en vigueur des obligations énoncées dans la nouvelle LEFP.

Avantages à moyen et à plus long terme
Les Canadiens et les Canadiennes ainsi que les parlementaires ont fait part de leur préoccupation au sujet de l'application de critères géographiques pour déterminer l'admissibilité à postuler un emploi à la fonction publique fédérale. Les possibilités d'accès aux emplois augmentent dans la mesure où les ressources nécessaires pour mettre au point la technologie en matière de recrutement électronique sont disponibles. Par mise au point de la technologie de recrutement électronique, nous entendons que, d'ici quatre ans, tous les Canadiens et les Canadiennes auront accès à tous les postes d'agent et d'agente au niveau d'entrée annoncés à l'extérieur de la fonction publique. En outre, la technologie permet aux postulants et aux postulantes de cibler leur recherche d'emploi, de recevoir de l'aide en direct pour rédiger leur demande d'emploi et d'obtenir une rétroaction sur la situation de leur demande.

Les ministères et les organismes clients disposent d'un pouvoir direct accru leur permettant de recruter à l'extérieur. Ils ont accès aux outils électroniques nécessaires pour présélectionner un grand nombre de candidatures et pour mener des processus de sélection opportuns.

Jusqu'à l'entrée en vigueur des obligations précisées dans la nouvelle LEFP, les initiatives de recours assurées par la CFP contribueront au mieux-être général de l'effectif fédéral et au règlement des conflits « plus près du milieu de travail ». Les processus de règlement simples et rapides contribueront également à un milieu de travail plus harmonieux et productif dans la fonction publique, améliorant ainsi le service aux Canadiens et aux Canadiennes.

À plus long terme, des systèmes de recours en dotation rapides, efficaces et fondés sur les valeurs, pris en charge par les gestionnaires, assureront un règlement des conflits plus près du milieu de travail.

Nos principales mesures de rendement :	**Date cible**
Améliorations du système de recrutement électronique qui augmentent les possibilités d'accès aux perspectives d'emploi pour les Canadiens et les Canadiennes grâce au recours plus fréquent à la zone nationale de sélection.	2006-07
Analyses méthodiques qui permettent d'obtenir de l'information sur l'efficacité de nos produits et services d'évaluation.	Périodique
Processus d'intervention rapide concernant les litiges en dotation de plus en plus utilisé.	2004-05
Qualité des décisions d'appel et des rapports d'enquête confirmée par les résultats du processus d'examen judiciaire et le suivi de la rapidité des processus de recours.	2004-05

La CFP mettra en œuvre une vision moderne de prestation de services au moyen des priorités suivantes.

Priorité : Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation

Plans	**Réalisation**
Créer, au sein de la CFP, un organisme de services distinct et bien défini et inciter les ministères à examiner diverses options de prestation de services.	2004-05
Transférer la fonction de prestation de services conformément aux décisions de rationalisation prises afin de distinguer le rôle d'organisme de services de la CFP de celui d'organisme de protection de l'intégrité du processus de nomination.	2005-06
Mettre en œuvre une stratégie de recrutement électronique qui comprend la mise au point et l'application d'outils électroniques.	2006-07

Priorité : Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs

Plans	Réalisation
Pendant la période de transition, assurer des processus suivis, opportuns et simples de résolution de conflits (intervention rapide et médiation).	2004-05
Contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux et fiable, et fournir aux ministères un modèle pour les aider à élaborer des mécanismes de recours internes en leur assurant des processus simples de résolution des conflits et en formulant des décisions fondées sur les valeurs.	

Priorité : Gérer et fournir les programmes et les services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP

Plans	Réalisation
Offrir des services de recrutement et d'évaluation de grande qualité en attendant la mise en œuvre méthodique des nouvelles options de prestation de services.	Continue
Pendant la période de transition, assurer des processus de recours suivis, opportuns et simples jusqu'à l'entrée en vigueur des obligations précisées dans la nouvelle LEFP.	2004-05

3. Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.

