



# Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses  
2002-2003

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

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

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

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

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

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par  
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la  
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)  
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943  
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2003-III-42

ISBN 0-660-61773-0

# **Commission de la fonction publique du Canada**

**Budget des dépenses  
2002–2003**

**Rapport sur les plans et les  
priorités**

**Approuvé**

---

Ministre du Patrimoine canadien



**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
BUDGET DES DÉPENSES 2002–2003  
RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>SECTION I :</b>	<b>MESSAGES</b> .....	5
1.1	Message de la ministre .....	5
1.2	Message du président .....	7
<b>SECTION II :</b>	<b>RAISON D'ÊTRE</b> .....	10
<b>SECTION III :</b>	<b>PLANS ET PRIORITÉS PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE</b> .....	10
<b>SECTION IV :</b>	<b>ORGANISATION</b> .....	27
4.1	Mandat, vision et responsabilités .....	27
4.2	Structure organisationnelle .....	28
4.3	Détails par secteur d'activité .....	29
4.4	Dépenses prévues du ministère .....	30
<b>SECTION V :</b>	<b>ANNEXES</b> .....	31
Annexe 1 :	Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles .....	31
Annexe 2 :	Coût net du programme pour l'année budgétaire .....	32
Annexe 3 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État des résultats .....	33
Annexe 4 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État de l'évolution de la situation financière .....	34
Annexe 5 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Utilisation prévue des autorisations .....	35
Annexe 6 :	Initiative à l'échelle du gouvernement .....	36
<b>AUTRES RENSEIGNEMENTS</b> .....		37
<b>Index par sujet</b> .....		40



## SECTION I : MESSAGES

### 1.1 Message de la ministre

La Commission de la fonction publique (CFP), organisme indépendant qui relève du Parlement, fait des nominations externes et internes à la fonction publique, selon le principe du mérite. La CFP, ce faisant, sauvegarde les valeurs que sont la compétence, l'impartialité et la représentativité. Ces valeurs constituent la pierre angulaire d'une fonction publique vigoureuse et les bases de la démocratie canadienne. La CFP s'emploie à constituer une fonction publique qui respecte la diversité de la population canadienne.



Dans le discours du Trône, le gouvernement canadien a réitéré le mandat qu'il s'est donné de renouveler la fonction publique : « Pour aider le gouvernement à s'acquitter de ses responsabilités, le Canada doit pouvoir compter sur une fonction publique dont l'excellence est reconnue et qui possède les compétences requises dans une économie et une société fondées sur le savoir. C'est dans cette optique que le gouvernement se mettra à la recherche de jeunes, hommes et femmes, qui se distinguent déjà par leur talent et leur dynamisme et qui sont prêts à relever le défi de servir leur pays au sein de la fonction publique fédérale. Il est déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI<sup>e</sup> siècle. »

Le présent rapport attire l'attention sur les objectifs de la Commission de la fonction publique, les initiatives qui lui permettront de continuer à remplir son mandat et les résultats qu'elle compte atteindre au cours des trois prochaines années.

Nous remercions tous les fonctionnaires canadiens qui contribuent à bâtir notre nation.

Sheila Copps  
Ministre du Patrimoine canadien





## 1.2 Message du président



Les gestionnaires ont fait savoir à la Commission de la fonction publique (CFP) qu'ils veulent une plus grande marge de manoeuvre afin de répondre à leurs besoins de dotation. Il y a deux ans, nous avons répondu à cette demande avec l'introduction de la dotation fondée sur les valeurs et l'adoption d'un plan qui guide toujours notre travail.

Notre plan comprend la délégation de pouvoirs en matière de dotation sous la forme d'approches nouvelles et, parfois, d'approches pilotes. Les gestionnaires ministériels étant en mesure de mettre en oeuvre et d'évaluer des solutions pour améliorer le système de dotation et étant capables d'assumer des responsabilités additionnelles, nous avons commencé à accroître la délégation des pouvoirs, à personnaliser les ententes et à expliquer la sous-utilisation par les gestionnaires de la marge de manoeuvre que leur accorde le système actuel. Ces mesures ont non seulement commencé à rendre le système de dotation plus réceptif aux besoins, mais elles nous permettent également de mettre l'accent sur le rôle continu de surveillance de la CFP alors que nous faisons la promotion et assurons la santé du système, et faisons rapport à ce sujet au Parlement chaque année.

L'intention de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative tout en procédant à des nominations fondées sur les valeurs de justice, d'équité et de transparence sous-tend toutes nos activités. Même si cette intention demeure constante, notre planification a été quelque peu bouleversée au mois d'avril dernier quand le premier ministre a mis sur pied le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines (MGRH) dans la fonction publique du Canada.

Avec la création du groupe de travail, les objectifs et les activités de la CFP devenaient de plus en plus centrés sur la réforme de la GRH. Le groupe de travail est au courant de notre opinion sur la meilleure façon de protéger et de promouvoir le principe du mérite dans un système de dotation renouvelé. Nous reconnaissons la nécessité de la réforme et nous nous engageons à contribuer à édifier un nouveau système afin d'accroître la souplesse, la rapidité d'exécution et l'appartenance des gestionnaires au processus de dotation sans sacrifier les principes de compétence, d'impartialité et de représentativité.

En conséquence, et selon le plan exposé ci-dessus, notre premier objectif stratégique pour 2002-2003 est de contribuer à un nouveau système de GRH pour la fonction publique de demain. Notre second objectif est de relever les défis liés à la GRH au moyen de programmes et de services novateurs à la CFP. Notre dernier objectif correspond à un défi que s'est lancé la CFP en s'interrogeant sur le rôle futur de l'organisme : poursuivre la gestion du changement et appliquer des pratiques exemplaires en GRH à la CFP en vue d'assurer le succès de la transition de notre personnel vers un système modernisé.

Bien que ces objectifs ne soient pas radicalement différents de ceux de l'année dernière, ils ont été remodelés par la réforme de la GRH de manière que nous puissions préparer la CFP et la fonction publique dans son ensemble à l'avènement de la législation et des institutions que le nouveau régime va exiger. Parce que, indépendamment de la réforme de la GRH, la fonction publique doit tenir compte du vieillissement de l'effectif et des défis du recrutement et du maintien en poste. Elle doit toujours faire face aux restrictions au niveau du financement des programmes et services qui tentent de faire face à ces défis. Elle doit aussi penser à investir davantage dans les nouvelles technologies pour le recrutement et la dotation.

Comme la fonction publique évolue vers un cadre moins normatif en ce qui concerne la dotation et le recrutement et une plus grande délégation des pouvoirs en matière de recrutement, nous nous appuyerons plus sur les valeurs et moins sur les règles et règlements. La formation, les outils et le jugement deviendront plus importants encore du fait qu'on aura adopté une approche davantage fondée sur les valeurs. Les défis du 21<sup>e</sup> siècle exigent un équilibre entre un système de recrutement et de dotation efficace et les valeurs de justice, d'équité et de transparence. Le personnel dévoué et professionnel de la CFP est déjà à pied d'oeuvre; il n'est pas nécessaire d'attendre une réforme législative pour commencer à renouveler le système de GRH pour la fonction publique du Canada d'aujourd'hui et de demain.

## DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2002–2003 de la Commission de la fonction publique du Canada.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement les plans et les priorités de l'organisation;
- sont conformes aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003*;
- sont complets et exacts; et
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion ministériels.

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

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : Scott Serson, Président

Date : 4 février 2002

## SECTION II : RAISON D'ÊTRE

La Commission de la fonction publique est un partenaire dynamique de l'élaboration du cadre général de gestion des ressources humaines et de la surveillance de la santé du système fédéral de gestion des ressources humaines. Afin de s'assurer que les Canadiens et les Canadiennes reçoivent des services efficaces et conformes à l'éthique de la part des fonctionnaires, la CFP assure le maintien d'une fonction publique hautement compétente et qualifiée où les nominations sont fondées sur le mérite, et veille à ce que cette fonction publique soit non partisane et représentative de la société canadienne.

## SECTION III : PLANS ET PRIORITÉS PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

La section qui suit précise les priorités et les résultats visés au cours de la période de planification afin de respecter les objectifs et priorités stratégiques de la CFP.

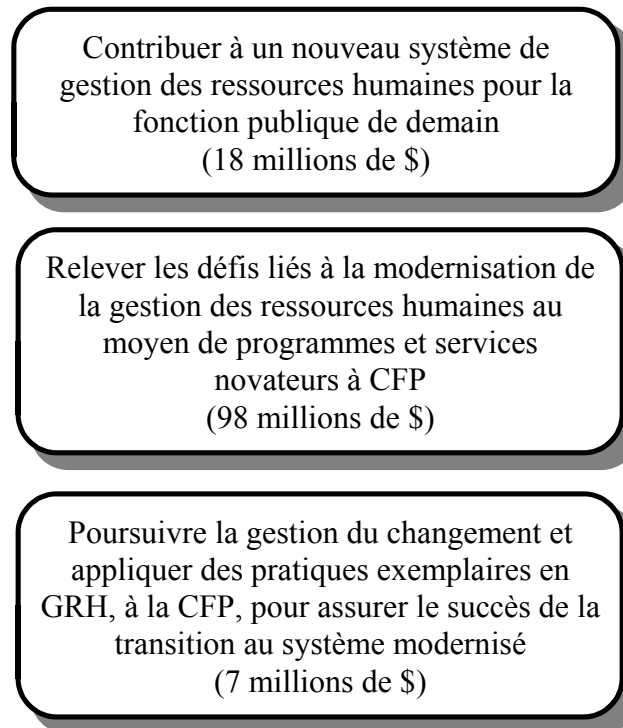
Dans le cadre d'un exercice de consultation, la Commission de la fonction publique a revu ses [Principaux engagements en matière de résultats](#) précédemment énoncés dans le Budget des dépenses. Ces principaux résultats ont donc été remplacés par un résultat stratégique qui reflète mieux la réalité. Ainsi, le résultat stratégique de la Commission de la fonction publique est d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes,

*Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dans laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'équité et la transparence  
(123 millions de \$)*

*Un système de dotation fondé sur les valeurs, opportun, efficace et dans lequel les gestionnaires de la fonction publique sont engagés.*

*Une fonction publique qui accroît ses compétences grâce au perfectionnement et à l'apprentissage continu.*

résultat qui sera atteint grâce aux objectifs stratégiques suivants :



Dans sa réponse au Discours du Trône de 2001, le premier ministre s'est engagé à procéder aux réformes qui s'imposent pour assurer une fonction publique novatrice, dynamique et représentative de la diversité du pays. À cette fin, en avril 2001, le premier ministre a annoncé la création du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada. Le mandat de ce Groupe de travail est de recommander un cadre moderne (politiques, législation et institutions) pour la gestion des ressources humaines (GRH) au plus tard au printemps 2002. Ce court délai alloué pour mettre en oeuvre la législation a modifié le contexte de planification de la CFP et nous a forcé à concentrer nos efforts sur la réforme de la GRH.

Nous avons donc révisé les objectifs et priorités stratégiques précédents de la CFP afin de tenir compte de tout changement de nature législative et institutionnelle prévu et de cerner le travail à faire dans le domaine de la réforme de la GRH. À l'exception du premier objectif révisé, qui est maintenant axé davantage sur la contribution à la réforme de la GRH, les objectifs ne diffèrent pas beaucoup de ceux présentés l'an dernier. Ils ont tout simplement été remaniés à la lumière de la réforme de la GRH afin que la CFP puisse mieux se préparer, tout comme l'ensemble de la fonction publique, à mettre en place un cadre moderne de GRH.

### **3.1 OBJECTIF STRATÉGIQUE #1 :**

**Contribuer à un nouveau système de gestion des ressources humaines  
pour la fonction publique de demain**

**(18 millions de \$)**

Le système de dotation, qui relève actuellement de la CFP, est un des thèmes de la réforme de la GRH. Les discussions concernant cette réforme ont également porté sur d'autres points d'intérêt pour la CFP, notamment les structures de responsabilisation, les services de ressources humaines et les valeurs de la fonction publique. La CFP est dans une position qui lui permet de formuler des conseils et une orientation stratégiques et opérationnels d'importance pour l'établissement d'un nouveau cadre de GRH. La CFP aura également un rôle important à jouer pour assurer une transition sans heurt à un nouveau système de GRH et, à cette fin, doit travailler en collaboration avec le Groupe de travail et les autres intervenants pour moderniser le système de GRH.

Le principal défi de la CFP en ce qui a trait à son premier objectif stratégique est d'assurer la protection du principe du mérite dans un cadre de GRH modernisé. Comme l'a indiqué le greffier dans son Huitième rapport annuel au Premier ministre, parmi les principes directeurs, d'abord et avant tout sauvegarder le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et la compétence. Le respect du principe du mérite, pierre angulaire de la fonction publique canadienne, lui permet de continuer à protéger l'intérêt des Canadiens et Canadiennes et d'assurer l'excellence du service. Notre objectif principal est de contribuer à un système de GRH modernisé et, par conséquent, de veiller à ce que cette initiative de modernisation continue d'assurer une fonction publique compétente, non partisane et représentative.

Le rôle de la CFP au regard de la réforme de la GRH s'étend au-delà de la prestation de conseils et d'une orientation. Le premier objectif stratégique de la CFP traduit également l'engagement de la Commission à poursuivre la mise en place d'un nouveau système de GRH plus souple, plus rapide et pris en charge par les gestionnaires comme moyen de renforcer l'engagement à l'égard du mérite et de la gestion des RH.

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Appuyer activement le travail du Groupe de travail sur la modernisation de la GRH.	Un nouveau régime de GRH qui assure que la dotation est fondée sur le mérite.
Aider à assurer une bonne transition vers un nouveau régime de GRH à la grandeur de la fonction publique.	

Pour atteindre ce résultat, nous entendons :

- contribuer à la mise en place d'un cadre législatif et institutionnel moderne de GRH dans la FP;
- analyser et évaluer les propositions législatives et leur incidence sur les pratiques actuelles ainsi que les liens entre la nouvelle législation et les autres lois en vigueur;
- élaborer des stratégies et des outils de communication pour joindre les partenaires et les intervenants du domaine des RH, y compris les membres du Parlement;
- mettre en oeuvre le nouveau régime de GRH, grâce à :
  - l'élaboration de cadres stratégiques centraux;
  - la facilitation des changements institutionnels requis et
  - la mise à l'essai de nouvelles méthodes de renouvellement de personnel, y compris la collaboration avec le Conseil consultatif de la CFP sur les questions de mobilité et l'élaboration conjointe de politiques;
- exercer, à l'échelle nationale et régionale, un leadership stratégique en matière de dotation, de recrutement, d'équité en emploi et au regard des questions connexes de GRH. L'exercice de ce leadership se fera en partenariat avec le Comité des hauts fonctionnaires (CHF), les organismes centraux, les conseils fédéraux, l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX), les comités consultatifs et les ministères, en partie grâce au soutien et à une participation aux activités de divers comités, forums, conférences, etc.

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Mettre sur pied un système de responsabilisation novateur qui protège activement le principe du mérite.	Favoriser la prise en charge par les ministères délégués et une plus grande transparence en faisant ouvertement rapport des résultats et en assurant une protection dynamique du mérite.

Pour atteindre ce résultat, nous entendons :

- établir un équilibre entre une plus grande responsabilité déléguée aux ministères en matière de gestion des ressources humaines et un système de responsabilisation en dotation novateur qui assure de façon efficace et dynamique la protection du mérite. Cet équilibre sera atteint grâce à une approche d'apprentissage continu auprès des ministères;
- réaliser des études indépendantes du système de responsabilisation (études thématiques et examens des systèmes d'emploi);
- mener régulièrement des sondages et assurer une rétroaction aux ministères;
- participer à l'élaboration de systèmes de contrôle dans les ministères;
- mettre au point et offrir des activités d'apprentissage sur le processus de responsabilisation.

<i>Priorité</i>	<i>Résultats</i>
Favoriser une démarche de gestion des ressources humaines fondée sur les valeurs de façon à obtenir l'engagement des gestionnaires à l'égard du système.	Les gestionnaires d'embauche et les conseillers/conseillères en ressources humaines prennent des décisions éclairées en matière de dotation conformément aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la CFP.
	Les gestionnaires ont une information plus accessible en matière d'évaluation leur permettant d'appuyer leurs décisions et, les outils de recrutement sont impartiaux et appuient l'ÉE/la diversité dans les décisions de dotation.

Pour produire les résultats attendus, la CFP entend :

- assurer aux ministères une orientation et des conseils quant aux interprétations, aux politiques et aux enjeux en matière de dotation :
  - dans le contexte actuel;
  - pendant la période de transition;
  - dans le contexte modernisé;
- prescrire des mesures correctives à la suite des appels reçus;
- réviser les cadres d'apprentissage existants ou en élaborer de nouveaux afin d'établir une certaine capacité de dotation fondée sur les valeurs;
- mettre en place des possibilités d'apprentissage à l'échelle nationale et régionale à titre d'activités clés de renouvellement pour la collectivité de la dotation;



- ➡ concevoir et diffuser sur le Web des renseignements d'évaluation ainsi que les nouvelles, les documents de principe et les lignes directrices du Centre de psychologie du personnel (CPP). Une priorité sera accordée aux lignes directrices portant sur l'évaluation des membres des minorités visibles et des personnes handicapées; d'autres documents seront ajoutés régulièrement.

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Accroître davantage les pouvoirs de dotation des ministères grâce à des initiatives novatrices qui ajoutent des assouplissements et garantissent la rapidité nécessaire.	Renforcement de la capacité des ministères à répondre aux besoins opérationnels.

Pour produire les résultats attendus, la CFP entend :

- ➡ rendre le système de dotation plus souple et adapté aux besoins grâce aux outils disponibles en vertu de la législation actuelle. Ces outils englobent des initiatives stratégiques et réglementaires, notamment l'élaboration d'une nouvelle approche concernant la prolongation des nominations de durée déterminée et le suivi du programme pilote de transition à l'emploi pour les étudiants et étudiantes. Ce programme aide les étudiants et étudiantes à accéder à des postes autres que ceux visés par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP);
- ➡ formuler des conseils stratégiques aux ministères afin:
  - ➡ d'assurer une compréhension plus approfondie des ententes de délégation et
  - ➡ de leur montrer comment élaborer, simplifier et harmoniser les systèmes, politiques et programmes de dotation dans un contexte modernisé;
- ➡ déléguer, dans la mesure du possible, le recrutement général aux ministères et leur assurer la souplesse maximale pour se préparer à la création de nouveaux régimes de RH;
- ➡ exercer un leadership et contribuer aux initiatives nationales et/ou régionales et aux équipes de projet afin de régler les problèmes qui surgiront au niveau de la dotation et du renouvellement des RH (p. ex., gestion du volume, dotation électronique, mobilité des employés/employées).

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Aider à renforcer la capacité de la fonction publique à mener des activités de planification des ressources humaines dans le cadre de saines pratiques de planification opérationnelle.	Meilleure compréhension par les ministères de l'offre de main-d'oeuvre et de leurs besoins afin de mieux étayer et appuyer les éléments nécessaires à la planification des RH.

Pour atteindre ce résultat, nous prévoyons :

- mener un sondage auprès des groupes de relève des EX et des étudiants et étudiantes afin de mieux comprendre l'offre de main-d'oeuvre. Cette démarche nous permettra d'étayer et d'appuyer la planification des RH ainsi que le système d'information des ressources humaines de la CFP/du SCT;
- coordonner et intégrer les initiatives de liaison externe/communication. Cette démarche nous aidera à accéder à l'information sur la population, les dates de nomination et la planification des RH et à analyser cette information.

La CFP mesurera son rendement à l'égard de l'objectif stratégique #1 et des résultats attendus en se fondant sur les éléments suivants :

- les améliorations aux politiques et programmes de la CFP et des ministères pour assurer que le système de dotation est fondé sur les valeurs. Celles-ci englobent les nouveaux assouplissements du système de dotation découlant des pouvoirs délégués spéciaux et d'autres initiatives de la CFP;
- l'évaluation des rapports sur le rendement en dotation présentés par les ministères (portant principalement sur des aspects comme la compétence, l'impartialité, etc.);
- l'évaluation de la santé du système de dotation grâce au rapport annuel.

### **3.2 OBJECTIF STRATÉGIQUE #2 :**

#### **Relever les défis liés à la modernisation de la gestion des ressources humaines au moyen de programmes et services novateurs à la CFP (98 millions de \$)**

Les défis liés à la modernisation de la GRH de la fonction publique demeurent le recrutement, le maintien en poste, la diversité ainsi que la formation et le perfectionnement. La fonction publique est toujours aux prises avec une main-d'oeuvre vieillissante et le risque d'une perte de connaissances institutionnelles au moment où les fonctionnaires prendront leur retraite, plus particulièrement dans certains secteurs clés. Nous devons continuer à faire des progrès pour atteindre l'objectif énoncé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. De plus, bien que la course au talent demeure forte, le récent ralentissement dans le secteur de la haute technologie a permis de renouveler l'image de la fonction publique comme secteur d'emploi stable et fiable.

La CFP doit poursuivre ses efforts pour relever ces défis et ce, de manière cohérente avec les objectifs de la réforme de la GRH. En tant qu'organisme central, la CFP doit également continuer à assurer aux ministères des conseils et une orientation leur permettant de relever ces défis communs ainsi que les défis de GRH qui leur sont propres.

Les restrictions en matière de financement et les pénuries auxquelles la CFP fait face, assorties d'une demande accrue pour ses programmes et services, obligent la CFP à trouver des solutions novatrices pour régler ces préoccupations urgentes. Parmi les solutions : l'établissement de partenariats avec d'autres intervenants, l'harmonisation de ses programmes, une utilisation optimale des nouvelles technologies. La CFP poursuivra ses efforts pour mettre en place un système de GRH moderne qui répond aux besoins de sa clientèle, du public et du Parlement.

<i>Priorité</i>	<i>Résultats</i>
Transformer et adapter les programmes et les services s'il y a lieu pour tenir compte des besoins futurs de la clientèle et de l'orientation de la modernisation de la GRH.	<p>Des programmes et des services modernisés qui assurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d'éventuels candidats et candidates qualifiés et représentatifs;</li> <li>un bassin adéquat de recrues qualifiées et représentatives disponibles;</li> <li>souplesse et opportunité pour répondre aux exigences en matière de renouvellement du personnel cadre (EX);</li> <li>des instruments et des processus d'évaluation valides, justes, fiables et efficaces à l'appui de la dotation et du recrutement fondés sur les valeurs grâce à une nouvelle technologie et une nouvelle infrastructure;</li> <li>soutien au perfectionnement et au maintien en poste d'un effectif qualifié et bilingue;</li> <li>des processus rapides de recours et un soutien à un milieu de travail exempt de harcèlement.</li> </ul> <p>Transition efficace au niveau des responsabilités et transformation des activités grâce à la modernisation de la GRH.</p>

Les plans suivants viendront appuyer la priorité susmentionnée au cours de la période de planification 2002-2005 tout comme l'objectif stratégique #2. Pour produire les résultats attendus, la CFP entend :

#### ***Dotation et recrutement***

- ▀ assurer la prestation de programmes généraux de perfectionnement (Programme de stagiaires en gestion (PSG), Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), Équité en emploi-CAP, Programme de perfectionnement accéléré pour les cadres supérieurs (PPACS), PPACS pour les membres des groupes de minorités visibles) ainsi que Processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQSMA);
- ▀ évaluer les coûts d'une mise en oeuvre graduelle des nouvelles zones de sélection nationales aux fins de recrutement externe partout au Canada, le cas échéant;
- ▀ mettre à l'essai des approches novatrices comme les répertoires de préqualification, afin de simplifier les processus de renouvellement de personnel;

- manifester une présence fédérale continue et assurer des activités de liaison externe sur les campus ainsi qu'auprès de certaines collectivités, notamment des activités comme les foires de l'emploi, les séances d'information, le programme des étudiantes et étudiants ambassadeurs, etc.;
- poursuivre la mise en oeuvre de son programme d'image de marque fondé sur les décisions stratégiques prises en 2001-2002. Cette démarche englobe l'adaptation de l'image de marque aux outils de promotion existants.
- moderniser le programme de recrutement postsecondaire (RP), c'est-à-dire :
  - poursuivre la mise en oeuvre d'un programme de recrutement pendant toute l'année pour remplacer la campagne bisannuelle actuelle;
  - demander aux ministères de déterminer des postes de niveau d'entrée adéquats dans toutes les régions du Canada;
  - mettre en valeur la candidature des diplômés universitaires préqualifiés auprès des ministères grâce aux nouveaux répertoires électroniques du RP;
- accroître sa participation aux activités des collectivités fonctionnelles, c'est-à-dire :
  - assurer une orientation et des outils pour appuyer les collectivités fonctionnelles à risque, notamment dans les domaines de la science et de la technologie et de la vérification interne, et
  - recruter des personnes pour répondre aux besoins des ministères dans les domaines de la TI et de la recherche en politiques;
- améliorer le service axé sur les citoyens et citoyennes en assurant le suivi des résultats des sondages menés auprès de la clientèle, sondages qui seront menés dans la deuxième moitié de l'EF 2001-2002.

### ***Renouvellement du personnel cadre (EX)***

- assurer aux ministères des services de qualité et novateurs de renouvellement du personnel cadre permettant une plus grande souplesse pour la dotation des postes EX-01 à EX-03. Cette démarche sera menée grâce à la dotation stratégique des postes de cadre de direction, à la dotation générique des postes des collectivités fonctionnelles menant à l'établissement de répertoires de préqualification, etc.;
- créer un réseau de soutien/résolution de problèmes pour les organisations et les cadres de direction qui requièrent une attention spéciale.

### ***Programme Échanges Canada***

- déterminer les assouplissements nécessaires pour répondre aux besoins de maintien en poste et de mobilité du personnel de la fonction publique;

- ➡ élaborer une stratégie en réponse aux recommandations découlant d'un récent examen de programme.

### ***Services d'évaluation***

- ➡ moderniser/remplacer les principaux processus et instruments d'évaluation et étendre les initiatives d'examen par voie électronique.

### ***Représentativité***

- ➡ mener des activités permanentes de liaison externe auprès des groupes, associations et membres de l'ÉE afin de les sensibiliser à la fonction publique fédérale en tant qu'employeur et aux perspectives offertes;
- ➡ selon le besoin, tenir des répertoires des candidats et candidates des groupes de l'ÉE afin de répondre aux besoins des ministères qui demandent la présentation de candidats et candidates;
- ➡ fournir aux ministères des données, des renseignements sur les assouplissements et un soutien en matière d'analyse afin de leur permettre de s'acquitter de leurs obligations légales découlant de la LEFP et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE), ainsi que sur la façon de les utiliser pour atteindre leurs objectifs de représentativité.

### ***Orientations en matière de technologie***

- ➡ stimuler et coordonner des partenariats innovateurs et des projets conjoints avec les ministères et les principaux joueurs des systèmes de ressources humaines afin de progresser en matière de recrutement électronique dans les domaines de la dotation et du recrutement;
- ➡ assurer stratégiquement la disponibilité d'outils technologiques et d'infrastructure afin de soutenir et répondre aux besoins d'un système de gestion des ressources humaines d'une fonction publique plus rapide, améliorée, plus dynamique et mieux informée;
- ➡ améliorer la capacité de recrutement électronique de la CFP grâce à l'utilisation de l'Internet et d'autres solutions technologiques;
- ➡ améliorer et élaborer des outils d'analyse et d'autres produits d'information à l'intention de la clientèle interne et externe de la CFP.

### ***Apprentissage et formation linguistique***

- ➡ assurer la prestation de produits et de services d'apprentissage de qualité, y compris l'apprentissage électronique, à l'appui des priorités de la FP;
- ➡ offrir des services de formation linguistique, d'orientation et d'examen.

## *Recours*

- ▣➤ établir un centre d'excellence pour aider à la résolution rapide des conflits plus près du milieu de travail et pour contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux et fiable;
- ▣➤ intégrer les mécanismes de recours afin d'assurer une prise de décisions plus rapide et plus cohérente;
- ▣➤ mettre en oeuvre un processus intégré de suivi des appels et des enquêtes. Cette démarche permettra à la Commission d'être informée des problèmes et de veiller à ce que des mesures de suivi appropriées soient prises par les secteurs responsables de la CFP, le cas échéant.

## *Transformation de la CFP*

- ▣➤ élaborer un plan de transformation des activités visant à restructurer les programmes et les services de la CFP afin d'assurer une plus grande efficacité et d'améliorer la qualité de l'exécution des services, conformément aux objectifs de modernisation de la gestion des RH.

La CFP mesurera son rendement à l'égard de l'objectif stratégique #2 et des résultats attendus en se fondant sur les éléments suivants :

- le coût des présentations de candidats et candidates et des nominations, établi en fonction du temps consacré par les gestionnaires à la dotation et le coût approximatif de certains processus de recrutement;
- les données démontrant le degré d'accessibilité en dotation, y compris les données sur les processus de dotation et les plaintes liées aux questions d'accès;
- la représentativité dans la fonction publique :
  - aux diverses étapes du RP jusqu'au moment de la présentation des candidatures,
  - au regard des nominations (c'est-à-dire dotation et recrutement), et
  - au regard des programmes de perfectionnement administrés par la CFP;
- le nombre de fonctionnaires qui suivent des programmes de perfectionnement de la CFP chaque année et le pourcentage de ceux et celles qui, ayant terminé ces programmes, sont promus/nommés;
- les résultats des appels portant sur des nominations et des enquêtes menées en vertu de la LEFP;
- le nombre de demandes d'enquête portant sur le harcèlement en milieu de travail et le nombre de demandes jugées fondées;
- la rapidité des processus de recours;
- le nombre de causes et le temps consacré à l'utilisation d'autres modes de règlement des conflits;
- le nombre de fonctionnaires qui ont terminé avec succès des cours de formation de la CFP;
- le degré d'utilisation et de satisfaction des fonctionnaires fédéraux au Canada à l'égard des produits et des services d'apprentissage;
- le nombre de fonctionnaires qui, chaque année, suivent une formation linguistique obligatoire et facultative;
- le taux de réussite des participants et participantes qui ont profité des services de formation linguistique obligatoire;
- le nombre de candidats et candidates inscrits sur les listes d'attente en vue d'une formation linguistique comparativement aux normes établies par la CFP.



Les résultats ci-dessus seront atteints grâce à des partenariats et à l'établissement de liens horizontaux avec d'autres ministères et organismes. Les principaux intervenants du système de GRH sont :

- le greffier du Conseil privé, en tant que chef de la fonction publique;
- le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), en tant qu'employeur de la FP de base;
- le Centre canadien de gestion (CCG), qui appuie la gestion des besoins de formation des gestionnaires de la FP;
- le Réseau du leadership (qui fait maintenant partie du SCT), qui appuie la gestion de la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA);
- le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, qui assume la responsabilité de l'examen des changements législatifs et structuraux nécessaires pour améliorer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique;
- les conseils régionaux fédéraux qui diffusent l'information et coordonnent les activités entre les ministères dans chaque région;
- le Conseil des ressources humaines (CRH), réunissant les chefs des RH, qui établit l'orientation stratégique de la GRH au nom de tous les chefs des RH;
- les principaux ministères et organismes qui gèrent les membres de leur personnel en vertu des pouvoirs qui leur ont été délégués par les organismes centraux;
- les organismes qui n'appartiennent pas à la FP de base et qui emploient et gèrent directement leur personnel.

### **3.3 OBJECTIF STRATÉGIQUE #3 :**

**Poursuivre la gestion du changement et appliquer des pratiques exemplaires en matière de GRH à la CFP pour assurer le succès de la transition au système modernisé.**

**(7 millions de \$)**

La CFP maintient son engagement à contribuer à établir une fonction publique qui est un milieu de travail de choix, et elle est convaincue de devoir prêcher par l'exemple. Elle maintient également son engagement à améliorer le moral des membres du personnel et les communications internes.

Toutefois, la réforme de la GRH a également modifié le contexte interne de la CFP. Nous sommes confrontés à la réalité que cette réforme pourrait changer le mandat, le rôle, voire même la structure de la CFP. En tant qu'organisation et en tant qu'employeur, la CFP doit faire preuve de dynamisme et se préparer aux changements à venir, plutôt que d'adopter une approche attentiste. Le succès de la transition à un système modernisé repose, dans une large mesure, sur l'état de préparation des gestionnaires et la confiance des membres du personnel.

En cette ère d'incertitude et de changement, il est encore plus important d'encourager et de promouvoir une communication franche et inclusive à tous les niveaux. Pour réussir, la transition doit être marquée d'un solide cadre de leadership pour guider les membres du personnel et déterminer l'orientation du changement. Au lieu d'adopter une approche réactionnelle à la réforme de la GRH, la CFP se concentrera sur les perspectives qu'ouvre le changement, tant au niveau de la personne (p. ex., perfectionnement professionnel) qu'au niveau du système (p. ex., services novateurs).

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Planification de la transition	Les membres du personnel de la CFP comprennent les changements, sont habilités et prêts à contribuer à la mise en place d'un régime moderne de gestion des ressources humaines.

Pour atteindre ce résultat, la CFP :

- ▀ partagera les pratiques exemplaires et interviendra en matière de gestion du changement;
- ▀ assurera des interventions ciblées au niveau du développement organisationnel sur demande;
- ▀ mettra en oeuvre les pratiques exemplaires pour assurer le mieux-être en milieu de travail.

<i>Priorité</i>	<i>Résultat</i>
Mise en oeuvre de pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines.	La CFP est une organisation intégrée d'apprentissage et de compétence fondée sur les valeurs qui recrute, maintient en poste et forme des personnes qualifiées pour exécuter les fonctions requises.

Pour atteindre ce résultat, la CFP entend :

- ▀▀▀ mettre en place des outils et des systèmes pour assurer la mise en oeuvre d'approches liées à une organisation d'apprentissage compétente et axée sur les valeurs. Cette démarche englobe des plans d'apprentissage, des études de cas portant sur l'éthique, les valeurs et les principes, l'orientation professionnelle et des cours sur la diversité;
- ▀▀▀ mettre en oeuvre un cadre général de planification des RH. Cette démarche englobe une vision de la planification des RH, des politiques sur la mobilité et le maintien en poste, des lignes directrices en matière de recrutement et des programmes de perfectionnement pour maintenir en poste et former les membres du personnel;
- ▀▀▀ mettre au point les outils de contrôle nécessaires pour assurer la mise en oeuvre des approches susmentionnées;
- ▀▀▀ mettre en oeuvre la fonction moderne de contrôleur grâce à la mise en place d'un cadre de modernisation, la gestion d'une évaluation et l'élaboration d'un plan d'action.

La CFP mesurera son rendement à l'égard de l'objectif stratégique #3 et des résultats attendus en se fondant sur les éléments suivants :

- ➡ le degré d'utilisation et la satisfaction des membres du personnel et des gestionnaires à l'égard des produits et services liés aux ressources humaines, notamment les interventions en matière de développement organisationnel, les techniques d'encadrement, les ateliers portant sur la gestion du changement, la diversité, le harcèlement et l'orientation professionnelle;
- ➡ le nombre d'employés/d'employées ayant un plan d'apprentissage et le nombre de ceux et celles d'entre eux qui l'ont mené à terme;
- ➡ les données témoignant de l'application des politiques/lignes directrices en matière de RH (apprentissage, mobilité, maintien en poste et recrutement);
- ➡ le nombre de fonctionnaires qui suivent et/ou ont suivi des programmes de perfectionnement et le nombre de fonctionnaires promus/nommés;
- ➡ les sondages visant à déterminer l'utilisation des compétences en dotation, en apprentissage et en perfectionnement, en gestion du rendement et en planification des RH;
- ➡ l'utilisation de compétences appropriées en matière de communication par les gestionnaires et les membres du personnel afin d'assurer la transition.

## SECTION IV : ORGANISATION

### 4.1 Mandat, vision et responsabilités

#### *Mandat*

La Commission de la fonction publique du Canada est un organisme indépendant responsable de la sauvegarde des valeurs qui caractérisent une fonction publique professionnelle, à savoir la compétence, l'impartialité et la représentativité.

Elle le fait pour protéger l'intérêt public en tant que partie intégrante du système de conduite des affaires publiques du Canada.

Elle s'acquitte de cette obligation, notamment par :

l'administration de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et d'un système de dotation fondée sur le mérite, mais également, en étant responsable de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique, en offrant des possibilités de recours et d'examen au sujet de questions visées par la LEFP, en dispensant des programmes de formation et de perfectionnement, et en assumant d'autres responsabilités prévues dans la LEFP et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE).

Sauvegarder les valeurs qui caractérisent une fonction publique professionnelle : compétence, impartialité et représentativité

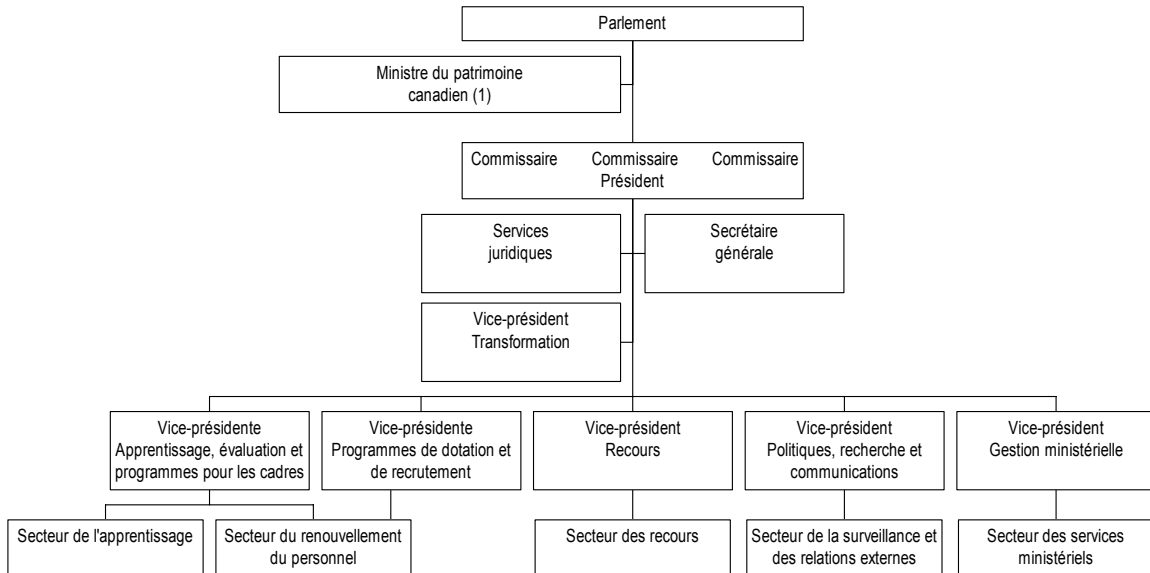
#### *Vision*

Un organisme indépendant relevant du Parlement et responsable du respect du mérite dans la dotation; un partenaire clé qui façonne, pour la population canadienne, une fonction publique efficace et respectée.

#### *Responsabilités*

Outre le mandat et la vision, la CFP a des responsabilités [exclusives](#) et des responsabilités [non exclusives](#) (détails sur le site web).

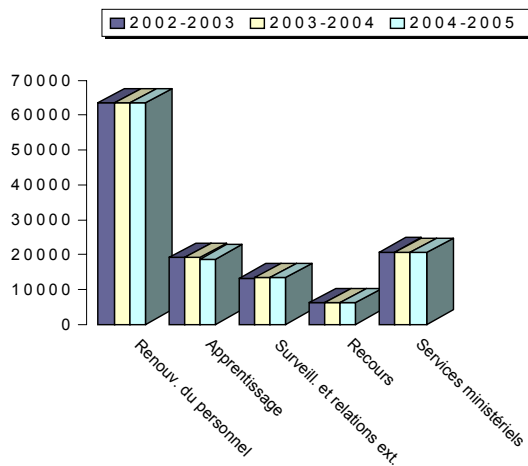
## 4.2 Structure organisationnelle



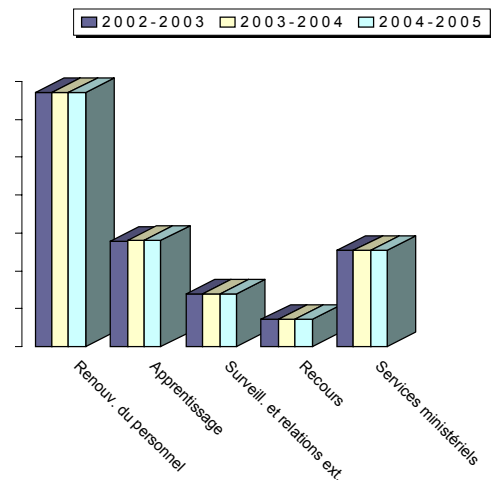
- (1) La ministre du Patrimoine canadien agit comme porte-parole attitrée de la Commission de la fonction publique devant le Parlement en ce qui a trait à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et comme ministre compétente aux fins de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Voici les ressources financières ainsi que les ETP dont la CFP a besoin pour atteindre ses résultats; on trouvera des détails supplémentaires dans les annexes.

**Budget principal des dépenses par secteur d'activité**



**ETP par secteur d'activité**



### 4.3 Détails par secteur d'activité

Afin d'atteindre ses objectifs et d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes les résultats stratégiques établis, la CFP a organisé ses activités en fonction des secteurs d'activité suivants :

- ▄▄▄ [Renouvellement du personnel](#)
- ▄▄▄ [Apprentissage](#)
- ▄▄▄ [Recours](#)
- ▄▄▄ [Surveillance et relations externes](#)
- ▄▄▄ [Services ministériels](#)

(Détails sur le site Web)

#### 4.4 Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2001–2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005
Renouvellement du personnel	52 719	<b>63 470</b>	63 473	63 473
Apprentissage	31 458	<b>31 481</b>	31 921	31 970
Recours	5 558	<b>6 230</b>	6 230	6 230
Surveillance et relations externes	12 743	<b>13 346</b>	13 362	13 362
Services ministériels	20 416	<b>20 788</b>	20 678	20 678
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	122 894	<b>135 315</b>	135 664	135 713
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
<i>Moins : Recettes disponibles</i>	11 677	<b>12 344</b>	12 784	13 183
<b>Total du Budget principal des dépenses</b>	111 217	<b>122 971</b>	122 880	122 530
Rajustements**	26 597			
<b>Dépenses prévues nettes*</b>	137 814	<b>122 971</b>	122 880	122 530
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	295	<b>300</b>	300	300
<i>Plus : Coût des services reçus à titre gracieux</i>	20 608	<b>20 440</b>	20 602	20 623
<b>Coût net du programme</b>	158 127	<b>143 111</b>	143 182	142 853

<b>Équivalents temps plein</b>	1 499	<b>1 415</b>	1 416	1 417
--------------------------------	-------	--------------	-------	-------

\* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes jusqu'à la fin de l'exercice courant.

\*\* Les rajustements tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et comprennent les postes dans le Budget supplémentaire des dépenses ainsi que les virements entre les crédits du SCT pour diverses initiatives.



**SECTION V : ANNEXES**

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

*Recettes disponibles*

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 2001–2002	<b>Recettes prévues 2002–2003</b>	Recettes prévues 2003–2004	Recettes prévues 2004–2005
<b>Secteur d'activité de l'apprentissage</b>				
Sources des recettes disponibles :				
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel				
Frais de cours et services	9 823	<b>9 546</b>	9 986	10 385
Subvention	2 798	<b>2 798</b>	2 798	2 798
<b>Total des recettes disponibles</b>	12 621	<b>12 344</b>	12 784	13 183

*Recettes non disponibles*

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 2001–2002	<b>Recettes prévues 2002–2003</b>	Recettes prévues 2003–2004	Recettes prévues 2004–2005
<b>Secteur d'activité de l'apprentissage</b>				
Source des recettes non disponibles :				
Formation linguistique facultative	295	<b>300</b>	300	300
<b>Total des recettes non disponibles</b>	295	<b>300</b>	300	300

<b>Total des recettes disponibles et des recettes non disponibles</b>	12 916	<b>12 644</b>	13 084	13 483
---	--------	---------------	--------	--------

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

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	<b>122 971</b>
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	<b>13 825</b>
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	<b>5 849</b>
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	<b>270</b>
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	<b>496</b>
	<b>20 440</b>
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	<b>300</b>
Coût net du programme pour 2002–2003	<b>143 111</b>

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2001–2002	Prévues 2002–2003	Prévues 2003–2004	Prévues 2004–2005
<b>Recettes disponibles</b>	12 621	<b>12 344</b>	12 784	13 183
<b>Dépenses</b>				
Traitements et avantages sociaux	6 364	<b>6 799</b>	7 002	7 213
Transports et communications	316	<b>450</b>	473	473
Information	131	<b>145</b>	181	181
Services professionnels et spéciaux	3 449	<b>3 348</b>	3 413	3 254
Location	968	<b>957</b>	1 005	1 055
Services de réparation et d'entretien	0	<b>0</b>	0	0
Services publics, fournitures et approvisionnements	1 005	<b>482</b>	482	480
Amortissement	10	<b>20</b>	45	95
Autres	501	<b>493</b>	533	432
<b>Total des dépenses</b>	12 744	<b>12 694</b>	13 134	13 183
<b>Excédent (déficit)</b>	(123)	<b>(350)</b>	(350)	0

Le déficit prévu en raison du renouvellement de la technologie sera financé par l'accès à l'excédent accumulé du fonds renouvelable de Formation et perfectionnement Canada.

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2001-2002	Prévues 2002-2003	Prévues 2003-2004	Prévues 2004-2005
<b>Excédent (déficit)</b>	(123)	<b>(350)</b>	(350)	0
Ajouter les postes hors trésorerie :				
Dépréciation/amortissement	10	<b>20</b>	45	95
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	113	<b>138</b>	140	140
Activités de placement :				
Acquisition de biens amortissables	(50)	<b>(100)</b>	(150)	(50)
<b>Excédent de trésorerie (besoins)</b>	(50)	<b>(292)</b>	(315)	185

Le déficit prévu en raison du renouvellement de la technologie sera financé par l'accès à l'excédent accumulé du fonds renouvelable de Formation et perfectionnement Canada.

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2001–2002	Prévues 2002–2003	Prévues 2003–2004	Prévues 2004–2005
Autorisations	4 500	<b>2 000</b>	2 000	2 000
Excédent (prélèvement) :				
Solde au 1 <sup>er</sup> avril	4 112	<b>4 062</b>	3 770	3 455
Excédent prévu (prélèvement)	(50)	<b>(292)</b>	(315)	185
	4 062	<b>3 770</b>	3 455	3 640
<b>Solde projeté au 31 mars</b>	8 562	<b>5 770</b>	5 455	5 640

Nota : Par suite d'une nouvelle évaluation des besoins opérationnels de ce fonds, la réduction de son autorisation totale de prélèvement entre en vigueur le 31 mars 2002.

**Initiative d'amélioration des services**

Secteur d'activité du renouvellement du personnel :

Les principaux services auxquels s'applique un plan d'amélioration des services sont les suivants : l'information offerte aux Canadiens et aux Canadiennes sur les emplois disponibles dans la fonction publique et le processus de demande d'emploi.

Des sondages ont été mis au point afin de permettre à la population canadienne de formuler des commentaires sur son degré de satisfaction à l'égard des services offerts par la CFP. Ces sondages s'adressent aux personnes qui utilisent nos bureaux régionaux, notre site Web de recrutement (<http://emplois.gc.ca/>) et nos services téléphoniques Infotel, ainsi qu'à ceux et celles qui assistent aux salons des carrières et aux foires de l'emploi.

Dans la dernière partie de l'exercice 2001-2002, la CFP a commencé à recueillir de l'information des sondages. Nous établirons un niveau de satisfaction de base au début de 2002-2003; ces résultats serviront ensuite à déterminer les priorités en matière d'amélioration, les objectifs d'amélioration de la satisfaction et les normes de service.

## AUTRES RENSEIGNEMENTS

### *Personnes-ressources pour des informations supplémentaires*

Scott Serson  
Président  
Téléphone : (613) 992-2788  
Télécopieur : (613) 996-4337

Michelle Chartrand  
Commissaire  
Téléphone : (613) 992-2644  
Télécopieur : (613) 996-4337

Nurjehan Mawani  
Commissaire  
Téléphone : (613) 995-9051  
Télécopieur : (613) 996-4337

Amelita Armit  
Programmes de dotation et de  
recrutement  
Téléphone : (613) 992-0894  
Télécopieur : (613) 992-9905

Denise Boudrias  
Apprentissage, évaluation et programmes  
pour les cadres  
Téléphone : (613) 995-7993  
Télécopieur : (613) 943-5149

Gilles Depratto  
Recours  
Téléphone : (613) 992-5418  
Télécopieur : (613) 995-6985

Greg Gauld  
Services ministériels  
Téléphone : (613) 992-2425  
Télécopieur : (613) 992-7519

Michael Nelson  
Transformation  
Téléphone : (613) 996-2345  
Télécopieur : (613) 992-7519

Douglas Rimmer  
Politiques, recherche et communications  
Téléphone : (613) 995-6134  
Télécopieur : (613) 995-0221

### *Listes des rapports statutaires et ministériels*

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

- *Rapport annuel de la CFP (2000-2001)*  
Adresse Internet : [http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2001/index\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2001/index_f.htm)
- *Rapport ministériel sur le rendement de la CFP (2000-2001)*  
Adresse Internet : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/00-01/0001dprf.asp>
- *Budget principal des dépenses de la CFP partie III - Rapport sur les plans et les priorités (2001-2002)*  
Adresse Internet : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/ESTIMATE/pub30102F.html>



### *Acronymes les plus courants*

<b>Acronymes</b>	<b>Description</b>
APEX	Association professionnelle des cadres de la fonction publique
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CCG	Centre canadien de gestion
CFP	Commission de la fonction publique
CHF	Comité des hauts fonctionnaires
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRH	Conseil des ressources humaines
ÉE	Équité en matière d'emploi
ÉTP	Équivalents temps plein
EX	Groupe Direction
FP	Fonction publique
FPC	Formation et perfectionnement Canada
GRH	Gestion des ressources humaines
LÉE	Loi sur l'équité en matière d'emploi
LEFP	Loi sur l'emploi dans la fonction publique
ONG	Organisation non gouvernementale
PFAÉ	Programme de formation accélérée pour les économistes
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQ	Processus de préqualification
PPQSMA	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
RH	Ressources humaines
RP	Recrutement postsecondaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SMA	Sous-ministre adjoint
TI	Technologie de l'information

## Index par sujet

Apprentissage	10, 14, 20, 22, 24-26, 29-31, 37
Apprentissage continu	10, 14
Cadres de direction	19
Centre canadien de gestion (CCG)	23, 39
Collectivités fonctionnelles	19
Conseils fédéraux	13
Contexte de la planification	11
Délégation	7, 8, 15
Développement des ressources humaines Canada (DRHC)	32
Discours du Trône	5, 11
Diversité	5, 11, 14, 17, 25, 26
Équité en matière d'emploi	20, 27, 39
Équivalents temps plein (ÉTP)	30, 39
Fonction moderne de contrôleur	25
Formation et perfectionnement Canada (FPC)	33, 34, 39
Formation linguistique	20, 22, 31
Harcèlement	18, 22, 26
Intervenants	12, 13, 17, 23
Le Réseau du leadership (LRL)	23
Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)	15, 20, 22, 27, 28, 39
Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE)	20, 27, 39
Mandat	5, 11, 24, 27
Mérite	5, 7, 10, 12-14, 27
Mobilité	13, 15, 19, 25, 26
Objectifs et priorités stratégiques	10, 11
Partenaire	10, 27
Partenariat	13
Perfectionnement et formation du personnel	31, 33-35
Planification	7, 9-11, 16, 18, 24-26
Président	7, 9, 37
Priorités	1, 3, 9-11, 20, 36, 38
Processus de préqualification des sous-ministres adjoints	18, 39
Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ)	18, 39
Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs	18, 39
Programme de recrutement postsecondaire (PRP)	19
Programme de recrutement postsecondaire (RP)	19, 22, 39
Programme de stagiaires en gestion (PSG)	18, 39
Promotion	7, 19
Recours	18, 21, 22, 27, 29, 30, 37
Recrutement	8, 13-15, 17-20, 22, 25, 26, 36, 37, 39

Recrutement électronique .....	20
Renouvellement du personnel .....	18, 19, 29, 30, 36
Représentativité .....	5, 7, 12, 20, 22, 27
Responsabilisation .....	9, 12-14
Responsabilités .....	7, 18, 27
Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) .....	16, 23, 30, 32, 38, 39
Secteur d'activité .....	29, 31, 36
Services ministériels .....	29, 30, 37
Sous-ministre (SM) .....	39
Système de dotation .....	7, 12, 15, 16, 27
Valeurs .....	5, 7, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 24, 25, 27
Vérification .....	19
Vision .....	25, 27