Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Rapport sur les plans et les priorités

Commission de la fonction publique du Canada

2015-2016

_____

L'honorable Shelly Glover, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

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

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

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

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web,
à l'adresse *http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm*

N° de catalogue : SC1-3/2015F-PDF
ISSN : 2368-8017

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2015

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil organisationnel 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses prévues 13

Harmonisation avec les résultats du Gouvernement du Canada 14

Tendances relatives aux dépenses du ministère 15

Budget des dépenses par crédit voté 15

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 17

Résultat stratégique 17

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 17

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique 20

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités 23

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 26

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation 28

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation 30

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante 32

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 34

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance 36

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données 38

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes 41

Services internes 43

Section III : Renseignements supplémentaires 45

Énoncé prospectif des opérations 45

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires 46

Dépenses fiscales et évaluations 46

Section IV: Coordonnées de l'organisation 47

Annexe : Définitions 49

Notes de fin de document 52

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport sur les plans et les priorités 2015-2016* de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Notre première priorité consiste, d'une part, à assurer une surveillance indépendante de l'état du système de dotation et, d'autre part, à protéger les activités de dotation fondées sur le mérite et à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. Voici les mesures que nous entendons prendre en ce sens : continuer de mobiliser les intervenants sur des questions relatives à la dotation fondée sur le mérite et à l'impartialité politique, collaborer avec les organisations et améliorer l'appui fourni pour remédier aux problèmes cernés dans le cadre de nos activités de surveillance. Enfin, nous envisageons d'effectuer jusqu'à 11 vérifications d'organisations.

Notre deuxième priorité consiste à renforcer nos cadres de lignes directrices et de surveillance de sorte qu'ils soient bien intégrés et améliorent la dotation à l'échelle de la fonction publique. Voici les activités que nous comptons mener à cette fin : revoir et peaufiner nos lignes directrices et nos orientations connexes, continuer d'adapter les mécanismes de surveillance de la CFP en fonction d'une démarche axée sur les risques, et enfin mobiliser les organisations et les intervenants au moyen d'activités de liaison et de séances de formation.

Quant à notre troisième priorité, elle consiste à offrir soutien et expertise en matière de dotation et d'évaluation aux organisations délégataires et aux intervenants. Pour y donner suite, la CFP fournira des conseils et des services intégrés qui répondent aux besoins des organisations et qui permettent d'obtenir de meilleurs résultats stratégiques. En outre, nous moderniserons les processus, systèmes et outils de dotation et d'évaluation, en travaillant en étroite collaboration avec les intervenants.

Nous reconnaissons que nos responsabilités ne constituent qu'un des multiples éléments encadrant la gestion du personnel dans la fonction publique. Cependant, pour que ce cadre demeure moderne, efficace et proactif, nous continuons d'examiner divers moyens de mieux nous acquitter de notre rôle quant à la protection du mérite et de l'impartialité politique.

Nous nous réjouissons à l'avance d'avoir l'occasion de collaborer avec les ministères et organismes dans l'année en cours afin de promouvoir l'innovation et l'amélioration continue, tout en continuant d'assumer notre responsabilité fondamentale, à savoir exercer une surveillance indépendante pour le compte du Parlement.

La présidente,
Anne-Marie Robinson

Le 9 février 2015

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : *L'honorable Shelly Glover, C.P., députée*

Administrateur général : *Anne-Marie Robinson*

Portefeuille ministériel : *La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Patrimoine canadien*

Année de création : *1908*

Principales autorités législatives : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)*
http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

Autre :
Site Web de Patrimoine canadien
http://www.pch.gc.ca/fra/1266037002102/1265993639778

Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada
http://www.cfp-psc.gc.ca/index-fra.htm

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et, de concert avec les autres intervenants, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation et la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes

Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

- **Sous-programme 1.1.1 :** Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **Sous-programme 1.1.2 :** Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

- **Sous-programme 1.2.1 :** Services de dotation
- **Sous-programme 1.2.2 :** Évaluation
- **Sous-programme 1.2.3 :** Infrastructure habilitante

Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

- **Sous-programme 1.3.1 :** Surveillance
- **Sous-programme 1.3.2 :** Vérifications et services de données
- **Sous-programme 1.3.3 :** Enquêtes

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité I	Type[1]	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Assurer une surveillance indépendante de l'état du système de dotation, protéger les activités de dotation fondées sur le mérite et préserver l'impartialité politique de la fonction publique.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
Description		
1. Élaborer des politiques et continuer à fournir aux ministères et organismes des orientations, des conseils et des interprétations à cet égard, selon les besoins. 2. Continuer à mobiliser les intervenants sur des questions relatives à la dotation fondée sur le mérite et à l'impartialité politique, et sur les outils visant favoriser la sensibilisation à l'égard de l'impartialité politique de la fonction publique. 3. Assurer une surveillance permanente, effectuer des vérifications et mener des enquêtes, selon les besoins. 4. Collaborer avec les organisations et accroître l'appui fourni pour remédier aux problèmes cernés dans le cadre de la surveillance, des vérifications et des enquêtes. 5. Continuer d'adapter et d'améliorer notre approche de vérification axée sur les risques, y compris mettre en œuvre une approche renouvelée pour les vérifications d'organisations de petite taille et de micro-organisations et les vérifications horizontales du système de dotation. 6. Poursuivre l'application des recommandations du comité d'examen des enquêtes. 7. Entreprendre des activités de recherche et des études à partir de données probantes sur des sujets comme la candidature et la nomination de personnes handicapées et les innovations dans les méthodes de dotation et d'évaluation, pour appuyer la prestation de conseils stratégiques, de programmes et de services ainsi que faciliter la reddition de comptes au Parlement.		

1. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

Priorité II	Type[1]	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Apporter des améliorations aux fonctions d'élaboration de lignes directrices et de surveillance de la CFP pour veiller à ce qu'elles soient bien intégrées et améliorent la dotation à l'échelle de la fonction publique.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
Description		
1. Revoir et clarifier les lignes directrices et les orientations, et mettre en place un ensemble simplifié de lignes directrices, selon les besoins. 2. Harmoniser et intégrer les mécanismes de surveillance de la CFP (suivi, vérifications et enquêtes) pour faire suite à l'amélioration des lignes directrices. 3. Mobiliser les organisations et les intervenants tout au long de la mise en œuvre des lignes directrices révisées et simplifiées et des mécanismes de surveillance harmonisés (activités de liaison et séances de formation).		

1. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

Priorité III	**Type[1]**	**Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)**
Offrir soutien et expertise en matière de dotation et d'évaluation aux organisations délégataires et aux intervenants.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes
Description		
1. Favoriser la sensibilisation, tirer parti des tribunes et partenariats existants et assurer la mobilisation permanente des intervenants au moyen d'activités de liaison coordonnées. 2. Fournir des conseils et des services intégrés qui répondent aux besoins des intervenants et permettent d'obtenir de meilleurs résultats stratégiques. 3. Moderniser les processus, systèmes et outils de dotation et d'évaluation, en travaillant en étroite collaboration avec les intervenants. 4. Appuyer les organisations fédérales dans leurs efforts en matière de dotation et de recrutement.		

1. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

Analyse des risques

Principaux risques

Risque 1	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
La CFP risque de ne pas être capable de s'adapter et de répondre efficacement aux besoins d'une fonction publique en évolution dans le cadre de l'élaboration des instruments de politique, de la détermination des attentes et de la prestation de conseils. Cette lacune pourrait limiter la capacité de la CFP à répondre aux demandes des organisations fédérales et nuire à sa réputation.	• Utiliser les leçons tirées des activités de surveillance et la rétroaction des organisations. • Achever le Projet d'amélioration de l'intégration de la CFP afin de simplifier le cadre de politiques et de surveillance, les instruments et les orientations de la CFP. • Mettre en œuvre une approche plus cohésive en matière de politiques et de surveillance, et maintenir les efforts accrus fournis pour appuyer les organisations et collaborer avec elles. • Collaborer de façon proactive avec les organisations (la collectivité des ressources humaines et les gestionnaires d'embauche) pour trouver des solutions concrètes aux problèmes persistants.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 2	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
La conception et la mise en œuvre des améliorations à l'approche et à la méthodologie axées sur les risques qui sont utilisées pour les vérifications de la CFP pourraient ne pas produire les résultats attendus. Cette lacune pourrait avoir une incidence sur la capacité de la CFP à répondre aux besoins et aux attentes du Parlement et des administrateurs généraux en matière de rétroaction et d'assurance. Cette lacune pourrait également avoir une incidence sur la réputation de la CFP quant à l'efficacité de sa surveillance et à sa capacité d'effectuer des vérifications pertinentes, qui appuient les organisations dans la gestion des pouvoirs qui leur sont délégués.	• Mener de vastes consultations internes et externes pendant l'élaboration de l'approche et de la méthodologie de vérification améliorées. • Affecter spécialement des ressources pour veiller à ce que la planification, la gestion de projets ainsi que la détermination et l'atténuation des risques soient efficaces. • Participer activement au renouvellement des instruments de politique. • Mobiliser la Commission et lui rendre des comptes de façon régulière et aux étapes clés pendant la planification et la mise en œuvre.	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 3	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
La CFP risque de ne pas avoir un nombre suffisant d'employés possédant les compétences spécialisées requises pour concrétiser complètement et en temps voulu les initiatives de transformation à l'échelle de la fonction publique (p. ex. Processus opérationnel commun des ressources humaines, systèmes financiers communs, renouvellement du Web et initiatives proposées par la Direction du dirigeant principal de l'information et Services partagés Canada), étant donné le nombre d'initiatives, le rythme auquel elles sont mises en œuvre et la réduction des ressources de la CFP. Cette lacune pourrait compromettre la capacité de la CFP à accomplir son mandat, et à atteindre les objectifs du gouvernement du Canada en matière de renouvellement. Elle pourrait aussi avoir une incidence sur la capacité de la CFP à maintenir ses systèmes actuels, à faire la transition vers de nouveaux systèmes et à réaliser des gains d'efficience.	• Réaffecter des ressources clés vers les projets prioritaires et utiliser efficacement l'effectif occasionnel selon les exigences opérationnelles; • S'assurer que des plans de travail sont en place pour les initiatives à l'échelle de la fonction publique. • Mettre en œuvre le volet d'évaluation des menaces et des risques du Plan de sécurité ministériel (PSM), ainsi que déterminer les répercussions sur les activités et réviser le PSM en 2015-2016. • Poursuivre les initiatives en matière d'innovation et de rationalisation des systèmes. • Déterminer les postes clés, comprendre les plans de carrière des employés actuels et s'assurer qu'un bon plan de relève est en place, au besoin. • Déterminer et évaluer des façons différentes de fournir les services de gestion, au besoin.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Risque 4	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
La CFP risque de ne pas être en mesure de mettre en place en temps voulu les politiques, les systèmes et les outils de communications relativement à la mise en œuvre du projet de loi C-27. Cette lacune pourrait avoir une incidence sur la capacité de la CFP de jumeler les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les anciens combattants jugés qualifiés[1].	• Collaborer étroitement avec la Défense nationale et les Anciens Combattants pour que, dans l'éventualité où le projet de loi C-27 reçoit la sanction royale, toutes les personnes touchées par les changements qu'il prévoit soient au courant des nouveaux droits et de l'accès accru aux possibilités offertes dans la fonction publique. • Faire partie d'un comité de gouvernance interministériel et poursuivre les activités du comité de gouvernance interne de la CFP au niveau des vice-présidents afin de se pencher sur tous les aspects du projet de loi se rapportant à la CFP, notamment les politiques, les systèmes et les communications. • Réaffecter les ressources efficacement en temps opportun.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation Services internes

1. Si le projet de loi C-27 reçoit la sanction royale, les anciens combattants libérés pour des raisons médicales attribuables à une maladie ou à une blessure liée au service auront la préséance sur tout autre bénéficiaire de priorité s
tatutaire pendant une période de cinq ans. La période de validité du droit de priorité réglementaire des anciens membres des Forces armées canadiennes (FAC) libérés pour des raisons médicales non attribuables au service sera aussi prolongée de deux à cinq ans. Le projet de loi prévoit aussi deux autres mécanismes pour appuyer l'embauche des anciens combattants et des militaires actuels des FAC comptant au moins trois ans de service militaire : une disposition sur la « préférence aux anciens combattants » facilitant la nomination d'anciens combattants qualifiés à des postes ouverts au public canadien et une disposition sur l'admissibilité permettant aux anciens combattants et aux membres actuels des FAC de participer à tous les processus d'embauche internes annoncés.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (Dépenses prévues – en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
83 601 016	83 601 016	83 169 029	84 479 118

Ressources humaines (Équivalents temps plein – ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
827	823	824

Sommaire de planification budgétaire pour le résultat stratégique et les programmes (en dollars)

Résultat stratégique, Programmes et Services internes	Dépenses 2012-2013	Dépenses 2013-2014	Dépenses projetées 2014-2015	Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
Résultat stratégique: Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.							
Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique	16 019 847	15 951 135	14 259 566	16 045 990	16 045 990	16 032 299	16 032 299
Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation	27 590 904	21 763 483	21 602 375	23 214 547	23 214 547	23 184 268	23 184 268
Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	20 000 247	16 955 912	17 854 634	18 847 474	18 847 474	18 831 084	18 831 084
Total partiel	**63 610 998**	**54 670 530**	**53 716 575**	**58 108 011**	**58 108 011**	**58 047 651**	**58 047 651**
Services internes	**32 119 068**	**30 896 735**	**26 699 736**	**25 493 005**	**25 493 005**	**25 121 378**	**26 431 467**
Total	**95 730 066**	**85 567 265**	**80 416 311**	**83 601 016**	**83 601 016**	**83 169 029**	**84 479 118**

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada

Harmonisation des dépenses prévues pour 2015-2016 avec le cadre pangouvernemental[i] (en dollars)

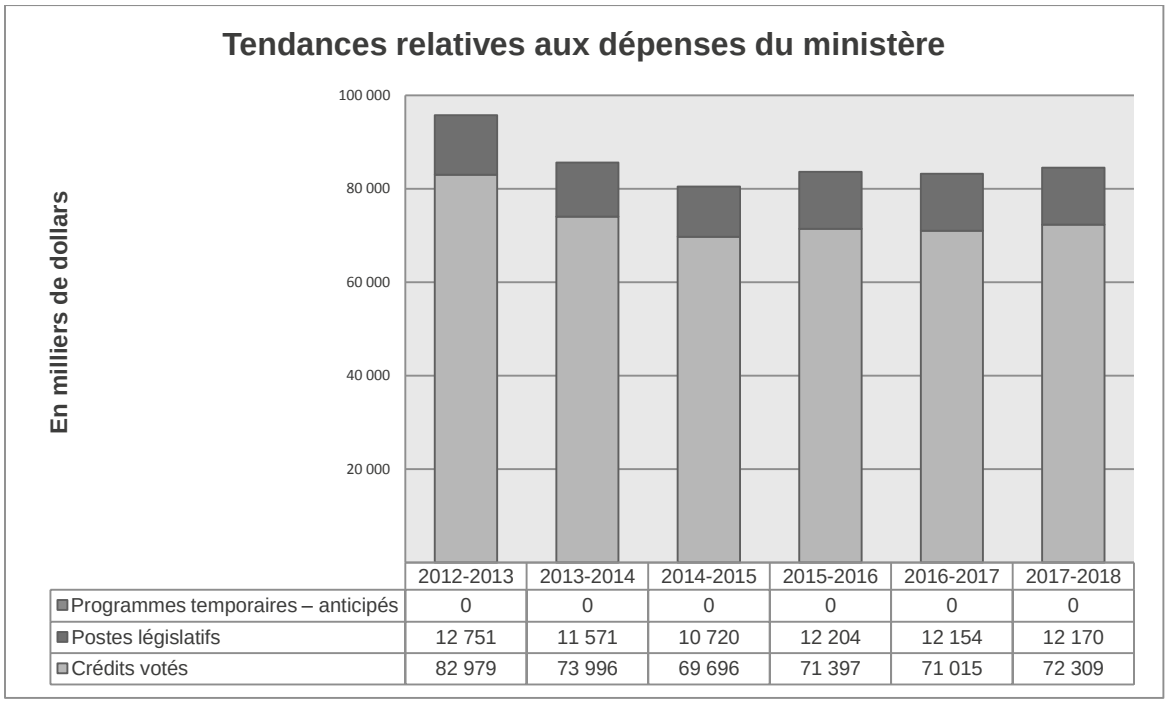
Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultats du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2015-2016
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence	**1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique**	Affaires gouvernementales[1]	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	16 045 990
	1.2 Services de dotation et d'évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	23 214 547
	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	18 847 474

Total des dépenses prévues par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	**58 108 011**

1. La Commission de la fonction publique, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programmes temporaires – anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	12 751	11 571	10 720	12 204	12 154	12 170
Crédits votés	82 979	73 996	69 696	71 397	71 015	72 309

Analyse de la tendance au chapitre des dépenses

La diminution des dépenses est principalement attribuable à la mise en œuvre des mesures d'économie découlant de l'examen des dépenses de 2012, lesquelles totalisent des économies permanentes de 9 millions de dollars.

D'autre part, les niveaux de référence de 2017-2018 sont rajustés à la suite du report de fonds effectué en 2013-2014, afin d'appuyer la relocalisation des bureaux de la CFP d'Ottawa à Gatineau, laquelle a eu lieu au cours de l'automne 2013.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits de la Commission de la fonction publique du Canada, veuillez consulter le *Budget principal des dépenses 2015-2016* [ii] sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
16 045 990	16 045 990	16 032 299	16 032 299

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
139	139	139

Mesure du rendement

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le degré de sensibilisation rapporté s'approche de 75 %. (données de référence : 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Revoir et clarifier les lignes directrices et les guides en matière de nomination et mettre en œuvre un ensemble simplifié de lignes directrices, selon les besoins.

- Donner des conseils stratégiques et des orientations aux organisations délégataires et mener des activités de liaison adaptées à leurs besoins.

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Description

Le sous-programme lié aux lignes directrices, aux conseils et au soutien en matière de dotation et d'impartialité politique permet l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations à donner aux politiques stratégiques sur le mérite et l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Il consiste également à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les décrets d'exemption de la CFP et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin de faire en sorte que les organisations, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent de toute l'information pertinente, et reçoivent avis et conseils en temps opportun. Il permet aussi d'élaborer la position de la CFP sur les questions de principe soulevées dans le cadre des plaintes présentées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
9 454 717	9 446 998	9 446 998

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
79	79	79

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura respecté ses obligations et assumé ses responsabilités prévues par les autres lois (p. ex. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et *Loi sur les langues officielles*).	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide.	**Cible 1 :** Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure égal ou inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 2 : La CFP aura permis une interprétation et une application justes de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.	**Indicateur de rendement 2 :** Pourcentage des cas, pour lesquels les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques liés au système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**Cible 2 :** Dans 100 % des cas, les arguments écrits de la Commission de la fonction publique et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques pour le système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 3 : La CFP aura aidé les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (p. ex. lorsqu'il s'agit de tenter de devenir candidat à une élection ou de participer à d'autres activités politiques non liées à une candidature), conformément à la partie 7 de la LEFP.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage des activités de communication qui sont entreprises conformément au plan de communication annuel.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les activités de communication prévues sont entreprises.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Faire progresser le travail sur la réglementation et les décrets d'exemption selon les nouveaux enjeux et les nouvelles tendances.
- Faire progresser le travail visant à concevoir et à mettre en œuvre un programme pluriannuel intégré de recherche et d'études qui appuie la prestation de conseils, de services et de programmes, ainsi qu'à faciliter la reddition de comptes au Parlement.
- Miser sur la mobilisation des intervenants au moyen d'activités comme le Symposium de la CFP, le Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, les ateliers futés[1] et les communautés de pratique sur les activités politiques, l'administration des priorités et les enquêtes.

1. La Commission de la fonction publique (CFP) est heureuse d'offrir les séances d'information qui visent à fournir aux participants des renseignements pratiques sur les questions relatives à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le Cadre de nomination de la CFP.

Les séances d'information de la CFP sont animées par des spécialistes de la CFP et conçues pour aider les spécialistes en ressources humaines et les personnes subdélégataires à mieux comprendre les mesures d'assouplissement de la LEFP et le Cadre de nomination de la CFP, et à acquérir des connaissances pratiques sur ces sujets.

Au moyen de présentations structurées, d'exercices pratiques et de discussions de groupe, les participants échangeront sur leurs pratiques exemplaires et se familiariseront avec les questions propres à chaque sujet.

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits des priorités

Description

Le sous-programme lié à la délégation, aux activités politiques, aux langues officielles et à l'administration des droits de priorités consiste à administrer les pouvoirs délégués aux ministères et organismes, en fournissant des instruments de délégation clairement énoncés, des produits et services d'apprentissage et des conseils en matière de dotation, et à faire la collecte de renseignements à l'appui de la fonction de surveillance de la CFP. De même, il permet de soutenir les organisations de manière à leur permettre de déléguer les pouvoirs en matière de dotation et les pouvoirs connexes au(x) niveau(x) approprié(s), et à exercer pleinement ceux-ci. Ce sous-programme permet également de veiller à l'administration du régime des activités politiques et à l'admissibilité aux dispositions législatives sur la mobilité, de surveiller l'utilisation du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et de fournir des conseils spécialisés à cet égard ainsi que sur l'administration des droits de priorité prévus dans la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
6 591 273	6 585 301	6 585 301

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
60	60	60

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura examiné les résultats des activités de surveillance (vérifications, suivi et enquêtes) afin de déterminer si des modalités et conditions liées à la délégation des pouvoirs sont nécessaires, et elle aura discuté de ces résultats avec les organisations délégataires concernées.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des résultats des activités de surveillance qui font l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations délégataires concernées et à partir desquels des recommandations de mesures sont formulées.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance font systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées, et des recommandations sont formulées.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des orientations et des outils et leur aura rapidement présenté la candidature des personnes bénéficiant d'un droit de priorité de nomination afin de permettre le placement de ces personnes à la fonction publique.	**Indicateur de rendement 2 :** Normes de services respectées dans 95 % des cas lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**Cible 2 :** Dans 95 % des cas les normes de service sont respectées lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 3 : La CFP aura rapidement rendu ses décisions concernant l'admissibilité aux dispositions légales sur la mobilité et les demandes de permission relatives à une candidature électorale.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage de décisions rendues dans les délais prescrits.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les décisions sont rendues dans les délais prescrits.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Mettre en œuvre le Programme d'administration des priorités en intégrant des gains d'efficience dans les processus opérationnels.

- En consultation avec les intervenants, élaborer des directives, des orientations et des outils stratégiques, au besoin, selon l'analyse du contexte des activités politiques non liées à une candidature électorale.

- Favoriser la sensibilisation continue à l'égard des activités politiques en fournissant des orientations, des renseignements et un ensemble d'outils.

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
23 214 547	23 214 547	23 184 268	23 184 268

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
341	341	341

Mesure du rendement

Résultat attendu du programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Améliorer la prestation de conseils, d'orientations, de produits et de services.
- Optimiser les programmes et services au moyen d'améliorations aux processus opérationnels et de solutions technologiques intégrées.

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux services de dotation, la CFP élabore et fournit des services et des programmes de dotation aux ministères, aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires. La CFP offre entre autres des services de dotation complets pour tous les niveaux, ainsi que des programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés. Ces programmes et services visent à aider les ministères et les organismes fédéraux à nommer des personnes qualifiées à des postes de divers groupes et niveaux au sein de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
4 940 561	4 935 029	4 935 029

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
50	50	50

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La prestation de services de dotation avec rapidité et efficience aura permis à la clientèle d'exercer les pouvoirs de dotation qui lui ont été délégués.	Normes de service respectées dans 95 % des cas.	Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Mettre en œuvre des programmes de recrutement pour appuyer les efforts de recrutement organisationnels.
- Habiliter les organisations en leur donnant des conseils éclairés sur les programmes de dotation et de recrutement.

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation

Description

Par l'intermédiaire du Centre de psychologie du personnel de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, le sous-programme lié à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Il le fait au moyen de travaux de recherche et développement, de consultations, d'évaluations et de conseils aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces outils d'évaluation normalisés, ces services professionnels et ces techniques de pointe, comme les examens en ligne, soutiennent des nominations efficaces et fondées sur le mérite grâce à une évaluation précise et équitable des qualifications, notamment au regard des exigences relatives aux langues officielles.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
11 607 858	11 589 117	11 589 117

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
230	230	230

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
La prestation de services d'évaluation modernes aura permis aux gestionnaires d'embauche de doter des postes de façon efficiente, tout en respectant les valeurs de dotation.	**Indicateur de rendement a** : Normes de service respectées dans 95 % des cas.	**Cible a** : Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	**31 mars 2016**
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des examens qui sont administrés en ligne.	**Cible b** : Le pourcentage d'examens administrés en ligne est passé de 44 % à 65 %.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Fournir des produits et services d'évaluation.
- Exploiter la technologie pour innover dans le domaine de l'évaluation.
- Promouvoir l'utilisation des tests normalisés dans la fonction publique fédérale.
- Fournir aux organisations des orientations et conseils éclairés en matière d'évaluation.

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Description

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante permet d'élaborer et d'actualiser les systèmes et processus connexes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes d'embauche. Le système soutient les activités de dotation et de recrutement, y compris les programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
6 666 128	6 660 122	6 660 122

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
61	61	61

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
L'infrastructure habilitante aura facilité la délégation des pouvoirs aux organisations.	**Indicateur de rendement a** : Améliorations apportées au système de dotation en temps opportun.	**Cible a** : Dans 90 % des cas, les améliorations sont apportées au système en temps opportun.	**31 mars 2016**
	Indicateur de rendement b : Nombre de cercles d'apprentissage organisationnels et d'activités de formation mis sur pied pour traiter du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).	**Cible b** : En tout, 50 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation sont mis sur pied pour traiter du SRFP.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Améliorer les systèmes de dotation pour répondre aux besoins des clients et aux exigences des lignes directrices.
- Assurer le soutien et la maintenance du SRFP du gouvernement du Canada.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
18 847 474	18 847 474	18 831 084	18 831 084

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
152	152	152

Mesure du rendement

Résultat attendu du programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu : Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**31 mars 2016**
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Assurer une surveillance permanente, effectuer des vérifications et mener des enquêtes, selon les besoins.
- Continuer d'adapter et d'améliorer notre approche de vérification axée sur les risques, y compris mettre en œuvre une approche renouvelée pour les vérifications d'organisations de petite taille et de micro-organisations et les vérifications horizontales du système de dotation.
- Harmoniser et intégrer les mécanismes de surveillance de la CFP (suivi, vérifications et enquêtes) pour faire suite à l'amélioration des lignes directrices.

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Description

Le sous-programme lié à la surveillance vise s'assurer que les ministères et organismes respectent les valeurs de nomination et se conforment aux exigences de la LEFP dans le contexte des pouvoirs qui leur ont été délégués ainsi que ceux qui ne sont pas délégués. Il comprend l'analyse et la rétroaction transmise aux organisations fondée sur les activités et outils de surveillance, tels que les rapports et les visites sur place.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
1 197 133	1 196 072	1 196 072

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
10	10	10

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura procédé à un examen des pouvoirs de dotation délégués et non délégués, de même que du respect des valeurs fondamentales et des valeurs directrices de la LEFP, et aura entrepris des activités de liaison ciblées avec les organisations qui présentent une source de préoccupation.	Pourcentage des organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués qui reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	Dans 100 % des cas, les organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Poursuivre le travail d'élaboration d'orientations et d'outils et offrir un soutien direct aux organisations pour appuyer la surveillance efficace de la dotation par les ministères et organismes.

- Examiner les résultats des vérifications menées en 2014-2015 et collaborer avec les organisations à l'établissement de plans d'action.

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Description

Le sous-programme relatif aux vérifications et services de données effectue des vérifications indépendantes organisationnelles et de portée gouvernementale afin d'appuyer les activités de surveillance de la CFP et fournit des services de données, de l'information, des études et des analyses sur la fonction publique afin d'appuyer les activités d'habilitation de la CFP ainsi que celles au sein des ministères et des organismes. Ceci contribue à fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement – et, en bout de ligne, aux Canadiens – quant à l'intégrité et l'efficacité du processus de nomination, notamment en ce qui concerne la protection du mérite et l'impartialité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
13 829 987	13 817 979	13 817 979

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
111	111	111

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : Des vérifications axées sur les risques auront permis de fournir une assurance indépendante quant à l'intégrité du système de nomination.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des vérifications indépendantes qui satisfont aux normes professionnelles.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les vérifications indépendantes satisfont aux normes professionnelles.	**31 mars 2016**
Résultat attendu 2 : Les données et renseignements fournis auront permis à la Commission et aux organisations de remplir leur mandat.	**Indicateur de rendement 2a :** Pourcentage des services de données offerts à la clientèle qui satisfont aux normes de service établies.	**Cible 2a :** Dans 85 % des cas, les services de données offerts à la clientèle satisfont aux normes de service établies.	**31 mars 2016**
	Indicateur de rendement 2b : Pourcentage des services de données qui satisfont aux normes de qualité établies.	**Cible 2b :** Dans 100 % des cas, les services de données satisfont aux normes de qualité établies.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Effectuer jusqu'à 11 vérifications, tel qu'il est prévu dans le Plan de vérification de la CFP, afin de permettre à chaque administrateur général de bien comprendre les risques, les contrôles et la gouvernance en matière de dotation au sein de son organisation.

- Consulter les principaux intervenants dans le contexte de l'application par la CFP de son approche de vérification axée sur les risques. Grace à cette approche, la CFP continuera d'appuyer l'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique, de fournir au Parlement des renseignements et une assurance quant à l'intégrité du système de dotation et de veiller à donner une rétroaction utile aux ministères et organismes en temps opportun.

- Harmoniser le programme de vérification de la CFP pour donner suite aux améliorations apportées aux lignes directrices.

- Continuer d'échanger avec les organisations sur le programme de vérification de la CFP, et de les encourager à l'utiliser. L'objectif est de promouvoir la conformité et l'amélioration continue dans la gestion de la dotation et, dans la mesure du possible, de soutenir l'utilisation du travail de surveillance ou de vérification des vérificateurs de l'organisation.

- Continuer d'améliorer la qualité et l'analyse des données sur les activités de dotation et les activités politiques qui sont utilisées pour éclairer les décisions en matière de lignes directrices et de programmes prises par la CFP et les organisations, et pour rendre des comptes au Parlement sur l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique.

- Continuer de permettre un meilleur accès aux fonds de données à la CFP grâce à un guichet électronique unique sur les renseignements et les outils d'intelligence. Cette démarche favorisera une surveillance, une analyse et une reddition de comptes plus efficientes en ce qui concerne les activités de dotation.

- Poursuivre la mise en œuvre du Plan de recherche et d'études de la CFP.

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux enquêtes, la CFP réalise des enquêtes concernant les processus de nomination (fonctionnaires et membres du public) afin de s'assurer qu'ils respectent le principe du mérite et sont exempts de toute influence politique. En outre, le sous-programme relatif aux enquêtes mène des enquêtes concernant des allégations d'activités politiques irrégulières des fonctionnaires dans le but de garantir le respect des principes du mérite et de l'impartialité. Dans les cas exceptionnels, ce sous-programme pourrait inclure le recours à la compétence de vérification élargie de la CFP, qui couvre toutes les entités dans les limites de son mandat tel qu'il est défini dans la LEFP.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
3 820 354	3 817 033	3 817 033

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
31	31	31

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
Un processus d'enquête rapide respectant les règles d'équité procédurale aura été suivi pour résoudre les problèmes liés à la dotation et à des activités politiques irrégulières, et ce, selon les normes établies.	Pourcentage des enquêtes qui sont menées dans le délai prescrit de 215 jours	Dans 80 % des cas, les enquêtes sont menées dans le délai prescrit de 215 jours.	**31 mars 2016**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Mettre en œuvre les recommandations découlant d'un examen externe de la fonction d'enquête.
- Continuer d'améliorer les processus et procédures d'enquête afin d'en accroître l'efficience et l'efficacité, et d'assurer le respect des règles d'équité procédurale et de protection de la vie privée.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités connexes et de ressources administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2015-2016	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018
25 493 005	25 493 005	25 121 378	26 431 467

Ressources humaines (ETP)

2015-2016	2016-2017	2017-2018
195	191	192

Faits saillants de la planification

Dans le cadre des efforts visant l'amélioration continue des services internes, la CFP effectuera ce qui suit :

- Harmoniser les plans et processus pour appuyer une approche solide et rationalisée favorisant les gains d'efficience opérationnelle afin d'optimiser les économies dans les services internes.

- Continuer à soutenir les projets organisationnels tels que l'intégration des services de technologie de l'information à Services partagés Canada, la rationalisation des applications organisationnelles, la mise en place d'un système de courriel commun, l'initiative de gestion du rendement et le renouvellement du Web du gouvernement du Canada.

- Harmoniser les stratégies d'apprentissage et de perfectionnement des employés avec le nouveau modèle de prestation centralisée.

- Fournir un appui en matière de communication stratégique dans le cadre des activités de liaison de la CFP.

Section III : Renseignements supplémentaires

Énoncé prospectif des opérations

L'état des résultats condensé prospectif des opérations présenté dans cette sous-section vise à donner un aperçu général des résultats de la Commission de la fonction publique (CFP). Les renseignements financiers prévus concernant les dépenses et les recettes sont préparés sur une base de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Comme l'état des résultats prospectif est établi sur une base de comptabilité d'exercice et les prévisions et les dépenses prévues présentées dans d'autres sections du présent rapport sont établis sur la base des dépenses, les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé des opérations et des notes afférentes de la CFP, comprenant un rapprochement des coûts de fonctionnement net et des autorisations demandées, se trouvent sur le site Web de la CFP :

http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars (en dollars)

Renseignements financiers	**Résultats attendus 2014-2015**	**Résultats prévus 2015-2016**	**Écart**
Total des charges	110 868 207	120 105 113	9 236 906
Total des revenus	10 306 498	15 894 630	5 588 132
Coût de fonctionnement net	**100 561 709**	**104 210 483**	**3 648 774**

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2015-2016 sont affichés sur le site Web de la CFP :

http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm

- Écologisation des opérations gouvernementales;
- Vérifications internes et évaluations à venir pour les trois prochains exercices.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[iii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l’organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse électronique :
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'une organisation qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

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

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

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

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

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

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

équivalent temps plein : Indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

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

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

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

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

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

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

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

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

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programme

Notes de fin de document

i. Cadre pangouvernemental, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

ii. *Budget principal des dépenses 2015-2016*, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp

iii. *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp