



Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Budget des dépenses
1999–2000

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

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 qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – le Plan de dépenses du gouvernement – présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre le Budget des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget), et les principaux éléments du Budget principal des dépenses;

Partie II – Le Budget principal des dépenses – étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant;

Partie III – Plan de dépenses du ministre – En avril 1997, la Chambre des communes a adopté l'avis de motion qui sépare la Partie III en deux nouveaux documents :

- (1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministre et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus, y compris les besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités et rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- (2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministre et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans le RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement à l'automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Ces mesures découlent du Projet d'amélioration des rapports au Parlement (PARP), lancé lors de la restructuration du Système de gestion des dépenses qui a été annoncée en janvier 1995. L'objectif central du PARP est d'améliorer la qualité de l'information sur la gestion des dépenses et la responsabilisation au Parlement en mettant l'accent sur les résultats, et ce, dans une perspective plus stratégique et pluriannuelle pour l'exécution des programmes.

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.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 1999

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 BT31-2/2000-III-70

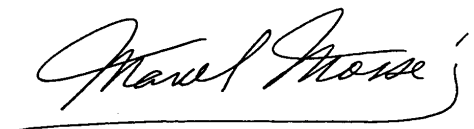
ISBN 0-660-60843-X



Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Budget des dépenses 1999-2000

Un rapport sur les plans et les priorités

A handwritten signature in black ink, reading "Marcel Massé", with a horizontal line underneath it.

Marcel Massé
Président du Conseil du Trésor

Table des matières

Partie I : Messages	iii
A. Message du président.....	iii
B. Déclaration de la direction.....	iv
Partie II : Aperçu du Ministère.....	1
A. Mandat, rôles et responsabilités.....	1
Mandat.....	1
Rôles et responsabilités	2
Priorités stratégiques	2
B. Objectifs.....	4
C. Plan de dépenses	6
Partie III : Plans, priorités, stratégies et résultats attendus	7
A. Résumé des priorités et des résultats attendus.....	7
B. Détails par programme et par secteur d'activité.....	9
Programme relatif à l'administration centrale de la fonction publique.....	9
Secteurs d'activité	9
1.1 : Planification des ressources et gestion des dépenses	9
1.2 : Fonction de contrôleur	14
1.3 : Gestion de l'information et technologies de l'information	20
1.4 : Gestion des ressources humaines	24
1.5 : Travaux d'infrastructure Canada.....	30
Secteur d'activité de l'Administration des services ministériels du SCT	31
Programme des éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale.....	33
Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés.....	34
C. Rapports consolidés.....	36
Initiatives portant sur l'an 2000.....	36
Compte rendu de la mise en œuvre de la Stratégie de développement durable	36
Partie IV : Renseignements supplémentaires.....	38
Structure organisationnelle.....	38
Tableaux financiers	39

Partie I : Messages

A. Message du président

Je suis heureux de déposer le rapport annuel sur les plans et les priorités du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour l'exercice 1999-2000. Les dernières années ont mis le gouvernement au défi de prendre des décisions difficiles mais nécessaires pour assurer notre avenir collectif. Les Canadiens et les Canadiennes peuvent aujourd'hui se féliciter d'avoir transformé en cinq ans un déficit annuel de 42 milliards de dollars en un surplus déjà appréciable grâce, entre autres, à une meilleure gestion des deniers publics ainsi qu'à l'exécution de programmes et à la prestation de services qui répondent à leurs attentes comme à leurs besoins, tout en correspondant à leurs moyens.

Au cours du prochain exercice, les efforts du Secrétariat reposeront sur cinq piliers : rendement, prudence, productivité, partenariat et renouvellement de la fonction publique.

Le ménage entrepris dans les affaires de l'État depuis 1994 nous a collectivement permis de retrouver notre capacité d'établir des priorités. Je suis fier de pouvoir dire aujourd'hui que nous maîtrisons maintenant mieux notre avenir commun.

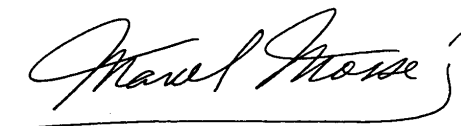
Le Canada a retrouvé la voie du succès et de la prospérité.

Dans sa nouvelle mission de conseil de gestion, le Secrétariat apporte une aide à l'ensemble du gouvernement du Canada pour gérer prudemment ses ressources humaines et financières, comme les nouvelles technologies, de telle sorte qu'elles appuient le mieux possible les objectifs et les priorités du gouvernement.

Vous pourrez constater dans le présent rapport comment le Secrétariat intervient dans de nombreux champs d'activité et contribue ainsi au mieux-être de l'ensemble de la population canadienne.

Bonne lecture et n'hésitez surtout pas à me transmettre vos commentaires.

Le président du Conseil du Trésor,



Marcel Massé

B. Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et les priorités (RPP) pour 1999-2000 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

À ma connaissance, le présent rapport :

- décrit fidèlement le mandat, les plans, les priorités et les stratégies de l'organisation ainsi que les principaux résultats escomptés;
- est conforme aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Budget des dépenses 1999-2000 – Rapport sur les plans et les priorités*;
- est complet et exact;
- est fondé sur de bons systèmes d'information et de gestion ministériels.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le cadre de planification et de rapport sur lequel s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



Guy Bujold, SMA, Services ministériels

Date : _____

Partie II : Aperçu du Ministère

A. Mandat, rôles et responsabilités

Mandat

Le Conseil du Trésor est l'un des quatre comités du Cabinet du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Créé en vertu de la loi constitutionnelle de 1867, le Conseil s'est vu conférer des pouvoirs légaux en 1869. Il est composé du président du Conseil du Trésor, du ministre des Finances et de cinq autres ministres nommés par le gouverneur en conseil.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT ou le Secrétariat) est l'outil administratif du Conseil du Trésor. Il est dirigé par un secrétaire et contrôleur général qui relève du président du Conseil du Trésor.

Le Secrétariat a pour mandat d'appuyer le Conseil du Trésor dans son rôle de comité de ministres ainsi que le président et son cabinet, et de s'acquitter des responsabilités légales qui lui incombent en sa qualité d'organisme fédéral central. Il exécute à cette fin des programmes lui permettant d'assumer les responsabilités imposées au Conseil du Trésor par la loi. Ces responsabilités découlent des pouvoirs généraux que lui confèrent la *Loi sur la gestion des finances publiques* et plusieurs autres lois : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur les immeubles fédéraux* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Les responsabilités prévues par la *Loi sur l'accès à l'information* et par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* incombent pour leur part au président du Conseil du Trésor à titre de ministre.

Mission

Aider le gouvernement du Canada à gérer ses ressources humaines, financières, informationnelles et technologiques avec prudence et en appuyant le mieux possible ses objectifs et ses priorités.

Vision

Une organisation intégrée, stratégique et centrée sur les politiques au sein de laquelle les employés et les services des différentes directions travaillent en harmonie afin d'offrir aux ministères un guichet unique de services ainsi que le leadership et l'aide dont ils ont besoin pour atteindre les résultats escomptés.

Rôles et responsabilités

En juin 1997, le Premier ministre a confié au Conseil du Trésor un nouveau rôle, celui de conseil de gestion du gouvernement. Ce conseil a deux principales attributions : conseiller le gouvernement sur la meilleure façon de gérer l'ensemble de ses ressources pour mener à bien son plan d'action, et veiller à ce que le Parlement et les Canadiens et les Canadiennes disposent des renseignements dont ils ont besoin pour amener le gouvernement à rendre des comptes.

Il incombe au SCT de conseiller le gouvernement sur l'intégrité des programmes de l'État et sur les répercussions que les priorités et circonstances nouvelles peuvent avoir sur ces programmes. Il lui incombe également de veiller à ce que les politiques et les programmes nouvellement instaurés répondent bien aux besoins de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes en tant que citoyens, contribuables et clients. Le SCT doit également faire preuve de leadership à titre d'employeur de la fonction publique fédérale et dans la prestation des services de l'État.

Priorités stratégiques

Les activités du Secrétariat sont axées sur les cinq secteurs suivants : rendement, prudence, productivité, partenariat et renouvellement de la fonction publique.

Rendement

Le pivot de l'innovation dans le domaine de la gestion est l'amélioration du rendement qui nécessitera la mise en œuvre d'un ***régime de gestion et de rapports fondés sur les résultats*** dans toute l'administration fédérale. La population canadienne devra également avoir accès facilement à des renseignements crédibles et utiles sur les résultats.

Prudence

Est prudent celui qui agit avec sagesse et circonspection. À l'appui du ***conseil de gestion***, le Secrétariat devrait jouer un rôle de premier plan dans l'établissement des priorités et l'affectation des ressources du gouvernement. Il faudrait continuer d'améliorer la ***planification des activités*** afin d'en faire le principal outil pour élaborer une perspective pangouvernementale, faire ressortir les nouveaux enjeux et favoriser une affectation et une gestion stratégiques des ressources de l'État. La ***fonction de contrôleur moderne*** est le fondement même de la prudence étant donné que nous nous dirigeons progressivement vers un régime de gestion du rendement qui est fondé sur des principes et axé sur les résultats. L'évaluation des risques et l'application des enseignements nous aideront à prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne l'affectation des ressources et, en particulier, à faire en sorte que le gouvernement puisse continuer d'offrir à la population canadienne les services dont elle a besoin.

L'affectation et la gestion des ressources demeureront une fonction importante du Secrétariat. Toutefois, le ***Système de gestion des dépenses*** devra être adapté à un milieu qui est en constante évolution. Il faudra concilier les attentes concernant les nouvelles dépenses avec l'engagement du gouvernement de réduire la dette publique. Il faudra

renforcer les liens entre la planification des activités et le Système de gestion des dépenses.

Productivité

L'*exploitation des nouvelles technologies* devient essentielle à l'accroissement de la productivité. Presque tous les ministères et organismes privilégient le service axé sur le citoyen. Bon nombre d'entre eux ont recours à de nouvelles technologies pour offrir des services par voie électronique. En établissant les paramètres d'une Infrastructure à clé publique (ICP) et d'une infrastructure stratégique pour le gouvernement, le SCT jette les bases de la prestation de services sûrs et intégrés ayant une image commune quels que soient les modes de prestation utilisés. Nous serons également en mesure de garantir aux Canadiens et aux Canadiennes qu'ils peuvent transiger avec le gouvernement en toute sécurité et que leur vie privée est protégée.

Le SCT s'applique d'abord et avant tout à coordonner les efforts que déploient les ministères et les organismes afin de résoudre le problème informatique de l'an 2000 de façon à perturber le moins possible les services essentiels offerts à la population canadienne. Ces défis sont de taille et il faudra continuer sur notre lancée.

Partenariat

Un bon gouvernement sait reconnaître la *signification accrue des interdépendances* à tous les niveaux – ministères, secteurs, compétences, gouvernements et pays. Pour tirer le maximum de la planification des activités, de la gestion axée sur les résultats et de la fonction de contrôleur moderne, il faut que le Secrétariat collabore efficacement avec les ministères et les organismes et d'autres partenaires. *Service Canada* est un exemple de ce type de partenariat : il s'agit d'un guichet unique offrant l'accès à tout un éventail de services gouvernementaux.

Le plus important partenariat sera celui que nous forgerons avec les Canadiens et les Canadiennes, et nous devons veiller à ce que notre politique et l'innovation dans les services soient centrées sur le citoyen. Nous devons accroître la transparence du gouvernement et notre responsabilité publique et trouver de nouvelles façons de faire participer davantage les Canadiens et les Canadiennes au renouvellement et à l'innovation dans les services.

Renouvellement de la fonction publique

L'initiative Repenser le rôle de l'État nous a amenés à reconnaître toute l'importance d'investir dans les employés et de les valoriser, de promouvoir leur épanouissement professionnel et de les aider en priorité à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Ces principes doivent également régir la négociation collective, les réformes touchant les ressources humaines comme la parité salariale, la Norme générale de classification et la réforme des pensions. Nous devrions aussi nous en inspirer pour élaborer des politiques de gestion des ressources humaines qui sont justes et équitables dans le contexte canadien.

La diversité et la dualité linguistique du Canada sont deux des éléments fondamentaux qui font la force de notre pays – de par leur valeur intrinsèque et leur apport à notre compétitivité mondiale. La promotion de cette diversité et de cette dualité linguistique est un élément essentiel du renouvellement. La composition de la fonction publique doit refléter cette réalité démographique pour que les politiques, les programmes et les services de l'État puissent véritablement répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

B. Objectifs

Programmes

1. Administration centrale de la fonction publique (149,5 millions de dollars)

Appuyer le Conseil du Trésor dans l'exécution des responsabilités qui lui ont été confiées à l'égard de la gestion des ressources financières, humaines et matérielles du gouvernement.

2. Éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale (919,8 millions de dollars)

Fournir des fonds pour les dépenses imprévues qui surviennent après le dépôt du Budget principal des dépenses et pour les programmes gérés par l'administration centrale.

3. Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés (846,3 millions de dollars)

Fournir la contribution du gouvernement à titre d'employeur aux régimes d'assurance et d'avantages sociaux des employés et pour les paiements effectués en vertu de certains régimes de pension résiduels.

Secteurs d'activité (financés par le Programme 1)

1. Planification des ressources et gestion des dépenses (17,1 millions de dollars)

Assurer une planification et une gestion efficaces des dépenses à l'échelle du gouvernement.

Postes responsables : Secrétaires adjoints, secteurs de programmes, secrétaire adjoint, Secteur des dépenses et des stratégies de gestion, secrétaire adjoint, Secteur des opérations et de l'analyse des dépenses, secrétaire adjoint, Secteur du service et de l'innovation

(Remarque : Le Programme 2 est aussi administré par ce secteur d'activité.)

2. Fonction de contrôleur (17,3 millions de dollars)

Une fonction de contrôleur moderne pour gérer les ressources de l'État.

Poste responsable : Sous-contrôleur général

3. Gestion de l'information et technologies de l'information (18,1 millions de dollars)

Une utilisation stratégique de la gestion de l'information et des technologies de l'information pour appuyer le renouvellement de la fonction publique.

Poste responsable : Dirigeant principal de l'information

4. Gestion des ressources humaines (70,8 millions de dollars)

Une fonction publique qui est axée sur les valeurs et fondée sur les résultats, qui est représentative, qui favorise l'apprentissage et qui est la meilleure au monde.

Poste responsable : Dirigeant principal des ressources humaines
(Remarque : Le Programme 3 est aussi administré par ce secteur d'activité.)

5. Travaux d'infrastructure Canada (0,0 million de dollars)

*Appuyer le président dans son rôle de ministre responsable de l'Infrastructure.
(Le programme Travaux d'infrastructure Canada est censé prendre fin le 31 mars 1999.)*

Poste responsable : Directeur exécutif, Travaux d'infrastructure

6. Administration des services ministériels du SCT (26,2 millions de dollars)

Offrir des services ministériels efficaces pour aider tous les secteurs de programmes et leurs secteurs d'activité à atteindre leurs objectifs.

Poste responsable : Sous-ministre adjoint, Services ministériels

Le présent rapport se fonde sur le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) du SCT. Toutefois, le SCT est un organisme en pleine évolution et certains des changements qui s'y opèrent l'obligeront à modifier le CPRR. Il soumettra une présentation distincte au Conseil du Trésor à ce sujet à l'automne de 1999.

C. Plan de dépenses

**Tableau 1 : Administration centrale de la fonction publique – Plans de ressources
(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	157,7	150,7	94,4	86,4
Moins les recettes affectées aux dépenses ¹	1,1	1,2	0,7	0,7
Dépenses de programme nettes	156,6	149,5	93,7	85,7
Moins les recettes versées au Trésor ²	7,1	7,1	7,1	7,1
Plus les coûts des services fournis par d'autres ministères ³	11,7	11,9	11,8	11,8
Coût net pour le Ministère	161,2	154,3	98,4	90,4

¹ Les recettes affectées aux dépenses servent au recouvrement des coûts assumés par le SCT au nom d'autres ministères pour des initiatives partagées, comme le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI), la Stratégie d'information financière (SIF), le Cadre amélioré de gestion et d'autres systèmes partagés.

² Recettes tirées des droits de stationnement.

³ Comprend les services suivants fournis à titre gracieux : frais relatifs aux locaux (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), indemnisation des victimes d'accidents du travail (Développement des ressources humaines Canada), cotisations de l'employeur aux primes et aux coûts des régimes d'assurance des employés (SCT) et services juridiques (ministère de la Justice Canada).

**Tableau 2 : Dépenses de programme brutes par secteur d'activité pour
l'administration centrale de la fonction publique
(en millions de dollars)**

Secteurs d'activité	Prévision des dépenses 1998-1999 ¹	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Planification des ressources et gestion des dépenses	16,5	17,1	13,8	13,6
Gestion des ressources humaines	80,4	70,9	30,5	27,8
Fonction de contrôleur	17,2	17,9	16,5	13,8
Gestion de l'information et technologies de l'information	16,9	18,6	8,2	6,8
Travaux d'infrastructure Canada	1,0	0,0	0,0	0,0
Administration des services ministériels du SCT ²	25,7	26,2	25,4	24,4
Dépenses de programme brutes	157,7	150,7	94,4	86,4

¹ Comprend le Budget principal des dépenses de 1998-1999 et les Budgets supplémentaires des dépenses (A) et (B).

² Ce secteur d'activité appuie tous les secteurs de programmes.

Partie III : Plans, priorités, stratégies et résultats attendus

A. Résumé des priorités et des résultats attendus

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'est engagé	
À fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :	De la manière suivante :
Une planification et une gestion efficaces des dépenses à l'échelle du gouvernement	<p>Capacité de respecter les priorités du gouvernement grâce à un système de gestion et d'affectation des ressources qui est basé sur les connaissances</p> <p>Utilisation des connaissances sur les programmes et services existants pour améliorer la capacité analytique du gouvernement et élargir la portée des conseils offerts sur les nouveaux programmes et les nouvelles politiques</p> <p>Approches novatrices et axées sur le citoyen dans l'exécution des programmes et la prestation des services de l'État</p>
Une fonction de contrôleur moderne pour gérer les ressources de l'État	<p>Mise en œuvre progressive des principes relatifs à la fonction de contrôleur moderne au cours de la prochaine décennie</p> <p>Gestion rigoureuse des ressources et des actifs publics</p> <p>Un cadre qui favorise une saine gestion des ressources publiques pour atteindre les résultats escomptés</p> <p>Des plans et des renseignements sur le rendement basé sur les résultats qui sont crédibles et pertinents</p>
Une utilisation stratégique de la gestion de l'information et des technologies de l'information pour appuyer le renouvellement de la fonction publique	<p>Leadership stratégique et conseils relatifs à la gestion de l'information et aux technologies de l'information (GI/TI) dans l'administration fédérale grâce à ce qui suit :</p>

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'est engagé	
À fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :	De la manière suivante :
	<ul style="list-style-type: none"> • coordination globale des mesures du gouvernement fédéral pour faire face au défi du problème informatique de l'an 2000 et contrôle de l'état de préparation des fonctions essentielles du gouvernement et présentation de rapports à ce sujet • une infrastructure permettant d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services électroniques sûrs, abordables et accessibles • un cadre d'orientation qui appuie les orientations stratégiques en GI/TI dans l'administration fédérale • des outils et des techniques pour appuyer la mise en œuvre d'un cadre de gestion de la GI et des TI dans les ministères • des initiatives pour maintenir en poste un effectif fédéral compétent en GI/TI
Une fonction publique qui est axée sur les valeurs et fondée sur les résultats, qui est représentative et favorise l'apprentissage et qui est la meilleure au monde.	<p>Gestion moderne et efficace des ressources humaines et exercice des responsabilités de l'employeur dans les champs de résultats énoncés dans le Cadre de gestion des ressources humaines de la fonction publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • leadership • effectif qui repose sur des valeurs • effectif productif • milieu de travail habilitant • effectif durable
Programmes spéciaux : Programme Travaux d'infrastructure Canada	Financement de projets et création d'emplois

B. Détails par programme et par secteur d'activité

Programme relatif à l'administration centrale de la fonction publique

Appuyer le Conseil du Trésor dans l'exécution des responsabilités qui lui ont été confiées à l'égard des ressources financières, humaines et matérielles de l'État.

Secteurs d'activité

1.1 : Planification des ressources et gestion des dépenses

Assurer une planification et une gestion efficaces des dépenses à l'échelle du gouvernement.

Contexte

Le Secrétariat appuie le Conseil du Trésor en lui fournissant des analyses et des conseils au sujet de l'affectation et de la gestion des dépenses de programme directes du gouvernement, qui totalisent environ 50 milliards de dollars et englobent :

- les budgets de fonctionnement et d'investissement des ministères et organismes fédéraux;
- les versements aux sociétés d'État dépendantes;
- les paiements de transfert aux organismes, aux particuliers et aux entreprises.

Le ministère des Finances Canada s'occupe de la gestion des autres principales dépenses se rattachant à des programmes législatifs, qui s'élèvent aussi à près de 50 milliards de dollars. Les fonds affectés à ces programmes sont autorisés de façon permanente par les lois en vigueur et englobent l'assurance-emploi, les prestations aux personnes âgées, les paiements de péréquation provinciaux et le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux.

Comme l'un des éléments clés de la vision est d'appuyer le Conseil du Trésor dans son rôle de conseil de gestion, il faut que la gestion des ressources :

- soit complètement intégrée au processus global de prise de décisions et d'établissement de priorités du gouvernement;
- aide le secrétaire, le président et le Conseil du Trésor à jouer un rôle efficace et adéquat à cet égard.

