

Commission de la fonction publique du Canada

2005-2006

Rapport sur les plans et les priorités

Ministre du Patrimoine canadien

Commission de la fonction publique du Canada 2005-2006 Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

Section I – Survol	5
Message de la présidente	5
Renseignements sommaires	7
Mission, vision et valeurs – Viser l’excellence	7
Ressources financières et ressources humaines	7
Priorités	8
Survol de la planification	8
Risques et enjeux	12
Relations clés	15
Section II – Analyse détaillée par activité de programme	16
Résultat stratégique	16
Première activité de programme : Intégrité des nominations et neutralité politique	17
Deuxième activité de programme : Services de recrutement et d’évaluation	22
Section III – Autres renseignements	25
Déclaration de la direction	25
Structure organisationnelle et responsabilisation	26
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein du ministère	28
Tableau 2 : Coût net pour le ministère au cours de l’année budgétaire	29
Tableau 3 : Ressources nécessaires par direction générale	30
Tableau 4 : Sources des recettes non disponibles	31
Section IV – Autres sujets d’intérêt	32
Poursuivre l’excellence en gestion	32
Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires	35
Rapports statutaires et ministériels	35
Acronymes les plus courants	36

Section I – Survol

Message de la présidente



J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour 2005-2006.

Ce rapport a pour objectif de communiquer au Parlement des renseignements complets et précis en ce qui a trait aux plans et aux priorités de notre organisation, aux risques et aux défis auxquels nous sommes confrontés, aux résultats que nous prévoyons atteindre au cours des trois prochaines années et aux ressources dont nous aurons besoin. Nous remplirons notre mandat de surveillance de l'intégrité du système de nomination dans la fonction publique grâce à des pratiques de gestion saines qui nous assureront d'obtenir des effets positifs.

L'organisation du RPP de cette année a été remaniée afin qu'il témoigne de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, laquelle traduit nos activités de programme : *intégrité des nominations et neutralité politique* de même que *services de recrutement et d'évaluation*. Notre résultat stratégique demeure inchangé : offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de les servir dans les deux langues officielles et au sein de laquelle les nominations respectent les valeurs de justice, d'équité et de transparence. Cependant, notre structure modifiée illustre mieux la façon dont nous nous acquitterons de nos responsabilités en vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Voici les priorités principales de la CFP pour la période de planification :

- se préparer à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP en poursuivant l'élaboration de cadres, de lignes directrices et d'outils en matière de politique, de responsabilisation et de délégation, et grâce à l'accroissement de notre capacité de vérification et au renforcement de notre rôle de surveillance;
- assurer la prestation de services de grande qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.

L'accomplissement de nos priorités dépend de nombreux facteurs. Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, la CFP sera confrontée à une multitude de défis complexes. Par exemple, nous mettrons en œuvre la nouvelle Loi et, simultanément, nous bâtirons notre capacité de vérification et d'enquête et nous continuerons d'appuyer la Loi actuelle. Pendant que nous bâtirons la nouvelle CFP, nous ferons face, comme les autres ministères et organismes, aux changements apportés au système de gestion des ressources humaines et à d'autres initiatives à l'échelle du gouvernement. La CFP étudiera de nouvelles possibilités de redistribuer le financement et de réharmoniser les ressources et les priorités.

Nous observerons également avec intérêt l'avancement du projet de loi C-11, *Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles et de protection de dénonciateurs dans le secteur public*. Le projet de loi a été déposé à la Chambre des communes le 8 octobre 2004. La CFP s'est présentée devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Nous attendons à présent la décision du comité concernant le rôle éventuel de la CFP aux termes de ce texte de loi. Nous aménagerons nos plans et nos priorités en conséquence.

Pendant toute cette période, les membres du personnel de la CFP ont subi de nombreuses pressions pour travailler sous le régime de la LEFP actuelle tout en se préparant à la mise en œuvre de la nouvelle Loi. Ils ont malgré tout assumé leurs responsabilités en matière de prestation de services et de surveillance avec engagement et énergie. Je ne doute pas de leur dévouement dans l'avenir. La CFP valorise ses employés et ses employées et affirme son engagement à les appuyer tout au long de la transition vers un régime de gestion des ressources humaines modernisé.

Je souhaite souligner la contribution de mes collègues commissaires, Manon Vennat et David Zussman. Ils ont été nommés en mai 2004 et, depuis leur arrivée, je bénéficie de leur expertise et de leur apport, à mesure que nous positionnons la CFP dans le nouveau système de gestion des ressources humaines.

Renseignements sommaires

Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence

La Commission de la fonction publique s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et des orientations pour les gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et les Canadiens et les Canadiennes, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

- **Intégrité** dans nos actes;
- **Justice** dans nos décisions;
- **Respect** dans nos relations;
- **Transparence** dans nos communications

Ressources financières et ressources humaines

Ressources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financières (en milliers de dollars)	88 527	87 357	87 357
ETP	916	907	907

Priorités

Priorités	Type de priorité	Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Mise en œuvre de la nouvelle LEFP	Antérieure	43 499	43 505	43 505
Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients	Antérieure	45 028	43 852	43 852

Survol de la planification

En décembre 2005, la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) entrera entièrement en vigueur. En vertu de cette Loi, la Commission de la fonction publique (CFP) conserve la responsabilité de s'assurer que la fonction publique du Canada est fondée sur le mérite, qu'elle est compétente, impartiale, représentative de la population diversifiée de la nation et capable de servir les citoyens et les citoyennes dans la langue officielle de leur choix. La nouvelle LEFP met l'accent sur la responsabilité qu'a la CFP de rendre compte au Parlement de la surveillance du système de nomination. Elle confie également à la CFP la tâche de maintenir l'impartialité de la fonction publique grâce à un nouveau régime régissant les activités politiques des fonctionnaires.

Nous avons consacré la dernière année à préparer cette transition. Nous avons élaboré un nouveau cadre de nomination qui guidera les administrateurs généraux et les administratrices générales dans la mise en place de leur propre système de dotation et qui permettra de s'assurer qu'ils et elles respectent les exigences législatives de même que les valeurs de dotation. Le nouveau cadre de nomination guidera également les professionnels et les professionnelles des ressources humaines de même que les gestionnaires de la fonction publique qui gèrent la dotation.

Tout en se préparant à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, la CFP continuera de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de l'actuelle LEFP. Cette nécessité créera certes des pressions sur notre façon d'utiliser nos ressources limitées, et c'est pourquoi nous avons élaboré des stratégies permettant d'atténuer les risques qui en découlent. Ces risques feront l'objet d'une analyse plus détaillée dans les pages à venir.