Les plans et les priorités mentionnés précédemment décrivent la façon dont nous entendons exercer nos responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP et travailler de concert avec les intervenants et les clients et clientes pour instaurer une vision moderne de prestation de services. Nous nous concentrons maintenant sur l'incidence que ces efforts auront sur les rouages internes de la CFP et de la Commission.

La CFP continue d'exister en vertu de la nouvelle LEFP, cependant, celle-ci vient modifier la composition, les rôles et les responsabilités de la Commission. La nouvelle CFP sera une organisation plus petite qui se consacrera davantage sur la vérification et les enquêtes pour appuyer la fonction de surveillance des processus de nomination.

La structure de la toute nouvelle Commission aura pour effet de modifier la façon dont elle mène ses activités. Auparavant, la Commission était composée de trois commissaires à plein temps, dont l'un agissait comme président et administrateur général de l'organisme. Selon la nouvelle LEFP, la présidente assume à plein temps les fonctions de première dirigeante, appuyée dans ses tâches par deux commissaires à temps partiel.

Pour être en mesure de mieux s'acquitter de ses obligations et de son mandat, la CFP ajustera ses ressources humaines et financières en conséquence, tout en tenant compte du vaste exercice d'examen des dépenses mené actuellement par le gouvernement.

La période de planification en sera une de grands changements pour la CFP et les membres de son personnel. Nous nous efforcerons d'être un employeur modèle en respectant, tout au long de l'exercice, les principes de la modernisation de la fonction de contrôleur et les pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines. Nous continuerons de valoriser les besoins et les préoccupations de nos employés et de nos employées pendant la transition vers l'établissement de structures modernes de gouvernance et de fonctionnement afin de mieux nous acquitter de nos obligations en vertu de la nouvelle LEFP.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents

Le soutien assuré aux employés et aux employées relativement à la gestion de leur carrière leur permet de relever les défis à la fois professionnels et personnels qu'entraîne la transformation et d'offrir des services de qualité à leur clientèle.

Nos principales mesures de rendement :	**Date cible**
Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux maintenus ou améliorés. Satisfaction des employés et des employées relativement aux produits et services liés à la stratégie *Les personnes d'abord* également maintenue ou améliorée.	2004-05
Promotion de l'apprentissage continu ainsi que rapports de rétroaction sur le rendement et plans d'apprentissage axés sur les compétences.	

Nous appuierons la mise en place d'une structure moderne de gouvernance au moyen des priorités suivantes.

Priorité : Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP

Plans	**Réalisation**
Élaborer et mettre en œuvre de nouvelles structures de gouvernance et de fonctionnement pour appuyer la vision moderne de surveillance et de prestation de services tout en continuant à appuyer les obligations en vertu de la loi actuelle.	2004-05

Priorité : Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines

Plans	**Réalisation**
Faire du bien-être des membres du personnel la toute première priorité en favorisant un dialogue régulier et franc entre les divers niveaux d'administration de la CFP et au sein d'entre eux.	Continue
Promouvoir un milieu de travail fondé sur les valeurs et favoriser le perfectionnement et l'apprentissage continus des employés et des employées.	

Thèmes et initiatives de gestion clés du gouvernement

Initiative d'amélioration des services

Le plan d'amélioration des services de la CFP se concentre sur le maintien d'un degré élevé de satisfaction de la clientèle à l'égard de l'information diffusée aux Canadiens et aux Canadiennes au sujet des perspectives d'emploi dans la fonction publique et du processus de présentation des demandes d'emploi.

Nous continuerons d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services accessibles, professionnels et adaptés à leurs besoins par l'entremise d'Internet, par téléphone et en personne pour les aider à postuler un emploi à la fonction publique fédérale.

À court terme, nous prévoyons cibler la clientèle externe et préciser les services qui lui seront offerts, mettre au point notre outil de mesure de la satisfaction de la clientèle et tirer parti de nos services actuels.

Nous prévoyons mettre à jour et diffuser sur le site Web de la CFP nos normes de service axées sur la clientèle et les résultats concernant le degré de satisfaction, et produire des rapports sur l'évolution de la question en 2004-2005. Nous continuerons de mesurer la satisfaction de la clientèle en ce qui a trait à nos activités de recrutement et y apporterons des améliorations au besoin.

Gouvernement en direct

Au nombre des aspects de l'initiative Gouvernement en direct qui intéressent particulièrement la CFP, on retient la protection du mérite, l'amélioration de l'efficience, une position concurrentielle renforcée par rapport aux autres employeurs et une image améliorée de la fonction publique.

La CFP a continué de renforcer la capacité de la fonction publique en matière de recrutement électronique, en mettant à profit la technologie Internet. Grâce à la mise en œuvre de processus de présélection en ligne et d'autres processus automatisés de dotation, nous avons utilisé Internet pour aider les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines à attirer des candidats et des candidates de premier plan. Il s'agit du moyen le plus efficace pour régler les problèmes de charge de travail découlant du nombre accru de candidatures présentées à la suite de l'application de la zone nationale de sélection.

Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) permet aux étudiants et étudiantes qui veulent acquérir une expérience de travail au gouvernement de présenter leur demande en direct. Un répertoire national permet au personnel de la CFP de mener des recherches et de faire des présentations de candidatures aux gestionnaires des ministères clients.

Quant au Programme de recrutement postsecondaire (RP), il permet aux nouveaux diplômés et aux nouvelles diplômées de présenter leur candidature pour divers choix de carrière par l'entremise d'Internet. En 2003, un total de 75 000 demandes d'emploi reçues ont été transmises par Internet.

Le développement de la capacité de recrutement électronique est l'objectif d'un projet pilote mené dans deux bureaux régionaux de la CFP : le projet du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) de la CFP, accessible sur le Web. Les candidats et les candidates peuvent prendre connaissance des emplois disponibles et présenter leur demande en direct. Ils peuvent également recevoir des mises à jour concernant la situation de leur demande. En 2003, près de 90 % des 380 000 demandes d'emploi ont été transmises par Internet. De plus, des outils de présélection automatisés sont conçus pour réduire le temps requis pour procéder à l'embauche et pour alléger les formalités administratives tout en respectant le principe du mérite. Nous prévoyons que le SRFP pourra, dans un proche avenir, appuyer le recrutement électronique dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour les Canadiens et les Canadiennes qui n'ont pas accès à Internet, la CFP a mis sur pied un service téléphonique national sans frais, Infotel. Ce service fournit les mêmes renseignements que ceux figurant sur le site Web http:/emplois.gc.ca, de sorte que les chercheurs et chercheuses d'emploi qui ne sont pas branchés à Internet peuvent aussi avoir accès aux possibilités d'emploi offertes par le gouvernement du Canada. Pour obtenir plus d'information sur la stratégie du Gouvernement en direct de la CFP, veuillez consulter le site http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/gol_strat_f.htm.

Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

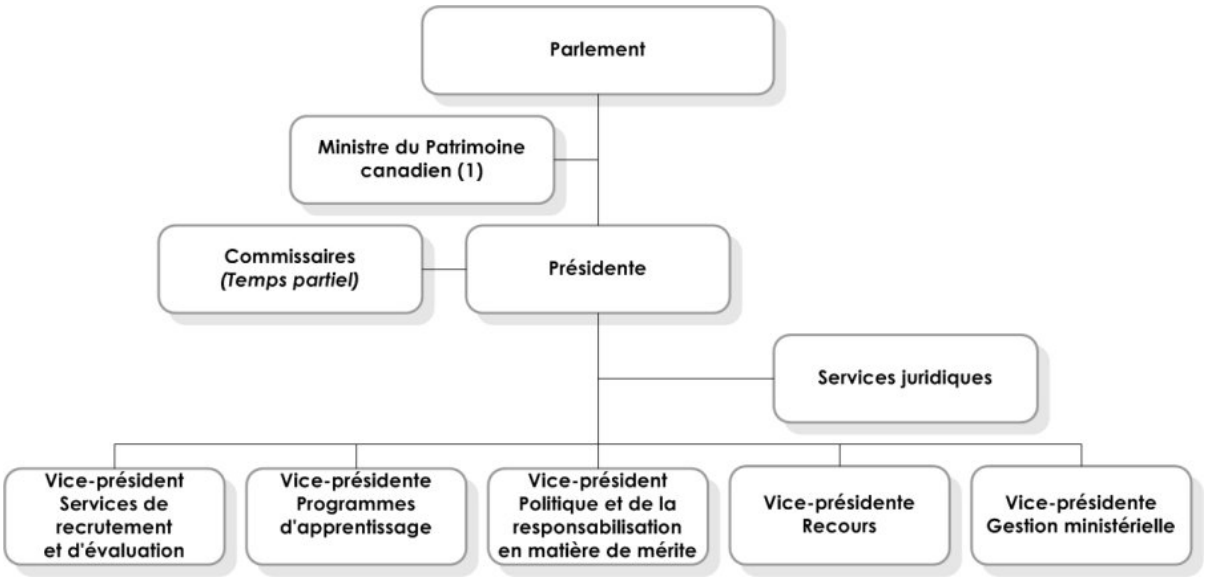
Au cours de la période de planification visée, la CFP instaurera la fonction moderne de contrôleur comme fondement de la gestion moderne. À cette fin, nous assurerons la promotion, l'élaboration et la mise en œuvre d'une approche intégrée de gestion moderne en élaborant la version finale du Plan d'action pour une gestion moderne et en le mettant en œuvre.

Un avant-projet du Plan d'action a été élaboré, mais en raison de la modernisation de la gestion des ressources humaines à l'échelle de l'administration fédérale, de l'incidence du projet de loi C-25 (LMFP) et de la transformation interne à la CFP, il a fallu reporter à l'exercice 2004-2005, la validation et la rédaction finale du Plan d'action pour une gestion moderne. Dans le contexte de la nouvelle *Loi*, les priorités liées à la modernisation de la fonction de contrôleur seront revues afin qu'une attention spéciale soit portée au cadre de gestion intégrée des risques proposé pour la CFP.

En outre, les principaux enjeux à l'appui du Cadre de responsabilisation de gestion y seront intégrés. Cette démarche permettra de fournir aux gestionnaires un cadre général visant à assurer un rendement organisationnel élevé.

Section V - Organisation

Structure organisationnelle et responsabilisation



(1) La ministre du Patrimoine canadien agit comme porte-parole attitrée de la Commission de la fonction publique devant le Parlement en ce qui a trait à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et comme ministre compétente aux fins de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le vice-président de la Direction générale des services de recrutement et d'évaluation est responsable du secteur d'activités du renouvellement de personnel. Parmi les responsabilités de la direction générale, mentionnons la conception de politiques et de programmes opérationnels ainsi que la prestation de produits et de services par l'entremise des bureaux régionaux et de secteur.

La vice-présidente de la Direction générale des programmes d'apprentissage est en détachement à l'École de la fonction publique du Canada où les activités d'apprentissage ont été transférées.

Le vice-président de la Direction générale de la politique et de la responsabilisation en matière de mérite est responsable du secteur d'activités de la surveillance et de la liaison externe. En fait, la direction générale regroupe les principales fonctions de la CFP que sont l'élaboration des politiques, les règlements, la gestion de l'information et la surveillance, et exécute les activités d'analyse stratégique, de recherche et d'analyse de l'environnement. De plus, elle assure de l'information stratégique grâce aux activités de surveillance, d'évaluation et d'examen des politiques et programmes de la CFP ainsi que de surveillance de la santé de la fonction publique. Elle participe à la présentation de rapports au Parlement et à d'autres parties, à l'établissement de liens avec divers intervenants et à la prestation de services et de produits de communication au nom de la CFP.

La vice-présidente de la Direction générale des recours est responsable du secteur d'activités des recours. Cette direction générale traite les appels et mène des enquêtes en vertu de divers articles de la LEFP portant sur les processus de dotation.

La vice-présidente de la Direction générale de la gestion ministérielle est responsable du secteur d'activités des services ministériels. Cette direction générale est un centre d'expertise fonctionnelle qui a pour responsabilité de protéger et de promouvoir les intérêts de la CFP grâce à la gestion des politiques ministérielles et à la prestation des systèmes et des services à l'appui de tous ses programmes.

Une description complète des secteurs d'activités se retrouve sur notre site Web.

Nos responsabilités

La CFP assume à la fois des responsabilités exclusives et des responsabilités non exclusives, lesquelles sont décrites ci-après.

Responsabilités exclusives

Dans l'exécution de sa mission et de son mandat à titre d'organisme indépendant, la CFP assume la responsabilité générale de l'application de la LEFP. Cette loi confère à la CFP le pouvoir exclusif de faire des nominations dans tous les ministères et organismes à qui aucun pouvoir de dotation n'a été confié par une loi particulière. Voici, aux termes de la LEFP, les responsabilités exclusives de la CFP :

- faire des nominations externes et internes à la fonction publique selon le principe du mérite;
- édicter des règlements, élaborer et administrer les processus et établir des normes;
- mettre en œuvre un système d'appel et un processus de recours, et mener des enquêtes;
- vérifier et surveiller les activités de dotation;
- appliquer certains articles de la LEFP portant sur les activités politiques des fonctionnaires;
- prévoir des exemptions à l'application de la LEFP;
- faire rapport au gouverneur en conseil sur les questions liées à l'application de la LEFP et présenter au Parlement un rapport annuel de ses activités et celles des ministères.

La LEFP autorise la CFP à déléguer son pouvoir de nomination aux ministères et organismes. Grâce à des ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation, la CFP confère donc aux ministères et organismes un rôle et une responsabilité de grande importance en ce qui concerne la sélection et la nomination des personnes. Les ministères et les organismes, qui agissent en vertu des pouvoirs qui leurs sont délégués par la CFP, doivent rendre compte de leurs activités.

Responsabilités non exclusives

La CFP est responsable de certaines fonctions liées à son mandat, mais qui ne sont pas de son ressort exclusif. Ainsi, elle exerce certaines activités qui lui sont confiées par le gouverneur en conseil ou qui lui sont demandées par le Secrétariat du Conseil du Trésor, notamment:

- les vérifications portant sur certaines fonctions de gestion des ressources humaines;
- la prestation d'une expertise dans le domaine de la prévention et du règlement des cas de harcèlement en milieu de travail;
- le perfectionnement et l'orientation professionnelle à l'intention des cadres de direction;
- l'administration et la mise en œuvre de mesures spéciales et de programmes d'équité en matière d'emploi (EE).

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP partage avec le Conseil du Trésor certaines responsabilités en raison des pouvoirs qui lui ont été conférés en matière de dotation dans la fonction publique. De plus, dans le cadre des activités qui lui sont propres, la CFP peut également mettre en œuvre des programmes visant à favoriser l'EE dans la fonction publique et adopter des règlements concernant la nomination de personnes issues des groupes visés par l'EE.

Note:
Jusqu'au 31 mars 2004, la formation professionnelle, la formation linguistique, et les programmes de perfectionnement (CAP, Échanges Canada, PFAE, PPACS, PPQSMA, PSG) ainsi que certaines activités particulières dans le domaine de la planification des ressources humaines faisaient partie intégrante des responsabilité de la CFP.

À compter d'avril 2004, la formation professionnelle et la formation linguistique relèvent de la nouvelle École de la fonction publique du Canada; les programmes de perfectionnement ainsi que certaines activités particulières dans le domaine de la planification des ressources humaines relèvent de la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2003–2004	**Dépenses prévues 2004–2005**	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Renouvellement du personnel	68 400	**71 644**	68 167	68 167
Apprentissage	33 383	**45 683**	45 919	34 834
Recours	6 560	**6 660**	6 658	6 658
Surveillance et relations externes	13 894	**14 138**	14 128	14 128
Services ministériels	22 010	**23 279**	23 042	23 042
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	144 247	**161 404**	157 914	146 829
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
Moins : Recettes disponibles	13 689	**13 995**	14 415	14 847
Total du Budget principal des dépenses (note 1)	130 558	**147 409**	143 499	131 982
Rajustements				
Prévisions des dépenses (note 2)	16 022			
Renouvellement du personnel (note 3) Programmes de perfectionnement		**(20 856)**	(20 856)	(20 856)
Surveillance et relations externes (note 3) Planification des RH - Partie de la recherche		**(1 192)**	(1 192)	(1 192)
Apprentissage (note 3) Formation linguistique et Formation professionnelle		**(31 594)**	(31 410)	(note 4) (19 893)
Services ministériels (note 3)		**(1 806)**	(1 805)	(1 805)
Recours (note 5)		**444**	0	0
Total des rajustements	16 022	**(55 004)**	(55 263)	(43 746)
Dépenses nettes prévues (note 6)	146 580	**92 405**	88 236	88 236
Moins : Recettes non disponibles (note 7)	100	**0**	0	0
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	21 275	**13 383**	13 268	12 851
Coût net du programme	167 755	**105 788**	101 504	101 087
Équivalents temps plein	1 489	**920**	905	905

Note 1. Les changements majeurs au chapitre du Total du Budget principal des dépenses de 2004-2005 à 2005-2006 sont en grande partie attribuables à la cessation du financement de l'initiative de recrutement électronique.

Note 2. Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes jusqu'à la fin de l'exercice comme en font foi les données financières de février 2004.

Note 3. À la suite de la mise en œuvre de la LMFP, les rajustements au chapitre des dépenses prévues reflètent les ressources des programmes et des services ministériels qui seront transférées de la CFP à la toute nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et à la nouvelle École de la fonction publique du Canada au l[er] avril 2004. Les montants transférés ne tiennent pas compte de la part de la contribution de 600 000$ applicable à la CFP dans le cadre de la réduction du Budget fédéral.

Note 4. Les montants pour 2006-2007 reflètent la cessation du financement relié à la formation linguistique selon *Le plan d'action pour les langues officielles*.

Note 5. Reflète le financement additionnel afin de s'acquitter de toutes les obligations légales en vertu de la *Loi sur les langues officielles* concernant la traduction des décisions du comité d'appel.

Note 6. Une fois terminés l'exercice d'examen des dépenses et celui portant sur l'architecture d'activités de programmes actuellement en cours, la CFP procédera à une réaffectation interne de ses dépenses prévues nettes, qui s'élèvent à 92 millions de dollars. Il est à prévoir que la majorité des ressources sera distribuée également entre le secteur d'activités du Renouvellement du personnel et le secteur d'activités de la Surveillance et relations externes. De plus, la mise en place du Tribunal de la dotation de la fonction publique impliquera le transfert d'une partie des ressources du secteur d'activité des Recours; une partie (environ 3,7 millions de dollars) demeurera avec la CFP afin de permettre à l'organisation d'assumer ses responsabilités en matière d'enquêtes.

Note 6. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Section VI - Annexes

Annexe 1 : Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles

Recettes disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions des recettes 2003–2004	**Recettes prévues 2004–2005**	Recettes prévues 2005–2006	Recettes prévues 2006–2007
Secteur d'activités de l'apprentissage (note 1)				
Sources des recettes disponibles :				
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel				
Frais de cours et services	11 356	**0**	0	0
Subvention	2 686	**0**	0	0
Total des recettes disponibles	14 042	**0**	0	0

Recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions des recettes 2003–2004	**Recettes prévues 2004–2005**	Recettes prévues 2005–2006	Recettes prévues 2006–2007
Secteur d'activités de l'apprentissage (note 1)				
Source des recettes non disponibles :				
Formation linguistique facultative	100	**0**	0	0
Total des recettes non disponibles	100	**0**	0	0

Total des recettes disponibles et des recettes non disponibles	14 142	**0**	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	**Total**
Dépenses prévues nettes	**92 405**
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	**8 705**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	**4 276**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	**110**
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	**292**
	13 383
Moins : Recettes non disponibles (note 1)	**0**
Coût net du programme pour 2004–2005	**105 788**

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 3 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État des résultats

(en milliers de dollars)	Prévisions 2003–2004	**Prévues 2004–2005**	Prévues 2005–2006	Prévues 2006–2007
Revenus disponibles	14 042	**0**	0	0
Dépenses				
Salaires et avantages sociaux	6 143	**0**	0	0
Transports et communications	302	**0**	0	0
Information	180	**0**	0	0
Services professionnels et spéciaux	4 401	**0**	0	0
Location	1 062	**0**	0	0
Services de réparation et d'entretien	0	**0**	0	0
Services publics, fournitures et approvisionnements	262	**0**	0	0
Amortissement	14	**0**	0	0
Autres	585	**0**	0	0
Total des dépenses	12 949	**0**	0	0
Excédent (déficit) (note 1)	1 093	**0**	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 4 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État de l'évolution de la situation financière

(en milliers de dollars)	Prévisions 2003–2004	**Prévues 2004–2005**	Prévues 2005–2006	Prévues 2006–2007
Excédent (déficit) (note 1)	1 093	**0**	0	0
Ajouter les postes hors trésorerie :				
Dépréciation/amortissement	14	**0**	0	0
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	200	**0**	0	0
Activités de placement :				
Acquisition de biens amortissables	0	**0**	0	0
Excédent de trésorerie (besoins)	1 307	**0**	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 5 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Utilisation prévue des autorisations

(en milliers de dollars)	Prévisions 2003–2004	**Prévues 2004–2005**	Prévues 2005–2006	Prévues 2006–2007
Autorisations (note 1)	2 000	**0**	0	0
Excédent (prélèvement) :				
Solde au 1er avril	5 736	**0**	0	0
Excédent prévu (prélèvement)	1 093	**0**	0	0
	6 829	**0**	0	0
Solde projeté au 31 mars	8 829	**0**	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Autres renseignements

Personnes-ressources pour des informations supplémentaires

Maria Barrados
Présidente
Téléphone : (613) 992-2788
Télécopieur : (613) 996-4337
maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier
Vice-président
Services de recrutement et d'évaluation
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905
jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon
Vice-présidente
Recours
Téléphone : (613) 992-5418
Télécopieur : (613) 995-6985
yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Greg Gauld
Vice-président
Politique et responsabilisation en matière de mérite
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221
greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson
Vice-présidente
Gestion ministérielle
Téléphone : (613) 992-2425
Télécopieur : (613) 992-7519
anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Rapports statutaires et ministériels

Les documents suivants sont disponibles auprès de la Commission de la fonction publique :

- *Rapport annuel de la CFP (2002-2003)*
  http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2003/index_f.htm

- *Rapport ministériel sur le rendement de la CFP (2002-2003)*
  http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/PSC-CFP/PSC-CFP03D_f.asp

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CFP	Commission de la fonction publique
EE	Équité en matière d'emploi
EX	Groupe de la direction
GRH	Gestion des ressources humaines
LEE	*Loi sur l'équité en matière d'emploi*
LEFP	*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
LMFP	*Loi sur la modernisation de la fonction publique*
MMRH	Mise en œuvre de la modernisation des ressources humaines
PFAE	Programme de formation accélérée pour les économistes
PFETE	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQSMA	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
RH	Ressources humaines
RP	Recrutement postsecondaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SRFP	Système de ressourcement de la fonction publique
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique