

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement

Période se terminant le
31 mars 2005

L'honorable Liza Frulla, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et ministre responsable de la
Condition féminine

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport ministériel sur le rendement 2004-2005
Table des matières

Section I – Survol	5
Message de la présidente	5
Déclaration de la direction	7
Renseignements sommaires et environnement opérationnel	8
Mission, vision et valeurs – Viser l’excellence	8
Des valeurs pour guider nos actions	8
Ressources financières et humaines	8
Contexte : La CFP en évolution	9
Risques et enjeux	11
Partenaires principaux et liens	12
Appui aux priorités gouvernementales	13
Résumé du rendement de la CFP par résultat stratégique, priorité et engagement	15
Section II – Rendement détaillé par résultat stratégique et activité de programme	22
Résultat stratégique	22
Première activité de programme : Intégrité des nominations et neutralité politique	24
Deuxième activité de programme : Services de recrutement et d’évaluation	34
Section III – Renseignements Supplémentaires	42
Structure organisationnelle et responsabilisation	42
Concordance entre les priorités du RPP pour 2004-2005 et l’architecture des activités de programmes de la CFP	44
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des équivalents temps plein	47
Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d’activités	48
Tableau 3 : Postes votés ou législatifs	49
Tableau 4 : Coût net pour le ministère	49
Tableau 5 : Passif éventuel	49
Tableau 6 : Fonds renouvelable	50
Tableau 7 : Source des recettes disponibles et non disponibles	51
Tableau 8 : Renseignements sur les dépenses de projets	52
Tableau 9 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations	53
Tableau 10 : Initiative d’amélioration des services	55
Tableau 11 : Politiques sur les voyages	56
Section IV – Autres sujets d’intérêt	57
Priorités de gestion	57
Risques, incidence et stratégies de la CFP	59
Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires	62
Acronymes les plus courants	63

Section I – Survol

Message de la présidente



J'ai le plaisir de présenter le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada pour 2004-2005. Combiné au Rapport annuel (également déposé à l'automne 2005), le RMR brosse un tableau du rendement de la CFP au cours de la période visée.

L'année 2004-2005 a été une année de préparation en prévision de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, adoptée en novembre 2003. Cette loi met en application une nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui devrait entrer en vigueur en décembre 2005.

Ministères et organismes se sont préparés à assumer leurs responsabilités et obligations en matière de reddition des comptes aux termes de la nouvelle loi; comme administration, la CFP fait de même et poursuit ses efforts de restructuration et d'harmonisation des ressources en vue d'exécuter son mandat, plus précis, de surveillance du système de dotation.

Les stratégies et les activités de la CFP sont toutes axées sur l'établissement d'une fonction publique fondée sur le mérite, impartiale, représentative de la population et capable de servir les Canadiens et les Canadiennes. Une telle fonction publique est en mesure d'offrir des services dans les deux langues officielles, et son effectif se compose de professionnels et professionnelles qui ont été nommés conformément aux valeurs de dotation que sont la justice, l'égalité d'accès et la transparence.

Pour nous aider à atteindre cet objectif, nous avons établi trois grandes priorités :

- mise en œuvre complète des responsabilités de la CFP en vertu de la nouvelle LEFP aux fins de l'élaboration de lignes directrices en matière de nomination et de la protection de l'intégrité du processus de nomination;
- mise en œuvre d'une vision moderne de prestation des services, selon laquelle les options de prestation sont adaptées de façon optimale aux besoins de la fonction publique;
- assurance qu'une structure moderne de gouvernance pour la Commission (soit la présidente et les commissaires) et une nouvelle structure organisationnelle soient en place à l'appui des obligations que doit remplir la CFP en vertu de la nouvelle LEFP.

Comme il est décrit dans les sections I et II du présent rapport, nos efforts ont essentiellement porté sur l'atteinte de ces priorités. Au cours de l'année sur laquelle porte le rapport, la CFP a accompli des progrès remarquables au regard de plusieurs engagements exposés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005. La tâche n'est toutefois pas terminée : nous devons faire avancer nos priorités et exécuter nos obligations en vertu de la nouvelle LEFP. À cet égard, nous poursuivrons la consolidation de notre capacité de protéger l'intégrité du système de nomination.

La fonction de vérification sera renforcée et utilisée de manière plus efficace de façon à améliorer la reddition des comptes au Parlement. Nous prévoyons également poursuivre le travail d'harmonisation des ressources humaines et financières afin de pouvoir mieux cibler nos efforts sur notre mandat de surveillance. Par exemple, le 26 juillet 2005, nous avons annoncé le regroupement de nos 16 points de service actuels dans sept bureaux régionaux. Le choix de l'emplacement de ces bureaux a été fondé sur deux facteurs : là où la demande de services est la plus élevée et là où se trouvent la plupart de nos clients, les ministères et organismes fédéraux. Cet exercice de regroupement va nous permettre d'améliorer l'efficacité de nos activités, de réaffecter nos ressources pour combler d'autres besoins et de mettre en place des services bilingues de recrutement et d'évaluation, comme la nouvelle LEFP l'exige. Le RMR du prochain exercice renfermera des données plus complètes sur le regroupement.

Nous enregistrons également des progrès en ce qui concerne la création de notre nouvel organisme de services; cet organisme continuera d'offrir des services de ressourcement (dont le ressourcement des cadres) et d'évaluation de qualité à toute notre clientèle, de part et d'autre du pays. Nous allons continuer de déployer tous les efforts nécessaires pour appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines tout au long de l'étape de transition vers la nouvelle structure organisationnelle, laquelle traduit plus justement les secteurs d'activité de la CFP en vertu de la nouvelle loi.

Enfin, nous joindrons nos efforts à ceux des ministères et des organismes dans l'exploitation des mesures d'assouplissement et des possibilités offertes par la nouvelle LEFP et ferons en sorte que le nouveau système fonctionne. Nous tâcherons de renforcer notre capacité de protéger l'intégrité du système de nomination. Il nous tarde d'exécuter le mandat que nous a confié le Parlement et ainsi garantir que les Canadiens et les Canadiennes sont servis par un effectif qui répond à leurs besoins avec efficacité et efficacité.

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour 2004-2005.

Le présent document a été préparé conformément au principe de présentation et autres exigences de déclaration énoncés dans le *Guide de préparation – Rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor :

- il est conforme aux exigences particulières en matière de rapports;
- il utilise une structure approuvée de l'Architecture des activités de programmes (AAP);
il renferme une information uniforme, complète, harmonieuse et précise;
- il fournit une base de reddition des comptes quant aux résultats recherchés ou obtenus
avec les ressources et les autorisations qui lui sont accordées;
- il fait état de la situation financière d'après les chiffres approuvés figurant dans le Budget
des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
8 septembre 2005

Renseignements sommaires et environnement opérationnel

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 humaines

Ressources financières 2004-2005 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Dépenses réelles
92 405	91 867

Ressources humaines 2004-2005 (équivalents temps plein)

Prévues	Réelles
920	942

Contexte : La CFP en évolution

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003. La LMFP est une loi omnibus comprenant plusieurs lois distinctes, dont la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). La LMFP vise à faciliter l'embauche de fonctionnaires, à favoriser une meilleure collaboration dans les relations patronales-syndicales, à privilégier l'apprentissage et la formation du personnel à tous les niveaux et à clarifier les rôles et les obligations en matière de reddition des comptes.

Même si l'entrée en vigueur complète de la nouvelle LEFP n'est prévue qu'en décembre 2005, l'adoption de la LMFP a déjà engendré bon nombre de changements au sein de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Le premier changement d'importance pour notre administration a été le transfert, le 1^{er} avril 2004, de Formation linguistique Canada et de Formation et perfectionnement Canada à l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

Le 1^{er} avril 2004, plusieurs autres programmes bien implantés à la CFP ont été transférés à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC). Parmi les programmes visés, se trouvent : le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme de préqualification des sous-ministres adjoints (supprimé depuis lors), le Programme Échanges Canada et les unités du Marché du travail et de la Recherche démographique de la Division de la recherche. Ce transfert de programmes a permis à la CFP de se concentrer davantage sur ses rôles en matière de prestation de services et de surveillance.

De même, depuis le 1^{er} avril 2005, la CFP n'offre plus de services dans les domaines des enquêtes en matière de harcèlement, de médiation et de formation connexe, conformément à la Politique du Conseil du Trésor sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail.

Aux termes de la nouvelle LEFP, la CFP est toujours chargée de s'assurer que la fonction publique du Canada est fondée sur le mérite, qu'elle est impartiale, représentative de la population diversifiée du pays 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 au regard de la surveillance du système de nomination et du maintien de l'impartialité de la fonction publique, grâce à un nouveau régime régissant les activités politiques des fonctionnaires.

Le système de gouvernance et la structure organisationnelle de la CFP ont subi des changements en vue d'appuyer la mise en œuvre de la nouvelle LEFP. Notre structure de gouvernance est en

effet passée de trois commissaires à temps plein à un commissaire à temps plein et deux commissaires à temps partiel.

Par ailleurs, la CFP a été réorganisée en fonction de ses rôles de surveillance et de prestation de services. Une première structure organisationnelle de la Direction générale des services (anciennement la Direction générale des services de recrutement et d'évaluation) a été approuvée en septembre 2004. Par la suite, soit le 26 juillet 2005, il a été décidé de regrouper les activités de nos 16 points de service actuels dans sept bureaux régionaux, situés là où la demande de services est la plus élevée et où la plupart de nos clients, les ministères et organismes fédéraux, se trouvent.

La création de la Direction générale des services mettra le point final à la restructuration déjà en cours pour consolider notre capacité de surveillance. Le mandat de surveillance est exécuté par trois directions générales de la CFP : la Direction générale des politiques (anciennement la Direction générale de la politique et de la responsabilisation en matière de mérite), la Direction générale des enquêtes (anciennement la Direction générale des recours) et la nouvelle Direction générale de la vérification, créée le 1^{er} avril 2004. Le travail de ces directions générales portera essentiellement sur des dossiers de la fonction publique dans son ensemble, de même que sur les activités de dotation de ministères et d'organismes particuliers. Le développement de la capacité de vérification a été une priorité en 2004-2005. La tâche a été accomplie par la dotation, l'apprentissage et l'élaboration d'une méthode, de lignes directrices et d'un plan de vérification.

La CFP demeure responsable de l'exploitation du système des priorités. Des mesures sont en cours afin que nous puissions disposer de la capacité, des ressources et des systèmes en vue d'aider les ministères et organismes à s'occuper des bénéficiaires de priorité de manière juste et transparente.

La mise en œuvre de la nouvelle LEFP ainsi que la nouvelle façon d'aborder la prestation des services influent directement sur les activités et les ressources de la CFP. L'une des priorités, l'an dernier, a donc été de trouver des fonds supplémentaires en procédant à une réaffectation. De plus, la CFP a réduit ses dépenses discrétionnaires en mettant en place une série de mesures de contrôle des dépenses, qui lui a permis de réaffecter des ressources à d'autres activités prioritaires. Par suite des changements apportés à notre mandat ainsi que des réorganisations internes qui en découlent, une péremption a eu lieu. Nous prévoyons toutefois utiliser entièrement notre budget dans l'avenir en rehaussant nos activités de surveillance (vérification et enquêtes), en développant une capacité supplémentaire dans l'administration des priorités et en faisant les investissements nécessaires dans une Direction générale de services redéfinie.

Parallèlement aux activités en prévision de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la CFP a continué de remplir ses obligations en vertu de la LEFP actuelle.

La CFP continue de valoriser les membres de son personnel et réaffirme son engagement à les appuyer tout au long de la transition vers le nouveau régime de gestion des ressources humaines.

Pour plus de détails sur les démarches envisagées dans un avenir prochain, prière de consulter le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006*, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/PSC-CFP/PSC-CFPr56_f.asp

Pour plus de détails sur la santé globale du système de dotation de la fonction publique, prière de consulter le *Rapport annuel 2004-2005* qui se trouve sous le site de la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

Risques et enjeux

La fonction publique du Canada met actuellement en œuvre un système modernisé de gestion des ressources humaines. Le passage au nouveau système, parallèlement aux activités liées au système existant, à court terme, exigera un effort concerté de la part de tous les intervenants et intervenantes. La CFP est chargée d'assurer en toute indépendance l'intégrité du système de dotation en vertu de la *Loi* actuelle et de la nouvelle LEFP. Il importe donc que nos activités renforcent cette indépendance, laquelle a été contestée au cours de l'examen de la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles*. C'est un réel défi que doit relever la CFP pour confirmer son statut indépendant unique.

La CFP entend déléguer entièrement tous les pouvoirs de dotation et de recrutement, y compris la dotation des postes de direction, aux ministères et organismes, dès décembre 2005, s'ils sont prêts. Nous comptons également reconnaître clairement le caractère différent de nos services de recrutement et d'évaluation. Ainsi, un organisme de services de recrutement et d'évaluation distinct verra bientôt le jour et il aura à sa tête une ou un cadre supérieur qui relèvera directement de la présidente. Le défi sera d'offrir des services de qualité supérieure dans toutes les régions du Canada de manière à répondre aux besoins de la clientèle en consolidant et modernisant les services de la CFP. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, pleinement prévue pour décembre 2005, l'organisme de services offrira les services prévus en vertu de la LEFP actuelle tout en se préparant à une transition sans heurt vers ses nouvelles activités.

Aux termes de la nouvelle LEFP, il y aura un autre défi, considérable, auquel il faudra faire face : s'assurer que les personnes à qui les pouvoirs de dotation sont délégués rendent compte de l'exercice de ces pouvoirs. Pour surveiller l'intégrité du système de nomination, la CFP contrôlera et évaluera le rendement ministériel et formulera des commentaires à l'intention des administrateurs généraux et des administratrices générales pour s'assurer que ces pouvoirs sont exercés conformément à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination visé. Nous ferons rapport de manière indépendante et directe au Parlement afin de tenir les Canadiens et les Canadiennes et les parlementaires au courant de l'état du système de dotation dans la fonction publique.

La capacité demeurera un risque important dans un avenir prévisible. Nous collaborerons donc avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) et l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) pour bâtir l'expertise de dotation de part et d'autre de la fonction publique.

À la suite des activités menées par la CFP au cours de la période sur laquelle porte le rapport, nous avons défini plusieurs risques importants sur lesquels il faudra porter une attention continue. Ces risques sont fondés sur une évaluation de l'environnement de travail de la CFP. Ils sont exposés plus en détail à la section IV, où figurent également les répercussions liées à notre intervention et les stratégies que nous adopterons par la suite.

Partenaires principaux et liens

La CFP a travaillé en collaboration avec les principaux intervenants, intervenantes et administrations ci-après :

- **le 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 avons maintenu notre indépendance en matière d'interprétation et d'exercice de nos pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;
- **les administrateurs généraux et administratrices générales, gestionnaires et spécialistes des ressources** humaines qui, avec la CFP, sont responsables de la création d'un système de gestion des ressources humaines modernisé dont les Canadiens et les Canadiennes tirent avantage. Par suite d'une vaste consultation officielle et officieuse pendant l'exercice 2004-2005, la CFP a offert aux ministères et organismes son soutien ainsi que toute une gamme d'outils d'apprentissage pendant la transition vers la nouvelle LEFP afin d'assurer une prestation efficace et rationalisée des services, dans le cadre de notre stratégie globale de mise en œuvre. Nous avons consulté 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'AGRHFPC, du Tribunal de la dotation de la fonction publique et de l'EFPC;
- **l'Employeur et agents négociateurs**, que nous avons consultés, comme le prévoit la nouvelle LEFP au sujet de questions d'intérêt commun;
- **d'autres parties intéressées, dont :**
 - ✓ **des universitaires et spécialistes externes**, pour élaborer des pratiques novatrices et efficaces s'inscrivant dans le Cadre de nomination 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;

- ✓ **le 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;
- ✓ **la ou le sous-ministre responsable de la mise en œuvre de la modernisation des ressources humaines et la structure du comité consultatif patronal-syndical**, pour discuter de questions d'intérêt commun.

Appui aux priorités gouvernementales

Le gouvernement du Canada procède à des changements qui refaçonnent la relation qu'entretient le gouvernement avec la population canadienne et établit les bases d'une culture de gestion des ressources humaines moderne, fondée sur la transparence, la qualité et l'efficacité.

La CFP participe activement à cette transformation. Le résultat stratégique visé par la CFP est directement lié à l'objectif prioritaire du gouvernement du Canada, *Renforcement et modernisation de la gestion du secteur public*, présenté dans le Budget de 2005 (<http://www.fin.gc.ca/budget05/booklets/bkmgf.htm>).

Le tableau présenté ci-après illustre la façon dont la CFP contribue à l'atteinte de cet objectif prioritaire dans le cadre des quatre initiatives décrites dans le Budget 2005.

Initiatives du gouvernement du Canada	Contribution de la CFP
Renforcement de la capacité de la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> • La CFP joue un rôle primordial en ce qui a trait à la mise en œuvre de la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> (LMFP). La section II du présent document présente des données plus complètes sur les grands changements apportés aux responsabilités de la CFP en vertu de la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP) de même que sur les différentes initiatives lancées dans le cadre de la mise en œuvre de la <i>Loi</i>. • Sont également décrits dans la section II, à l'activité de programme <i>Intégrité des nominations et neutralité politique</i>, les mécanismes visant à garantir qu'on insistera davantage sur l'obligation de la CFP de rendre des comptes au Parlement pour ce qui est de surveiller le système de nomination.

Initiatives du gouvernement du Canada	Contribution de la CFP
Amélioration de la qualité et de l'efficacité des services	<ul style="list-style-type: none"> • La CFP contribue à améliorer l'efficacité par la mise en œuvre de la nouvelle LEFP. De nouvelles politiques de dotation plus souples sont actuellement élaborées afin de permettre aux ministères et aux organismes d'adapter leur approche et leurs lignes directrices en matière de dotation. • La CFP revoit sa vision du service afin que les ministères et les organismes puissent continuer à avoir accès à des services d'évaluation et de ressourcement professionnels une fois la mise en œuvre de la LEFP terminée. L'organisme de services de la CFP vise d'abord et avant tout à devenir le fournisseur de choix des gestionnaires délégués. • Dans la lignée de l'initiative du Gouvernement en direct, la CFP joint ses efforts à ceux d'autres organismes et partenaires pour offrir des outils de ressourcement humain en direct, améliorés et efficaces, afin que la population canadienne ait accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.
Renforcement de la gouvernance et de l'obligation en matière de reddition des comptes	<ul style="list-style-type: none"> • La CFP rend compte annuellement au Parlement sur l'intégrité du système de nomination et peut y déposer des rapports spéciaux sur des questions urgentes ou importantes en 2005-2006. • Comme les ministères et les organismes exercent un contrôle plus étendu sur leurs systèmes de dotation, la CFP mettra davantage l'accent sur son obligation de rendre compte, sur le renforcement de sa capacité de surveillance (vérification et enquêtes) et sur l'instauration de relations de travail plus étroites avec les parlementaires.
Saine gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • La CFP est déterminée à renforcer sa capacité d'établissement de rapports afin d'être plus transparente et d'accroître son obligation de rendre compte. Différentes mesures ont été prises pour améliorer les rapports au Parlement (rapport annuel, rapport sur les plans et les priorités, rapport ministériel sur le rendement et états financiers vérifiés) afin qu'ils contiennent des renseignements clairs, concis, équilibrés et fiables sur les plans, le rendement et l'utilisation des ressources de la CFP.

Résumé du rendement de la CFP par résultat stratégique, priorité et engagement

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.

Priorité	Engagements du RPP 2004-2005	État des engagements	Pour plus de détails, consulter la page
<p>Priorité 1 : Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).</p> <p>Dépenses : Prévues : 44 127 000 \$ Réelles : 39 349 000 \$</p>	Élaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination.	Atteint	26
	Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques, qui établit l'équilibre entre les droits des fonctionnaires à participer au processus politique et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.	Partiellement atteint En cours	27
	Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.	Partiellement atteint En cours	27
	Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, gérer, conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	Partiellement atteint En cours	28
	Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.	Partiellement atteint En cours	29

Priorité	Engagements du RPP 2004-2005	État des engagements	Pour plus de détails, consulter la page
	Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.	Atteint	31
	Gérer et fournir les services d'enquêtes essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	Atteint	33
<p>Priorité 2 : Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.</p> <p>Dépenses : Prévues : 48 278 000 \$ Réelles : 52 518 000 \$</p>	Gérer et fournir les services de recrutement essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	Atteint	37
	Gérer et fournir les services d'évaluation essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	Atteint	38
	Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement et d'évaluation qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation.	Partiellement atteint En cours	40
<p>Priorité 3 : Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.</p> <p>Ressources : Inscrites aux priorités 1 et 2.</p>	Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP.	Atteint	57
	Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines.	Atteint	57

Fondement des rapports

Le présent rapport a été préparé à partir de la nouvelle architecture des activités de programmes (AAP) de la CFP afin d'être plus représentatif du contexte opérationnel actuel. L'exercice est ainsi conforme au processus mis en place par le Secrétariat du Conseil du Trésor concernant la mise en œuvre de la Structure de gestion, des ressources et des résultats. Afin d'assurer la conformité avec le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005, dont la préparation reposait sur l'ancienne structure (priorités et secteurs d'activité), des tableaux de concordance sont présentés aux pages 44 à 46.

De nouvelles mesures du rendement et le rendement connexe lié aux activités de programmes ont été inclus pour assurer une surveillance uniforme et constante. Le Rapport ministériel du rendement (RMR) de 2005-2006 renfermera une description plus complète de notre rendement tant au niveau des activités de programmes que de celles des sous-activités.

Résumé du rendement

Pour atteindre le résultat stratégique fixé au cours du dernier exercice, la CFP a concentré ses efforts sur les grandes priorités suivantes :

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

En qualité d'organisme indépendant qui doit rendre compte au Parlement, la CFP est chargée d'établir une politique sur les nominations et de protéger l'intégrité globale du processus de nomination ayant cours dans la fonction publique fédérale. Les lignes directrices de la CFP mises en place en vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) doivent être suffisamment souples pour permettre aux ministères et organismes d'élaborer leurs approches et politiques respectives tout en respectant les exigences législatives.

Même si nombre de pouvoirs de nomination de la CFP ont été délégués aux administrateurs généraux et administratrices générales aux termes de la *Loi* actuelle, ils se verront déléguer pratiquement tous ces pouvoirs en vertu de la nouvelle loi, notamment toutes les nominations de l'extérieur de la fonction publique et les nominations aux postes de direction (à l'exception des nominations de cadres bénéficiant de la priorité de membre du personnel d'un ou d'une ministre). Les administrateurs généraux, les administratrices générales et les gestionnaires devront également rendre compte de l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués.

Pour aider les ministères et organismes à exercer les pouvoirs qui leur sont délégués, nous avons mis au point un Cadre de nomination qui compte trois composantes, soit les lignes directrices en matière de nomination, la délégation et la responsabilisation. Les administrateurs généraux, les

administratrices générales et les chefs d'organisme ont ainsi la possibilité d'adapter le processus de nomination en fonction de leurs besoins organisationnels et opérationnels tout en respectant les exigences législatives.

L'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) a été mis au point par la CFP et approuvé en 2004-2005. Cet instrument définit tous les pouvoirs délégués ainsi que les conditions relatives à la délégation et à la subdélégation de ces pouvoirs. L'IDRN décrit également la façon dont les administrateurs généraux et les administratrices générales doivent rendre compte de l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués.

La CFP a élaboré une série de mécanismes visant à tenir responsable de leurs engagements les administrateurs généraux et les administratrices générales. L'un de ces mécanismes est le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD), qui fixe les attentes liées à un système de nomination bien géré. D'autres mécanismes de surveillance, comme le contrôle et l'analyse des modèles de nomination, les vérifications et les mesures correctives en raison d'un rendement insatisfaisant en matière de dotation, viendront compléter ce nouvel outil.

Pour renforcer le rôle de surveillance externe de la CFP, il faut mettre en place l'infrastructure et la capacité nécessaires pour appuyer une fonction de vérification solide. Au cours de la dernière année, nous avons pris plusieurs mesures : création d'une Direction générale de la vérification, augmentation du nombre de vérificateurs et vérificatrices, qui est passé de 5 à 23, élaboration de lignes directrices et d'un manuel de vérification. Ces politiques puisent aux normes et pratiques qui s'appliquent aux vérifications de conformité et de gestion du secteur public, incluant celles de l'Institut Canadien des Comptables Agréées (ICCA), de même qu'aux normes et pratiques d'autres autorités et d'autres professions. Une formation sur le manuel de vérification a été dispensée aux vérificateurs. Nous avons lancé huit vérifications au cours de l'exercice, dont deux étaient terminées à la fin de celui-ci.

Aux termes de la nouvelle LEFP, la CFP aura un rôle plus important à jouer relativement aux activités politiques des fonctionnaires. En 2004-2005, nous avons élaboré un nouveau régime qui sera mis en place en décembre 2005. Ainsi, cette mesure permettra d'établir l'équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer à des activités politiques et la nécessité de maintenir l'impartialité de la fonction publique. Le régime comprendra des règlements, une politique, des lignes directrices ainsi qu'un processus d'enquête. Nous comptons présenter de nombreuses séances d'information au cours de 2005-2006 afin d'aider les ministères à l'égard de son application.

La CFP a adopté un plan de contrôle concernant l'application du *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP). Nous avons également approuvé un nouveau Cadre pour les programmes d'équité en emploi dans la foulée de nos efforts pour aider les ministères et les organismes fédéraux à atteindre l'objectif que constitue une fonction publique plus représentative. Ce Cadre permettra de combler les écarts et servira de modèle au sein des ministères dans l'élaboration de leurs propres programmes d'équité en emploi en vue de la

dotation aux termes de la nouvelle LEFP.

En bref, nous avons respecté la majorité des engagements du RPP pour 2004-2005 relativement à notre première priorité. Plusieurs activités sont toujours en cours et seront terminées parallèlement à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP.

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

La CFP a, pendant de nombreuses années, assuré la prestation de services à l'appui des besoins de dotation de l'Employeur, particulièrement dans les domaines du ressourcement des cadres (Niveau EX), du recrutement des étudiants et étudiantes, et des diplômés et diplômées du postsecondaire, et de l'évaluation et du recrutement général. En raison de la délégation complète des pouvoirs de dotation aux ministères et organismes, la plupart de ces services ne seront plus obligatoires mais optionnels. En prévision de cette transition, la CFP a créé, en 2004-2005, un organisme de services. La vision de cet organisme de services est d'être le premier fournisseur des ministères et organismes délégataires ayant besoin de services de recrutement, de ressourcement des cadres et d'évaluation.

Au cours de la dernière année, la CFP a continué d'offrir des services de recrutement, de ressourcement des cadres et d'évaluation aux ministères et aux organismes alors que ceux-ci se préparaient, pour décembre 2005, à exercer des pouvoirs de recrutement délégués par la Commission. Parallèlement, la CFP se préparait elle-même à remplir son nouveau rôle en vertu de la LMFP.

Nous avons également continué à gérer les programmes de recrutement ministériels afin que la fonction publique ait accès aux nouvelles personnes de talent qui entrent sur le marché du travail. S'agissant du recrutement général, nous avons aidé les ministères à repérer et à recruter des professionnelles et professionnels expérimentés afin de doter un large éventail de postes recouvrant nombre de professions et de niveaux hiérarchiques. Dans ces deux domaines de l'activité de recrutement, la CFP a mis en place le seul point d'accès commun aux emplois de la fonction publique fédérale à l'intention des citoyens et des citoyennes, par le truchement du site Web jobs.gc.ca et Infotel.

La CFP mène des activités en recherche et développement technologique visant à simplifier et faciliter le processus de recrutement. Un système prototype de présélection électronique est utilisé dans deux régions depuis le printemps 2003. L'utilisation de cet outil pour présélectionner électroniquement au titre des facteurs en matière d'expérience s'est traduit par une réduction de 77 % du nombre des demandes devant être présélectionnées manuellement.

Une stratégie à court terme actuellement en élaboration dans le cadre du projet de modernisation de la gestion des ressources de la fonction publique permettra de mettre en œuvre graduellement une zone nationale de sélection (c.-à-d'offrir l'accès aux possibilités d'emploi du gouvernement

fédéral aux Canadiennes et aux Canadiens qualifiés de toutes les régions du Canada). Nous sommes à examiner des façons d'accroître l'utilisation d'une zone nationale de sélection, nous penchant en premier lieu sur les concours en vue de doter des postes d'agent ou d'agente ouverts au public dans la région de la capitale nationale, de manière à faire coïncider nos efforts, dans la mesure du possible, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP. Pour ce faire, nous prendrons en considération tant les mesures d'assouplissement que nous offre la nouvelle loi que les améliorations technologiques disponibles comme les outils de présélection électronique, afin de gérer les larges volumes de demandes prévus.

Le Centre de psychologie du personnel (CPP) a continué d'offrir son aide aux ministères par l'administration d'un vaste éventail de tests normalisés, allant des tests linguistiques aux évaluations qui mesurent les capacités de leadership et la capacité opérationnelle. Le CPP offre également des solutions sur mesure aux ministères ayant des besoins particuliers en matière d'évaluation.

Par ailleurs, l'organisme de services de la CFP compte poursuivre ses efforts pour moderniser ses programmes de ressourcement, d'évaluation et de services à la clientèle. L'organisme compte également normaliser les niveaux de service afin d'offrir une assistance de grande qualité dans toutes les régions du Canada et de renforcer sa capacité de répondre aux besoins de la clientèle.

En bref, nous avons respecté la plupart de nos engagements du RPP de 2004-2005 relativement à la deuxième priorité. Plusieurs activités sont toujours en cours et seront terminées parallèlement à nos efforts pour moderniser nos produits et services de ressourcement et d'évaluation.

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

La structure de gouvernance de la CFP est passée de trois commissaires à temps plein à un commissaire à temps plein et deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans.

Les règlements internes et les principes opérationnels 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 mesurer les progrès accomplis au regard de la réalisation des objectifs.

La structure organisationnelle de la CFP a également été harmonisée, et elle est maintenant davantage axée sur le mandat de surveillance, se situant dans la perspective de l'architecture des activités de programmes de la CFP.

Afin de bâtir la capacité interne de la CFP qui lui permettra de répondre à ses besoins en ressourcement, aujourd'hui et dans les années à venir, et d'assurer la stabilité de son effectif, nous avons investi, en 2004-2005, dans le recyclage, la formation et le recrutement. Des progrès énormes ont également été accomplis pour ce qui est de l'élaboration d'un processus de planification intégrée des ressources humaines et des activités.

En bref, nous avons respecté les engagements du RPP de 2004-2005 relativement à notre troisième priorité.

Section II – Rendement détaillé par résultat stratégique et 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. Cet objectif 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	Renseignements sur le rendement
<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 aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	<p>Le rapport annuel de la CFP renferme une évaluation de la conformité aux valeurs en dotation des ministères et organismes fédéraux ainsi que des observations en matière de gestion et d'atteinte des résultats en vertu du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation. L'information sur le rapport annuel se trouve sous le site de la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca/.</p> <p>Les ministères et organismes font des progrès sur le plan de l'intégration des valeurs de dotation (compétence, justice, transparence, égalité d'accès et représentativité) et des principes de gestion (souplesse et efficacité), dans leurs processus de dotation. Des améliorations doivent toutefois être apportées dans plusieurs domaines, en particulier la conformité aux valeurs de dotation que sont l'impartialité, la représentativité et l'égalité d'accès. Une revue de la gestion de la dotation a révélé des lacunes, en ce qui a trait à l'élaboration de politiques, la planification des ressources humaines ainsi que la surveillance de l'information et des pratiques de gestion des ressources humaines.</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 aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.</p> <p>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans</p>	

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 ressourcement 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.

Ressources financières 2004-2005 (en milliers de dollars)

Activité de programme	Dépenses prévues	Autorisations Totales (Remarque 1)	Dépenses réelles
Activité de programme 1	44 127		39 349
Activité de programme 2	48 278		52 518
Total	92 405	95 294	91 867

Ressources humaines 2004-2005 (équivalents temps plein)

Activité de programme	Prévues	Autorisations Totales (Remarque 1)	Réelles
Activité de programme 1	398		372
Activité de programme 2	522		570
Total	920	942	942

Remarque 1 : Les données ne sont pas disponibles aux niveaux des activités de programme.

Points saillants du rendement financier

L'écart entre les autorisations totales et les dépenses réelles repose sur les facteurs suivants :

- La CFP a continué d'appliquer des mécanismes de contrôle des dépenses non salariales au cours de l'année;
- À la suite des changements apportés au mandat de la CFP, il a fallu procéder à certaines réorganisations internes qui se sont traduites par des économies supplémentaires en raison de retards en dotation de même que de réaffectations internes;
- Les fonds du projet de modernisation de la fonction publique fédérale ont été reportés au budget de l'exercice de 2005-2006 en raison des retards dans l'élaboration du projet. La CFP prévoit utiliser son budget total au cours des années à venir en mettant en valeur ses activités de surveillance (vérification et enquêtes), en augmentant la capacité au regard de l'administration des priorités et en faisant les investissements nécessaires dans une Direction générale des services redéfinie.

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

Pour s'assurer que cette activité de programme est sur la bonne voie, les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants ont été précisés. Les renseignements sur le rendement liés à ces indicateurs sont exposés ci-après, tout comme les réalisations de la CFP au titre de ses principaux programmes et services et des engagements du RPP de 2004-2005 connexes.

Résultats attendus et Indicateurs de rendement	Renseignements sur le rendement
<p>Amélioration de la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.</p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de ministères ou d'organismes, de grande, de moyenne et de petite 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>Objectif : À déterminer après un an de collecte de données de référence.</p> <p>Fréquence des rapports : Tous les ans.</p>	<p>Le Rapport annuel de la CFP de 2004-2005 contient une évaluation du rendement des administrations fédérales en matière de dotation, plus particulièrement en ce qui a trait à la gestion de la dotation.</p> <p>La CFP a mis en place le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) afin que les administrateurs généraux et administratrices générales soient tenus responsables de l'exercice de leurs pouvoirs de dotation. Le CRGD fixe les attentes liées à un système de nomination bien géré en vertu de cinq éléments (gouvernance, planification, lignes directrices, communication et contrôle).</p> <p>Globalement, selon les rapports ministériels, la gouvernance et la communication ont enregistré le meilleur rendement et le risque le moins élevé. Certaines lacunes ont été relevées pour ce qui est des lignes directrices, de la planification et du contrôle.</p>

Résultats attendus et Indicateurs de rendement	Renseignements sur le rendement
<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> <p>Indicateur de rendement : 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>Indicateur de rendement : 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>	<p>La collecte de données de référence pour le rapport de 2005-2006 sur les comparutions possibles de la CFP est en cours.</p> <p>En 2004-2005, un total de 83 audiences de comité permanent ont porté sur des questions présentant un intérêt pour la CFP, notamment les langues officielles, les mesures législatives pour la protection des dénonciateurs, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique et la nomination d'une nouvelle présidente à la CFP. Il s'agit là d'une augmentation de 17 audiences par rapport à l'année précédente, année au cours de laquelle il y a eu 66 audiences portant sur des questions intéressant la CFP. La présidente de la CFP a comparu à huit reprises devant des comités permanents du Parlement alors qu'elle avait comparu à quatre reprises en 2003-2004. Ce nombre inclut la comparution de confirmation devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales.</p>
<p>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> <p>Indicateur de rendement : 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>	<p>La nouvelle LEFP accorde une place prépondérante au rôle que joue la CFP au regard des activités politiques des fonctionnaires. Au cours de la dernière année, la CFP a préparé des moyens d'action, des outils et des processus qui s'intègrent dans le cadre visant à régir ces activités. Ce cadre deviendra fonctionnel en décembre 2005.</p> <p>Il est encore trop tôt pour évaluer l'efficacité des politiques, procédures et décisions relatives aux activités politiques des fonctionnaires fédéraux. Un cadre et un plan d'évaluation seront mis au point en 2005-2006.</p>

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

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

Réalisation de l'engagement – Situation

En 2004-2005, la CFP a élaboré un Cadre de nomination comprenant trois composantes : les lignes directrices en matière de nomination, la délégation et la responsabilisation. Les administrateurs généraux et les administratrices générales pourront se servir de ce Cadre pour monter leurs propres systèmes de dotation, systèmes qui seront adaptés à leurs besoins et qui garantiront le respect des exigences législatives et des valeurs fondamentales.

Au cours de l'élaboration du Cadre de nomination, la CFP, en collaboration avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) et l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), a consulté les ministères et les organismes, les agents négociateurs ainsi que d'autres parties intéressées, et tenu des séances d'apprentissage pour susciter l'intérêt de la collectivité des ressources humaines et définir les besoins ministériels. De plus, la CFP, en collaboration avec l'APEX, a parcouru le pays en entier afin de recueillir des données ainsi que les points de vue des cadres supérieurs, des gestionnaires intermédiaires, des spécialistes des ressources humaines et des syndicats. Dès l'approbation du Cadre en mars 2005, la CFP l'a intégré à son site Web et l'a diffusé largement aux administrateurs généraux et administratrices générales, aux conseils fédéraux ainsi qu'aux agents négociateurs.

Pour que le passage à la nouvelle LEFP s'avère une réussite, il doit y avoir un transfert important et complexe des connaissances, et ce, dans un délai fort limité. La CFP a travaillé, et continuera à travailler, avec l'AGRHFPC et l'EFPC pour développer un bassin de spécialistes de la dotation dans toute la fonction publique. La CFP a également travaillé étroitement avec l'EFPC dans la préparation d'un programme d'études. Parallèlement, elle a commencé à élaborer différents guides et outils à l'appui des ministères. En collaboration avec l'AGRHFPC, nous nous sommes également lancés dans la conception et l'élaboration des séances d'information « Préparons-nous! » à l'intention des spécialistes de la dotation opérationnelle. Les spécialistes en dotation de la CFP ont offert aide et conseils en permanence aux responsables de la mise en œuvre dans les ministères, aux collectivités et aux réseaux qui participent à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP (p. ex. Conseil des ressources humaines, Conseil national de la dotation). Cette activité d'aide à la transition se poursuivra en 2005-2006 et même au-delà, car les ministères continueront de mettre au point et de peaufiner leurs systèmes organisationnels de dotation.

Nous avons lancé le Cadre pour les programmes d'équité en emploi, qui permet de faire le pont entre les dispositions en matière d'équité en emploi de la LEFP actuelle et celles de la nouvelle LEFP, et qui sert de modèle pour les ministères dans le cadre de l'élaboration de leurs propres programmes d'équité en emploi. Ce cadre assurera l'uniformité tant sur le plan des lignes directrices que sur l'approche de gestion dans l'établissement et l'utilisation des programmes d'équité en matière d'emploi, ce qui, en fin de compte, permettra de combler plus rapidement les écarts de représentation au sein de la fonction publique.

Nous avons mis en place un nouveau bulletin en ligne intitulé INFO-CFP, publié à tous les trimestres, pour tenir les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines au courant des travaux de la CFP, tant sur le plan des services de recrutement et d'évaluation offerts aux ministères que celui de la protection de l'intégrité du processus de nomination et de la neutralité politique de la fonction publique fédérale.

Nous travaillons étroitement avec l'AGRHFPC au regard des nouvelles responsabilités de cette dernière en matière de lignes directrices, qui touchent l'établissement de normes de qualification et la définition d'une promotion – responsabilités qui relevaient auparavant de la CFP.

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

Réalisation de l'engagement – Situation

Au cours de la dernière année, nous avons mis au point des outils et des processus d'orientation qui seront prêts en décembre 2005 et qui seront greffés à la nouvelle approche de gestion des activités politiques des fonctionnaires. Cette nouvelle approche a été élaborée en consultation, notamment, avec des représentants et représentantes des syndicats, des organismes centraux et des ministères, et a fait également l'objet de discussions lors d'un symposium ayant eu lieu le 13 octobre 2004 et auquel prenaient part des intervenantes et intervenants clés et des spécialistes de l'extérieur.

Plusieurs séances d'information auront lieu au début de 2005-2006 afin d'aider les ministères à appliquer les règles et règlements nouveaux concernant les activités politiques. La CFP collabore étroitement avec l'EFPC pour assurer l'intégration du nouveau régime sur les activités politiques dans leur programme.

Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en matière de dotation, interprétations des lignes directrices et évaluations de la responsabilisation

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

Réalisation de l'engagement – Situation

En qualité d'élément constitutif du nouveau Cadre de nomination, la CFP déléguera des pouvoirs de nomination aux ministères, et s'attend à ce que ces derniers subdélèguent ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP a mis au point et approuvé l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN), lequel définit les pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes à la nomination qui sont délégués, les pouvoirs que les administrateurs généraux et administratrices générales peuvent subdéléguer, les conditions de

la délégation ainsi que la responsabilisation. Les IDRN indiqueront les mesures correctives à prendre en cas de violations ou d'abus de pouvoirs délégués ou subdélégués. Ces documents seront signés et appliqués par tous les administrateurs généraux et administratrices générales avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi si les ministères et organismes sont fin prêts.

Afin de s'assurer que les processus établis appuient les exigences et les attentes de la CFP en matière de responsabilisation, la Commission a mis au point les outils et guides suivants :

- Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation précise cinq dimensions et attentes clés (gouvernance, planification, lignes directrices, communication et contrôle);
- Guide d'évaluation des risques en dotation;
- Présentation à titre de « pratique exemplaire » de l'Initiative de surveillance active à Pêches et Océans Canada;
- Site d'information statistique (analyses statistiques portant sur les activités d'embauche et de dotation de la fonction publique fédérale).

Nous avons évalué l'information reçue de la part des 72 ministères et organismes ayant produit un Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD); cette évaluation a permis de dégager un certain nombre de constatations relatives au régime de dotation actuel et aux secteurs de risque connexes. Le Rapport annuel de 2004-2005 rend compte de ces résultats. Nous avons ainsi évalué l'état de préparation des ministères au regard des pouvoirs accrus qui leur sont conférés et de leur rendement global permanent.

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

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

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP a continué d'administrer les priorités et, dans ce cadre, a vérifié 958 enregistrements de bénéficiaires de priorité dans le système en 2004-2005. Le nombre des nominations de bénéficiaires de priorité s'est accru considérablement au cours des deux derniers exercices, passant de 540 en 2002-2003 à 697 en 2004-2005. Même si le nombre de nominations est à la hausse dans l'ensemble, le temps moyen de placement demeure relativement stable, se situant à 330 jours civils au cours des trois derniers exercices. Pour garantir que les ministères s'occupent des bénéficiaires de priorité de façon équitable et transparente, et conformément à son rôle de surveillance, la CFP augmentera ses activités de contrôle sur la santé globale du système de priorité, de même que sur le rendement des ministères et organismes pris individuellement.

Nous avons mis au point un nouveau système automatisé, le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP), dont une fonction automatisée d'établissement de rapports conçue pour aider les ministères à vérifier dans quelle mesure ils respectent les droits de priorité. La mise en œuvre de ce nouveau système a débuté à l'été 2005.

En 2004-2005, la CFP a reçu 591 demandes visant à lancer des processus de sélection pour doter des postes de cadre de direction (niveau EX). Les concours génériques de niveau EX pour des collectivités fonctionnelles ont continué d'augmenter, donnant ainsi lieu à un processus d'évaluation et à un processus de sélection plus uniformes. Le pourcentage de postes de niveaux EX-1 à EX-3 dotés par voie de concours est passé de 62 % en 2003-2004 à 73 % en 2004-2005.

La représentation des minorités visibles dans le groupe de direction demeure inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail. Des efforts concertés sont déployés pour améliorer cette représentation, y compris le lancement d'un concours ouvert uniquement aux membres des groupes minoritaires visibles du Canada.

Selon les conclusions d'une étude interne sur l'utilisation de concours publics pour doter des postes de niveaux EX-1 à EX-3, les facteurs « expérience » et « connaissances » étaient trop ciblés par rapport au poste visé au gouvernement fédéral et, en conséquence, la plupart des candidatures provenant de l'extérieur ont été éliminées. La CFP se penche sur la question afin d'assurer l'équité d'accès à des postes de direction.

Vérifications et études

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

Réalisation de l'engagement – Situation

Nous avons mis sur pied la Direction générale de la vérification en avril 2004 afin de renforcer notre rôle de surveillance. Depuis lors, le nombre de nos vérificateurs et vérificatrices est passé de cinq à vingt-trois.

Nous avons élaboré un plan de vérification prévoyant neuf vérifications choisies en fonction d'un processus d'évaluation des risques. Le plan est affiché sur le site Web de la CFP. Un total de huit vérifications sur neuf ont été mises en marche au cours de 2004-2005; deux sont terminées depuis le 31 mars 2005 et six autres sont en cours. Les constatations de trois vérifications paraîtront en octobre 2005 et les trois dernières, en 2006. Il a fallu reporter la vérification portant sur le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international à la suite du projet de scinder le Ministère en deux entités distinctes.

Les deux vérifications terminées comprennent celle de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (CEPPM) et le suivi de la vérification du Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP).

CEPPM : http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2004/mpcc/index_f.htm

CPVP : http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2003/opc/index_f.htm

Les deux exercices ont fait ressortir des lacunes dans les programmes de dotation des administrations visées. En conséquence, la CFP va continuer de limiter les pouvoirs de dotation jusqu'à ce que la capacité requise en matière de gestion et de ressources humaines soit bel et bien en place.

Nous avons élaboré les lignes directrices de la CFP en matière de vérification, lesquelles doivent être respectées dans les vérifications. De même, nous avons terminé l'élaboration du *Manuel de vérification* de la CFP, dans lequel sont précisés les détails régissant la conduite de tous les travaux de vérification, dont la sélection, la planification, l'examen, l'établissement de rapports et le suivi. Par ailleurs, nous avons préparé le code de déontologie professionnel de la CFP, qui traite des questions essentielles pour les vérificateurs et les vérificatrices, par exemple l'indépendance, l'objectivité et la façon d'éviter les conflits d'intérêt, et qui sert de base pour garantir la crédibilité, l'intégrité et la discipline professionnelle indispensable dans l'exécution de la fonction de vérification. De même, les vérificateurs et les vérificatrices de la CFP peuvent maintenant bénéficier d'une stratégie d'apprentissage et d'un programme de formation pour les aider à parfaire leurs compétences en vérification.

Nous avons mis au point le site Information statistique de la CFP, qui fait appel à des outils Web grâce auquel les ministères ont un accès en direct aux données et aux renseignements sur la dotation et les ressources humaines connexes dans leur totalité. Grâce au site, la clientèle peut produire des rapports sur mesure relatifs aux questions de dotation et de planification des ressources humaines pour leur propre ministère et pour la fonction publique. La CFP offre un soutien permanent touchant la formation ministérielle sur l'utilisation de ces nouveaux outils.

Le Système d'information analytique sur les emplois (SIAE), élaboré au cours des dernières années, a maintenant atteint sa vitesse de croisière. Cette nouvelle base de données permet à la CFP de produire des données statistiques sur les postes occupés par les fonctionnaires depuis 1990, à des fins d'analyse et de recherche. Elle permet en outre de rassembler de l'information sur l'emploi, les nominations, les départs et les congés sans traitement. Comme les données du SIAE sont organisées au niveau des dossiers individuels, la CFP a préparé des protocoles d'entente avec les organismes centraux et les ministères qui ont besoin de cette information dans leurs études analytiques sur les ressources humaines et ministérielles, pour gérer l'utilisation des données.

Nous avons entrepris une gamme d'études statistiques, lesquelles visaient essentiellement à appuyer le rôle de surveillance de la Commission, rôle qu'elle joue dans le cadre de ses fonctions de vérification, d'élaboration de lignes directrices, de délégation et de responsabilisation. Les données statistiques à cet égard sont publiées sur notre site Web.

http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/index_f.htm

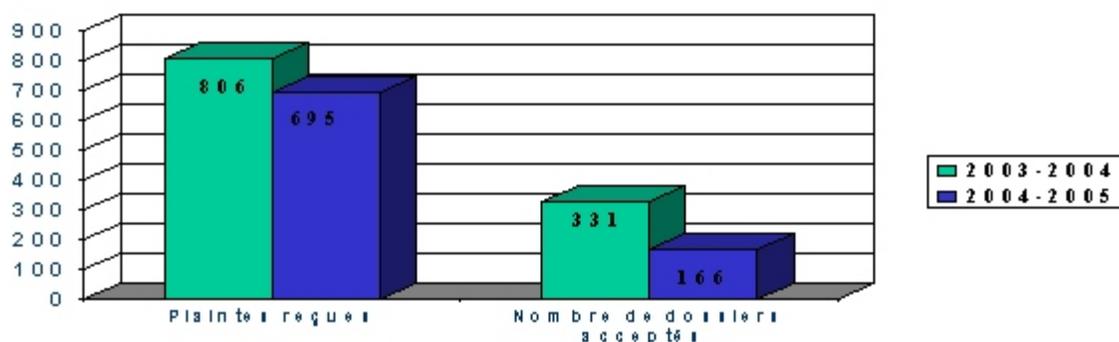
Processus d'enquête, de demandes de renseignements et de règlement informel des conflits

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

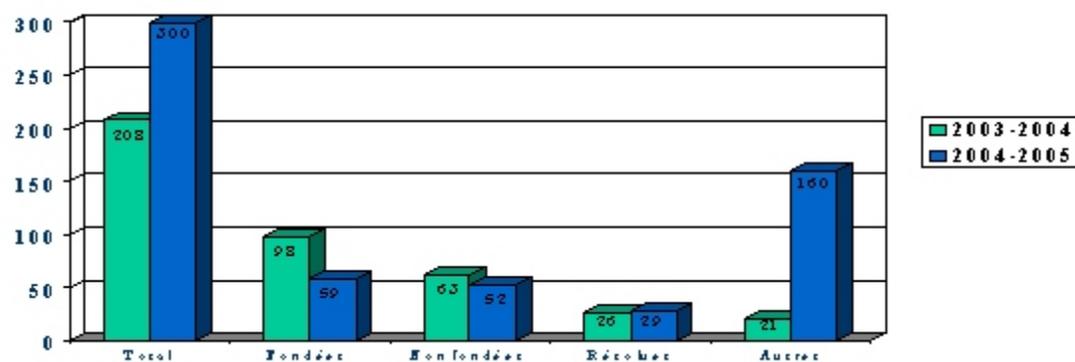
Réalisation des engagements – Situation

La CFP mène des enquêtes pour s'assurer que la dotation en vertu de la LEFP est conforme à la loi et menée selon le principe du mérite. Elle offre également d'autres processus informels de résolution de conflits dans le cas des plaintes reçues. Les tableaux ci-après présentent les données statistiques concernant les enquêtes.

NOMBRE DE PLAINTES REÇUES (DOSSIERS) ET DE DOSSIERS ACCEPTÉS



ENQUÊTES : NOMBRE DE DOSSIERS FERMÉS



Source : Système de suivi électronique des données de la Direction générale des recours

En 2004-2005, des 300 dossiers qui ont été traités, 59 (20 %) étaient fondés et 160, classés sous la rubrique « autres », ont été interrompus ou retirés.

La norme de service concernant la publication d'un rapport d'enquête est de 20 jours civils après la tenue d'une réunion d'enquête ou d'une entrevue sur place, ou à compter de la date à laquelle le dernier document a été reçu. D'après un sondage récent portant sur les dossiers traités, la moyenne réelle de publication des rapports de la CFP était de 27 jours civils. Nous avons l'intention de nous pencher sur les raisons pour lesquelles la norme à cet égard n'est pas respectée.

Nos services relatifs aux processus de règlement informel des conflits, comme la médiation lors des enquêtes et l'intervention précoce pour les appels, continuent d'être un modèle pour les ministères dans l'élaboration de leurs mécanismes internes de recours en matière de dotation afin de satisfaire aux exigences de la nouvelle LEFP. Le tableau ci-après contient des données comparatives sur l'intervention précoce (IP) en 2003-2004 et en 2004-2005.

PÉRIODE	OFFRES IP	SÉANCES D'IP	RÉSULTAT DES SÉANCES		INTERVENTION PRÉCOCE REFUSÉE
			ABANDON DE TOUS LES APPELS	AUDITION D'APPEL NÉCESSAIRE	
2003-2004	534	214 (40 %)	122 (57 %)	81 (38 %)	288 (57 %)
2004-2005	553	190 (34 %)	92 (48 %)	96 (51 %)	327 (59 %)

Source : Système de suivi électronique des données de la Direction générale des recours

Lors des séances d'IP qui ont eu lieu en 2004-2005, 27 points ont été soulevés relativement au mérite et au processus de sélection. Ces points comprennent, notamment, la mauvaise évaluation des qualifications, la conduite du jury de sélection (mauvaise foi, partialité, avantage indu), la divulgation de l'information, le défaut d'évaluer les qualifications et, enfin, les valeurs de justice et de transparence.

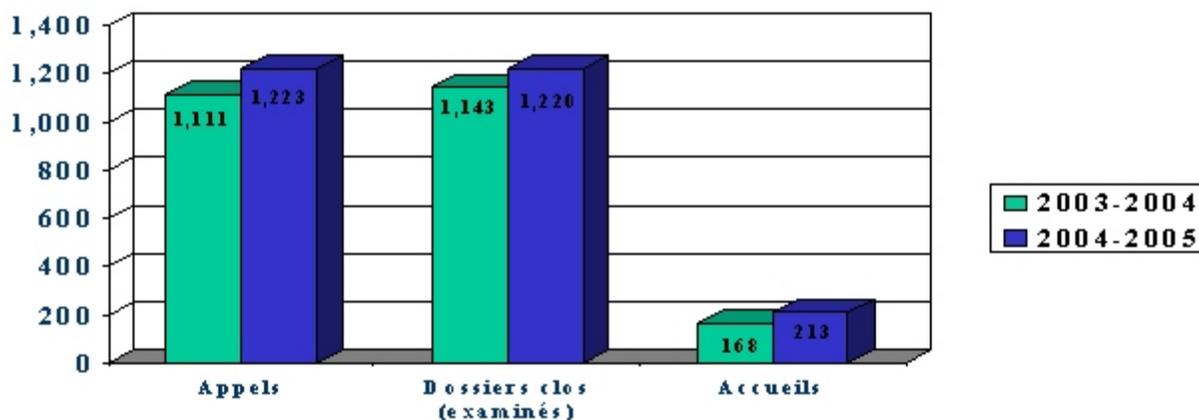
Sur l'ensemble des séances d'IP prévues au calendrier, 142 (65 %) ont respecté la norme de service de 21 jours civils. Puisque ce processus est volontaire, les deux parties doivent consentir à une intervention rapide, sous réserve de leur disponibilité respective.

Décisions d'appel

Engagement du RPP : Gérer et fournir les services d'appel essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP entend les appels touchant les présumées infractions à la LEFP et à son Règlement actuels. Le processus d'appel demeurera en place même après l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, soit jusqu'à ce que les processus de sélection lancés en vertu de la *Loi* actuelle soient terminés. Le tableau ci-après présente les données statistiques de 2004-2005 sur les appels par rapport à celles de 2003-2004.



Source : Système de suivi électronique des données de la Direction générale des recours

En 2004-2005, les appels accueillis concernaient des situations où les jurys de sélection avaient mal évalué les qualifications; dans d'autres cas, la conduite des membres du jury de sélection a été mise en doute (mauvaise foi, partialité ou avantage indu). D'autres situations ont également été relevées : le défaut d'évaluer les qualifications et les conditions déraisonnables dans lesquelles les examens ont eu lieu. Toutes ces erreurs ont influé sur le principe du mérite. Le tableau ci-dessous représente le nombre de décisions d'appel et le temps moyen pour rendre la décision.

PÉRIODE	NOMBRE DE DÉCISIONS	TEMPS MOYEN POUR RENDRE LA DÉCISION	NORME RESPECTÉE	
			NOMBRE	%
2003-2004	404	18.4	276	68
2004-2005	424	12.5	324	76

Source : Système de suivi électronique des données de la Direction générale des recours

Pour ce qui est de la productivité sur le plan des décisions d'appel rendues, on a enregistré une hausse de 5 % en 2004-2005. Au cours de cette année-là, il y a eu 3 153 appels, ce qui correspond à une hausse considérable du nombre d'appels par rapport à l'année précédente (1 808).

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 mettent à jour 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 et les 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 grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Deuxième activité de programme – Services de recrutement et d'évaluation – appuie la deuxième priorité: Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) entrera en vigueur en décembre 2005. Entre-temps, la CFP continue d'assurer la prestation des services en vertu de l'actuelle LEFP tout en se préparant à l'application de la nouvelle loi. Afin de s'assurer que la présente activité de programme est sur la bonne voie, on a fixé des résultats attendus et des indicateurs de rendement, lesquels sont présentés ci-après. Les renseignements sur le rendement connexes aux indicateurs sont également précisés, de même que les réalisations de la CFP au regard de ses programmes et services principaux et des engagements du RPP pour 2004-2005.

Résultats attendus et Indicateurs de rendement	Renseignements sur le rendement
<p>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> <p>Indicateur de rendement : Constatations de l'étude.</p> <p>Objectif : Constatations satisfaisantes découlant de l'étude.</p> <p>Fréquence des rapports : Cycle de trois ans.</p>	<p><u>Sondage en direct auprès des candidats et des candidates – Journal du SRFP</u></p> <p>Dans le cadre du contrôle quantitatif et qualitatif effectué par le Centre de psychologie du personnel (CPP) portant sur l'efficacité du nouvel outil de présélection électronique, le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), un sondage a été effectué, en direct, auprès des candidats et des candidates, dans lequel on demandait à ces derniers de commenter l'outil et le processus. Plus de 11 000 personnes ont répondu au sondage en août 2004. D'après les données obtenues, 72 % des personnes interrogées présentaient leur demande depuis leur résidence, ce qui laisse croire que l'accès est facile. La nouvelle méthode de demande en direct et les qualités de la fonctionnalité de la présélection électronique ont reçu une rétroaction positive :</p> <ul style="list-style-type: none">• 67 % ont été très positifs et ont été jugés importants; la présélection électronique, les instructions, la protection de la vie privée et la justice pour tous, incluant les groupes d'équité en emploi; les types d'expérience; la grille de cotation pour la

Résultats attendus et Indicateurs de rendement	Renseignements sur le rendement
	<p>diversité et la profondeur de l'expérience. D'après les commentaires reçus des personnes qui ont répondu au sondage, le SRFP doit continuer à faire l'objet d'améliorations sur le plan des instructions aux candidats et aux candidates et de la clarification des énoncés au sujet de l'expérience exigée.</p> <p>Les candidats et les candidates devaient comparer ce processus aux processus du secteur privé auxquels ils avaient participé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 91,6 % ont déclaré que le format électronique et les questions relatives à l'expérience étaient comparables, passablement meilleurs ou supérieurs à ceux du secteur privé.
<p>La clientèle est satisfaite des produits et des services de recrutement et d'évaluation.</p> <p>Indicateur de rendement : 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>	<p>La CFP est déterminée à atteindre l'excellence sur le plan des services offerts. En 2004-2005, nous avons élaboré des normes de service ainsi que des objectifs de rendement pour répondre aux exigences de la clientèle.</p> <p><u>Sondage sur la satisfaction de la clientèle concernant le recrutement</u></p> <p>Un questionnaire de sondage pilote sur la satisfaction de la clientèle au regard du service de recrutement et de présentation a été élaboré afin d'examiner la rapidité, l'accessibilité du service, les connaissances du personnel, le souci du service à la clientèle, les résultats du processus par rapport au nombre et à la qualité des candidats et des candidates, et d'effectuer une évaluation globale du service. Le questionnaire de sondage sera peaufiné et mis en application en 2005-2006.</p> <p><u>Sondage sur le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE)</u></p> <p>À la suite d'un sondage effectué en février 2005, 404 personnes rattachées à 28 ministères répartis dans les régions et la RCN ont formulé des commentaires à l'égard du PFETE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 62,6 % des gestionnaires étaient satisfaits du laps de temps nécessaire pour embaucher un étudiant ou une étudiante; • 69,0 % ont déclaré que le processus d'embauche d'étudiants et d'étudiantes n'était pas difficile; • tant les candidats, les candidates que les ministères ont souligné le besoin d'améliorer le formulaire du PFETE afin d'offrir une plus grande souplesse dans la sélection des lieux de travail. Un formulaire amélioré est d'ailleurs prévu en 2005-2006. Les gestionnaires d'embauche auront une plus grande marge de manœuvre quant au nombre de présentations de candidature qu'ils reçoivent pour un poste donné.

Résultats attendus et Indicateurs de rendement	Renseignements sur le rendement
	<p data-bbox="613 279 1425 342"><u>Sondage sur le Test d'interaction orale du Centre de psychologie du personnel (CPP)</u></p> <p data-bbox="613 342 1425 699">Le CPP a lancé plusieurs initiatives en vue d'améliorer l'administration des tests visant à évaluer la connaissance de la langue seconde au cours de 2004-2005, particulièrement en ce qui a trait au Test d'interaction orale (test d'OI). Les 1 700 candidats et candidates qui ont répondu au sondage sur le test d'interaction orale se sont montrés fort réceptifs par rapport aux initiatives lancées à cet égard. Selon les résultats du sondage, 95 % des personnes sondées ont convenu que le processus relatif au test d'interaction orale était très professionnel et efficient. Environ les deux tiers des personnes interrogées considéraient leur expérience plus positive que lors des tests précédents.</p>

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

Engagement du RPP : Gérer et fournir les services de recrutement essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.

Réalisation de l'engagement – Situation

Recrutement général

La portée de la responsabilité de la CFP touche une population de 170 908 personnes, ce qui représente 47 % de la fonction publique dans son ensemble. Divers services de recrutement et quelques activités d'évaluation sont offerts dans les 16 bureaux de secteur et bureaux régionaux du Canada.

Au cours de l'exercice 2004-2005, on a enregistré 34 844 nouvelles embauches dans l'ensemble du pays. De ce nombre, 3 400 nominations étaient rattachées à un emploi de durée indéterminée, 8 447, à un emploi de durée déterminée, 13 288, à un emploi temporaire et 9 709, à un emploi pour étudiant.

Programmes et initiatives de recrutement

La CFP gère actuellement cinq programmes ministériels de recrutement, qu'on peut répartir en deux catégories. Les programmes de recrutement d'étudiants et d'étudiantes comprennent le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat et le Programme de stages de recherche. Les programmes visant les diplômés universitaires comprennent le Programme de recrutement postsecondaire et le Programme de recrutement de leaders en politiques.

Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant continue d'être fort populaire auprès des ministères et des organismes. Au cours de 2004-2005, 6 556 étudiants et étudiantes ont été embauchés grâce au Programme, comparativement à 6 460 en 2003-2004.

En dépit des efforts permanents pour stimuler son utilisation par les ministères et les organismes, le Programme de recrutement post-secondaire demeure sous-utilisé. Au cours de 2004-2005, 7 224 étudiantes et étudiants diplômés ont posé leur candidature pour 14 domaines de carrière. Plus de 7 000 candidates et candidats ont été présentés, mais on n'en a embauché que 446. Le nombre de candidatures est moindre en raison d'un recours plus important à la présélection en ligne et de l'absence de recrutement d'agents et d'agentes des services extérieurs cette année.

De nouveaux partenariats conclus avec les ministères et organismes ont mené à la mise en place d'initiatives de recrutement adaptées à des collectivités particulières. Par exemple, le Programme de recrutement de leaders en politiques, mis en place en janvier 2005, vise à améliorer la capacité d'analyse et d'élaboration des politiques en ciblant des candidats et des candidates exceptionnels qui n'auraient peut-être pas envisagé la fonction publique comme choix de carrière. Au cours de l'exercice 2004-2005, 903 demandes ont été acheminées au Programme par des Canadiens et des

Canadiennes de toutes les régions du pays et de l'étranger. Le nombre de nominations paraîtra dans le RMR de l'an prochain.

Recrutement de candidates et de candidats bilingues

Au cours de l'exercice 2004-2005, la CFP a informé les intervenants internes et externes au sujet de l'accessibilité à des outils tels que le DVD expliquant les exigences en matière de langue seconde dans la fonction publique, ainsi qu'au sujet d'une analyse démographique portant sur les Canadiennes et les Canadiens bilingues.

Divers liens menant à l'information sur tous les aspects des exigences en matière de langue seconde et les outils d'aide ont été regroupés dans un seul site Web (http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/ol/index_f.htm), afin d'offrir un « guichet unique » où les internautes peuvent en apprendre davantage sur des domaines bien précis tels que l'évaluation, la formation, les lignes directrices et la législation. En 2004-2005, il y a eu 151 exposés devant différents publics, notamment :

- les établissements offrant des programmes d'immersion ou de formation en langue seconde;
- les groupes d'intérêt comme les associations qui représentent les collectivités de langue officielle en situation minoritaire;
- le grand public qui veut en savoir plus sur le recrutement touchant les emplois bilingues de la fonction publique;
- les fonctionnaires qui suivent ou sont à la veille de suivre une formation linguistique;
- les spécialistes en ressources humaines et les gestionnaires d'embauche au sein du gouvernement fédéral.

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

Engagement du RPP : Gérer et fournir les services d'évaluation essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.

Réalisation de l'engagement – Situation

Au cours de 2004-2005, le Centre de psychologie du personnel (CPP) a effectué plus de 112 000 évaluations pour les ministères et organismes. Toutefois, par rapport à 2004, cela représente une diminution de 12,9 % qui serait attribuable à une chute importante du nombre de tests liés au recrutement postsecondaire, lequel excluait, cette année, l'embauche de personnel pour le Service extérieur.

Les chiffres globaux présentés recouvrent l'administration de plus de 60 000 tests aux fins de l'évaluation de langue seconde, dont 20 610 tests de lecture, 23 347 tests d'écriture et 20 291 tests d'interaction orale, ce qui est légèrement supérieur à l'année précédente. Malgré ce volume plus élevé, il a été possible, au cours de l'exercice 2004-2005, d'éliminer le travail en attente quant aux tests d'interaction orale en français.

Des efforts considérables ont été déployés pour moderniser les instruments et les procédures touchant l'Évaluation de langue seconde de la CFP, en réponse aux préoccupations soulevées au

cours de l'année selon lesquelles le taux de réussite au test d'interaction orale en français diminuait, et à la perception voulant que le test soit plus difficile. L'information destinée aux candidats et candidates a été normalisée et enrichie, et l'on a prévu une plus grande marge de manœuvre dans la période de mise en train au début du test.

Le CPP a mis au point des instruments sur mesure en fonction de plusieurs clients fédéraux, dont l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, l'Agence du revenu du Canada et la Garde côtière canadienne.

Le nombre de demandes d'information et d'expertise en évaluation relatives aux programmes internes de perfectionnement est demeuré élevé au cours de l'année sur lequel porte le rapport. Le volume de demandes de consultation générale a augmenté de 6,7 %. Quant aux demandes de renseignements concernant les aménagements spéciaux pour les personnes handicapées, elles ont représenté 26,3 % des consultations en matière d'évaluation, ce qui est considérablement plus élevé qu'au cours de l'année précédente. Ainsi donc, la CFP a investi dans des supports de substitution touchant plusieurs grilles d'évaluation.

Au cours des deux dernières années, le CPP s'est penché sur la viabilité et les avantages possibles des tests par voie électronique. Selon les résultats découlant des échanges de groupes de discussion, à peu près 50 % des candidats et des candidates préfèrent le test papier-crayon au test électronique. Par ailleurs, de nombreux ministères n'ont pas les installations nécessaires pour faire passer des tests électroniques. S'il était appliqué correctement, ce type de test permettrait de réaliser des économies et d'accorder une certaine souplesse dans la prestation des services. Une analyse portant sur la mise en œuvre progressive et stratégique de ce type de test sera effectuée en 2005-2006.

Au cours de 2004-2005, on a examiné le pouvoir du CPP en matière de recouvrement de services ainsi que son mandat visant à servir certains clients. Les conclusions de l'examen sont les suivantes : le CPP fournira des instruments d'évaluation et de counselling ainsi que des services connexes, uniquement aux organisations qui sont régies par la LEFP. De plus, la CFP a préparé une présentation au Conseil du Trésor afin d'obtenir le pouvoir de dépenser les recettes par une modification à son libellé de crédits ainsi qu'une autorisation d'appliquer la méthode du crédit net. Ce pouvoir a été obtenu au début de 2005-2006.

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

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

Réalisation de l'engagement – Situation

Les fonds reçus dans le cadre du Plan d'action en matière de recrutement sont essentiels pour permettre au gouvernement fédéral de moderniser le recrutement et de concurrencer les principaux recruteurs canadiens, et ainsi attirer des candidates et candidats qualifiés de manière efficace et efficiente.

En 2004-2005, parmi les exemples d'améliorations apportées aux systèmes de recrutement en vue d'appuyer les efforts de modernisation, on trouve les changements à la campagne de recrutement postsecondaire en vue de laisser une plus grande marge de manœuvre aux ministères dans l'affichage des offres d'emploi, et la création du répertoire en sciences et technologie en vue de répondre aux besoins en ressourcement des ministères pour des postes de débutant en sciences biologiques, en chimie, en sciences physiques et soutien technique. En 2004-2005 également, on a mis sur pied le Programme de recrutement de leaders en politiques et le Programme de stages de recherche pour répondre aux besoins particuliers des ministères clients; ces deux programmes ont été louangés à la fois par les gestionnaires d'embauche et les participants et participantes aux programmes.

En outre, le système d'enregistrement aux tests électroniques a subi certaines modifications afin de s'assurer que seuls les candidats et candidates ayant présenté leurs demandes et satisfaisant à toutes les exigences de présélection du poste peuvent s'inscrire aux tests respectifs. Il y a eu des améliorations très nettes tant à la CFP que dans les ministères concernant l'administration et la correction des tests, de même que la réduction du temps de présentation des dossiers de candidature aux ministères.

Afin d'aider les ministères à développer leur capacité en prévision de la délégation des pleins pouvoirs de dotation en décembre 2005, la Direction générale des services invite sa clientèle à collaborer et à conclure des partenariats avec la CFP de façon à tirer parti de possibilités diverses, par exemple l'utilisation de bassins de candidates et candidats partiellement ou entièrement évalués, et ainsi simplifier et accélérer les processus de dotation et de recrutement. Des initiatives de collaboration sont en cours pour le personnel de soutien administratif dans les régions et pour certaines collectivités fonctionnelles telles que les économistes et les scientifiques, dans la région de la capitale nationale.

Zone nationale de sélection (ZNS)

Une stratégie à court terme est actuellement en élaboration dans le cadre du projet de modernisation de la fonction publique; cette stratégie permettra la mise en œuvre progressive d'une zone nationale de sélection (c.-à-d. accès aux offres d'emploi fédérales à tous les Canadiens et Canadiennes qualifiés de part et d'autre du Canada). Nous sommes actuellement à examiner les façons d'accroître l'utilisation d'une zone nationale de sélection et, pour ce faire, nous axons tout d'abord nos efforts sur les postes d'agent et d'agent(e) ouverts au public dans la région de la capitale nationale; cette démarche doit coïncider, dans la mesure du possible, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP. Dans ce cadre, nous examinerons les différents assouplissements en matière de dotation dont les gestionnaires délégués bénéficieront en vertu de la nouvelle loi. Nous prendrons également en considération la disponibilité des améliorations technologiques, par exemple les outils de présélection électroniques, pour gérer les importants volumes de demandes prévus. Ces outils ont été vérifiés et éprouvés par le biais de projets pilotes menés dans plusieurs de nos bureaux régionaux.

Ressourcement électronique

En 2002, la CFP a élaboré et mis à l'essai un prototype technologique, le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), auquel les Canadiens et les Canadiennes ont un accès en direct et qui permet de présélectionner électroniquement un nombre important de demandes. Le prototype a répondu aux attentes. Au cours de 2004-2005, deux régions de la CFP ont fait appel au SRFP dans 62 % de leurs processus d'embauche externes (29 % des processus à l'échelle nationale). L'utilisation de l'outil pour présélectionner par voie électronique les facteurs au titre de l'expérience ont donné lieu à une diminution de 77 % du nombre des demandes devant être présélectionnées manuellement. Sur une base provisoire, le SRFP facilitera la mise en œuvre par étapes, d'une zone nationale de sélection. Cet outil de recrutement sera accessible aux ministères et les aidera à gérer les pouvoirs de recrutement qui leur sont délégués.

Parallèlement, on tente de trouver une solution unique en matière de ressourcement électronique à long terme, à l'échelle de la fonction publique, qui comprendra le recrutement et la dotation. Ce système facilitera la gestion de tout le processus de ressourcement, dont une capacité optimale du volume.

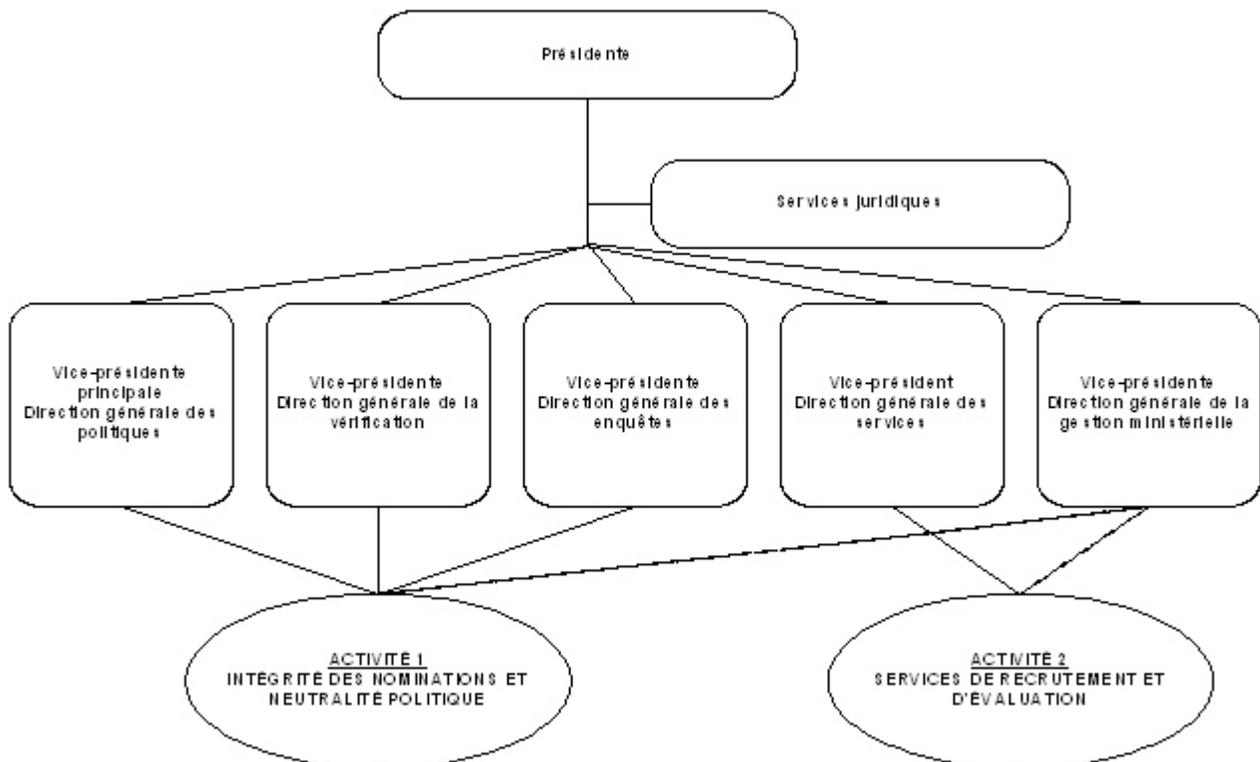
Des fonds de 3,5 millions de dollars ont été attribués au projet de développement de cette approche à long terme en 2004-2005. En raison des changements apportés aux priorités, les retards qui sont survenus ont donné lieu à une sous-utilisation des fonds, estimée à plus de deux millions de dollars; de cette somme, un million de dollars a été reporté à l'exercice 2005-2006. Les travaux visant à obtenir l'approbation, à long terme, d'une solution sur le ressourcement électronique à l'échelle du gouvernement seront entrepris en 2005-2006.

Section III – Renseignements Supplémentaires

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 rend compte à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle doit également rendre compte au ministre 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.



La **vice-présidente principale, Politiques**, 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 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 stratégique et 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.

Concordance entre les priorités du RPP pour 2004-2005 et l'architecture des activités de programmes de la CFP

Priorités RPP 2004-2005	Engagements du RPP 2004-2005	Concordance avec l'AAP	
		Activité de programme	Programmes et services
1. Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).	Élaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination.	Intégrité des nominations et neutralité politique	Politiques, règlement, lignes directrices, décrets d'exclusion et décrets en conseil
	Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales, et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.		Ententes concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation
	Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications afin d'accroître la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.		Vérifications et études
	Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.		Politiques, règlement, lignes directrices, décrets d'exclusion et décrets en conseil
	Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, gérer conformément à la LEFP actuelle les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.		Pouvoirs non délégués

Priorités RPP 2004-2005	Engagements du RPP 2004-2005	Concordance avec l'AAP	
		Activité de programme	Programmes et services
2. Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.	Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation.	Services de recrutement	Services à la clientèle
	Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.	Intégrité des nominations et neutralité politique	Processus d'enquête, de demandes de renseignements et de règlement informel des conflits
	Gérer et fournir les programmes et les services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	Intégrité des nominations et neutralité politique	Décisions d'appel
		Services de recrutement et évaluation	Services de recrutement
		Services de recrutement et évaluation	Services d'évaluation
3. Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.	<p>Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP.</p> <p>Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines.</p>	Services ministériels (présentée à la section IV du RMR)	

Concordance entre les secteurs d'activité du RPP 2004-2005 et l'architecture des activités de programmes de la CFP

2004-2005						
Secteur d'activité	Activité de programme			Principaux rajustements entre le Budget principal des dépenses et les dépenses prévues (Remarque 4)		
		Intégrité des nominations et neutralité politique	Services de recrutement d'évaluation	Transfert à l'EFPC	Transfert à l'AGRHPC	Abrogation du FRPFP
Données financières correspondantes:						
Ressourcement						
Budget principal des dépenses	71 644					
Dépenses prévues	50 653				(20 856)	
<i>Autorisations totales</i>	<i>51 237</i>					
Dépenses réelles	44 911	7 140	37 771			
Apprentissage						
Budget principal des dépenses (Remarque 4)	31 688					
Dépenses prévues				(31 681)		87
<i>Autorisations totales</i>						
Dépenses réelles						
Recours						
Budget principal des dépenses	6 660					
Dépenses prévues	7 104					
<i>Autorisations totales</i>	<i>6 927</i>					
Dépenses réelles	5 913	5 913				
Surveillance et relations externes						
Budget principal des dépenses	14 138					
Dépenses prévues	12 946				(1 192)	
<i>Autorisations totales</i>	<i>15 382</i>					
Dépenses réelles	16 575	14 796	1 779			
Services ministériels						
Budget principal des dépenses	23 279					
Dépenses prévues	21 702			(1 407)	(399)	
<i>Autorisations totales</i>	<i>21 748</i>					
Dépenses réelles	24 468	11 500	12 968			
TOTAL						
Budget principal des dépenses (Remarque 1)	147 409					
Dépenses prévues (Remarque 2)	92 405	44 127	48 278			
<i>Autorisations totales (Remarque 1)</i>	<i>95 294</i>					
Dépenses réelles (Remarque 3)	91 867	39 349	52 518			

Remarque 1 : Les données relatives au budget principal des dépenses et aux autorisations totales sont uniquement disponibles pour les secteurs d'activité.

Remarque 2 : Les dépenses prévues sont présentées selon les secteurs d'activité et comme total pour chaque activité de programme.

Remarque 3 : Les données relatives aux dépenses réelles sont ventilées par secteur d'activité et activité de programme.

Remarque 4 : À la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004, il y a eu transfert des ressources de la CFP à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHPC) et à l'École de la fonction publique du Canada (EFPC); à noter cependant qu'elles font toujours partie des données touchant le budget principal des dépenses. Le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel (FRPFP) a été abrogé le 1^{er} avril 2004. Tous ces changements ont été inscrits au titre de rajustements dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005.

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	2004-2005 (Remarque 2)			
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Ressourcement	71 616	65 038	71 644	50 653	51 237	44 911
Apprentissage (dont les recettes disponibles) (Remarque 1)	25 413	27 308	31 688			
Recours	6 679	6 745	6 660	7 104	6 927	5 913
Surveillance et relations externes	14 607	14 796	14 138	12 946	15 382	16 575
Services ministériels	27 537	26 257	23 279	21 702	21 748	24 468
Total	145 852	140 144	147 409	92 405	95 294	91 867
Moins : Recettes non disponibles	91	73				4 786
Plus : Coût des services reçus sans frais (Remarque 3)	20 927	22 171	13 383	13 383	13 383	17 587
Coût net du ministère	166 688	162 242	160 792	105 788	108 677	104 668
Équivalents temps plein	1 490	1 495	1 380	920	942	942

Remarque 1 : Les données réelles relatives au Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel pour 2002-2003 et 2003-2004 incluses dans le secteur d'activité Apprentissage sont fondées sur une comptabilité d'exercice.

Remarque 2 : À la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004, il y a eu transfert des ressources de la CFP à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHPC) et à l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). Le Fonds renouvelable de perfectionnement et de formation du personnel a été abrogé le 1^{er} avril 2004. Cependant, toutes ces ressources sont incluses dans les données relatives au budget principal des dépenses. Celles-ci représentent également les nouvelles données touchant les services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle.

Remarque 3 : Les données fournies par TPSGC concernant le coût des locaux n'ont pas encore été rajustées au regard des fonctionnaires de la CFP mutés à l'EFPC, à la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004, mais on a tenu compte des fonctionnaires qui, depuis lors, ont été mutés à l'AGRHPC. Les chiffres moins élevés dans les autres exercices sont imputables au calcul, par la CFP, des coûts des locaux en prenant en compte les fonctionnaires mutés.

Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d'activités

2004-2005				
(en milliers de dollars)	Budgétaire			
	Fonctionnement	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Recettes disponibles	Total : Dépenses budgétaires nettes
Ressourcement				
Budget principal des dépenses	71 644	71 644		71 644
Dépenses prévues	50 653	50 653		50 653
Autorisations totales	51 237	51 237		51 237
Dépenses réelles	44 911	44 911		44 911
Apprentissage (Remarque 1)				
Budget principal des dépenses	45 683	45 683	13 995	31 688
Recours				
Budget principal des dépenses	6 660	6 660		6 660
Dépenses prévues	7 104	7 104		7 104
Autorisations totales	6 927	6 927		6 927
Dépenses réelles	5 913	5 913		5 913
Surveillance et relations externes				
Budget principal des dépenses	14 138	14 138		14 138
Dépenses prévues	12 946	12 946		12 946
Autorisations totales	15 382	15 382		15 382
Dépenses réelles	16 575	16 575		16 575
Services ministériels				
Budget principal des dépenses	23 279	23 279		23 279
Dépenses prévues	21 702	21 702		21 702
Autorisations totales	21 748	21 748		21 748
Dépenses réelles	24 468	24 468		24 468
Total				
Budget principal des dépenses	161 404	161 404	13 995	147 409
Dépenses prévues	92 405	92 405		92 405
Autorisations totales	95 294	95 294		95 294
Dépenses réelles	91 867	91 867		91 867
Autres recettes et dépenses				
Recettes non disponibles (Remarque 2)				
Dépenses réelles				4 786
Coût des services fournis par d'autres ministères				
Budget principal des dépenses				13 383
Dépenses prévues				13 383
Autorisations totales				13 383
Dépenses réelles (Remarque 3)				17 587
Coût net du Programme				
Budget principal des dépenses				160 792
Dépenses prévues				105 788
Autorisations totales				108 677
Dépenses réelles				104 668

Remarque 1 : À la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004, il y a eu transfert des ressources de la CFP à l'AGRHFPC et à l'EFPC. De même, le Fonds renouvelable de perfectionnement et de formation du personnel a été abrogé le 1^{er} avril 2004. Cependant, celles-ci sont toutes comprises dans les chiffres relatifs au budget principal des dépenses.

Remarque 2 : Comprend les services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle.

Remarque 3 : Les données fournies par TPSGC concernant le coût des locaux pour l'exercice 2004-2005 n'ont pas encore été rajustées pour tenir compte des fonctionnaires de la CFP mutés à l'EFPC, par suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004. On a toutefois tenu compte des fonctionnaires qui ont depuis lors été mutés à l'AGRHFPC. Les chiffres moins élevés dans les autres exercices sont imputables au calcul, par la CFP, des coûts des locaux en prenant en compte les fonctionnaires mutés.

Tableau 3 : Postes votés ou législatifs

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2004-2005 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses (Remarque 1)	Dépenses prévues	Autorisations totales	Données réelles
100	Dépenses de fonctionnement	128 351	79 700	83 975	80 548
(S)	Cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés	19 145	12 705	11 319	11 319
(S)	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	(87)			
	Total	147 409	92 405	95 294	91 867

Remarque 1 : À la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004, il y a eu transfert des ressources de la CFP à l'AGRHFPC et à l'EFPC. De même, le Fonds renouvelable de perfectionnement et de formation du personnel a été abrogé le 1^{er} avril 2004. Cependant, celles-ci sont toutes comprises dans les chiffres relatifs au budget principal des dépenses.

Tableau 4 : Coût net pour le ministère

(en milliers de dollars)	2004-2005
Total des dépenses réelles	91 867
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) (Remarque 1)	11 743
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	5 103
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	128
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	613
Moins : Recettes non disponibles (Remarque 2)	4 786
Coût net du Ministère – 2004-2005	104 668

Remarque 1 : Les données fournies par TPSGC concernant le coût des locaux n'ont pas encore été rajustées pour tenir compte des fonctionnaires de la CFP qui ont été mutés à l'EFPC à la suite de la mise en œuvre de la LMFP le 1^{er} avril 2004. On a toutefois tenu compte des fonctionnaires qui ont été mutés à l'AGRHFPC depuis lors.

Remarque 2 : Comprend les services d'évaluation, de diagnostic et d'orientation professionnelle.

Tableau 5 : Passif éventuel

(en milliers de dollars)	31 mars 2004	31 mars 2005
Réclamations et causes en instance et imminentes	570	520
Total	570	520

Tableau 6 : Fonds renouvelable

État des résultats (Remarque 1)

(en milliers de \$)	Données réelles 2002-03	Données réelles 2003-04	2004-2005		
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisées Réelles
Recettes disponibles	13 273	14 301	13 995		
Dépenses					
Salaires et avantages sociaux	5 278	5 756	7 034		
Transport et communications	302	298	372		
Information	155	177	301		
Services professionnels et spéciaux	3 708	4 075	3 918		
Location	963	961	1 372		
Services de réparation et d'entretien	69	19			
Services publics, fournitures et approvisionnements	1 589	608	597		
Amortissement	11	17	50		
Autres	497	252	264		
Total des dépenses	12 572	12 163	13 908		
Excédent (Déficit) (Remarque 1)	701	2 138	87		

État de l'évolution de la situation financière

Recettes	13 273	14 301	13 995
Dépenses	12 572	12 163	13 908
Profit ou (perte)	701	2 138	87
Ajouter les postes n'exigeant pas l'utilisation de fonds			
Dépréciation/Amortissement	11	17	
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	224	31	
Perte sur aliénation d'immobilisations			
Variations du fonds de roulement	(15)	(196)	
Activités d'investissement			
Acquisition de biens amortissables	(112)		
Excédent de trésorerie (exigence)	809	1 990	

Remarque 1 : Le Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel a été abrogé le 1^{er} avril 2004 et, en conséquence, seules les données touchant le budget principal des dépenses sont prises en compte pour 2004-2005.

Tableau 7 : Source des recettes disponibles et non disponibles

Recettes disponibles (en milliers de \$) (Remarque 1)

Secteur d'activité	Recettes réelles 2002-03	Recettes réelles 2003-04	2004-2005			
			Budget principal des dépenses	Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles
Apprentissage :						
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	13 273	14 301	13 995			
Total des recettes disponibles	13 273	14 301	13 995			

Remarque 1 : À la suite de l'entrée en vigueur de la LMFP le 1^{er} avril 2004, le Fonds renouvelable du perfectionnement du personnel et de la formation a été abrogé le 1^{er} avril 2004. Les recettes disponibles ont toutefois été incluses dans le budget principal des dépenses.

Recettes non disponibles (en milliers de \$)

Secteur d'activité	Recettes réelles 2002-03	Recettes réelles 2003-04	2004-2005			
			Budget principal des dépenses	Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles (Remarque 1)
Apprentissage :						
Services de formation linguistique discrétionnaire	91	73				
Ressourcement :						
Évaluation, diagnostic et orientation professionnelle						4 786
Total des recettes non disponibles	91	73				4 786

Remarque 1 : Les chiffres les plus récents ont été pris en compte. En 2005-2006, la CFP s'est vue accordée l'autorisation de crédit net.

Tableau 8 : Renseignements sur les dépenses de projets (en milliers de \$) (Remarque 1)

Secteur d'activité	Coût total estimatif actuel (Remarque 1)	Dépenses réelles 2002-03 (Remarque 2)	Dépenses réelles 2003-04 (Remarque 2)	2004-2005			
				Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations totales	Données réelles
Ressourcement							
Projet de modernisation de la fonction publique fédérale (Définition)	2 624	N/D	N/D	3 439	3 439	2 258	716

Remarque 1 : L'excédent de 2004-2005 a été reporté à l'exercice 2005-2006 et, en conséquence, le coût total estimatif actuel comprend les fonds reportés à l'exercice 2005-2006 de même que l'excédent du projet en 2004-2005.

Remarque 2 : Les dépenses de projet pour 2002-2003 et 2003-2004 ne sont pas disponibles.

Tableau 9 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations

Réponse aux comités parlementaires

Le Premier rapport du Comité permanent des comptes publics sur la Vérification de la gestion financière et de l'administration du Commissariat à la protection de la vie privée a présenté six recommandations (sur 20) portant sur la Commission de la fonction publique. Les recommandations 1, 2 et 3 ont trait au plan d'action de la CFP pour le Commissariat à la protection de la vie privée. Le plan d'action actualisé se trouve à l'annexe A dans la réponse au Comité permanent à l'adresse suivante :

http://www.parl.gc.ca/InfocomDoc/Documents/38/1/parlbus/commbus/house/GovResponse/PA_CP_Rpt01_GvtRsp-f.htm. Pour connaître la situation actuelle de ce plan d'action, consulter le site suivant:

http://www.parl.gc.ca/InfocomDoc/Documents/38/1/parlbus/commbus/house/GovResponse/PA_CP_Rpt01_GvtRsp-f.htm#AppendA

Les recommandations 4, 5 et 6 portaient sur les améliorations requises concernant l'information disponible ainsi que les mesures possibles à prendre en cas de problème concernant les pouvoirs délégués de dotation. Les instruments de délégation révisés ont été approuvés par la Commission le 11 mars 2005 dans le nouveau cadre de nomination. Veuillez consulter le site suivant : http://www.psc-cfp.gc.ca/psea-lefp/framework/index_f.htm

Réponse au vérificateur général

Recrutement postsecondaire (RP) (Rapport du vérificateur général Le Point 2003, chapitre 5)

Après avoir recueilli un volume important d'informations sur le Programme en 2003-2004, nous avons, en 2004-2005, analysé l'information et mis au point une stratégie détaillée de communication pour démontrer les avantages du Programme aux ministères. Nous avons également lancé l'examen du Programme en tenant compte de la nouvelle LEFP.

Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (Rapport du vérificateur général, septembre 2003)

La CFP a mené une enquête systémique ainsi que huit enquêtes individuelles portant sur neuf mesures de dotation. Ces enquêtes ont permis de conclure qu'aucune mesure supplémentaire n'était nécessaire, à l'exception d'un dossier et, dans ce cas, la nomination a été révoquée.

Vérifications et évaluations internes

Vérification des dépenses du projet de recrutement électronique

Les vérificateurs et vérificatrices ont conclu que les dépenses pour ce projet ont été correctement enregistrées dans le système financier de la CFP. Toutefois, des coûts directs d'environ 574 000 \$ n'ont pas été affectés au projet. Il a été recommandé d'obtenir une expertise financière pour rendre compte des dépenses du projet et d'améliorer les mécanismes de planification et de contrôle. La direction a mis au point un vaste plan d'action, qui comprend l'adoption de la méthode de la comptabilisation du coût complet, l'affectation d'une agente ou d'un agent financier spécialisé et l'établissement d'une organisation distincte pour le projet.

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/internal_audits/reports/2004/electronic_recruitment/audit_f.htm

Vérification de la planification de la technologie de l'information

La vérification a permis de constater l'existence de deux lacunes : l'absence d'un plan stratégique en matière de TI et des communications inefficaces entre les directions générales. Par ailleurs, il a été difficile de déterminer si le niveau des investissements en TI était correct, et il fallait poursuivre les efforts pour élaborer une architecture d'information globale et un plan de continuité des opérations. La direction a accepté les recommandations, et d'importants progrès ont été accomplis à cet égard, dont la création d'un comité actif de la TI et l'intégration de la planification. Tous ces efforts seront touchés par le remaniement global des opérations de TI du gouvernement.

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/internal_audits/reports/2004/it/it_audit_f.htm

Vérification de la sécurité

Cette vérification portant sur le cadre de gestion et l'efficacité des activités de sécurité de la CFP a permis de conclure que, globalement, les principales exigences relatives à la politique gouvernementale en matière de sécurité ont été satisfaites. Néanmoins, il fallait apporter des améliorations dans certains secteurs, notamment : mécanismes de communication; planification stratégique; sécurité de la TI; planification de la continuité des opérations. Le plan d'action de la direction traitait de toutes les recommandations. Il comprenait l'établissement d'un comité des finances et de l'administration ainsi que d'une fonction de planification intégrée, une formation obligatoire en matière de sécurité, un programme de ratissage de sécurité de même que l'élaboration d'un plan d'action de continuité des opérations.

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/internal_audits/reports/2004/security/security_audit_f.htm

Tableau 10 : Initiative d'amélioration des services (IAS)

Exigences de déclaration du SCT sur l'initiative d'amélioration de la prestation des services	Activités, objectifs et réalisations de la CFP
Programmes et services visés par un plan d'amélioration de la prestation des services	<ul style="list-style-type: none"> • L'outil de mesures communes (OMC), dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), a été conçu pour évaluer et améliorer la qualité des services offerts à la population canadienne. Même si les bénéficiaires directs des services sont les ministères, l'OMC de la CFP est axé sur le maintien de la satisfaction de la clientèle au regard de l'information transmise aux Canadiens et Canadiennes sur les offres d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et sur le processus de demande. • Le recrutement est inscrit comme service dans le Rapport de 2004 sur le gouvernement en direct. Des instruments d'enquête fondés sur l'OMC sont en place depuis 2001 et des enquêtes sont en cours. • Les résultats concernant la satisfaction de la clientèle sur les services offerts avant la publication de nos normes de service, sont affichés dans les bureaux de la CFP et sur intranet, à l'adresse suivante : http://www.jobs-emplois.gc.ca/menu/sii_survey_f.htm. Nous prévoyons publier les résultats du sondage en direct effectué auprès des candidats et des candidates à l'aide du SRFP en 2005-2006.
Élaboration des niveaux de référence de la satisfaction de la clientèle et des progrès accomplis par rapport aux objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • La CFP vise d'abord et avant tout l'excellence du service. En 2004-2005, nous avons élaboré les normes de service et les objectifs de rendement du nouvel organisme de services. Des travaux ont été entrepris pour adapter les outils de sondage relatifs à la satisfaction de la clientèle et ils se poursuivront en 2005-2006.
Normes de service pour les principaux services publics; établissement de normes et d'objectifs de rendement par rapport à ces normes	<ul style="list-style-type: none"> • Normes de service essentielles affichées dans les bureaux de la CFP et sur Internet, à l'adresse suivante : http://www.jobs-emplois.gc.ca/menu/sii_standards_f.htm
Principales réalisations dans l'amélioration des services du point de vue des citoyens et citoyennes	<ul style="list-style-type: none"> • Par Internet, par téléphone et en personne, la CFP offre à la population canadienne des services faciles d'accès, adaptés aux besoins, rapides et professionnels afin de les aider à répondre aux offres d'emploi dans la fonction publique fédérale. • Comme il est mentionné à la page 34, nous avons évalué le degré de satisfaction de la population canadienne à l'aide du processus et de l'outil électronique du SRFP. Nous nous engageons à améliorer le niveau de service.

Tableau 11 : Politiques sur les voyages

Comparaison avec les autorisations spéciales de voyager du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

La CFP se conforme aux autorisations spéciales de voyager du SCT.

Comparaison avec la directive sur les voyages, et les taux et les indemnités de voyage du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

La CFP se conforme à la directive sur les voyages, et aux taux et aux indemnités de voyage du SCT.

Section IV– Autres sujets d’intérêt

Priorités de gestion

La troisième priorité formulée dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005 était essentiellement axée sur les répercussions des efforts liés aux deux premières priorités sur le fonctionnement interne de la CFP. Nous étions déterminés à mettre en œuvre une structure moderne de gouvernance et une nouvelle structure organisationnelle et à façonner des pratiques de gestion des ressources humaines solides tout au long de la transition vers la nouvelle LMFP. Les progrès accomplis dans ce domaine figurent dans la section Résumé du rendement. Les autres initiatives de gestion qui ont influé sur le rendement global de la CFP sont décrites ci-après.

La CFP a mis en œuvre un cadre de gestion conforme au Cadre de responsabilisation de la gestion du SCT visant à améliorer ses pratiques en matière de finances et de gestion, à renforcer l’obligation de rendre compte au Parlement et à assurer une saine gestion et une plus grande rigueur dans la gestion courante des ressources de la CFP. En 2004-2005, nous avons élaboré la nouvelle Architecture des activités de programmes (AAP) de la CFP qui prévoit un cadre de gestion des ressources en vue de respecter nos priorités, et qui sert de fondement sur le plan de la responsabilisation, de la mesure du rendement, du processus décisionnel et des interventions. Nous avons établi des liens évidents entre le résultat stratégique, les activités et les sous-activités de la CFP ainsi que les indicateurs de rendement connexes.

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, de nouvelles unités ministérielles ont été instaurées. Celles-ci seront entièrement opérationnelles en 2005-2006. Les fonctions de planification ministérielle et de rapport ont été fusionnées afin d’assurer la présentation de rapports au Parlement mieux ciblés et l’amélioration permanente dans un éventail de domaines liés à la gestion, par exemple la mesure du rendement, la gestion de l’information, la planification intégrée et la gestion du risque. Nous avons aussi mis sur pied une unité consacrée aux affaires parlementaires dans le but d’améliorer les communications avec les parlementaires.

Notre nouveau processus de planification intégré comprend l’affectation des ressources, la planification des ressources humaines et la planification de la technologie de l’information, de même que le contrôle des mesures du rendement. Il comprend par ailleurs un profil d’évaluation des risques ainsi que des stratégies visant à réduire ces risques. Nous comptons mettre à jour régulièrement notre évaluation des risques à l’aide de différents éléments tels que la vérification interne, les évaluations en matière de dotation et les évaluations des risques externes. Dans le cadre de la nouvelle loi, les priorités de gestion seront passées en revue et modifiées afin de mettre un accent particulier sur le projet de cadre de gestion du risque intégré de la CFP.

La fonction d’évaluation et de vérification interne a également été renforcée afin de répondre aux besoins de la direction de la CFP pour arriver à une saine gestion.

S’agissant du processus d’examen continu des programmes internes et de réaffectations, nous avons franchi les premières étapes de l’élaboration d’une approche normalisée et globale pour l’affectation des ressources de 2005-2006 suivant les principes du budget base zéro. C’est ainsi que la CFP a financé des activités hautement prioritaires par la réaffectations de 5 527 000 dollars. Le processus de budgétisation devrait faire l’objet d’un examen plus poussé au cours du prochain cycle de planification.

La CFP a mis en place des procédures améliorées dans le domaine du recouvrement des coûts, de l'approvisionnement et des marchés, de la gestion de l'actif et de l'utilisation des ordinateurs de la CFP. Après avoir procédé à l'examen interne des activités de recouvrement des coûts de la CFP et des préoccupations soulevées dans un rapport de vérification interne, la Commission a pris des mesures rapidement en vue d'obtenir le pouvoir de recouvrement des coûts approprié.

Afin d'accroître la transparence et la qualité, nous sommes à préparer des états financiers vérifiés, fondés sur les principes comptables généralement reconnus. La CFP reconnaît qu'il y a lieu d'apporter des améliorations au regard de certaines pratiques en matière de finances et de gestion, dans des domaines tels que la gestion de l'information, l'établissement des prévisions financières, le maintien en poste et la planification de la relève. Nombre d'interventions actuellement en cours, ont pour but d'examiner ces priorités de gestion et de suivre les progrès accomplis.

Risques, incidence et stratégies de la CFP

Risques	Incidence des risques	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 plus lente et inégale de la LEFP entre les petits ministères et les ministères plus importants, menant ainsi à des écarts considérables sur le plan de l'intégrité des régimes de dotation.</p> <p>Réalisation incomplète de la souplesse et des gains d'efficacité de la nouvelle Loi.</p> <p>Risque de continuer à utiliser 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 soutien et orientation aux ministères, à la collectivité des ressources humaines et aux gestionnaires.</p> <p>Suivre les progrès en utilisant des fonds supplémentaires qui permettront de compléter l'investissement de la CFP pour la mise en œuvre de la LMFP.</p> <p>Continuer de travailler étroitement avec l'EFPC à la mise au point du programme de cours à l'intention des spécialistes et des gestionnaires de la dotation.</p> <p>Continuer d'offrir une aide spécialisée et un soutien sur mesure 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>
<p>Faible compréhension et non conformité à l'objet de la nouvelle loi, obligation de rendre compte inadéquate de la part des ministères, soutien réduit aux systèmes de ressources humaines.</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>Difficulté à mettre en commun une information uniforme en matière de RH à des fins de planification et à appuyer les exigences concernant l'information, le contrôle et l'établissement de rapports en vue de la nouvelle LEFP.</p>	<p>Rendre claires les attentes de la CFP grâce à la mise en œuvre du Cadre de nomination, aux activités, aux guides et aux outils de soutien et à l'aide de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN).</p> <p>Assurer la conformité à l'aide de l'IDRN, donner de la rétroaction et intervenir, au besoin.</p> <p>Disposer de mécanismes de surveillance efficaces, notamment des vérifications et des enquêtes.</p>

Risques	Incidence des risques	Stratégies
	<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>Travailler avec les organismes centraux à intégrer et à simplifier les exigences imposées aux ministères concernant les rapports sur leurs activités.</p> <p>Continuer à déployer des efforts pour trouver une solution à long terme sur le plan de la modernisation du ressourcement, en apportant le soutien nécessaire aux systèmes et en prévoyant des exigences relatives en matière de rapports favorables tant pour la dotation que pour le recrutement.</p>
<p>Multiplicité et complexité des défis que pose la transition à la CFP. 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 GR. 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 la mise en place du nouveau Cadre de nomination et des activités de soutien connexe.</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	Incidence des risques	Stratégies
<p>Le nouvel organisme de services la CFP n'a pas la capacité ni les outils pour mettre en place le nouveau mandat tout en continuant à remplir les obligations qu'imposent la LEFP actuelle.</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 de 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.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre une stratégie en matière de RH axée sur un profil des compétences nouveau ou renforcé pour son effectif.</p> <p>Mettre en œuvre de nouvelles normes de service.</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 Canadiennes.</p> <p>Compétitivité moindre de la fonction publique comme employeur de choix.</p>	<p>Continuer de demander du soutien (financement ou autre) pour la technologie utilisée aux fins du recrutement, et ainsi permettre la poursuite de l'amélioration et de l'expansion du Système de ressourcement de la fonction publique comme solution provisoire.</p> <p>Travailler à l'élaboration et à l'approbation d'un projet de transformation du ressourcement de la fonction publique fédérale afin d'arriver à une solution à long terme tant pour le recrutement que pour la dotation.</p> <p>Dans le cadre de la nouvelle loi, trouver des possibilités d'élargir la zone de sélection de façon ciblée, par exemple pour les postes d'agent ou d'agente dans la région de la capitale nationale.</p>

Personnes-ressources pour obtenir des informations supplémentaires

Maria Barrados

Présidente

Téléphone : (613) 992-2788

Télécopieur : (613) 996-4337

maria.barados@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

Vice-présidente

Direction générale des enquêtes

Téléphone : (613) 992-5418

Télécopieur : (613) 995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Mary Clennett

Vice-présidente

Direction générale de la vérification

Téléphone : (613) 992-5354

Télécopieur : (613) 995-6044

mary.clennett@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

Vice-présidente

Direction générale de la gestion ministérielle

Téléphone : (613) 992-2425

Télécopieur : (613) 992-7519

anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Linda Gobeil

Vice-présidente principale

Direction des politiques

Téléphone : (613) 995-6135

Télécopieur : (613) 995-0221

linda.gobeil@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier

Vice-président

Direction générale des services

Téléphone : (613) 992-0894

Télécopieur : (613) 992-9905

jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

L'information sur la Commission de la fonction publique se trouve à l'adresse suivante :

<http://www.psc-cfp.gc.ca/>

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
AAP	Architecture des activités de programmes
AGRHFPC	Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
CFP	Commission de la fonction publique
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRGD	Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation
EFPC	École de la fonction publique du Canada
IDRN	Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination
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
RMR	Rapport ministériel sur le rendement
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SIAE	Système d'information analytique sur les emplois
SRPF	Système de ressourcement de la fonction publique