Dépenses prévues

**Tableau 3 : Planification des ressources et gestion des dépenses
(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	16,5	17,1	13,8	13,6
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,0	0,0	0,0	0,0
Dépenses de programme nettes	16,5	17,1	13,8	13,6

1.1.1 : Capacité de respecter les priorités du gouvernement grâce à un système de gestion et d'affectation des ressources qui est basé sur les connaissances

Le Conseil du Trésor joue un rôle de premier plan dans l'affectation des ressources dans le cadre du Système de gestion des dépenses du gouvernement. Le Secrétariat l'aide à remplir ce rôle et à gérer les dépenses publiques de diverses façons :

- élaboration du cadre de gestion des dépenses de programme directes à l'intérieur du cadre financier général dont le ministère des Finances Canada est responsable;
- gestion des pressions exercées sur les ressources en respectant les limites fixées par le cadre financier;
- établissement d'un aperçu global et intégré du fonctionnement et de la gestion de la base de programmes du gouvernement.

Plans et stratégies clés

- Le Secrétariat se servira principalement des renseignements contenus dans les plans d'activités des ministères pour appuyer le Conseil du Trésor dans son rôle de conseil de gestion. Il cherchera avant tout à discuter franchement avec les ministères afin :
 - d'en arriver à comprendre parfaitement leurs programmes, leurs priorités et leurs pressions exercées sur les ressources;
 - de cerner le contexte stratégique dans lequel sont examinées les activités des ministères;
 - d'établir une perspective pangouvernementale qui met en relief les grands dossiers horizontaux et verticaux.
- Les renseignements recueillis lors du processus de planification des activités serviront à signaler au Cabinet, au début du cycle d'établissement des priorités, les principaux enjeux et risques qui menacent l'intégrité de la base de programmes du gouvernement et à lui proposer des solutions à ce sujet.

- Le Secrétariat gère en outre :
 - la réserve de fonctionnement, qui permet de préserver l'intégrité des programmes essentiels et d'accroître l'efficacité et l'efficacé des programmes grâce aux prêts remboursables consentis aux ministères lorsque l'investissement est justifié;
 - le crédit pour éventualités du gouvernement, qui sert à donner l'autorisation provisoire de dépenser, quand elle est approuvée par le Conseil du Trésor, par rapport aux exigences qui surviennent après le dépôt du Budget principal des dépenses en attendant que le Parlement approuve les crédits nécessaires dans le Budget supplémentaire des dépenses (voir les précisions fournies aux pages 33 et 34);
 - une réserve centrale permettant de financer des initiatives précises touchant l'ensemble de l'administration fédérale, comme le fonds d'innovation pour la modernisation de la fonction de contrôleur et le Programme des mesures positives d'équité en emploi.

Résultats attendus

- Une méthode de planification des activités qui :
 - aidera à mieux comprendre les enjeux, les risques et les plans et priorités se rattachant au fonctionnement et à la gestion des programmes dans chaque ministère et dans l'ensemble de l'administration fédérale;
 - fournira un contexte pour les décisions que doit prendre le Conseil du Trésor;
 - fournira un contexte pour les conseils qu'il faut donner au Cabinet sur les mesures à prendre pour préserver l'intégrité des programmes existants lorsque le gouvernement accorde ses autorisations de dépenser et approuve ses nouvelles initiatives.
- Une gestion efficace des pressions exercées sur les ressources compte tenu des limites fixées par le cadre financier.
- La communication de renseignements adéquats sur l'intégrité de la base de programmes afin d'orienter l'établissement des priorités du gouvernement.
- La présentation de documents liés au Budget des dépenses qui soient opportuns et exacts et de lignes directrices claires aux ministères pour les aider à gérer leurs ressources.
- Les fonds provenant du crédit pour éventualités du gouvernement servent à appuyer les initiatives et les objectifs du gouvernement.

1.1.2 : Utilisation des connaissances sur les programmes et services existants pour améliorer la capacité analytique du gouvernement et élargir la portée des conseils offerts sur les nouveaux programmes et les nouvelles politiques

En qualité de conseil de gestion du gouvernement, le Conseil du Trésor et son Secrétariat sont fortement en mesure de jouer un rôle prépondérant dans l'analyse des nouveaux programmes ou projets et dans la prestation de conseils au gouvernement à ce sujet. La connaissance approfondie des programmes et instruments de politique acquise grâce aux plans d'activités et aux rapports quotidiens avec les ministères clients permet au Secrétariat de développer le savoir-faire nécessaire :

- pour présenter des recommandations au sujet des nouvelles initiatives de sorte qu'elles s'appuient sur les réalisations actuelles et les complètent, en tenant compte des points forts et des points faibles et en limitant le plus possible les chevauchements et doublons;
- pour comprendre le contexte général dans lequel sont proposés les divers instruments de politique, et recommander l'instrument approprié;
- pour donner des conseils au gouvernement en matière de conception et de prestation, notamment du point de vue de la gouvernance moderne axée sur le client, de l'efficacité, de la prudence, de la probité et de la présence fédérale.

Plans et stratégies clés

- Faire participer et intervenir rapidement les ministères et organismes clients.
- Faciliter le progrès et employer des méthodes nouvelles ou différentes dans les rapports avec les ministères.
- Établir une meilleure corrélation entre les résultats et l'affectation des ressources.
- Promouvoir le recours à des équipes du SCT et à la prestation de services aux ministères grâce à un guichet unique, afin d'obtenir du succès à cet égard.

Résultats attendus

- Une perspective plus complète pour l'établissement des priorités et des solutions de rechange concernant les programmes, y compris des options en matière de conception et de prestation.
- Présentation d'analyses et de conseils qui contribuent nettement à accroître la qualité des délibérations du Cabinet et de ses comités.

1.1.3 : Approches novatrices et axées sur le citoyen dans l'exécution des programmes et la prestation des services de l'État

Le Secrétariat doit agir comme centre d'expertise, montrer la voie et venir en aide aux ministères et aux organismes afin qu'ils puissent améliorer nettement la prestation des services de l'État aux Canadiens et aux Canadiennes.

Plans et stratégies clés

Dans le cadre de la stratégie globale de modernisation de la prestation des services, le SCT insistera sur les trois principaux éléments suivants :

Besoins des citoyens

- Cerner les besoins, les priorités et les attentes des citoyens en ce qui a trait à l'amélioration des services et, à cette fin, parrainer, réaliser des travaux de recherche, mener des consultations et élaborer ensuite des stratégies pour adapter les services aux besoins des citoyens.

Qualité du service et rendement

- Amélioration de la qualité des services offerts par les ministères et organismes et, à cette fin :
 - établir des modèles de plans d'amélioration des services et des instruments de mesure communs qui permettront tant aux organisations qu'au SCT de surveiller les progrès réalisés par rapport aux objectifs de rendement fixés;
 - élaborer des cadres d'orientation appropriés afin d'inciter les ministères et organismes à améliorer continuellement l'exécution de leurs programmes et la prestation de leurs services.

Accès aux services de l'État

- Améliorer l'accès aux services dans toute l'administration fédérale en élaborant et en mettant en œuvre l'initiative *Service Canada*, qui offre un accès rapide, fiable, pratique et efficace à une foule de services de l'État grâce à la formule du guichet unique.
- Chercher des moyens de simplifier la prestation des services en établissant des groupes de services en fonction des besoins de certaines clientèles (données démographiques, catégories professionnelles, événements ou opérations du cycle de vie).
- Améliorer l'accès à tous les paliers de gouvernement en cherchant et en créant des occasions de collaborer avec d'autres administrations publiques et avec des partenaires du secteur privé, comme le recours à des guichets uniques et au commerce électronique.

Résultats attendus

- Accès amélioré aux services du gouvernement fédéral grâce à la mise en œuvre de l'initiative *Service Canada* et à d'autres types de partenariats fédéraux-provinciaux intégrés qui facilitent l'accès des citoyens aux services gouvernementaux.
- Satisfaction accrue des citoyens en ce qui concerne l'accessibilité, la rapidité et la prestation électronique des services de l'État, d'après les sondages et consultations menés à l'échelle nationale.
- Meilleur accès aux services, amélioration de l'image de marque du gouvernement fédéral (une présentation commune) et visibilité accrue du gouvernement fédéral (visage commun des services).
- Suppression des obstacles à un service de qualité, simplification des processus et réduction des formalités administratives.

1.2 : Fonction de contrôleur

Une fonction de contrôleur moderne pour gérer les ressources de l'État.

Contexte

La modernisation de la fonction de contrôleur est l'une des grandes priorités du SCT. Le gouvernement a accepté le *Rapport du Groupe de travail indépendant chargé de la modernisation de la fonction de contrôleur dans l'administration fédérale du Canada* et il s'est engagé à en mettre en œuvre les recommandations sans tarder. Afin d'en faciliter la mise en œuvre dans toute l'administration fédérale, le SCT s'emploie, en collaboration avec les ministères, à dégager les améliorations et les changements à apporter aux méthodes de gestion et à la culture de gestion.

Le Conseil du Trésor a approuvé le fonds d'innovation pour la modernisation de la fonction de contrôleur afin d'aider à financer la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail indépendant et à dresser un plan d'action partagé. Le fonds servirait également à résoudre les problèmes liés à la capacité des ministères pilotes. Les résultats de l'évaluation de la capacité aideront les ministères pilotes à relever les principales lacunes, à déterminer les améliorations jugées prioritaires ainsi qu'à mesurer les progrès et à en établir la preuve.

Dépenses prévues

**Tableau 4 : Fonction de contrôleur
(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	17,2	17,9	16,5	13,8
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,6	0,6	0,1	0,1
Dépenses de programme nettes	16,6	17,3	16,4	13,7

1.2.1 : Mise en œuvre progressive des principes relatifs à la fonction de contrôleur moderne au cours de la prochaine décennie

Pour atteindre le niveau d'excellence promis par le gouvernement, il faudra déployer des efforts soutenus et donner une orientation suivie pendant plusieurs années. En 1998, le SCT a donc créé le Bureau de la modernisation de la fonction de contrôleur afin d'appuyer et de cibler ces efforts et d'aider à coordonner les initiatives actuelles et, au besoin, à lancer de nouveaux projets. Outre le SCT, cinq ministères ont accepté de participer à des projets pilotes afin de mener à bien la modernisation de la fonction de contrôleur : Agriculture et Agroalimentaire Canada, Développement des ressources humaines Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Défense nationale et Ressources naturelles Canada.

Plans et stratégies clés

- Les principes relatifs à la fonction de contrôleur moderne seront mis en application dans le cadre de projets particuliers.
- Les ministères seront à l'avant-garde du changement. Par leur leadership, les sous-ministres s'appliquent à inculquer dans leur ministère les principes et les valeurs qui sous-tendent la gestion axée sur les résultats.
- Quant aux organismes centraux, ils s'efforceront avant tout d'établir les cadres, les normes et les mesures incitatives nécessaires pour appuyer les ministères et récompenser leurs efforts. On mettra en lumière les questions touchant les ressources humaines et on recommandera des améliorations.
- Afin de faciliter la mise en œuvre de cette stratégie, le Secrétariat y a réaffecté certaines ressources, et le Conseil du Trésor a approuvé des ressources additionnelles qui serviront à aider les ministères et à promouvoir la réalisation d'initiatives à la grandeur de l'administration fédérale.

Résultats attendus

- D'ici septembre 1999 :
 - Un plan détaillé décrivant les principales étapes et les résultats à atteindre sera dressé en vue d'évaluer les progrès réalisés par rapport à l'objectif commun de modernisation fixé pour 2001, et d'apporter par la suite les améliorations qui s'imposent afin de concrétiser la vision du Groupe de travail indépendant.
 - Avec la participation des autres organismes centraux, le SCT uniformisera les exigences en matière de rapports pour la fonction de contrôleur en collaboration avec les ministères pilotes.
- En 1999-2000, après avoir confirmé, de concert avec les ministères pilotes et la Commission de la fonction publique du Canada, les profils de compétences centraux et les programmes d'apprentissage qui reflètent les responsabilités se rattachant à la fonction de contrôleur, le SCT déterminera le type d'accréditation requis.

1.2.2 : Gestion rigoureuse des ressources et des actifs publics

Les vérifications, les évaluations et les examens servent à évaluer et à gérer le rendement. Ensemble, ils fournissent une foule de renseignements qui permettent au gouvernement de veiller à ce que les services de l'État soient administrés et offerts de façon efficiente, efficace et responsable.

La vérification est une fonction qui évolue. La modernisation de la fonction de contrôleur et l'émergence de nouveaux besoins dans des domaines tels que les technologies de l'information et l'environnement nous obligent à donner davantage d'assurances en ce qui concerne les rapports non financiers. Il est donc nécessaire de revoir la fonction et la façon dont elle est exécutée.

Le cadre de la gestion publique ayant évolué considérablement, il faudra aussi revoir la fonction d'évaluation des programmes et en optimiser la valeur ajoutée à la lumière des nouvelles tendances observées dans le secteur de la gestion et de la mesure du rendement.

Plans et stratégies clés

- Continuer de mettre l'accent sur la vérification interne et l'évaluation des programmes de sorte que ces fonctions appuient véritablement la fonction de contrôleur et la gestion des ressources publiques.
- Un examen sera effectué dans le secteur de la vérification interne afin de déterminer l'infrastructure qui soutiendra le mieux la fonction de contrôleur moderne. Il sera également nécessaire de recenser les compétences actuelles et de les rehausser, au besoin.
- La politique d'évaluation des programmes et son application feront également l'objet d'un examen. Le soutien offert aux services ministériels d'évaluation des

programmes sera amélioré, et l'on s'efforcera d'accroître la demande d'évaluation des programmes.

Résultats attendus

- La vérification appuie entièrement la fonction de contrôleur moderne et est reconnue comme telle.
- La valeur ajoutée de l'évaluation des programmes sera optimisée et démontrée.
- Des ressources additionnelles seront affectées à la vérification et à l'évaluation des programmes.
- La nature des examens et l'étendue de leur utilisation seront évaluées.
- Les politiques de vérification, d'évaluation des programmes et d'examen seront actualisées.

1.2.3 : Un cadre qui favorise une saine gestion des ressources publiques pour atteindre les résultats escomptés

Afin de mieux gérer les ressources de l'État, le SCT s'engage à fournir un leadership stratégique à toute l'administration fédérale en établissant un cadre pour la fonction de contrôleur qui favorise les pratiques et les valeurs éthiques, les systèmes de contrôle et la gestion des risques.

Plans et stratégies clés

- Dans le cadre du projet de la Stratégie d'information financière, le SCT fournit un leadership stratégique aux ministères et organismes qui élaborent et mettent en œuvre leurs propres systèmes comptables et intègrent leurs rapports financiers aux rapports sur le rendement qu'ils présentent au Parlement.
- Le SCT élabore des lignes de conduite qui favoriseront l'instauration et le maintien d'un milieu de gestion des risques qui est marqué par la maturité et facilité par l'atteinte des objectifs du gouvernement. Une consultation a été lancée en vue de formuler une méthode de gestion des risques qui est axée sur les résultats, afin d'aider les employés à mieux comprendre les risques et les choix connexes, à mieux les gérer et à mieux les faire connaître.
- Le SCT examinera la Politique sur le recouvrement des coûts et la facturation, adoptée en 1997, en collaboration avec les principaux intervenants afin de s'assurer qu'elle constitue un outil efficace pour la gestion des programmes de recouvrement des coûts.
- L'examen approfondi du cadre de réglementation établi en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* se poursuit. Cet examen vise à faire ressortir les améliorations pouvant être apportées à la réglementation financière afin de mieux soutenir le nouveau contexte gouvernemental.

- Le SCT a entrepris une réforme des politiques et méthodes d'achat du gouvernement afin qu'elles contribuent davantage à appuyer l'exécution des programmes de l'État, conformément aux principes relatifs à la fonction de contrôleur moderne. Cette réforme s'appuiera sur les travaux qui ont été exécutés ou se poursuivent à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et à la Défense nationale.
- Un bureau de projet a été constitué afin de coordonner, à l'échelle de l'administration fédérale, les mesures visant à améliorer la gestion des comptes débiteurs non fiscaux dans les ministères, qui s'établissaient à 6,2 milliards de dollars en 1998.
- Un plan a été dressé en vue de cerner les priorités en ce qui concerne la saine gestion des avoirs immobiliers. Le plan porte sur le perfectionnement professionnel de nos employés, l'information de gestion, la mise à jour des politiques et les stratégies efficaces pour la gestion de nos biens immobiliers.
- Le projet d'élimination des obstacles a été lancé dans l'administration fédérale en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada. Ce projet vise à faciliter le changement afin d'améliorer la prestation des services en mettant l'accent sur les personnes, les valeurs et l'éthique, en remettant en question les traditions, en supprimant les formalités administratives, en changeant les attitudes et en faisant connaître les pratiques exemplaires. Au cours de l'année, on achèvera la rédaction d'au moins deux rapports d'étape et de plusieurs documents d'information, et un événement spécial sera organisé dans le cadre de ce projet.

Résultats attendus

- Dès que le projet de la Stratégie d'information financière aura été mené à terme, au cours de l'exercice 2001-2002, les ministères utiliseront leurs propres procédés financiers et comptables, afin de gérer plus efficacement leurs finances et d'améliorer leurs rapports à tous les niveaux ainsi que le contrôle des ressources publiques.
- Une perspective pangouvernementale du recouvrement des coûts qui décrit le contexte et le cadre dans lesquels sont prises les décisions en matière de recouvrement des coûts et qui incite les ministres à surveiller de plus près le recouvrement des coûts et à en rendre compte davantage.
- Professionnalisme accru et amélioration des fonctions de gestion du matériel et des marchés afin de faciliter l'exécution des programmes et de réaliser des économies.
- Un centre d'excellence en gestion des risques pour les ministères et organismes fédéraux.
- Conformément aux recommandations formulées dans le rapport *De solides assises* – Rapport du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique (le rapport Tait), on élaborera des lignes directrices en ce qui concerne l'application d'un code d'éthique, de pratiques éthiques et de valeurs dans le contexte de la gestion de l'administration fédérale.

1.2.4 : Des plans et des renseignements sur le rendement basé sur les résultats qui sont crédibles et pertinents

La gestion et la gouvernance fondées sur les résultats supposent l'adoption à long terme d'une démarche tout à fait différente qui est axée sur la valeur pour le citoyen plutôt que pour le gouvernement. Il faudra adapter les méthodes de gestion et de contrôle internes ainsi que les pratiques de mesure du rendement afin de mettre l'accent sur les résultats.

Plans et stratégies clés

- Les initiatives visant à moderniser la fonction de contrôleur et à présenter de meilleurs rapports au Parlement aideront à améliorer sans cesse les renseignements sur les résultats et les coûts. Des documents de qualité liés au Budget des dépenses seront déposés au Parlement, et l'accès aux renseignements à l'appui sera facilité.
- On rédigera un lexique axé sur les résultats et on rationalisera le processus d'établissement du Budget des dépenses et d'octroi des crédits en collaboration avec des parlementaires, des groupes professionnels et d'autres intéressés.
- Bien que le processus de planification des activités et l'amélioration des rapports au Parlement aient donné lieu à des discussions plus éclairées entre les ministères et leurs comités parlementaires, la qualité des rapports varie d'un ministère à l'autre et les liens entre les plans d'activités et les documents liés au Budget des dépenses ne sont pas clairement définis. Le SCT met actuellement à l'essai d'autres mécanismes de rapport avec la participation de plusieurs ministères pilotes. Les leçons qu'on en tirera seront communiquées à tous les ministères et organismes.

Résultats attendus

- Les documents liés au Budget des dépenses comprendront des renseignements sur les résultats aussi bien que sur les coûts, et l'information sur le rendement sera beaucoup plus fiable.
- Les rapports destinés au Parlement seront disponibles sur support électronique, ce qui les rendra plus accessibles.
- Les ministères établiront des cadres de responsabilisation qui définissent les résultats et les coûts et permettent de les mesurer.
- D'importantes améliorations seront apportées à l'évaluation des questions horizontales et à la présentation de rapports sur ces questions, grâce aux documents de synthèse des ministères et aux indicateurs sociaux liés au discours du Trône et aux priorités budgétaires.

1.3 : Gestion de l'information et technologies de l'information

Une utilisation stratégique de la gestion de l'information et des technologies de l'information pour appuyer le renouvellement de l'administration fédérale.

Contexte

Le SCT accorde la priorité absolue au problème informatique de l'an 2000, car il importe de protéger les services qui touchent la santé, la sécurité et le bien-être économique des Canadiens et des Canadiennes.

Le Secrétariat élaborera en même temps des stratégies qui favorisent le recours à la technologie pour offrir des services abordables, accessibles et adaptés aux besoins des citoyens. En novembre 1998, le SCT a renouvelé ses *Orientations stratégiques de la technologie de l'information au gouvernement*, qui reflètent son engagement à tirer profit de la gestion de l'information et des technologies de l'information pour améliorer l'accès des Canadiens et des Canadiennes aux services de l'État et atteindre les objectifs du renouvellement de la fonction publique. Outre le problème informatique de l'an 2000, le document met l'accent sur : la mise en œuvre de l'Infrastructure à clé publique; un cadre d'infrastructure stratégique; et le renouvellement de la collectivité de la gestion de l'information et des technologies de l'information (GI/TI) afin d'appuyer la prestation électronique des services.

Dépenses prévues

**Tableau 5 : Gestion de l'information et technologies de l'information
(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	16,9	18,6	8,2	6,8
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,4	0,5	0,5	0,5
Dépenses de programme nettes	16,5	18,1	7,7	6,3

1.3.1 : Coordination globale des mesures du gouvernement fédéral pour faire face au défi du problème informatique de l'an 2000 et contrôle de l'état de préparation des fonctions essentielles du gouvernement et présentation de rapports à ce sujet

Le problème informatique de l'an 2000 est l'un des défis les plus importants que le gouvernement ait eu à relever dans le domaine de la gestion horizontale et de la technologie. En conséquence, les ministres du Conseil du Trésor ont entrepris de coordonner les travaux de préparation du gouvernement à l'an 2000, et des responsabilités spéciales ont été confiées à quatre ministères, à savoir Industrie Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Défense nationale et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Bien que chaque ministère et organisme soit

responsable de ses propres travaux de préparation et des mesures visant à corriger le problème informatique de l'an 2000, le SCT a été chargé de coordonner le plan d'action du gouvernement.

Plans et stratégies clés

- Le Secrétariat s'emploie à résoudre ce problème en collaboration avec les ministères et les organismes, et les efforts déployés jusqu'ici ont donné de bons résultats. Le gouvernement fédéral est largement en avance sur bien d'autres secteurs au Canada. Il lui faudra continuer sur sa lancée. À cette fin, le SCT devra assurer le suivi des efforts de préparation au changement de date des ministères fédéraux et coordonner l'ensemble des travaux de préparation du gouvernement. Le SCT préside un comité directeur de sous-ministres adjoints. Il présente des rapports périodiques au Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor et des rapports mensuels aux ministres du Conseil du Trésor. Enfin, il partage l'information sur l'état de la préparation du gouvernement avec le grand public, le secteur privé et les autres paliers de gouvernement.
- Le SCT aide également les ministères à se préparer pour l'an 2000 en abordant les questions d'intérêt commun, telles que les suivantes :
 - Le suivi, les évaluations, les rapports et les interventions nécessaires pour garantir que les systèmes essentiels à l'exécution de la mission de l'administration fédérale sont prêts.
 - La détermination et l'adoption de solutions horizontales.
 - La coordination des communications à l'échelle de l'administration fédérale.
 - L'échange de renseignements sur les normes, les lignes directrices et les cadres.

Résultats attendus

- Perturbation minimale des services jugés essentiels à la population canadienne.

1.3.2 : Une infrastructure permettant d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services électroniques sûrs, abordables et accessibles

La prestation électronique des services sûrs est indispensable pour accroître l'efficacité des services de l'État et fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un accès amélioré, plus souple et plus sûr. Le recours à l'Internet pour offrir les services est de plus en plus privilégié, et le gouvernement fédéral a fait beaucoup de chemin à bien des égards.

Pour assurer la prestation électronique des services sûrs, le SCT élabore les politiques et procédures gouvernementales nécessaires à la mise en œuvre de l'Infrastructure à clé publique (ICP) du gouvernement du Canada. Le cadre de la politique opérationnelle de l'ICP favorisera l'établissement d'une infrastructure durable et interopérable pour appuyer tant la prestation électronique des services aux Canadiens et aux Canadiennes que les activités internes du gouvernement en général.

Plans et stratégies clés

Infrastructure stratégique

- Élaborer un cadre et une politique d'infrastructure assortis d'un plan de mise en œuvre pour l'ensemble de l'administration fédérale.
- Établir des normes pour les annuaires ainsi que pour le traitement des messages protégés.
- Recentrer le programme des systèmes partagés en fonction du cadre d'infrastructure.
- Mettre en relief les normes jugées essentielles au cadre d'infrastructure et en entreprendre l'élaboration.

Infrastructure à clé publique

- Réaliser un projet pilote interministériel de messagerie protégée.
- Concevoir un cadre de gestion et de politique opérationnelle pour l'ICP.
- Mettre en œuvre et promouvoir l'ICP dans l'ensemble de l'administration fédérale.

Résultats attendus

- Accès amélioré des citoyens à des services pertinents, opportuns, abordables et accessibles.
- Des services cohérents, intégrés et sûrs et une présentation commune rendus possibles grâce à un cadre d'orientation favorisant une infrastructure pangouvernementale.
- Leadership canadien en ce qui concerne l'établissement et le maintien d'une infrastructure abordable et sûre pour appuyer les activités du gouvernement et la prestation électronique des services.

1.3.3 : Un cadre d'orientation qui appuie les orientations stratégiques en GI/TI dans l'administration fédérale

La modernisation des services de l'État, y compris des services administratifs internes, exige l'établissement et l'adoption d'un cadre pratique de GI/TI qui appuie les orientations stratégiques de la GI et des TI dans l'administration fédérale.

Plans et stratégies clés

- Recentrer les politiques de GI/TI pour appuyer le rôle de conseil de gestion.
- Promouvoir l'application des politiques de GI/TI dans toute l'administration fédérale afin de faciliter l'adoption de nouvelles méthodes intégrées de prestation des services.
- Aider les ministères à appliquer les politiques de GI/TI afin d'atteindre les résultats escomptés.

Résultats attendus

- Des politiques de GI/TI de meilleure qualité, plus efficaces et mieux adaptées aux besoins, ainsi que la formulation de recommandations portant sur des politiques telles que la gestion des technologies de l'information, la gestion des renseignements détenus par le gouvernement et l'Internet.

1.3.4 : Des outils et des techniques pour appuyer la mise en œuvre d'un cadre de gestion de la GI et des TI dans les ministères

De concert avec les ministères, le Secrétariat a établi un cadre amélioré de gestion des projets de technologies de l'information. Ce cadre devrait faire en sorte que les projets de TI du gouvernement répondent aux besoins des fonctions de gestion qu'ils sont censés appuyer, qu'on en tire tous les avantages escomptés et que les délais d'exécution et les budgets soient respectés. Cette initiative offre aux ministères les outils, y compris les méthodes, les pratiques exemplaires, les guides, les modèles et les normes, dont ils ont besoin pour gérer les investissements et les projets relatifs aux TI et en faciliter l'application.

Plans et stratégies clés

- Promouvoir l'adoption du cadre amélioré pour gérer les investissements et les risques associés aux TI.
- Institutionnaliser les pratiques exemplaires dans tous les ministères.
- Évaluer les avantages du cadre en vue de l'améliorer continuellement.

Résultats attendus

- Des projets de TI qui répondent aux besoins des fonctions de gestion qu'ils sont censés appuyer et qui procurent les avantages escomptés.

1.3.5 : Des initiatives pour maintenir en poste un effectif fédéral compétent en GI/TI

Comme le gouvernement a recours aux technologies de l'information à des fins plus stratégiques, il aura besoin d'une collectivité de la gestion de l'information et des technologies de l'information bien gérée, compétente et qualifiée qui peut travailler efficacement dans un environnement de plus en plus complexe.

Plans et stratégies clés

- Définir et mettre en œuvre le processus de gestion des compétences.
- Recruter, maintenir en poste et perfectionner des cadres et des professionnels dans le secteur GI/TI.
- Établir un programme pour les futurs professionnels et cadres en GI/TI.
- Surveiller proactivement les tendances afin d'être en mesure de répondre aux futurs besoins.

Résultats attendus

- Le gouvernement est considéré comme un employeur de choix qui sait attirer et maintenir en poste un effectif en GI/TI de renommée mondiale.

1.4 : Gestion des ressources humaines

Une fonction publique qui est axée sur les valeurs et fondée sur les résultats, qui est représentative et favorise l'apprentissage et qui est la meilleure au monde.

Contexte

Dans le cadre de l'initiative Repenser le rôle de l'État, il faut notamment élaborer de nouvelles approches avec les syndicats et les ministères afin de faire de l'administration fédérale un employeur de choix. La gestion des ressources humaines dans la fonction publique consiste d'abord et avant tout en une gestion uniforme de l'effectif grâce à un ensemble de lois, de politiques, de programmes et de pratiques dans le secteur des ressources humaines.

Dans son rôle de conseil de gestion et d'employeur, le Secrétariat collabore avec les ministères et organismes fédéraux afin d'obtenir des résultats dans cinq grands domaines : leadership, valeurs, productivité, milieu habilitant et durabilité. Diverses études démontrent qu'investir dans les personnes en instaurant d'excellentes pratiques de gestion des ressources humaines dans ces domaines contribue à accroître la satisfaction des employés et la productivité en général.

Dépenses prévues

Tableau 6 : Gestion des ressources humaines
(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	80,4	70,9	30,5	27,8
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,1	0,1	0,1	0,1
Dépenses de programme nettes	80,3	70,8	30,4	27,7

1.4.1 : Leadership

Le leadership désigne la capacité de forger une vision partagée, de bâtir l'organisation requise pour obtenir les résultats escomptés des programmes et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. De bonnes politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sont essentielles à l'atteinte des objectifs et au respect des priorités de l'organisation.

Plans et stratégies clés

- Poursuivre la modernisation et la réforme du cadre de gestion des ressources humaines de la fonction publique en mettant l'accent sur les personnes, sur les systèmes et sur le renforcement de la responsabilisation.
- Promouvoir l'intégration de la planification des ressources humaines à la planification des activités afin de mettre en lumière les stratégies de gestion des ressources humaines nécessaires pour atteindre les résultats escomptés.
- Promouvoir la mesure de l'amélioration du rendement au chapitre des ressources humaines et le partage des pratiques exemplaires dans toute la fonction publique.

Résultats attendus

- Le cadre de gestion des ressources humaines appuie les orientations de gestion du gouvernement ainsi que l'atteinte des résultats escomptés, et il est souple, efficient et économique.
- Le rendement de l'organisation s'améliore grâce à l'instauration de saines pratiques de gestion des ressources humaines.
- Responsabilisation accrue grâce à la mise sur pied d'un nouveau programme de gestion du rendement des cadres qui rattachera les engagements en matière de rendement aux plans et priorités des ministères et mesurera les résultats obtenus.

1.4.2 : Un effectif qui repose sur des valeurs

Il importe pour le gouvernement d'intégrer les valeurs s'appliquant aux programmes de la fonction publique (économie, efficience, efficacité et service) et les valeurs morales (justice, prudence, probité, équité et impartialité) aux pratiques de gestion. La fonction publique doit également refléter et respecter des valeurs telles que la compétence, la représentativité et l'impartialité.

En outre, un milieu de travail qui est basé sur de telles valeurs souscrit au principe de l'équité en emploi, est représentatif de la population diversifiée du Canada et respecte et encourage l'égalité de statut des deux langues officielles.

Plans et priorités clés

- Moderniser et améliorer le cadre de gestion des ressources humaines de la fonction publique en mettant l'accent sur les personnes et les valeurs.
- Aider les ministères, à l'aide du Programme des mesures positives d'équité en emploi, à s'acquitter de leurs obligations légales et, grâce à des partenariats, à développer la capacité d'aborder les nouvelles questions qui ont trait à l'équité en emploi, dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.
- Répondre aux recommandations du groupe de travail sur les langues officielles auquel le président du Conseil du Trésor a confié le mandat d'examiner les répercussions des nouveaux modes de prestation des services sur les services aux Canadiens et aux Canadiennes et aux communautés minoritaires de langue officielle.
- Créer et maintenir un milieu qui est propice à l'utilisation des deux langues officielles.
- Favoriser l'épanouissement des deux communautés de langue officielle en situation minoritaire, appuyer leur développement et promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne (article 41 de la Loi).

Résultats attendus

- Les grandes orientations du gouvernement et les résultats qu'il obtient témoignent des valeurs essentielles de la fonction publique.
- Les principes de l'équité en emploi sont intégrés aux stratégies globales de gestion des ressources humaines.
- Les deux communautés minoritaires de langue officielle sont épanouies et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne est plus répandu (article 41 de la Loi).
- Un milieu propice à l'utilisation des deux langues officielles.

1.4.3 : Un effectif productif

Un effectif productif est un effectif qui réussit à produire des biens et à offrir des services de façon rentable et qui cherche continuellement à s'améliorer. La fonction publique s'efforce de devenir la meilleure au monde. Il importera d'accroître l'efficacité des activités et de limiter les coûts et réaliser des économies conformément aux principes de la fonction de contrôleur moderne afin d'assurer la réussite de toutes les stratégies visant à renouveler la gestion des ressources humaines.

Il faut chercher à concilier l'obligation, d'une part, d'engager des coûts raisonnables et d'être juste envers les contribuables et, d'autre part, d'offrir une rémunération (y compris des avantages sociaux) qui est suffisante pour attirer et maintenir en poste des travailleurs hautement qualifiés dans un environnement où certaines compétences font l'objet d'une

vive concurrence. On s'efforce actuellement de rationaliser et de moderniser le processus de négociation collective. Voir également la partie qui traite du Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés, aux pages 34 et 35.

Plans et stratégies clés

- Mettre en œuvre la Norme générale de classification (NGC).
- Exploiter le potentiel de la NGC, après la conversion, afin de faciliter les réformes de la gestion des ressources humaines qui touchent la négociation collective, la rémunération, la dotation en personnel et le développement organisationnel.
- Mettre à exécution les nouvelles conventions collectives pendant la deuxième série de négociations avec les agents négociateurs.
- Continuer d'implanter les nouvelles structures des unités de négociation collective en vue de rationaliser et de moderniser le processus de négociation collective.
- Négocier la nouvelle structure de rémunération pour la mise en œuvre de la NGC.
- Veiller à ce que les nouvelles structures et pratiques de rémunération tiennent compte des importantes pénuries de main-d'œuvre et à ce qu'elles soient conformes aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Permettre la prise en compte de structures régionales de coûts et de marché du travail qui ont des répercussions sur le recrutement; assurer le maintien en poste sans fausser la rémunération à l'extérieur de ces régions.
- Poursuivre le dialogue avec les syndicats et la Commission canadienne des droits de la personne afin de régler les plaintes en suspens concernant la parité salariale.
- Veiller à ce que les régimes de retraite répondent aux besoins d'une fonction publique moderne tout en reposant sur des bases financières solides, grâce notamment à la révision de la législation sur les pensions.
- Se conformer aux lois et aux règles en matière de pension et de sécurité sociale en vigueur dans les pays où le Canada recrute des employés sur place, s'il y a lieu.
- Faire en sorte que les régimes d'avantages sociaux offerts aux employés soient compétitifs et abordables.
- Revoir les avantages sociaux et envisager la possibilité d'offrir des régimes d'assurance et d'avantages sociaux souples pour mieux répondre aux besoins des employés et permettre à la fonction publique de demeurer concurrentielle et rentable.
- Veiller à ce que les régimes d'assurance visant à protéger les employés et leurs familles contre les pertes financières en cas de maladie, d'invalidité ou de décès

offrent des niveaux de protection généralement comparables à ceux des autres employeurs canadiens.

- Instaurer de nouveaux programmes améliorés de prévention des accidents et de gestion des demandes d'indemnisation afin de réduire les coûts humains et financiers associés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.
- Mettre en place des comités conjoints de transition professionnelle en collaboration avec les syndicats afin de venir en aide aux employés qui doivent réorienter leur carrière.
- Examiner les résultats des analyses comparatives ou des études de positionnement réalisés auprès d'autres employeurs qui donnent le ton afin de confirmer la compétitivité du régime de gestion des ressources humaines et de relever les possibilités de changement.
- Continuer de veiller à ce que les Canadiens et les Canadiennes soient servis dans la langue officielle de leur choix et de créer un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

Résultats attendus

- La fonction publique est un employeur de choix.
- Une stratégie de rémunération qui soutient les efforts de recrutement et de maintien en poste déployés dans la fonction publique.
- Un environnement plus propice à de saines relations de travail.
- Une rémunération à la fois juste pour les contribuables et raisonnable et intéressante pour les employés.

1.4.4 : Milieu de travail habilitant

Un milieu de travail habilitant favorise de bonnes relations de travail et l'esprit d'équipe, respecte les personnes et leurs droits, valorise la diversité et la dualité linguistique, accepte les différences et encourage le libre dialogue. C'est un milieu sûr, juste et exempt de discrimination et de harcèlement, qui encourage les gens à communiquer dans les deux langues officielles et tient compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation. Enfin, un milieu de travail habilitant favorise l'épanouissement et la satisfaction professionnels de l'employé, et lui permet de donner toute la mesure de son talent.

Plans et stratégies clés

- Mettre en œuvre et promouvoir des politiques et pratiques qui contribuent à créer un milieu de travail favorable où les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Il peut s'agir, par exemple, de politiques qui visent à reconnaître l'apport des employés et à les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

- Sensibiliser les ministères à l'importance d'adopter des stratégies de prévention et de gestion de cas et de demandes d'indemnisation pour assurer la sécurité et la santé des employés et réduire ainsi les coûts liés à l'indemnisation des accidents du travail.
- Mieux faire comprendre aux cadres leurs obligations à l'égard de l'équité en emploi.

Résultats attendus

- Productivité accrue et économies.
- Des politiques, des dispositions et des indemnités qui sont équitables pour les employés, comparables à celles des autres employeurs, économiques et simples sur le plan administratif.
- Des progrès sont réalisés en vue d'atteindre les objectifs de l'équité en emploi et de créer un milieu de travail qui valorise la diversité.
- Le Programme des mesures positives d'équité en emploi qui offre un moyen de créer des partenariats afin de faire progresser l'équité en emploi.

1.4.5 : Un effectif durable

Un effectif est durable quand les énergies, les compétences et les connaissances de ses membres sont considérées comme des actifs clés qu'il faut gérer judicieusement. On entend renouveler continuellement les compétences essentielles afin d'assurer la viabilité de l'organisation, tant à l'heure actuelle que dans l'avenir. Le tissu culturel de la société canadienne est imprégné des principes de l'égalité et du respect de la diversité. Ces valeurs fondamentales sont prises en compte dans les politiques qu'élabore le SCT et les décisions qu'il prend en ce qui concerne les programmes.

Plans et stratégies clés

- Définir des stratégies adéquates de recrutement et de maintien en poste en fonction des besoins opérationnels et d'après une analyse démographique, afin d'être en mesure de répondre aux besoins à long terme de la fonction publique en matière de ressources humaines. Comme les effectifs de la fonction publique doivent également refléter le profil démographique du pays, il faudra chercher à accroître la représentation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des personnes appartenant à une minorité visible.
- Élaborer une politique d'apprentissage pour la fonction publique, la mettre en œuvre et la promouvoir comme un élément indispensable à l'établissement d'une culture d'amélioration continue.
- Gérer le Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral et d'autres initiatives axées sur les jeunes (p. ex., emplois pour les étudiants) afin d'initier les jeunes Canadiens à la vie professionnelle et de les aider à mieux comprendre la valeur du travail accompli dans la fonction publique. Le programme est censé prendre fin le 30 septembre 2000.

- Mettre en œuvre la nouvelle politique relative aux exigences linguistiques des postes du groupe de la direction et créer un milieu de travail qui est propice à l'utilisation des deux langues officielles, afin que les Canadiens et les Canadiennes puissent être servis dans la langue officielle de leur choix.
- Mettre en œuvre des mesures de transition en matière d'emploi qui sont justes, compétitives et raisonnables.

Résultats attendus

- Les besoins en ressources humaines de la fonction publique sont satisfaits.
- De meilleurs résultats et une hausse de productivité grâce à un effectif qui a recours à l'apprentissage pour améliorer le rendement.
- Progrès réalisés en ce qui concerne la représentation, le maintien en poste et la participation des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.
- Les jeunes Canadiens et les jeunes Canadiennes acquièrent l'expérience, les compétences et les aptitudes requises pour trouver du travail ou pour devenir travailleurs autonomes à la fin de leur stage.
- Les mécanismes de mutation et de réaménagement des effectifs permettent aux ministères d'exercer leurs activités tout en assurant le plus possible la continuité de l'emploi des fonctionnaires touchés.

1.5 : Travaux d'infrastructure Canada

Appuyer le président dans son rôle de ministre responsable de l'Infrastructure

Le programme Travaux d'infrastructure Canada est censé prendre fin le 31 mars 1999.

Tableau 7 : Travaux d'infrastructure Canada
(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	1,0	0,0	0,0	0,0
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,0	0,0	0,0	0,0
Dépenses de programme nettes	1,0	0,0	0,0	0,0

Secteur d'activité de l'Administration des services ministériels du SCT

Des services ministériels efficaces pour aider tous les secteurs de programmes et leurs secteurs d'activité à atteindre leurs objectifs.

Contexte

L'Administration des services ministériels du SCT englobe les bureaux du président, du secrétaire et contrôleur général et du sous-secrétaire; elle fournit des services d'orientation et de conseil aux niveaux exécutif et ministériel, ainsi que des services juridiques, financiers et administratifs et des services d'affaires publiques et de ressources humaines. À ce titre, les responsables des différents secteurs de l'Administration des services ministériels du SCT doivent bien connaître les priorités de leurs clients et les aider à y donner suite.

Ce secteur d'activité est composé de quatre secteurs de service : Services ministériels et exécutifs, Affaires publiques, Services juridiques et Services ministériels.

Dépenses prévues

**Tableau 8 : Administration des services ministériels du SCT
(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Dépenses de programme brutes	25,7	26,2	25,4	24,4
Moins les recettes affectées aux dépenses	0,0	0,0	0,0	0,0
Dépenses de programme nettes	25,7	26,2	25,4	24,4

Plans et stratégies clés

- Poursuivre la mise en œuvre des plans de préparation à l'an 2000.
- Renforcer le cadre de planification et de rapport et le système de gestion du rendement au SCT (p. ex., conformité à la SIF, CPRR révisé, rapports de rendement adaptés aux besoins de la fonction de contrôleur moderne).
- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie relative à La Relève du SCT. À cette fin,
 - rattacher la vision du SCT aux besoins opérationnels;
 - définir les compétences requises en fonction de la vision;
 - valoriser les employés.
- Prendre des mesures pour accroître la représentation des groupes désignés au SCT, notamment en supprimant tous les obstacles systémiques.

- Poursuivre la mise en œuvre de la Norme générale de classification.
- Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action visant à promouvoir l'utilisation des deux langues officielles au SCT.
- Accroître l'efficacité de la gestion de l'information, maintenir l'infrastructure des technologies de l'information et gérer l'application de nouvelles technologies au Ministère.
- Mettre à jour le plan de gestion à long terme des locaux du Ministère.
- Veiller à ce que les activités du SCT soient planifiées en fonction des répercussions juridiques (y compris des coûts) de ses programmes et services.
- Veiller à ce que les communications du SCT soient efficaces et cohérentes.
- Assurer un service prompt et efficace au président.

Résultats attendus

- Un effectif compétent, durable et motivé qui est en mesure de réaliser la vision renouvelée du SCT.
- Un milieu de travail sûr, doté de meubles confortables et d'outils de travail efficaces.
- Un accès amélioré à des renseignements exacts, pertinents et intégrés pour appuyer le processus décisionnel au SCT.
- Aucune question juridique imprévue en ce qui concerne les programmes et services du SCT.
- Les messages du SCT sont cohérents et efficaces.
- Le président est toujours informé convenablement; pas de surprises désagréables.

Programme des éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale

Fournir l'autorisation provisoire de dépenser, quant aux exigences approuvées par le Conseil du Trésor, qui surviennent après le dépôt du Budget principal des dépenses et pour le financement des programmes gérés par l'administration centrale.

L'administration de ce programme est du ressort du secteur d'activité *Planification des ressources et gestion des dépenses*. Les plans et stratégies clés à l'égard de ce programme sont présentés à la partie III-B, 1.1.

Le crédit pour éventualités du gouvernement permet aux ministères de se faire rembourser diverses dépenses salariales obligatoires dans la fonction publique qui excèdent leurs budgets à ce titre et qu'il est impossible de prévoir à temps pour les inclure dans le Budget principal des dépenses. Ces dépenses comprennent les indemnités de départ, les crédits de congé accumulés au moment de la cessation d'emploi et les congés de maternité.

Le crédit pour éventualités du gouvernement sert en outre à autoriser temporairement des dépenses jusqu'à ce qu'elles soient approuvées dans le Budget supplémentaire des dépenses. Ce crédit contribue à une gestion efficiente et ordonnée des activités de l'État en donnant au volet exécutif du gouvernement la latitude et la souplesse nécessaires pour réagir rapidement en cas de dépenses imprévues, tout en maintenant les principes du contrôle parlementaire et de la responsabilité de l'exécutif.

Le crédit relatif à la négociation collective est nouveau. Il porte sur les coûts liés aux augmentations salariales à l'échelle du gouvernement par suite de la signature de deux conventions collectives avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 29 décembre 1998. Ces ententes ont été conclues trop tardivement pour que l'allocation par ministère et organisme soit précisée à temps pour être incluse dans le Budget principal des dépenses de chaque ministère. Ce crédit permettra au Conseil du Trésor d'augmenter les crédits ministériels au titre des augmentations salariales négociées. Il s'agira d'un poste unique portant sur un seul exercice. Comme l'indique le tableau 9, les montants alloués pour les périodes à venir seront affectés aux ministères dans les prochains budgets principaux des dépenses.

Dépenses prévues

Tableau 9 : Éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale

(en millions de dollars)

Crédits		Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
5	Éventualités du gouvernement	450,0	550,0	450,0	450,0
10	Initiatives touchant l'ensemble de l'administration fédérale	9,0	33,8	18,8	10,0
–	Négociation collective	0,0	280,0	280,0 ¹	280,0 ¹
	Contribution – Régimes d'avantages sociaux des employés	0,0	56,0	56,0 ¹	56,0 ¹
	Total de la négociation collective	0,0	336,0	336,0 ¹	336,0 ¹
15	Aide à la formation	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total du Programme	459,0	919,8	804,8	796,0

¹ Les montants permanents seront affectés aux ministères dans les prochains budgets principaux des dépenses.

Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés

Fournir la contribution du gouvernement à titre d'employeur aux régimes d'assurance et d'avantages sociaux des employés et pour les paiements effectués en vertu de certains régimes de pension résiduels.

L'administration de ce programme est du ressort du secteur d'activité *Gestion des ressources humaines*, et les plans et stratégies clés qui s'y rattachent sont présentés à la partie III-B, 1.4.

Le secteur d'activité **Assurances de la fonction publique** est chargé de fournir les contributions de l'employeur aux primes d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie, aux paiements des régimes d'assurance-maladie provinciaux, aux impôts provinciaux sur la liste de paye et à la réduction de la part des primes d'assurance-emploi versée par les employés.

Le secteur d'activité **Pensions de la fonction publique** est chargé de fournir les paiements en vertu de la *Loi de 1959 sur la mise au point des pensions du service public* et de la *Loi sur les régimes de retraite particuliers* et les frais des régimes de pensions, des régimes d'avantages sociaux et de sécurité sociale des employés engagés sur place à l'étranger.

Dépenses prévues

Tableau 10 : Dépenses au titre de l'assurance dans la fonction publique

(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Prévision des dépenses 2000-2001	Prévision des dépenses 2001-2002
Assurances	553,0	600,0	618,7	618,7
Réduction des cotisations d'assurance-emploi	1,4	1,4	1,4	1,4
Cotisations pour les fonctionnaires recrutés sur place	5,5	5,7	5,9	5,9
Charges sociales	255,4	263,9	273,2	273,2
Taxe de vente du Québec	4,8	5,0	5,2	5,2
	820,1	876,0	904,4	904,4
Moins les recettes affectées aux dépenses	76,0	56,6	53,9	53,9
Dépenses nettes prévues	744,1	819,4	850,5	850,5

Tableau 11 : Dépenses liées aux pensions de la fonction publique

(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Prévision des dépenses 2000-2001	Prévision des dépenses 2001-2002
<i>Loi sur la mise au point des pensions</i>	0,1	0,1	0,1	0,1
Programme d'encouragement à la retraite anticipée ¹	200,0	0,0	0,0	0,0
Régimes de retraite pour les employés recrutés sur place	11,0	14,0	15,0	16,0
Sécurité sociale pour les employés recrutés sur place	12,0	13,0	14,0	15,0
Dépenses nettes prévues	223,1	27,1	29,1	31,1

¹ Les chiffres ont trait aux coûts liés aux prestations offertes aux fonctionnaires de 50 à 54 ans en vertu du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA). Le PERA encourage certains employés visés par des compressions d'effectifs en vertu de l'Examen des programmes à quitter la fonction publique en les rendant admissibles à une pension de retraite non réduite. Ce programme s'applique aux employés déclarés excédentaires au 31 mars 1998 ou avant.

C. Rapports consolidés

Initiatives portant sur l'an 2000

Le Secrétariat se prépare pour l'an 2000 depuis un certain temps déjà et il a franchi toutes les principales étapes fixées jusqu'à maintenant. Il doit continuer d'être vigilant, dresser tous les plans d'urgence nécessaires et mettre à niveau les logiciels qui ne sont pas prêts pour l'an 2000.

La dernière étape importante est la réalisation de tous les travaux de réparation et de tous les essais relatifs à l'an 2000 d'ici le 30 juin 1999. Nous ne devrions avoir aucune difficulté à respecter ce délai.

Compte rendu de la mise en œuvre de la Stratégie de développement durable

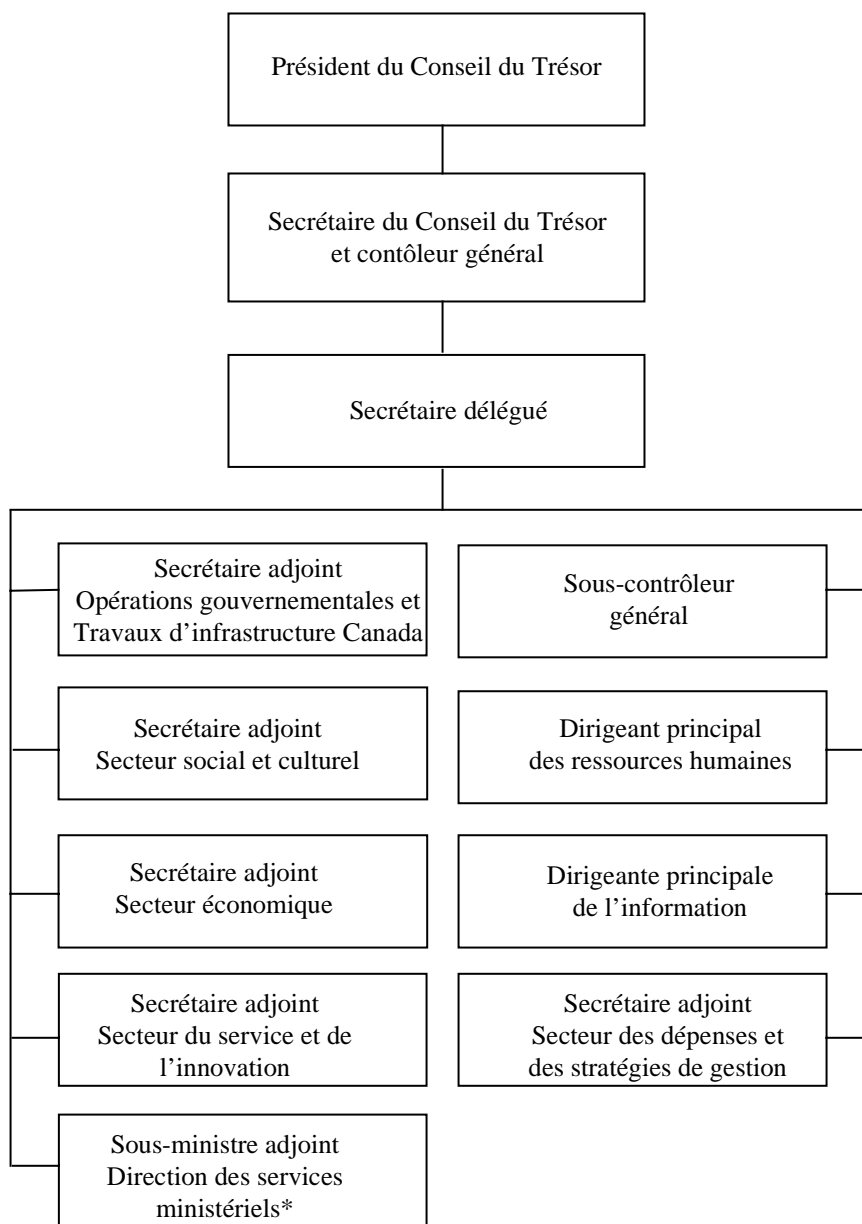
Stratégie de développement durable du SCT	
Le SCT s'engage à fournir aux Canadiennes et aux Canadiens :	De la manière suivante :
Une nouvelle culture de gestion	Veiller à ce que la politique du SCT favorise une culture de gestion imprégnée des valeurs du développement durable
Intégration des principes du développement durable aux pratiques de gestion des ressources humaines	Veiller à ce que les principes du développement durable soient pris en considération lors de l'élaboration et de l'examen des lois, des politiques et des procédures liées aux ressources humaines Intégrer les concepts du développement durable aux critères de classification des postes Promouvoir les avantages, sur le plan de l'environnement, des régimes de travail souples, comme le télétravail et l'horaire variable
Fonction de contrôleur moderne	Participer à l'étude, à la proposition et à l'élaboration d'une démarche fédérale commune pour gérer les lieux contaminés placés sous la garde du gouvernement fédéral Élaborer, en collaboration avec d'autres ministères, une politique de justification et de présentation des coûts et des responsabilités en ce qui concerne les lieux contaminés qui relèvent du gouvernement fédéral ou sont placés sous sa responsabilité

Stratégie de développement durable du SCT	
Le SCT s'engage à fournir aux Canadiennes et aux Canadiens :	De la manière suivante :
	Faciliter la mise en place d'un système permettant aux ministères et aux usagers de connaître les coûts liés à l'achat et à la possession des biens (p. ex., comptabilité d'exercice)
Services de qualité	<p>Examiner les rapports sur le rendement et les rapports sur les plans et les priorités et donner des conseils sur la mesure du rendement en matière de développement durable</p> <p>Appuyer et favoriser l'examen des programmes horizontaux importants de l'administration fédérale et veiller à ce que les principes du développement durable soient intégrés dans les critères et les processus d'examen</p>
Prestation électronique des services	<p>Faire de la prestation électronique des services le mode de prestation privilégié en :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) établissant une Infrastructure à clé publique pour améliorer encore davantage la prestation électronique des services 2) continuant à aider les ministères et les organismes à utiliser des rapports et des formulaires en direct
Accessibilité	Assurer l'accessibilité des textes électroniques et des renseignements des bases de données en fixant des normes de GI/TI qui garantiront cette accessibilité

Partie IV : Renseignements supplémentaires

Structure organisationnelle

Conseil du Trésor



* Services communs avec le ministère des Finances Canada

Tableaux financiers

Tableau 12 : Autorisation de dépenses – Sommaire du portefeuille ministériel de la Partie II du Budget des dépenses

Crédits (en milliers de dollars)	<i>Budget principal des dépenses 1999-2000</i>	<i>Budget principal des dépenses 1998-1999</i>
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada		
<i>Programme relatif à l'administration centrale de la fonction publique</i>		
1 Dépenses de fonctionnement	100 785	73 766
2 Subventions et contributions	37 528	44 229
(L) Président du Conseil du Trésor – Traitement et allocation pour automobile	49	49
(L) Contributions aux régimes d'avantage sociaux des employés	11 158	9 277
Total du Programme	149 520	127 321
<i>Programme des éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale</i>		
5 Éventualités du gouvernement	550 000	450 000
10 Initiatives touchant l'ensemble de l'administration fédérale	24 800	–
Négociation collective	336 000	–
15 Aide à la formation	–	10 000
Total des Programmes	910 800	460 000
<i>Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'assurance</i>		
20 Assurances de la fonction publique	846 241	766 963
(L) <i>Loi sur la mise au point des pensions du service public</i>	70	80
(L) <i>Loi sur les régimes de retraite particuliers</i>	–	200 000
Total du Programme	846 311	967 043
Total du Secrétariat	1 906 631	1 554 364

Tableau 13 : Ressources de programme par secteur d'activité pour 1999-2000 pour l'administration centrale de la fonction publique

Secteurs d'activité	Budgétaire						
	ETP*	Fonction- nement	Immo- bilisations	Paiements de transfert	Dépenses brutes prévues	Moins les recettes affectées	Dépenses nettes prévues
						aux dépenses	
(en millions de dollars)							
Planification des ressources et gestion des dépenses	152,0	17,1	0,0	0,0	17,1	0,0	17,1
Gestion des ressources humaines	310,0	33,4	0,0	37,5	70,9	0,1	70,8
Fonction de contrôleur	153,0	17,9	0,0	0,0	17,9	0,6	17,3
Gestion de l'information et technologies de l'information	111,0	18,6	0,0	0,0	18,6	0,5	18,1
Travaux d'infrastructure Canada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Administration des services ministériels du SCT	233,0	26,2	0,0	0,0	26,2	0,0	26,2
Total des dépenses de programme	959,0	113,2	0,0	37,5	150,7	1,2	149,5

* Signifie équivalents temps plein.

Tableau 14 : Explication des changements financiers aux secteurs d'activité du Programme relatif à l'administration centrale de la fonction publique

(en millions de dollars)

Secteurs d'activité	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000
1. Planification des ressources et gestion des dépenses Augmentation nette de 0,6M pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – augmentation pour le report des fonds de la diversification des modes de prestation des services pour 1999-2000 (3,0M); – diminution liée au virement interne des ressources au secteur d'activité Fonction de contrôleur (2,4M). 	16,5	17,1
2. Gestion des ressources humaines Diminution nette de 9,5M pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – augmentation due à la réforme des pensions (0,6M); – diminutions liées à la Norme générale de classification (5,8M), à la contribution au Programme de stages pour les jeunes du secteur public fédéral (2,7M), aux dépenses prévues pour les systèmes ministériels des ressources humaines (1,2M) et aux virements internes aux autres secteurs d'activité (0,4M). 	80,4	70,9
3. Fonction de contrôleur Augmentation nette de 0,7M pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – augmentation due à un virement interne du secteur d'activité Planification des ressources et gestion des dépenses (2,4M); – diminution principalement attribuable à une baisse des dépenses prévues pour le Système intégré de gestion des finances et du matériel (1,7M). 	17,2	17,9
4. Gestion de l'information et technologies de l'information Augmentation nette de 1,7M pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – augmentation due aux ressources reçues pour le problème informatique de l'an 2000 (4,8M); – diminution due à une baisse des dépenses prévues pour les systèmes ministériels comme le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information et l'Initiative de transition des compétences (3,1M). 	16,9	18,6
5. Travaux d'infrastructure Canada Diminution nette de 1,0M. Aucune dépense approuvée pour 1999-2000 puisque le programme est censé être temporarisé à la fin de 1998-1999.	1,0	0,0
6. Administration des services ministériels du SCT Augmentation nette de 0,5M pour les motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> – augmentation liée aux virements internes des autres secteurs d'activité (0,5M). 	25,7	26,2
Dépenses brutes de programme	157,7	150,7

Tableau 15 : Équivalents temps plein (ETP) prévus du Ministère par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Prévision ETP 1998-1999	ETP prévus 1999-2000	ETP prévus 2000-2001	ETP prévus 2001-2002
Planification des ressources et gestion des dépenses	173,5	152,0	150,0	146,0
Gestion des ressources humaines	356,0	310,0	308,0	303,0
Fonction de contrôleur	122,0	153,0	147,5	134,5
Gestion de l'information et technologies de l'information	94,0	111,0	71,0	64,0
Travaux d'infrastructure Canada	12,0	0,0	0,0	0,0
Administration des services ministériels du SCT	232,0	233,0	229,0	229,0
Total du Ministère	989,5	959,0	905,5	876,5

Tableau 16 : Total des dépenses nettes prévues

		(en millions de dollars)			
Crédits		Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Programme relatif à l'administration centrale de la fonction publique					
1	Dépenses de fonctionnement	107,1	100,8	81,0	75,6
2	Subventions et contributions	40,2	37,5	2,2	0,0
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	9,3	11,2	10,5	10,1
Total		156,6	149,5	93,7	85,7
Rajustements ultérieurs		0,0	0,0	0,0	0,0
Total du Programme		156,6	149,5	93,7	85,7
Programme des éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale					
5	Éventualités du gouvernement	450,0	550,0	450,0	450,0
10	Initiatives touchant l'ensemble de l'administration fédérale	9,0	33,8	18,8	10,0
	Négociation collective ¹	–	336,0	336,0	336,0
15	Aide à la formation	0,0	0,0	0,0	0,0
Total		459,0	919,8	804,8	796,0
Rajustements ultérieurs		0,0	0,0	0,0	0,0
Total du Programme		459,0	919,8	804,8	796,0
Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'assurance					
20	Assurances de la fonction publique	767,1	846,4	879,5	881,5
(L)	<i>Loi sur la mise au point des pensions du service public</i>	0,1	0,1	0,1	0,1
(L)	<i>Loi sur les régimes de retraite particuliers</i>	200,0	0,0	0,0	0,0
Total		967,2	846,5	879,6	881,6
Rajustements ultérieurs		0,0	0,0	0,0	0,0
Total du Programme		967,2	846,5	879,6	881,6
Total du Secrétariat		1 582,8	1 915,8	1 778,1	1 763,3

¹ Les montants de 2000-2001 et 2001-2002 seront affectés aux ministères dans les prochains budgets principaux des dépenses. Pour plus de détails, voir les pages 34 et 35.

Tableau 17 : Sommaire ministériel des articles courants de dépense**(en millions de dollars)**

	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Personnel				
Traitements et salaires	56,0	55,8	52,4	50,8
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	9,3	11,2	10,5	10,1
Autres frais de personnel				
	65,3	67,0	62,9	60,9
Biens et services				
Transport et communications	1,9	3,7	2,0	1,7
Information	2,5	3,6	2,7	1,7
Services professionnels et spéciaux	36,2	27,3	15,9	14,7
Location	0,4	1,7	1,2	0,7
Achat de services de réparation et d'entretien	1,3	1,7	1,0	1,0
Services publics, fournitures et approvisionnement	1,4	1,9	1,6	1,2
Acquisition de machines et de matériel	4,3	2,1	0,7	0,3
Autres subventions et paiements	4,2	4,2	4,2	4,2
	52,5	46,2	29,3	25,5
Autres				
Programme des éventualités du gouvernement et programmes financés par l'administration centrale	459,0	919,8	804,8	796,0
Programme de contributions de l'employeur aux régimes d'assurance	967,2	846,5	879,6	881,6
	1 426,2	1 766,3	1 684,4	1 677,6
Paiements de transfert	40,2	37,5	2,2	0,0
Total des programmes	1 583,9	1 917,0	1 778,8	1 764,0
Moins les recettes affectées aux dépenses	1,1	1,2	0,7	0,7
Total	1 582,8	1 915,8	1 778,1	1 763,3