La CFP travaille aussi étroitement avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) en ce qui a trait aux responsabilités relatives aux politiques en vertu de la nouvelle LEFP, et qui ont été transférées de la CFP. Il s'agit, par exemple, de la définition de la promotion et de l'établissement de normes de qualification, y compris celles qui touchent les langues officielles. Cette collaboration a pour but de s'assurer que le transfert des connaissances nécessaires se fait de manière à ce que cette transition s'opère sans accroc.

D'ici avril 2005, nous remettrons officiellement le nouveau cadre de nomination aux ministères et organismes. Entre avril et l'automne, et ultérieurement, nous leur offrirons des outils, des guides et des activités qui leur permettront d'élaborer et de mettre en place des approches de dotation qui répondent à leurs besoins et de renforcer la capacité requise.

La transition vers la nouvelle approche sera exigeante et requerra un effort concerté de toutes les intervenantes et de tous les intervenants. Les ministères et organismes se heurtent à des obstacles importants dans la mise en œuvre des changements, particulièrement pendant une période marquée par une limitation des ressources, la diminution de la capacité en matière de ressources humaines et la concurrence qu'exercent d'autres priorités importantes. Même s'il s'agit d'une extraordinaire occasion de changement, nous craignons que les ministères et organismes continuent d'appliquer les systèmes et les pratiques en place et ne se prévalent pas de la souplesse, de la personnalisation et des gains d'efficacité qu'offrent la Loi et le nouveau cadre de nomination.

La CFP est consciente de ces défis et fait en sorte d'en tenir compte. Nous collaborons avec l'École de la fonction publique du Canada à la constitution d'une expertise en dotation dans l'ensemble de la fonction publique. Nous aiderons les ministères en fournissant des outils, des guides et de l'assistance technique aux responsables de la mise en œuvre des changements. Nous viendrons en aide à des groupes spéciaux, comme les petits organismes et les bureaux régionaux grâce à un soutien personnalisé. De concert avec l'AGRHFPC, nous nous assurerons qu'il n'y a pas d'écarts entre nos politiques respectives afin de simplifier les exigences en matière de rapports. En dernière analyse, toutefois, c'est aux ministères et organismes qu'il incombera de prendre les mesures nécessaires pour faire fonctionner le nouveau système.

Première priorité : Mettre en œuvre la nouvelle LEFP

L'objectif de la CFP consiste à déléguer entièrement toute la dotation, y compris la dotation des postes de cadre de direction, aux ministères et organismes d'ici décembre 2005. Pour surveiller l'intégrité du système de nomination, nous observerons et nous évaluerons le rendement des ministères et nous donnerons de la rétroaction aux administrateurs généraux et aux administratrices générales pour nous assurer qu'ils et elles exercent leurs pouvoirs conformément à leurs ententes de délégation.

Lorsque nous constaterons l'existence de risques pour l'intégrité du système de nomination, nous prendrons des mesures et ferons rapport de nos constatations au Parlement. Selon la gravité de la situation, la Commission est également disposée à modifier, voire à révoquer les pouvoirs délégués.

Notre Direction générale de la vérification, récemment créée, effectuera un nombre croissant de vérifications, de façon objective, opportune et économique et conformément aux politiques en matière de vérification. Celles-ci mettront l'accent sur des questions touchant l'ensemble de la fonction publique ainsi que sur les activités de dotation de certains ministères. La CFP fera rapport de ses constatations aux parlementaires afin de les informer et de leur permettre de les examiner. Si nécessaire, nous recommanderons des améliorations aux ministères et nous veillerons à ce qu'ils s'y conforment. Nous ferons également rapport de ces résultats.

Les enquêtes demeurent une activité de surveillance clé en vertu de la nouvelle LEFP. La Direction générale des enquêtes de la CFP se transformera graduellement : elle cessera de traiter, chaque année, des centaines d'appels en dotation pour procéder à des enquêtes dans le domaine du recrutement externe, des activités politiques inacceptables de la part des fonctionnaires et des allégations de fraude en dotation interne. Grâce à la nouvelle LEFP, la CFP sera également à même de prendre des mesures correctives appropriées dans ces domaines par suite de ses enquêtes. À la demande des administrateurs généraux et des administratrices générales, la CFP pourra aussi effectuer des enquêtes sur la dotation interne.

La Direction générale des enquêtes n'acceptera plus les appels touchant des mesures de dotation amorcées en vertu de la nouvelle LEFP. La responsabilité des recours internes incombera aux administrateurs généraux et aux administratrices générales ainsi qu'au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP). Toutefois, la Direction générale des enquêtes continuera d'entendre les appels amorcés en vertu de la loi en vigueur. Cette activité pourrait durer deux ans jusqu'à un point avancé de 2007.

La nouvelle LEFP est plus explicite quant aux règles touchant les activités politiques dans la fonction publique. Les fonctionnaires pourront se livrer à n'importe quelle activité politique dans la mesure où celle-ci ne nuit pas à la capacité des fonctionnaires de s'acquitter de leurs fonctions d'une manière politiquement impartiale ou n'est pas perçue comme telle.

La CFP donnera des orientations aux fonctionnaires concernant leur participation à des activités politiques et leur accordera une permission et un congé pour présenter leur candidature à une élection fédérale, provinciale, municipale et territoriale. Elle enquêtera également sur les allégations portant sur une participation inacceptable des fonctionnaires à des activités politiques et prendra des mesures correctives quand les allégations seront fondées.

Deuxième priorité : Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.

La CFP prendra des mesures pour renforcer l'indépendance de son rôle de surveillance en établissant une distinction claire entre celui-ci et sa fonction de prestation de services. D'ici le 1^{er} avril 2005, un organisme de services de recrutement et d'évaluation distinct sera créé à la CFP. Il aura à sa tête un cadre supérieur qui relèvera directement et exclusivement de la présidente de la CFP.

Jusqu'à ce que la nouvelle LEFP entre en vigueur en décembre 2005, le nouvel organisme de services de la CFP continuera d'offrir les services prévus en vertu de l'actuelle LEFP tout en se préparant à une transition sans heurt vers ses nouvelles fonctions. Selon la vision de la CFP, l'organisme deviendra le fournisseur de services de choix pour les ministères et organismes désireux d'obtenir des services de recrutement et d'évaluation qui respectent entièrement les valeurs de la fonction publique.

Dans les prochaines années, l'organisme de services de la CFP mettra l'accent, d'une part, sur l'élaboration de programmes de recrutement et d'évaluation modernisés et la normalisation des niveaux de service de manière à en assurer la plus grande qualité possible dans l'ensemble du Canada; et, d'autre part, sur le renforcement de sa capacité de répondre aux besoins des clients. Il continuera aussi de perfectionner sa technologie Web afin de gérer les volumes croissants de demandes d'emploi, améliorant ainsi l'accès aux possibilités d'emplois de la fonction publique pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Ce sera là un élément essentiel de l'initiative de modernisation et, ultimement, du succès de la fonction publique fédérale dans la concurrence qui s'exerce parmi les grands recruteurs.

Les relations de travail entre l'organisme de services de la CFP et les responsabilités en matière de surveillance de la CFP demeurent à définir. À cette fin, des politiques sont en voie d'élaboration, et elles seront clairement communiquées tant à l'interne qu'à l'externe.

Risques et enjeux

La mise en œuvre d'un système de gestion des ressources humaines modernisé comporte d'énormes défis pour la fonction publique. Nos progrès à cet égard dépendront en grande partie de la capacité des organismes centraux et des ministères de bâtir un nouveau système tout en continuant d'assurer le bon fonctionnement du régime actuel.

On trouvera ci-après une évaluation détaillée des principaux risques découlant de l'environnement de travail de la CFP, leur incidence sur les travaux à réaliser pendant la période de planification et les stratégies qu'adoptera la CFP en la matière.

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Capacité insuffisante de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle LEFP dans les ministères, la collectivité des ressources humaines (RH) et les organismes centraux.</p>	<p>Nombreuses demandes concernant un soutien « direct » de la CFP au sujet des plans d'apprentissage et des stratégies de formation à l'échelle du système.</p> <p>Mise en œuvre de la LEFP ralentie et inégale, assortie de la possibilité d'un cloisonnement entre les petits et les grands ministères.</p> <p>Réalisation incomplète de la souplesse et des gains d'efficacité de la nouvelle Loi.</p> <p>Danger de recréer le système de dotation existant.</p> <p>Manque de planification efficace des RH pour cerner de façon proactive les besoins en matière de dotation conformément à la nouvelle définition du mérite.</p>	<p>Continuer de faire preuve de leadership en offrant du soutien et des orientations aux ministères pendant la transition vers la nouvelle LEFP.</p> <p>Demander du financement supplémentaire pour compléter l'investissement de la CFP pour la mise en œuvre de la LMFP.</p> <p>Collaborer étroitement avec l'École de la fonction publique du Canada à la mise au point du programme de cours pour les spécialistes de la dotation.</p> <p>Offrir une aide spécialisée et un soutien personnalisé aux régions et aux petits organismes.</p> <p>Travailler avec les organismes centraux à la coordination des activités et des outils dans toute la mesure du possible.</p> <p>Demander la démonstration d'une planification efficace des RH dans le cadre des conditions de délégation.</p> <p>Surveiller les progrès de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP et faire rapport des résultats au Parlement.</p>

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Incompréhension et manque de respect des valeurs de dotation et piètre qualité des rapports de responsabilisation des ministères.</p>	<p>Adoption inégale des approches fondées sur les valeurs qui sont au cœur de la nouvelle LEFP.</p> <p>Possibilité d'un mauvais usage de la souplesse et d'un abus de pouvoir se traduisant par de l'injustice et du favoritisme dans les processus de dotation.</p> <p>Manque de respect des exigences de surveillance de la CFP, entravant la capacité de faire rapport efficacement au Parlement sur la santé du système de dotation.</p>	<p>Rendre claires les attentes de la CFP grâce au cadre de nomination, aux guides et aux outils ainsi que par le truchement des ententes de délégation.</p> <p>Surveiller étroitement le respect par le truchement des ententes de délégation, donner de la rétroaction et intervenir au besoin.</p> <p>Disposer de mécanismes de surveillance efficaces, notamment des vérifications et des enquêtes.</p> <p>Travailler avec les organismes centraux à intégrer et à simplifier les exigences imposées aux ministères concernant les rapports sur leurs activités.</p>
<p>Multiplicité et complexité des défis que pose la transition à la CFP.</p> <p>Pressions simultanées pour mettre en œuvre les responsabilités de la nouvelle LEFP, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des fonctions de vérification et d'enquêtes renouvelées; - un soutien au mandat de l'actuelle LEFP; - la mise en œuvre de nouvelles structures organisationnelles à la CFP tout en s'adaptant aux autres changements du système de GRH et aux priorités pangouvernementales. 	<p>Incidence possible sur le rythme de mise en œuvre de la LEFP, ampleur du soutien offert aux ministères en vertu de l'actuelle Loi et transition vers la nouvelle LEFP de même que capacité du personnel de la CFP d'assumer la charge de travail.</p> <p>Retards dans le renforcement de la capacité de la CFP au chapitre des vérifications et des enquêtes.</p> <p>Entrave à la capacité de surveiller efficacement un système de nomination modernisé.</p>	<p>Voir à établir les priorités entre les tâches « nouvelles » et « anciennes » sans compromettre le soutien essentiel aux intervenants et intervenantes.</p> <p>Continuer de renforcer l'approche de gestion de projet pour se concentrer sur l'élaboration et la mise en place du nouveau cadre de nomination.</p> <p>Adapter les ressources de manière à ce qu'elles concordent avec la structure organisationnelle modernisée de la CFP et avec la mise en œuvre de la LEFP tout en continuant de donner l'exemple de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines.</p> <p>Continuer de cerner les possibilités de formation du personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP.</p>

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Le nouvel organisme de services de la CFP n'a pas la capacité, pouvoirs et outils de mettre en place le nouveau mandat tout en continuant de satisfaire aux obligations qu'impose l'actuelle LEFP.</p>	<p>L'organisme n'est pas entièrement prêt à faire concurrence pour offrir ses services, n'est pas perçu comme une option de prestation des services viable.</p> <p>Demande insuffisante à l'égard des services de l'organisme.</p>	<p>Moderniser les services de recrutement et d'évaluation et mettre au point de nouveaux produits et services novateurs, y compris des outils de recrutement électronique.</p> <p>Établir la priorité des tâches « nouvelles » et « anciennes ». Revoir et actualiser constamment ce plan.</p> <p>Mettre en valeur l'organisme comme centre d'expertise pour la prestation de services (c.-à-d. fournisseur de services de choix).</p> <p>Voir à obtenir les pouvoirs appropriés en ce qui a trait aux activités de recouvrement des coûts.</p> <p>Établir des normes de service claires et mesurables.</p>
<p>Lenteur de la conversion au recrutement électronique.</p>	<p>Ralentissement de la mise en œuvre de la zone nationale de sélection – effet négatif sur l'égalité d'accès aux emplois du gouvernement fédéral pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.</p> <p>Compétitivité moindre de la fonction publique comme employeur de choix.</p>	<p>Continuer de tenter d'obtenir du soutien (financement et autre) pour le recrutement électronique.</p> <p>Travailler à l'élaboration et à l'approbation d'un projet de transformation du ressourcement de la fonction publique fédérale.</p> <p>Rechercher des occasions d'élargir la zone de sélection de façon ciblée.</p>

Relations clés

La CFP respectera ses priorités grâce à des relations de travail clés avec les principales organisations et les intervenantes et les intervenants :

- **Parlement**, à qui nous rendons compte de l'intégrité globale du système de nomination grâce à des rapports réguliers et à des rapports spéciaux, y compris ceux qui portent sur les conclusions des vérifications; à la comparution devant des comités et à des communications directes avec les parlementaires au besoin. En outre, nous maintiendrons notre indépendance en matière d'interprétation et exercerons nos pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;
- **administrateurs généraux et administratrices générales, gestionnaires et spécialistes des ressources humaines**, qui, avec la CFP, sont des partenaires dans la création d'un système de gestion des ressources humaines modernisé dont les Canadiens et les Canadiennes tireront avantage. Par suite d'une vaste consultation officielle et officieuse pendant l'exercice 2004-2005, la CFP offrira aux ministères et organismes son soutien ainsi que toute une gamme d'outils d'apprentissage afin d'assurer une prestation efficace et uniforme des services, dans le cadre de notre stratégie globale de mise en œuvre. Nous consulterons d'autres organismes gouvernementaux et d'autres intervenants ayant des responsabilités et des intérêts dans le système de nomination. Il s'agit notamment de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de l'École de la fonction publique du Canada;
- **Employeur et agents négociateurs et agentes négociatrices**, que nous consulterons, comme le prévoit la nouvelle LEFP au sujet de questions d'intérêt mutuel, par exemple en ce qui concerne « *les politiques traitant de la manière de faire ou de révoquer des nominations ou les principes régissant les priorités de nomination ou les mises en disponibilité* » et
- d'autres intervenants et intervenantes, dont :
 - ✓ **universitaires ou spécialistes externes**, pour élaborer des pratiques novatrices et efficaces s'inscrivant dans le cadre sur les nominations et renforcer l'approche de la CFP en matière de surveillance de même que pour élaborer un nouveau régime applicable aux activités politiques des fonctionnaires;
 - ✓ **Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique**, où nous participons aux réunions régulières avec les ministères et les syndicats pour discuter de différentes questions et demander des conseils sur les responsabilités qui sont conférées à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP;
 - ✓ **sous-ministre responsable de la mise en œuvre de la modernisation des ressources humaines et structure du comité consultatif patronal-syndical**, pour discuter de questions d'intérêt commun.

Section II – Analyse détaillée par activité de programme

Résultat stratégique

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de servir dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'équité et de transparence.

La CFP contribue à la réalisation de ce résultat stratégique en aidant à assurer que la dotation respecte le principe du mérite dans l'ensemble de la fonction publique. Ceci est atteint lorsque les activités de dotation adhèrent aux valeurs et principes de compétence, d'impartialité, de représentativité, d'égalité d'accès, de justice, de transparence, de flexibilité et d'efficacité.

Les deux indicateurs de rendement suivants ont été établis afin de surveiller l'atteinte du résultat stratégique de la CFP. La distinction entre la taille des organisations favorise une meilleure comparabilité de l'information sur le rendement.

Indicateurs de rendement	Objectif et fréquence des rapports
Pourcentage de ministères ou d'organismes, de grande et de moyenne taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.	Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.
Pourcentage de petits ministères ou organismes dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.	Fréquence des rapports : Tous les ans

La CFP a ciblé deux activités de programmes susceptibles de contribuer à l'atteinte du résultat stratégique.

La première activité, *Intégrité des nominations et neutralité politique*, a pour but d'assurer la mise en place de politiques, de procédures, d'incitatifs et de contrôles appropriés afin de protéger l'intégrité du système de dotation de la fonction publique, y compris maintenir l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités politiques des fonctionnaires.

La deuxième, *Services de recrutement et d'évaluation*, permet d'offrir aux ministères clients des services de recrutement et de renouvellement de personnel obligatoires et optionnels, conformément au cadre stratégique élaboré par la CFP. Cette activité permet de veiller à ce que les services et les produits offerts correspondent aux politiques de dotation et d'assurer la satisfaction de la clientèle.

Première activité de programme : Intégrité des nominations et neutralité politique

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et d'entretenir une politique et un cadre réglementaire, et d'en surveiller la mise en œuvre pour la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et pour assurer la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes pour la sélection, la délégation et la surveillance des pouvoirs de nomination aux ministères, et l'administration des pouvoirs non délégués comme la nomination des cadres de direction et l'administration des priorités. Cette activité comprend aussi des vérifications, des enquêtes et des demandes de renseignements, ainsi que l'administration du processus d'appel et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Première activité de programme – **Intégrité des nominations et neutralité politique** – appuie la première priorité : **Mettre en œuvre la nouvelle LEFP**. Pour s'assurer que cette activité de programme soit sur la bonne voie, les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants ont été précisés.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Amélioration de la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.	<p>Pourcentage de ministères ou d'organismes, de grande et de moyenne taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait à la gestion de la dotation et aux attentes liées à un système de dotation bien géré.</p> <p>Pourcentage de petits ministères ou organismes dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait à la gestion de la dotation et aux attentes liées à un système de dotation bien géré.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>
Renforcement de la responsabilisation de la Commission vis-à-vis du Parlement en ce qui a trait à l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.	<p>Le nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires par rapport au nombre de comparutions réelles.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Nombre d'audiences de comités sur les questions concernant la CFP.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Protection de l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités politiques des fonctionnaires tout en respectant leurs droits politiques.	<p>Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité des politiques, des procédures et des décisions liées aux activités politiques des fonctionnaires fédéraux.</p> <p>Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude en ce qui a trait à l'atteinte des résultats attendus.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les trois à cinq ans, ou échéancier correspondant à l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.</p>

Ressources connexes

Ressources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financières (en milliers de dollars)	43 499	43 505	43 505
ETP	402	402	402

Pour atteindre les résultats attendus de la première activité de programme, au cours de la période de planification de trois ans, la CFP concentrera ses efforts sur les principaux programmes et services, les résultats attendus et les plans suivants :

Politiques, règlement, lignes directrices, décrets d'exclusion et décrets en conseil

Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Les moyens d'action atteignent leurs objectifs en ce qui a trait à la neutralité politique et à une dotation juste, efficace et rapide dans un contexte de délégation de pouvoirs.</p> <p>Indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité de certains secteurs d'activités.</p> <p>Objectif : Conclusions satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans, au moins un moyen d'action évalué chaque année.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terminer l'élaboration des lignes directrices en matière de nomination et des principes directeurs pertinents ainsi que des outils de communication et de soutien destinés aux ministères afin de les aider à mettre en œuvre la nouvelle LEFP. • Terminer l'examen et la révision du Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique et mettre la dernière main à d'autres décrets au besoin. • Élaborer des lignes directrices et des procédures administratives et opérationnelles et établir une capacité opérationnelle en ce qui a trait aux enquêtes, à l'octroi de permissions, ou de congés pour se porter candidat à une élection et à la définition des activités politiques interdites en vue de la mise en œuvre de la nouvelle LMFP. • Élaborer et assurer des outils de communication et des séances d'information et d'orientation à l'intention des intervenantes et les intervenants, des spécialistes en dotation et des RH des ministères, des gestionnaires et des fonctionnaires.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9 240	9 242	9 242

Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisations en dotation, interprétations des politiques, évaluations de la responsabilisation

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Plans
<p>Premier résultat attendu : Des pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés.</p> <p>Indicateur de rendement : Nombre de délégations limitées ou supprimées par la CFP.</p> <p>Objectif : Réduction de ce nombre par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans.</p> <p>Deuxième résultat attendu : Processus de responsabilisation plus efficaces entre la CFP et les administrateurs généraux et les administratrices générales en ce qui a trait à la dotation.</p> <p>Indicateur de rendement : Nombre de ministères qui respectent intégralement les exigences en matière de rapports de dotation.</p> <p>Objectif : Objectif annuel à déterminer en se fondant sur une augmentation d'au moins un ministère ou un organisme ayant un rendement entièrement satisfaisant comparativement aux résultats de l'année précédente; objectif à plus long terme : 100 %.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre de nouvelles ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation, y compris le renouvellement et le recrutement de cadres (environ 78 ententes). • Assurer un soutien et s'adapter de façon à répondre aux risques existant dans les ministères au regard de la gestion des pouvoirs délégués. • Suivre activement les ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation et faire rapport des résultats.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7 644	7 645	7 645

Pouvoirs non délégués (nomination de cadres de direction et placement de candidats et de candidates bénéficiaires de priorité)

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Plans
<p>Premier résultat attendu : Dotation juste, efficace et rapide des postes de cadre dans la fonction publique.</p> <p>Indicateur de rendement : Aucun indicateur étant donné que cette activité doit être principalement déléguée en décembre 2005. Les services qui restent seront intégrés aux indicateurs de rendement de l'organisme de services de la CFP.</p> <p>Deuxième résultat attendu : Prise en compte adéquate des droits de priorité en vue de nominations.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de personnes bénéficiaires d'un droit de priorité qui ont été nommées.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'intégrité des nominations à des postes de cadres non délégués et des exemptions en matière de langues officielles. Appuyer les priorités du gouvernement grâce à une gestion efficace du système d'administration des priorités en matière de nomination.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9 317	9 318	9 318

Vérifications et études

Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Mise en œuvre par les ministères des recommandations de la CFP en matière de vérification.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations en matière de vérification mises en œuvre.</p> <p>Objectif : À déterminer après un cycle d'un an.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir les processus et une méthodologie de vérification, y compris les mécanismes permettant d'assurer le suivi des recommandations de la CFP. Réaliser des vérifications conformément au plan de vérification approuvé (environ six vérifications par année).

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
7 781	7 782	7 782

Processus d'enquête, de demandes de renseignements et de règlement informel des conflits

Résultat attendu et indicateurs de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Règlement juste, efficace et rapide des plaintes en matière de dotation traitées par la CFP.</p> <p>Premier indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoignant de la justesse, de l'efficacité et de la rapidité du règlement des plaintes en matière de dotation.</p> <p>Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Deuxième indicateur de rendement : Pourcentage des plaintes réglées grâce à des méthodes informelles.</p> <p>Objectif : Augmentation par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre un nouveau cadre et un nouveau processus opérationnels destinés aux enquêtes afin d'améliorer la capacité de surveillance (environ 700 à 800 demandes d'enquête par année). • Mener des processus de règlement informel des conflits aux fins des enquêtes de la CFP.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4 865	4 865	4 865

Décisions d'appel

Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Règlement juste et rapide des appels traités par la CFP pendant la période de transition.</p> <p>Indicateur de rendement : Temps moyen de prise de décision.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à entendre les appels afin de traiter tous les cas reçus en vertu de l'actuelle LEFP (environ 1 000 appels par année).

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4 652	4 653	4 653

Deuxième activité de programme : Services de recrutement et d'évaluation

Description de l'activité de programme

Les Services de recrutement et d'évaluation élaborent et entretiennent les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens, les Canadiennes et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale aux ministères et organismes responsables de l'embauche; fournissent des services d'évaluation et de counseling, ainsi que des produits à utiliser pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale; offrent des services, des programmes et des produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et Canadiennes, et aux fonctionnaires par le biais d'unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Deuxième activité de programme – **Services de recrutement et d'évaluation** – appuie la deuxième priorité : **Assurer la prestation de services de haute qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients.**

Il est prévu que la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) sera complétée au plus tard en décembre 2005. D'ici là, la CFP doit offrir des services en vertu de l'ancienne LEFP tout en se préparant à la mise en œuvre complète de la nouvelle Loi.

Pour s'assurer que cette activité de programme est sur la bonne voie lorsque la LMFP sera entièrement mise en œuvre, les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants ont été précisés.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Services et produits de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins opérationnels de la clientèle et sont conformes aux politiques de dotation de la CFP.	<p>Constatations de l'étude.</p> <p>Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Cycle de trois ans</p>
La clientèle est satisfaite des produits et des services de recrutement et d'évaluation.	<p>Pourcentage de ministères clients qui, dans l'ensemble, sont satisfaits ou très satisfaits des services de recrutement et d'évaluation.</p> <p>Objectif : 85 %.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>

Ressources connexes

Ressources	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Financières (en milliers de dollars)	45 028	43 852	43 852
ETP	514	505	505

Pour produire les résultats attendus établis pour la deuxième activité de programme, au cours de la période de planification de trois ans, la CFP concentrera ses efforts sur les principaux programmes et activités, les résultats attendus et les plans suivants :

Services de recrutement (emplois annoncés, demandes traitées, candidates et candidats présélectionnés et présentations faites)

Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Prestation de services de recrutement conformément aux normes de service établies.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de services de recrutement offerts conformément aux normes de service.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre la dernière main à la mise en œuvre de l'organisme de services de la CFP. • Mettre en œuvre des normes de service et assurer le suivi de la satisfaction de la clientèle. • Offrir des services, des programmes et des produits de recrutement de haute qualité aux ministères et aux organismes ainsi qu'à la population canadienne et aux fonctionnaires (jusqu'en décembre 2005 en vertu de l'ancienne LEFP et, après cette date, en vertu de la nouvelle LEFP), par l'entremise des unités de services à la clientèle réparties au Canada.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
25 431	25 783	25 783

Services d'évaluation (outils, instruments et produits d'évaluation)

Résultat attendu et indicateur de rendement	Plans
<p>Résultat attendu : Prestation de services d'évaluation conformément aux normes de service établies.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de services d'évaluation offerts conformément aux normes de service.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour le système d'évaluation des connaissances de la langue seconde. • Établir une stratégie et les priorités concernant la mise en œuvre des examens en ligne, et stabiliser les activités liées aux examens en ligne. • Assurer des services et des produits d'évaluation et d'orientation professionnelle à utiliser aux fins de recrutement, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
9 570	9 707	9 707

En 2005-2006, la CFP demandera au Conseil du Trésor le pouvoir de dépenser une somme additionnelle estimée à cinq millions de dollars par année en recettes provenant des services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle fournis.

Services à la clientèle (systèmes de ressourcement électronique, systèmes d'évaluation et politiques opérationnelles)

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Plans
<p>Premier résultat attendu : Accès rapide à un bassin de candidates et de candidats qualifiés.</p> <p>Indicateur de rendement : Temps moyen d'accès au bassin de candidats et de candidates.</p> <p>Objectif : À déterminer après une année de collecte de données.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p> <p>Deuxième résultat attendu : Utilisation accrue des systèmes de recrutement électronique.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'activités de recrutement ayant recours à un système de recrutement électronique.</p> <p>Objectif : Augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établir une approche de marketing en ce qui a trait au développement opérationnel et accroître la capacité d'assurer des services de renouvellement de personnel qui répondent aux besoins de la clientèle. • Adapter les produits et les services de renouvellement de personnel qui seront offerts en vertu de la nouvelle LEFP. • Mettre en œuvre des politiques, des processus, des partenariats et des technologies en matière de ressourcement électronique en élaborant une stratégie opérationnelle globale de ressourcement afin de revoir les processus de dotation et de recrutement, conformément au programme d'activités du gouvernement concernant l'Initiative de services administratifs ministériels partagés et la modernisation des RH.

Ressources financières connexes (en milliers de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
10 027	8 362	8 362

Section III – Autres renseignements

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide pour la préparation de la partie III du budget des dépenses : Rapport sur les plans et les priorités*.

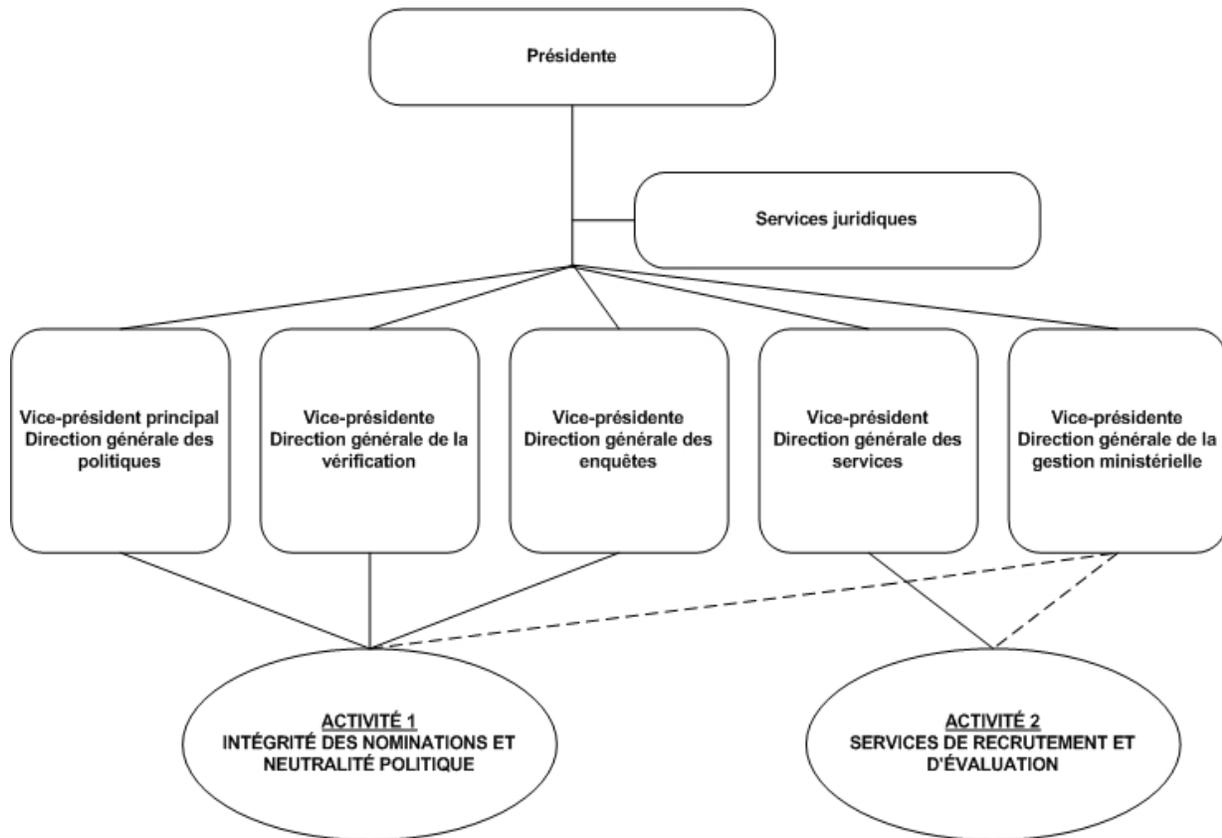
- Il est conforme aux exigences particulières en matière de rapport figurant dans le guide du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il utilise une structure approuvée de l'Architecture d'activités de programmes (AAP).
- Il sert de fondement à la reddition de comptes pour les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs accordés.
- Il présente des données financières selon les chiffres des dépenses prévues approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Maria Barrados, Ph.D.
Présidente

Structure organisationnelle et responsabilisation

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement de toute question relevant de sa compétence. La Commission est composée d'une présidente ou d'un président et d'au moins deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans. La présidente ou le président est nommé sous le grand sceau, et les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil. La présidence est actuellement occupée par Maria Barrados. Manon Vennat et David Zussman sont les deux commissaires à temps partiel. La présidente fait office de première dirigeante et elle rend compte à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle rend également compte au ou à la ministre de Patrimoine canadien au regard de certaines fonctions et responsabilités en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

En tout, cinq directions générales, chacune chapeauté par un vice-président ou une vice-présidente, appuient la présidente dans son rôle de première dirigeante et contribuent à la réalisation des résultats stratégiques de la CFP dans le cadre de deux activités de programme : Intégrité et neutralité politique, d'une part, et Services de recrutement et d'évaluation, d'autre part. L'organigramme présenté ci-dessous décrit la structure de la CFP et la responsabilisation en son sein.



Le **vice-président principal, Politiques**, agit en qualité de bras droit de la présidente; il élabore les cadres de politiques stratégiques de la Commission et en fait la promotion; il élabore, favorise et contrôle la mise en œuvre des lignes directrices, des normes et des critères en matière de nomination et il est responsable de faire progresser l'équité en matière d'emploi et la dualité linguistique lorsqu'il s'agit de la dotation et du recrutement dans toute la fonction publique. Il élabore et met en œuvre le cadre de politiques et le cadre réglementaire de la Commission pour la dotation et les activités politiques des fonctionnaires; il négocie, contrôle et évalue l'exercice des pouvoirs qui sont délégués aux administrateurs généraux et aux administratrices générales. Il exerce le pouvoir délégué d'approuver les nominations pour lesquelles les pouvoirs ne sont pas délégués; il assure l'exercice des pouvoirs qui ne sont pas délégués.

La **vice-présidente, Vérification**, élabore et met en œuvre une fonction de vérification indépendante à l'échelle de la fonction publique afin d'évaluer l'application du principe du mérite et des valeurs de dotation et de protéger l'intérêt du public; elle recommande des mesures correctives pour combler les lacunes particulières et systémiques que les vérifications ont permis de déceler.

La **vice-présidente, Enquêtes**, dirige les enquêtes et administre le processus d'appel relatif aux manquements présumés à l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, afin de protéger l'intérêt du public et de favoriser la mise en application du principe du mérite, de la justice, de l'équité et de la transparence; elle veille à l'indépendance des comités d'appel et d'enquête appelés à guider les actions de la Commission; elle promeut l'utilisation des modes alternatifs de résolution des conflits dans le cas des recours.

Le **vice-président, Services**, élabore, met en œuvre et fournit des systèmes, des programmes, des services et des produits de recrutement et d'évaluation pour toute la fonction publique; il élabore et met en œuvre des stratégies, des politiques et des structures visant à appuyer le nouvel organisme de services de la CFP.

La **vice-présidente, Gestion ministérielle**, élabore et contrôle les cadres et les politiques de gestion ministérielle liés à la fonction du Cadre de gestion et de responsabilisation, aux finances, à la gestion des ressources humaines, à la technologie de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien; elle fournit des services et des systèmes centraux à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris au Bureau de la présidente et des commissaires. En outre, elle formule et met en œuvre, à l'intention de la Commission, des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel.

Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Par secteur d'activités (pour 2004-2005)				
Renouvellement du personnel	71 644			
Apprentissage	45 683			
Recours	6 660			
Surveillance et relations externes	14 138			
Services ministériels	23 279			
Par activité de programme (AAP de 2005-2006)				
Intégrité des nominations et neutralité politique		43 499	43 505	43 505
Services de recrutement et d'évaluation		45 028	43 852	43 852
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	161 404	88 527	87 357	87 357
Moins : Recettes disponibles	13 995			
Total du Budget principal des dépenses	147 409	88 527	87 357	87 357
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses « A »				
Budget d'exploitation reporté	3 885			
Fonds aux fins de la traduction des décisions quasi judiciaires suivant l'article 20 de la <i>Loi sur les langues officielles</i>	444			
Pouvoirs de dépenser relatifs à l'initiative de réaffectation dans l'ensemble du gouvernement	(600)			
Autres postes				
Affectation permanente du Conseil du Trésor Crédit 15 (conventions collectives)	989			
Annonce de restructuration du 12 décembre 2003				
Transfert à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)	(19 497)			
Transfert à l'École de la fonction publique du Canada (EFPC)	(29 597)			
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés et des employées (découlant des transferts à l'AGRHFPC et à l'EFPC, susmentionnés)	(6 439)			
Rajustement pour faire le rapprochement entre la meilleure estimation et les décaissements	(665)			
Total des rajustements	(51 480)	0	0	0
Total des dépenses prévues - Remarque 1	95 929	88 527	87 357	87 357
Moins : Recettes non disponibles	5 000	0	0	0
Plus : Coût des services reçus sans frais	14 966	15 723	15 903	16 129
Coût net du programme	105 895	104 250	103 260	103 486
Équivalents temps plein	915	916	907	907

Remarque 1. Présente la meilleure estimation des décaissements selon les données financières de décembre 2004. Les changements dans les dépenses prévues de 2005-2006 à 2006-2007 sont principalement attribuables à l'élimination progressive du financement du Projet de transformation du ressourcement de la fonction publique fédérale en 2006-2007. Le montant prévu de 60 000\$ relatif aux objectifs d'économies liées à l'approvisionnement, consécutifs à l'annonce du budget de 2005, reste à confirmer en fonction des discussions en cours.

Tableau 2 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Total
Total des dépenses prévues	88 527
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	10 533
Cotisations de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et des employées et coûts payés par le SCT (excluant les fonds renouvelables)	4 694
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	113
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	383
	15 723
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	0
Coût net du programme pour 2005-2006	104 250

Tableau 3 : Ressources nécessaires par direction générale

2005-2006			
(en milliers de dollars)	Intégrité des nominations et neutralité politique	Services de recrutement et d'évaluation	Total des dépenses prévues
Politiques	18 754		18 754
Vérification	5 569		5 569
Enquêtes	6 812		6 812
Services		31 633	31 633
Gestion ministérielle	11 918	12 911	24 829
Bureau des commissaires	446	484	930
Total	43 499	45 028	88 527

Tableau 4 : Sources des recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévision des recettes 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007	Recettes prévues 2007-2008
Services de recrutement et d'évaluation				
Sources des recettes non disponibles :				
Services d'évaluation, de diagnostic et de counselling de carrière	5 000	0	0	0
Total des recettes non disponibles	5 000	0	0	0

En 2005-2006, la CFP demandera au Conseil du Trésor le pouvoir de dépenser une somme additionnelle estimée à cinq millions de dollars par année en recettes provenant des services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle fournis.

Section IV – Autres sujets d'intérêt

Poursuivre l'excellence en gestion

Le gouvernement du Canada a donné une haute priorité à la bonne gouvernance et au renforcement de la gestion dans les institutions fédérales. C'est dans cette optique que la Commission de la fonction publique (CFP) s'engage à réaliser son nouveau mandat grâce à l'évolution de son système de gouvernance, à l'accent porté sur les ressources humaines et à des pratiques financières et de gestion améliorées. La mise en œuvre de ces initiatives repose sur un leadership stratégique et efficace des services ministériels.

Le système de gouvernance et la structure organisationnelle de la CFP évoluent

Au cours des derniers mois, le système de gouvernance et la structure organisationnelle de la CFP ont évolué afin d'appuyer la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Notre structure de gouvernance a changé. En effet, elle est passée de trois commissaires à temps plein à une commissaire à temps plein et deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans. En conséquence, les règlements internes et les principes de régie interne de la CFP ont fait l'objet d'une refonte afin de tenir compte de la nouvelle Loi et du nouveau cadre de gouvernance de la Commission. Ce cadre précise les principes selon lesquels la Commission fonctionne, la façon dont la responsabilité est partagée, les relations entre les différentes parties de l'organisation de même que les processus utilisés pour assurer la responsabilisation et la mesure des progrès enregistrés par rapport à la réalisation des objectifs. En outre, dans le respect des limites définies dans la LEFP, la Commission a délégué certains de ses pouvoirs à la présidente et aux fonctionnaires de la CFP afin que l'organisation puisse se concentrer sur son rôle de surveillance.

Comme la nouvelle Loi prévoit une mise en œuvre progressive, la structure et les processus de gouvernance pourraient encore changer. L'ajout de commissaires à temps partiel est également prévu dans les années à venir. Si cela s'avère nécessaire, les règlements internes et les principes de régie interne ainsi que la délégation des pouvoirs feront l'objet d'un autre examen.

La structure organisationnelle de la CFP a également été réharmonisée. Elle est à présent davantage axée sur notre mandat de surveillance, au diapason de l'architecture d'activités de programmes (AAP) de la CFP. Tous ces ajustements ont été effectués en prévision des responsabilités accrues de la CFP sous le régime de la nouvelle LEFP. Afin de souligner l'importance d'une responsabilisation renforcée, de mieux appuyer la CFP pendant la transition et d'entretenir des relations plus nourries avec le Parlement, deux nouvelles unités ministérielles sont instaurées. Elles seront entièrement opérationnelles au cours de la période de planification. Les fonctions de planification ministérielle et de rapport sont en cours de fusion afin d'assurer une amélioration permanente dans un éventail de domaines liés à la gestion, comme la mesure du rendement, la gestion de l'information, la planification intégrée et la gestion du risque. Cette nouvelle unité se concentrera sur les attentes fixées par le Cadre de responsabilisation de gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor. Enfin, une unité consacrée aux affaires parlementaires est

également en cours de création dans le but d'établir plus de communication avec les parlementaires.

Dans ce contexte en mutation, la CFP est résolue à poursuivre la mise en œuvre de pratiques de gestion modernes et à appuyer le développement des compétences et l'élaboration des mécanismes et des systèmes requis pour réaliser ses priorités de façon économique et en se fondant sur la gestion des risques. Tous les niveaux de direction participent à l'actualisation et à l'amélioration des pratiques de gestion et des processus décisionnels par l'entremise de comités (par exemple, le Comité exécutif de gestion et ses sous-comités, comme le Comité des finances et de l'administration, le Comité de la technologie de l'information et de la gestion de l'information et le Comité des ressources humaines).

Se concentrer sur les ressources humaines

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) prévoit une nouvelle approche du mérite, laquelle permet de tenir compte, d'une part, des besoins présents et futurs tant à l'échelle de l'organisation qu'à celle de la fonction publique dans son ensemble et, d'autre part, des exigences opérationnelles actuelles et à venir de l'organisation lorsqu'il s'agit de faire des nominations.

Afin de bâtir la capacité interne de la CFP qui lui permettra de répondre à ses propres besoins, aujourd'hui et dans les prochaines années, et d'assurer la stabilité de son effectif, la CFP concentrera son attention sur les quatre domaines suivants :

- l'investissement en vue de bâtir la capacité des ressources humaines de la CFP grâce au recyclage, à la formation et au recrutement, de même que l'investissement en vue de bâtir sa capacité de leadership;
- la mise en œuvre d'un système de planification intégré visant à examiner de façon exhaustive les incidences des décisions opérationnelles sur les ressources humaines;
- le placement des employés et des employées dont le poste peut s'avérer à risque;
- le façonnement des pratiques de gestion des ressources humaines tout au long de la mise en œuvre de la LMFP en servant de centre d'expérimentation pour les nouvelles procédures et pratiques.

Des initiatives de communication bilatérales améliorées visant à débattre des questions liées au milieu de travail, comme des rencontres non officielles avec la présidente et des sondages auprès des fonctionnaires, viendront appuyer ces quatre volets primordiaux.

Pratiques financières et de gestion renforcées

À la CFP, des pratiques de gestion financière efficaces, des contrôles judicieux et une intendance rigoureuse sont intégrés de façon à appuyer une évolution rapide et à communiquer à la haute direction des renseignements financiers et administratifs lui permettant de prendre des décisions opportunes. La nouvelle architecture d'activités de programmes (AAP) de la CFP, élaborée dans le contexte actuel de l'examen de la gestion des dépenses (EGD) qui a lieu à l'échelle gouvernementale, constitue une étape importante vers des pratiques financières et de gestion renforcées. Elle fournit un cadre de gestion des ressources nous permettant de réaliser nos

priorités et elle servira de fondement à la responsabilisation, à la mesure du rendement, à la prise de décisions et à l'action. Tout au long de la mise en œuvre de l'AAP, la CFP sera en mesure de suivre les ressources et les progrès enregistrés, d'apporter des correctifs en cours de route et de prendre des décisions en matière d'affectation des ressources.

À la lumière de l'EGD en cours, la CFP a élaboré des lignes directrices visant à réduire les dépenses discrétionnaires. En outre, elle s'engage à poursuivre l'examen de ses principales politiques et lignes directrices en matière de finances et d'administration afin d'en assurer l'efficacité de même qu'une intendance plus responsable des fonds publics. La CFP reconnaît qu'il faut faire preuve de plus de dynamisme dans des domaines comme la planification intégrée de la gestion de l'information et de la technologie de l'information, le recouvrement des coûts, la passation des marchés et la gestion de la sécurité et des biens. Des mesures sont prises pour traiter ces priorités de gestion.

Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires

Maria Barrados

Présidente

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

Yvette Mongeon

Vice-présidente

Enquêtes
Téléphone : (613) 992-5418
Télécopieur : (613) 995-6985
yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Daphne Dolan

Vice-présidente

Vérification
Téléphone : (613) 992-5354
Télécopieur : (613) 995-6044
daphne.dolan@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

Vice-présidente

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

Greg Gauld

Vice-président principal

Politiques
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221
greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier

Vice-président

Services
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905
jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Rapports statutaires et ministériels

Les documents suivants sont accessibles auprès de la Commission de la fonction publique du Canada :

- Rapport annuel de la CFP (2003-2004)
http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2004/index_f.htm
- Rapport ministériel sur le rendement de la CFP (2003-2004)
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/03-04/PSC-CFP/PSC-CFPd34_f.asp
- *Un an plus tard : Rapport de la Commission de la fonction publique sur le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada*
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/opc/index_f.htm
- *Vérification de la Commission d'examen des plaintes du public concernant la police militaire par la Commission de la fonction publique*
http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/mpcc/index_f.htm

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
AAP	Architecture d'activités de programmes
AGRHFPC	Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
CFP	Commission de la fonction publique
EFPC	École de la fonction publique du Canada
EGD	Examen de la gestion des dépenses
GRH	Gestion des ressources humaines
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
RH	Ressources humaines
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique