



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2000-2001

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 doivent être déposés au plus tard le 31 mars, 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, 2000

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 BT31-2/2001-III-42

ISBN 0-660-61173-2

Commission de la fonction publique du Canada

**Budget des dépenses
2000-2001**

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Approuvé

Ministre du Patrimoine canadien

**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
BUDGET DES DÉPENSES 2000-2001
RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS**

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I :	MESSAGE DU PRÉSIDENT	5
SECTION II :	VUE D'ENSEMBLE DU MINISTÈRE	9
A.	Mandat, rôles et responsabilités	9
B.	Objectifs du ministère	11
C.	Facteurs externes influant sur le ministère	15
D.	Dépenses prévues du ministère	18
SECTION III :	PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES	19
SECTEUR D'ACTIVITÉ DU RENOUELEMENT DU PERSONNEL		19
A.	Renouvellement du personnel : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)	19
B.	Renouvellement du personnel : Objectif du secteur d'activité	19
C.	Renouvellement du personnel : Description du secteur d'activité	19
D.	Renouvellement du personnel : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes	20
SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'APPRENTISSAGE		23
A.	Apprentissage : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)	23
B.	Apprentissage : Objectifs du secteur d'activité	23
C.	Apprentissage : Description du secteur d'activité	23
D.	Apprentissage : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes	24
SECTEUR D'ACTIVITÉ DES RECOURS		25
A.	Recours : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP) ..	25
B.	Recours : Objectif du secteur d'activité	26
C.	Recours : Description du secteur d'activité	26
D.	Recours : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes	26
SECTEUR D'ACTIVITÉ DES POLITIQUES, DE LA RECHERCHE ET DES RELATIONS EXTERNES		29
A.	Politiques, recherche et relations externes : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)	29

B.	Politiques, recherche et relations externes : Objectif du secteur d'activité	29
C.	Politiques, recherche et relations externes : Description du secteur d'activité	29
D.	Politiques, recherche et relations externes : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes	30
SECTEUR D'ACTIVITÉ DES SERVICES MINISTÉRIELS		33
A.	Services ministériels : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)	33
B.	Services ministériels : Objectif du secteur d'activité	33
C.	Services ministériels : Description du secteur d'activité	33
D.	Services ministériels : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes	33
SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS		35
Tableau 1 :	Source des recettes disponibles et des recettes non disponibles	35
Tableau 2 :	Coût net du programme pour l'année visée par le Budget des dépenses	36
Tableau 3 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État des opérations	37
Tableau 4 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Variation de la situation financière	38
Tableau 5 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Utilisation prévue	38
SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS		39
Index par sujet		41

Message de la Ministre

La Commission de la fonction publique s'assure, au nom de l'intérêt public, du respect du principe du mérite et d'une fonction publique fédérale impartiale et représentative.

Ce sont les Canadiens et les Canadiennes de toutes origines et cultures qui forment le Canada et qui constituent notre richesse. Ces valeurs qui nous sont chères – respect de l'individu et de ses choix, diversité de nos expériences – ont besoin d'un terrain favorable pour que notre diversité représente une source de vigueur pour l'unité du Canada et l'identité canadienne.

C'est au ministère ainsi qu'aux organismes et aux sociétés d'État qui composent le portefeuille du Patrimoine canadien que revient le rôle de créer un environnement favorable au soutien et à la promotion de la pleine participation de tous et chacun à l'ensemble de l'expérience de vie canadienne.

Le portefeuille du Patrimoine canadien est fier de son rôle et de travailler en collaboration avec de nombreux partenaires à la prospérité du Canada.

Sheila Copps
Ministre du Patrimoine canadien

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

Au tout début du siècle dernier, la Commission de la fonction publique (CFP) a été constituée en tant qu'organisme indépendant, responsable du respect du principe du mérite dans le système de dotation de la fonction publique du Canada. Depuis lors, le mérite est devenu une valeur essentielle de notre régime de conduite des affaires publiques, reflet de la société canadienne qui reconnaît l'importance de se doter d'une fonction publique fédérale compétente, non partisane et représentative.

Au cours des années, la demande croissante des citoyens et citoyennes pour un gouvernement fédéral décentralisé, plus petit et axé davantage sur le service à la clientèle, a favorisé une importance particulière accordée à la souplesse, à la sensibilisation et à la confiance au niveau de la gestion, ainsi qu'à la simplification des processus au regard de tous les aspects de l'administration publique, y compris la dotation. En réponse à ces défis, et plus récemment en vertu de la Réforme de la dotation, la CFP s'est réorientée, délaissant sa participation directe aux nominations pour une délégation d'éléments importants de ses pouvoirs aux administrateurs généraux en les tenant responsables des résultats des décisions en dotation. Grâce à des instruments de délégation et de responsabilisation sur mesure, les gestionnaires principaux ont pu obtenir la latitude dont ils avaient besoin pour répondre aux exigences opérationnelles, tout en respectant les valeurs associées au mérite.

Ce n'était que les premiers pas de la nouvelle orientation stratégique adoptée par la CFP. Au cours de la dernière année, la Commission s'est lancée dans un franc dialogue avec les intervenants en vue de renforcer le principe du mérite et de construire une fonction publique dynamique fondée sur les valeurs. Les consultations que nous avons menées ont révélé que nous devons continuer de participer à part entière au système de gestion des ressources humaines (GRH). En outre, dans l'ensemble, on reconnaît que «le mérite est l'affaire de tous et toutes» et que, pour assurer la santé du système du mérite, il faut établir des partenariats fondés sur les valeurs avec tous les intervenants, particulièrement avec les gestionnaires recruteurs des ministères, qui doivent s'efforcer de respecter les valeurs et les principes du mérite dans leurs décisions de dotation. Autrement dit, on nous demande d'aller de l'avant pour déterminer une approche concernant le mérite qui est générale, systémique et fondée sur les valeurs.

Compte tenu de ces recommandations, le tout premier objectif stratégique primordial de la CFP pour les trois prochaines années, est la mise en oeuvre et la promotion d'un Cadre du mérite fondé sur les valeurs visant à revitaliser le système de dotation de la fonction publique. Dans la foulée de cette grande initiative, la CFP entend mener à bien, en partenariat avec tous les intervenants clés du système du mérite, une réorientation qui délaissera l'approche de dotation traditionnelle axée sur les règles pour une approche

fondée sur les valeurs. Il ne s'agit pas d'abandonner toutes les règles. Il faut mettre l'accent sur les valeurs qui se cachent derrière les règles, redécouvrir des valeurs qui ont toujours existé.

S'appuyant sur la Réforme de la dotation, la pierre angulaire de ce Cadre est d'habiliter les ministères à prendre des décisions de dotation grâce à un équilibre éclairé et conforme à l'éthique, sans compromis, de nos valeurs fondamentales du mérite et des principes de gestion que sont la souplesse, l'efficacité et la capacité financière. Ce sont ces valeurs et ces principes qui devraient constituer le fondement de toutes les décisions de dotation. La principale tâche des gestionnaires sera d'acquérir la compétence nécessaire pour atteindre cet équilibre de façon uniforme et optimale. Cependant, on ne s'attend pas à ce que les ministères puissent atteindre cet objectif tout seuls. En effet, le Cadre tient compte des efforts accrus de la CFP dans des domaines clés comme la sensibilisation, la promotion et la prestation de conseils.

En outre, afin que la CFP puisse informer le Parlement au sujet de la santé générale du système du mérite, le Cadre renforce la reddition de comptes des ministères à l'égard de la CFP quant à l'utilisation des pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, ainsi que le système d'information nécessaire pour en assurer l'intégrité systémique. La CFP est tout à fait convaincue que l'adoption de cette approche moderne de promotion du mérite lui permettra d'atteindre son deuxième objectif stratégique primordial, à savoir contribuer à la réalisation du programme de renouvellement de la GRH au gouvernement, tel qu'indiqué dans le Discours du Trône présenté en octobre 1999, et qui met l'accent sur les responsabilités de la CFP au regard du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage.

D'importants progrès ont été réalisés. À titre d'exemple, nous avons élaboré des Ateliers futés à l'intention de la collectivité des ressources humaines afin de partager les pratiques exemplaires au niveau de la dotation fondée sur les valeurs. Afin d'assurer un équilibre entre la délégation des pouvoirs aux ministères et la responsabilisation, nous avons mis sur pied un Système de détection précoce et élaboré un modèle d'analyse des risques pour les ministères leur permettant d'obtenir de l'information stratégique sur les activités de dotation.

Même s'il s'agit de premiers pas très importants, il faut investir davantage pour compléter le virage vers un système de dotation fondé sur les valeurs. C'est pourquoi l'avenir est fait de quantité d'initiatives parmi lesquelles on compte la réponse de la CFP aux défis associés au recrutement et à la représentativité et au récent Sondage auprès des fonctionnaires, la modernisation de la fonction recours, un examen exhaustif des programmes à l'intention des cadres de direction, et l'élaboration d'indicateurs du rendement fondés sur les valeurs. Parallèlement, nous devons respecter notre engagement permanent à offrir des programmes et des services en ressources humaines de

grande qualité, notamment des perspectives de formation et de perfectionnement professionnel, devenues un impératif stratégique pour assurer la transition vers le XXI^e siècle.

Plusieurs indices témoigneront de la mise en place d'un système de dotation efficace, fondé sur les valeurs et contribuant à respecter les impératifs énoncés dans le Discours du Trône. En effet, le Parlement sera satisfait de l'existence d'un système du mérite solide. Les ministères internaliseront les valeurs et les principes clés et seront en mesure d'atteindre un juste équilibre. Les syndicats et le personnel auront confiance dans le système du mérite et seront plus vigilants quant à sa protection. Le public canadien reconnaîtra qu'il est servi par une fonction publique professionnelle. Enfin, la CFP chapeautera un système de dotation où le mérite est effectivement l'affaire de tous et toutes.

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2000-2001 de la Commission de la fonction publique du Canada.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement le mandat, les priorités, les stratégies et les résultats escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts; et
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

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 document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Scott Serson, Président
Le 21 février 2000

SECTION II : VUE D'ENSEMBLE DU MINISTÈRE

A. Mandat, rôles 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).

Mission

La mission que la CFP doit mener à terme en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi est la suivante :

- maintenir et préserver une fonction publique hautement compétente et qualifiée, dont les membres sont nommés selon le principe du mérite; et
- assurer une fonction publique non partisane et représentative de la société canadienne.

Conformément à son mandat, la CFP 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 ressources humaines.

Vision

Un partenaire clé qui façonne pour la population canadienne une fonction publique efficace et respectée.

Responsabilités

Responsabilités exclusives

Dans l'exécution de sa mission et de son mandat à titre d'organisme indépendant, la Commission de la fonction publique assume la responsabilité générale de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au sein de la fonction publique fédérale. Cette loi régit divers aspects de l'emploi au sein de la fonction publique fédérale, y compris la dotation, et confère à la CFP le pouvoir exclusif de faire des nominations dans tous les ministères et organismes auxquels aucun pouvoir de dotation n'a été conféré par une loi particulière. Voici, aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les responsabilités exclusives de la Commission de la fonction publique :

- faire des nominations externes et internes à la fonction publique selon le principe du mérite;
- élaborer et administrer des normes et des procédés de sélection et d'évaluation s'appliquant aux nominations au sein de la fonction publique;
- mettre en œuvre un régime d'appel relatif aux nominations et un processus de recours dans le cas des mutations;
- vérifier et surveiller les activités de dotation;
- mener des enquêtes concernant les processus de dotation;
- appliquer les articles 32, 33 et 34 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui concernent les droits politiques des fonctionnaires de briguer les suffrages des électeurs;
- prévoir des exemptions à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ou à certaines dispositions de cette loi, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil;
- élaborer des règlements régissant les questions visées par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- faire rapport au gouverneur en conseil sur les questions liées à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; et
- présenter un rapport annuel de ses activités au Parlement.

Trois commissaires sont investis de pouvoirs de compétence. L'un d'eux est nommé président ou présidente et agit à titre de premier dirigeant ou première dirigeante. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de dix ans, les commissaires ont tous le statut d'administrateur général. Ensemble, ils veillent à ce que la Commission atteigne tous ses objectifs et s'acquitte de toutes ses fonctions et responsabilités conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) autorise la CFP à déléguer son pouvoir de nomination aux ministères et organismes. Grâce à des ententes concernant la

délégation de pouvoirs et responsabilisation en dotation, la CFP confère donc à ces ministères et organismes un rôle et une responsabilité de grande importance en ce qui concerne la sélection des personnes et leur nomination aux postes de la fonction publique fédérale. Les ministères et les organismes, qui agissent en vertu des pouvoirs qui leur sont délégués par la CFP, doivent lui rendre compte de leurs activités.

Responsabilités non exclusives

La Commission de la fonction publique est responsable de certaines fonctions liées à son mandat mais qui ne sont pas de son ressort exclusif. Ainsi, elle exerce certaines activités qui lui sont confiées par le gouverneur en conseil ou qui lui sont demandées par le Conseil du Trésor, notamment :

- la formation des cadres intermédiaires, la formation des superviseurs et la formation spécialisée;
- la formation linguistique;
- les programmes de perfectionnement;
- les vérifications portant sur certaines fonctions de gestion du personnel;
- les enquêtes au sujet des plaintes de harcèlement en milieu de travail;
- des activités particulières dans les domaines de la planification des ressources humaines, du perfectionnement et de l'orientation professionnelle à l'intention du groupe de la direction, et de la participation des groupes sous-représentés; et
- l'administration et la mise en oeuvre de mesures spéciales et de programmes d'ÉE du Conseil du Trésor.

Depuis octobre 1996, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à la fonction publique. En vertu de cette loi, la Commission partage avec le Conseil du Trésor certaines responsabilités en raison des pouvoirs conférés à la Commission en matière de dotation au sein de la fonction publique. Dans le cadre des activités qui lui sont propres, la CFP peut également mettre en oeuvre des programmes visant à favoriser l'ÉE dans la fonction publique et adopter des règlements concernant la nomination de personnes issues de groupes visés par l'ÉE.

B. Objectifs du ministère

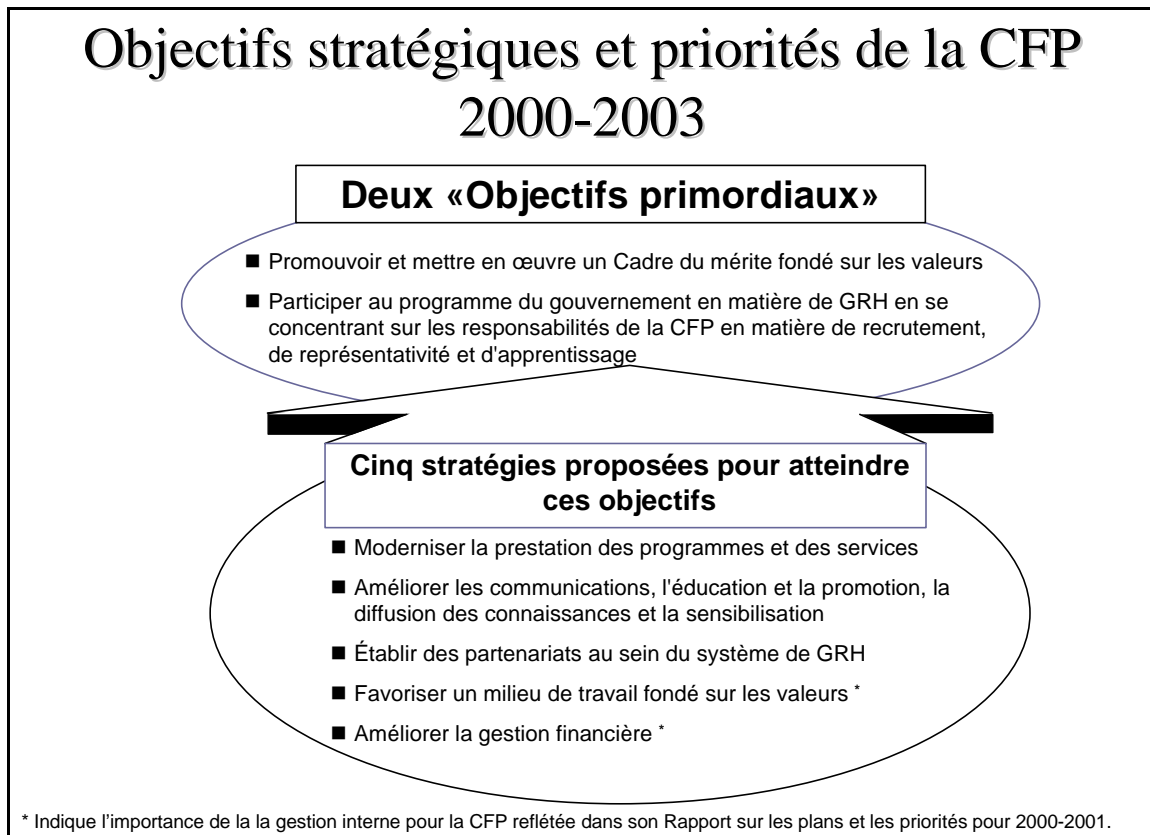
Actuellement, les objectifs stratégiques ultimes (OSU) de la Commission de la fonction publique, qui correspondent aux engagements concernant les principaux résultats visent, dans le cadre de son mandat législatif, à contribuer à assurer à la population canadienne :

- une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés en fonction du mérite (OSU1);
 - une fonction publique qui accroît ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu (OSU2);

- o la reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques (OSU3);
- o une fonction publique représentative (OSU4); et
- une CFP qui, au nom de l'intérêt public, agit comme chef de file et gardien indépendant des principes énoncés dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui régissent une fonction publique professionnelle (OSU5).

Afin de mettre en oeuvre son orientation stratégique, la Commission a élaboré des priorités et objectifs stratégiques pour la période de planification de trois ans. Ceux-ci représentent les éléments fondamentaux qui lui permettront de s'acquitter de son mandat législatif tout en contribuant à moderniser la fonction publique à l'aube du XXI^e siècle.

Le schéma suivant illustre les stratégies que la CFP utilisera pour atteindre ses objectifs stratégiques au cours de la période de planification.



Objectif stratégique 1 : Mettre en oeuvre et promouvoir un Cadre du mérite fondé sur les valeurs

Deux priorités stratégiques ont été fixées pour atteindre le premier objectif stratégique primordial au cours de la période de planification :

- 1.1 Définir, structurer et clarifier le Cadre du mérite fondé sur les valeurs; cerner les éléments clés du Cadre, les réformes nécessaires ainsi que les rôles et responsabilités des divers secteurs d'activités de la CFP, du personnel et des intervenants clés du système de GRH.
- 1.2 Concevoir et mettre en oeuvre une stratégie d'éducation, de promotion et de sensibilisation ainsi qu'un système de responsabilisation qui englobe la mesure du rendement, les éléments de recours et de réparation, afin que, d'une part, tous les intervenants concernés comprennent bien le Cadre et s'engagent à l'appliquer et, d'autre part, pour évaluer l'état général du système du mérite fondé sur les valeurs. Appuyer et conseiller le personnel des ministères pour ce qui est de l'application du Cadre.

Le Cadre du mérite fondé sur les valeurs contribuera à assurer aux Canadiens et Canadiennes qu'ils sont servis par des fonctionnaires professionnels (c.-à-d. compétents, non partisans et représentatifs), nommés en fonction du mérite, et à assurer la mise en place d'un système de dotation moderne à la fois juste, transparent et équitable, s'appuyant davantage sur les valeurs sous-jacentes à la délégation et à la responsabilisation plutôt que sur des règles. Il contribuera également à assurer la reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques.

Objectif stratégique 2 : Contribuer au programme du gouvernement en matière de GRH, en mettant l'accent sur les responsabilités de la CFP au regard du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage

Trois priorités stratégiques ont été fixées pour réaliser le deuxième objectif stratégique primordial au cours de la période de planification :

2.1 Recrutement

- Moderniser les stratégies de recrutement et améliorer la compréhension ainsi que la capacité d'aider les ministères à cerner leurs besoins de recrutement et les normes de service.
- Former la clientèle et les intervenants relativement aux outils et aux programmes de recrutement.

- Mener des recherches plus approfondies afin de mieux comprendre les défis que pose le recrutement et continuer à collaborer avec le Bureau du Conseil privé (BCP) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) au sujet des plans d'action proposés par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF).

2.2 Représentativité

- Multiplier les activités de liaison externe afin de partager l'expertise sur les pratiques de dotation exemptes d'obstacles, faire la promotion des outils disponibles, offrir des répertoires de candidats et de candidates issus des groupes visés par l'ÉE.

2.3 Apprentissage

- Définir le rôle de la CFP au regard du perfectionnement professionnel dans le contexte des nouveaux besoins qui émergent et accroître la capacité des ressources humaines à appuyer ce rôle.

Ces priorités contribuent à la réalisation du premier, deuxième et quatrième objectifs stratégiques ultimes de la Commission, objectifs énumérés aux pages 11 et 12.

Capacité interne

En créant un milieu de travail fondé sur les valeurs et en mettant en oeuvre la modernisation de la fonction de contrôleur et de saines pratiques de gestion financière, la CFP contribuera à la réalisation de son dernier objectif stratégique ultime à savoir devenir, dans l'intérêt public, un chef de file et un gardien indépendant des principes de la LEFP qui régissent une fonction publique professionnelle.

Voici un tableau de concordance entre les objectifs et priorités stratégiques de la CFP pour la période de planification et les objectifs stratégiques ultimes actuels de la Commission.

	Objectif stratégique 1		Objectif stratégique 2			Milieu de travail fondé sur les valeurs	Modernisation de la fonction de contrôleur et pratiques de gestion
	Priorité 1.1	Priorité 1.2	Priorité 2.1	Priorité 2.2	Priorité 2.3		
OSU 1	X	X	X				
OSU 2					X		
OSU 3		X					
OSU 4				X			
OSU 5						X	X

* Objectifs stratégiques ultimes de la Commission qui correspondent également aux Principaux engagements en matière de résultats de la CFP pour la période de planification.

C. Facteurs externes influant sur le ministère

Depuis sa création, la CFP s'enorgueillit de sa capacité à s'adapter à un milieu opérationnel en constante évolution. Ainsi, un certain nombre de facteurs façonnent maintenant les objectifs et priorités stratégiques de la CFP et sa façon d'exécuter ses activités à l'avenir.

Tout d'abord, la nature des opérations gouvernementales continue à évoluer rapidement et de façon importante. Tous les aspects de notre gouvernement national vont dans le sens d'une administration plus réceptive et axée davantage sur la clientèle, capable d'offrir des services de très grande qualité. En outre, faisant l'objet de sensibilisation et de surveillance financière constante, le gouvernement doit maintenir le cap sur la simplification des activités et sa capacité financière, donc rentabiliser chaque dollar dépensé provenant des contribuables. La fonction publique fédérale continue de se concentrer sur ses activités essentielles, s'efforçant de réduire les doublons. Par conséquent, on maintient l'accent sur une fonction publique centrale réduite, l'établissement rapide de partenariats innovateurs avec les autres paliers d'administration et secteurs, et la création de nouveaux organismes de prestation de services. De tels changements continuent d'influer grandement sur la nature de l'emploi dans la fonction publique.

En outre, la complexité accrue des questions stratégiques donne plus d'importance à la gestion horizontale des politiques dans la fonction publique. La gestion en vase clos est repensée dans le but de se doter d'approches plus intégrées. Nous sommes également

témoins de la disparition graduelle du style de gestion «commandement et contrôle» des organismes centraux pour faire place à une plus grande autonomie des gestionnaires dans les ministères. À la base, il s'agit d'une transition vers des cadres politiques, des mesures habilitantes et l'utilisation stratégique de l'information.

Sur cette toile de fond dynamique, se dessine la nécessité d'améliorer la GRH stratégique, élément essentiel de notre mission. Le gouvernement a également reconnu cet état de fait dans son Discours du Trône, présenté en octobre 1999, lorsqu'il s'est engagé «à mettre aussi l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et l'apprentissage permanent à la fonction publique du Canada». D'ailleurs, on note plusieurs défis à relever à cet égard. L'important exode démographique prévu à moyen terme rendra le recrutement et le maintien de l'effectif de plus en plus critique. La concurrence pour obtenir les services des «travailleurs et travailleuses du savoir», dont l'administration publique dépend, devient féroce.

Le régime des ressources humaines doit également être en mesure de répondre aux nouvelles structures, d'appuyer le mouvement des personnes et des idées, et de démontrer une capacité stratégique accrue. Il est nécessaire d'investir davantage dans une planification des ressources humaines de qualité, d'abord et avant tout au niveau des ministères, et de faire en sorte que ces plans puissent s'intégrer plus efficacement aux plans d'activités. Enfin, le gouvernement a signalé son intention d'améliorer ses relations avec les membres du personnel et les représentants syndicaux, de répondre de façon positive aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires et de mener à terme plusieurs autres initiatives de GRH dans l'ensemble de la fonction publique, notamment la Norme générale de classification (NGC).

Les Canadiens et les Canadiennes continuent de favoriser et de s'attendre à ce que la fonction publique soit compétente, non partisane et représentative. Ils veulent également pouvoir compter sur un processus de sélection juste, transparent et équitable. Cependant, parce qu'ils exigent également une plus grande sensibilisation aux besoins de la clientèle, nous assistons à l'émergence d'un besoin d'un système de dotation souple, abordable et efficace. Notre défi est donc de façonner un système capable d'atteindre un équilibre entre des valeurs et des principes quelque fois contradictoires et ce, de façon optimale.

Collectivement, ces demandes nous ont incité à délaisser l'approche traditionnelle fondée sur les règles à l'égard du système de conduite des affaires publiques au profit d'une approche plus moderne qui combine à la fois une orientation rigoureuse envers des normes centrales et la réalisation des résultats prévus, et la souplesse à l'égard des processus utilisés pour les atteindre. Ce contexte exige qu'on réoriente l'attention autrefois portée aux spécialistes fonctionnels pour l'orienter vers les spécialistes qui appuient les gestionnaires dans le cadre d'un partenariat complet, et de délaisser l'orientation vers les intrants pour en adopter une axée sur les résultats. Enfin, ce nouveau contexte opérationnel se détourne des processus «sans risque», strictement définis, pour

faire place au souci du risque, au partage de l'information stratégique et à la mesure rigoureuse du rendement. Bref, ces forces commandent à un mouvement vers une approche fondée davantage sur les valeurs dans la conduite des affaires publiques en général et, plus particulièrement, à l'égard de la dotation, puisque cette orientation mène à une forme de gouvernement plus réceptif, souple et rentable.

Ainsi, le mouvement vers un système de conduite des affaires publiques fondé sur les valeurs à la fonction publique est déjà entamé. Chapeautant toutes ces initiatives, on trouve le Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique, présidé jusqu'à récemment par le défunt M. John Tait, qui a permis de déterminer clairement que les valeurs démocratiques, professionnelles, liées à l'éthique et aux personnes constituent le fondement de tous les efforts de renouvellement de la fonction publique fondé sur les valeurs. Dans la foulée du travail visant à moderniser la fonction de contrôleur, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a posé les fondements permettant de comprendre en quoi cette philosophie constitue un style de gestion publique plus générique. En outre, grâce au Cadre du SCT pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique, nous savons maintenant qu'un effectif s'appuyant sur des valeurs est essentiel à la saine gestion de notre ressource la plus importante : les personnes. Enfin, grâce au Rapport sur l'Examen consultatif de la dotation, produit par la CFP, rapport sur lequel s'appuie la Réforme de la dotation, nous avons pu constater l'avantage de changer l'orientation du système de dotation pour mettre l'accent sur les valeurs qui se cachent derrière nos règles.

Il ressort donc que le contexte opérationnel de la fonction publique exige la mise en place d'un système de dotation qui soit réceptif, protecteur des valeurs traditionnelles du mérite et de plus en plus en mesure de respecter les engagements du gouvernement énoncés dans le Discours du Trône. C'est ainsi que les objectifs et priorités stratégiques de la CFP pour 2000-2003 se concentrent sur la mise en oeuvre du Cadre du mérite fondé sur les valeurs et sur la contribution de la CFP au programme de renouvellement de la GRH du gouvernement. Cette contribution se fera dans les domaines de responsabilité de la CFP au regard du recrutement, de la représentativité et de l'apprentissage. La CFP est fermement convaincue qu'elle peut, grâce à ce Cadre et en partenariat avec les ministères, bâtir un système de dotation solide et cohérent. Une fois en place, ce système devrait permettre d'atteindre un équilibre entre les valeurs clés du mérite et les principes de gestion et contribuer grandement à l'objectif du gouvernement qui est de renouveler la GRH dans la fonction publique pour le nouveau millénaire.

D. Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	128 648	117 508	118 165	118 499
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
<i>Moins</i> : Recettes disponibles	10 297	9 662	9 980	10 314
Total du Budget principal des dépenses	118 351	107 846	108 185	108 185
Rajustements				(390)
Dépenses prévues nettes	118 351	107 846	108 185	107 795
<i>Moins</i> : Recettes non disponibles	310	350	400	400
<i>Plus</i> : Coût des services reçus sans frais	17 148	16 157	16 190	16 206
Coût net du programme	135 189	123 653	123 975	123 601
Équivalents temps plein	1 315	1 298	1 303	1 303

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

SECTION III : PLANS, RÉSULTATS ET RESSOURCES

SECTEUR D'ACTIVITÉ DU RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL

A. Renouvellement du personnel : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Dépenses (en milliers de dollars)	58 212	49 814	50 154	49 764
ÉTP	589	523	528	528

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

B. Renouvellement du personnel : Objectif du secteur d'activité

Le secteur du renouvellement du personnel a comme objectif d'aider les ministères et les organismes fédéraux à instaurer un système de renouvellement du personnel qui assure une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

C. Renouvellement du personnel : Description du secteur d'activité

Le secteur de renouvellement du personnel comprend des activités qui appuient la dotation déléguée et non déléguée, c'est-à-dire l'élaboration de programmes, l'administration de la délégation de la dotation, l'élaboration de tests et de normes de sélection, l'administration des priorités de dotation, le recrutement et l'avancement professionnel, et les initiatives d'ÉE. Il comprend aussi les programmes de renouvellement, d'échange et de perfectionnement du groupe des cadres de la direction.

Ce secteur est également responsable des initiatives d'ÉE et des programmes de perfectionnement pour le compte du Conseil du Trésor.

La CFP s'acquitte d'activités de recrutement pour répondre aux besoins des ministères et organismes fédéraux. Le Programme de recrutement postsecondaire (PRP), élément clé de l'initiative de *La Relève*, contribue à regarnir les rangs de la fonction publique au

niveau d'entrée. La CFP recrute des candidats et candidates pour les programmes généraux tels que le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), et contribue au perfectionnement donné dans le cadre de ces programmes avec le concours du SCT, du Centre canadien de gestion (CCG) et d'autres ministères. La CFP recrute également des candidats et candidates pour répondre à des besoins continus et ponctuels, permettant aux ministères et organismes d'embaucher du personnel expérimenté pour des postes déterminés ou indéterminés. Enfin, la CFP administre le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ) et le Programme d'enseignement coopératif (COOP), qui ont pour but de permettre à des étudiants et étudiantes d'acquérir des expériences de travail par le biais de courtes affectations dans la fonction publique.

D. Renouvellement du personnel : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes

Principal engagement en matière de résultats : Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés au mérite.

Résultats escomptés	Activités connexes
Bassin suffisant de candidats et candidates, de recrues et de cadres de direction qualifiés et représentatifs pour répondre aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes.	Offrir des programmes de perfectionnement professionnel tels que le PSG, le PFAÉ, le processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQ SMA), le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme Échanges Canada et le Programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP) afin d'assurer un bassin suffisant de talents en leadership.
	Renforcer et raffiner les stratégies de recrutement externe pour les collectivités fonctionnelles, les étudiants et étudiantes, les cadres de direction et les ensembles de compétences difficiles à trouver.
Augmentation de la flexibilité et de l'efficacité et réduction de la paperasserie dans le système de dotation et les activités de recrutement.	Élaborer des modes de dotation personnalisés appuyés par les ententes de délégation en collaboration avec les ministères.
	Simplifier les politiques et procédures opérationnelles et mettre en oeuvre des mesures de rendement et des normes de services reliées à la dotation et au recrutement.

Résultats escomptés	Activités connexes
	Mettre en oeuvre des stratégies de renouvellement des cadres de direction incluant le plus d'adaptation stratégique possible pour les ministères, les régions et les collectivités fonctionnelles.
Augmentation de l'accessibilité à des postes dans la fonction publique pour tous les Canadiens et Canadiennes.	Continuer de développer et de mettre en oeuvre l'initiative du guichet unique intégré, particulièrement le Jumelage des gens et des emplois (JGE) pour le recrutement général, et une ligne sans frais à l'échelle du pays afin de fournir de l'information sur les occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale.
	Améliorer le système de recrutement postsecondaire, continuer d'améliorer le site Web des emplois du gouvernement fédéral et effectuer davantage d'activités de relations externes.
Accroissement de la compréhension, de la connaissance et de l'engagement à l'égard de la dotation fondée sur les valeurs, du recrutement stratégique, et des outils et programmes de recrutement et d'évaluation de la CFP dans toutes les régions du Canada.	Concevoir et élaborer des outils pour aider les ministères et organismes à l'échelle du pays dans le but d'assurer que les spécialistes en ressources humaines soient aptes à appliquer les valeurs et principes de la dotation.
	Appuyer le Cadre du mérite fondé sur les valeurs en recueillant des renseignements portant sur la GRH sur les ministères, les collectivités fonctionnelles et les cadres de direction (incluant la participation aux conseils fédéraux et à d'autres tribunes).
	Élaborer et faire connaître un ensemble d'outils pour le personnel des ministères et de la CFP à l'égard des approches et de la flexibilité des programmes de recrutement : PRP, PFETÉ, COOP, recrutement de cadres, recrutement général et initiatives de recrutement des collectivités.
	Promouvoir les outils et les services d'évaluation de la CFP au sein de la collectivité des ressources humaines et offrir des ateliers sur l'utilisation de ces outils.
Les candidats et candidates potentiels qualifiés et représentatifs, du niveau d'entrée jusqu'au niveau de cadre, sont de plus en plus conscients et attirés par le gouvernement fédéral comme employeur de choix.	Concevoir et élaborer des initiatives stratégiques afin de rejoindre la population étudiante plus tôt en vue de faire la promotion de la fonction publique fédérale comme employeur de choix.

Résultats escomptés	Activités connexes
	Mettre en oeuvre une stratégie de communication et de marketing visant à mieux rejoindre et à attirer des candidats et candidates qualifiés et représentatifs.

Principal engagement

en matière de résultats : Une fonction publique représentative.

Résultats escomptés	Activités connexes
Établissement de partenariats durables qui traitent des obstacles communs à l'ÉE au moyen du Fonds du partenariat de l'équité en emploi.	Accroître le marketing et la communication au moyen du site Web, des centres d'expertise et d'excellence et des activités de marketing et de communication en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor.
Accroissement de l'efficacité des services d'orientation professionnelle aux membres des groupes désignés de l'ÉE par l'entremise du Bureau des services d'orientation de carrière d'ÉE.	Travailler avec les ministères pour appuyer le recours à des stratégies efficaces pour le perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés, chercher à établir des partenariats avec les universités pour offrir le cours de Service d'orientation de carrière en ÉE, faciliter l'accès à la collection «La diversité» dans les régions et appuyer les projets ministériels régionaux qui sont axés sur l'orientation de carrière.
Amélioration des services visant à aider les gestionnaires à comprendre et à clarifier les questions se rapportant aux besoins en installations pour les employés et employées handicapés et à trouver des solutions par l'entremise du Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées.	Mener des recherches, faire des tests et mettre à la disposition des gestionnaires un vaste éventail de technologies fonctionnelles de pointe, faciliter les évaluations du lieu de travail pour ce qui est de l'adapter aux besoins des employés et employées handicapés, et fournir des conseils et de l'expertise en matière de conception pour favoriser l'accès des personnes qui ont des handicaps aux réseaux électroniques fédéraux.
Amélioration de la représentativité des groupes d'ÉE dans l'effectif de la fonction publique par l'utilisation accrue des outils disponibles, par des activités de relations externes dans toutes les régions du Canada et une communication permanente concernant l'élaboration d'occasions d'apprentissage et le partage de connaissances et de pratiques exemplaires.	Finaliser et mettre en oeuvre un cadre national de recrutement de l'ÉE pour converger les efforts de relations externes à l'échelle du pays.
	Établir et maintenir des répertoires des candidats et candidates des groupes d'ÉE du niveau d'entrée jusqu'au niveau des postes de direction.
	Chercher, élaborer et promouvoir auprès de la collectivité des ressources humaines de nouvelles lignes directrices pour évaluer les candidats et candidates ayant un handicap incluant la prestation

Résultats escomptés	Activités connexes
	d'atelier sur l'utilisation des tests pour les personnes ayant un handicap et la sensibilité aux questions d'ÉE pour l'évaluation du personnel.
	Établir un répertoire ministériel des membres des minorités visibles et des personnes ayant un handicap qui pourraient participer à des campagnes de recrutement, des activités de sensibilisation et des jurys de sélection, et leur fournir la formation appropriée.

SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'APPRENTISSAGE

A. Apprentissage : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Dépenses (en milliers de dollars)	19 378	18 418	18 417	18 417
ÉTP	277	273	273	273

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

B. Apprentissage : Objectifs du secteur d'activité

Les objectifs de ce secteur consistent à améliorer la compétence professionnelle des fonctionnaires fédéraux et à les aider à satisfaire aux exigences linguistiques des postes pour lesquels ils sont sélectionnés ou auxquels ils aspirent.

C. Apprentissage : Description du secteur d'activité

Ce secteur regroupe deux activités principales : la formation linguistique et le perfectionnement professionnel à l'intention du personnel non cadre.

Le secteur de la formation linguistique évalue le potentiel de réussite des employés et employées admissibles à la formation linguistique, offre la formation linguistique statutaire et facultative dans les deux langues officielles et l'orientation pertinente, de même que des services de formation linguistique. Il est responsable de la conception et de l'élaboration des cours de langue seconde et des outils qui permettent de satisfaire aux exigences linguistiques des ministères, et de la prestation d'une vaste gamme de services de consultation, d'information et de coordination dans le domaine de la formation linguistique.

La CFP propose tout un éventail de services et de produits d'apprentissage à différents groupes cibles, notamment les analystes de politiques, les cadres intermédiaires et les superviseurs, les spécialistes des ressources humaines, les responsables de la fonction contrôle, les analystes en communication et d'autres. L'accent est mis sur les messages généraux de l'apprentissage (comme l'appareil gouvernemental, les valeurs et l'éthique) ainsi que sur les produits propres à l'apprentissage au sein du gouvernement, et non sur la formation propre au travail, dont la responsabilité revient aux ministères. La CFP offre des services de formation dans les deux langues officielles aux fonctionnaires fédéraux de tout le Canada, conformément aux politiques du Conseil du Trésor et selon les besoins des ministères.

Au fur et à mesure de son remaniement, la CFP mettra davantage l'accent sur une utilisation plus stratégique des ressources et se concentrera sur la conception et l'élaboration de nouveaux services et produits d'apprentissage qui reflètent l'orientation stratégique du Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor, et sur la mise sur pied d'une structure de deuxième niveau de gestion des affaires publiques, à savoir des conseils consultatifs sur l'apprentissage (CCA) pour chaque collectivité professionnelle stratégique.

D. Apprentissage : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes

Principal engagement en matière de résultats : Une fonction publique qui accroît ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu.

Résultats escomptés	Activités connexes
Révision du rôle de la CFP dans le développement professionnel dans le contexte des besoins ministériels qui apparaissent.	Avec la participation de ses partenaires principaux, incluant les organismes centraux, les collectivités fonctionnelles, les organisations fédérales et les partenaires du secteur para-public et privé, redéfinir et confirmer le rôle de Formation et Perfectionnement Canada (FPC) ainsi que la structure de gouvernance et de gestion requise.

Résultats escomptés	Activités connexes
Produits et services d'apprentissage qui appuient le rôle de la CFP à l'intérieur du système de GRH.	Établir des partenariats pour la prestation des produits et des services.
	Mettre à jour les produits et services et faire de la recherche appliquée concernant les nouvelles approches de prestation de services.
Prestation de service d'orientation linguistique selon les normes de service en vigueur.	Évaluer de nouvelles approches et des applications de technologie de l'information afin d'améliorer la méthode actuelle d'évaluation de l'aptitude des fonctionnaires à apprendre une langue seconde.
Des fonctionnaires fédéraux bilingues selon la <i>Loi sur les langues officielles</i> .	Établir des partenariats avec les différents paliers de gouvernement, les institutions para-publiques et le secteur privé afin d'offrir un programme de formation linguistique à l'échelle nationale à l'intérieur d'un cadre de contrôle de la qualité.
	Remplacer les outils actuels et traditionnels d'enseignement et d'apprentissage par des systèmes multimédia de prestation de formation.
	Faire de la recherche appliquée afin d'élaborer des méthodes d'apprentissage autonome et à distance comme partie intégrante du répertoire de cours.

SECTEUR D'ACTIVITÉ DES RECOURS

A. Recours : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Dépenses (en milliers de dollars)	5 422	5 217	5 217	5 217
ÉTP	67	71	71	71

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

B. Recours : Objectif du secteur d'activité

Ce secteur d'activité a comme objectif de fournir des mécanismes de recours indépendants à l'appui du principe du mérite, afin de protéger l'intérêt public et de promouvoir, au moyen d'initiatives efficaces d'intervention et d'éducation, l'application du mérite, la justice, l'équité et la transparence.

C. Recours : Description du secteur d'activité

Ce secteur entend les appels que les fonctionnaires interjettent au sujet d'allégations d'infractions à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au Règlement qui en découle, appels qui portent sur des questions telles que les nominations et l'avancement professionnel. Il doit également enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités touchant le processus de renouvellement du personnel qui ne sont pas sujettes à un appel, enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et parvenir à un règlement dans les cas où les plaintes sont fondées. Il assure également la prestation d'une formation, de conseils et d'aide aux ministères, aux représentants des employés et employées, à d'autres organismes et aux particuliers.

D. Recours : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes

Le secteur d'activité Recours a créé un guichet unique pour tous les appels et les demandes d'enquête qui sont faits au bureau du greffier. Cette initiative assure la rapidité de l'acceptation et de l'inscription des cas et permet d'éviter le double emploi en vérifiant si l'employé ou l'employée a recours à d'autres mécanismes de recours pour la même question.

Le secteur d'activité Recours continue le réseautage avec d'autres organisations s'occupant de recours dans le but de fournir de l'information intégrée à la clientèle sur les rôles et responsabilités respectifs de chacun, d'éviter un usage injustifié des avenues multiples et d'amorcer des discussions sur la tenue éventuelle de symposiums sur les possibilités de recours dans la fonction publique.

Suite à diverses études et consultations officielles avec la clientèle et autres personnes intéressées, la CFP prend les mesures requises pour que les services de recours puissent être offerts de manière efficace et efficiente et à des coûts optimums. Parmi ces mesures, il y a les suivantes :

- mise en vigueur plus rigoureuse de la période de divulgation de 45 jours concernant les appels;

- surveillance plus vigilante des demandes de report des auditions;
- surveillance plus étroite de l'étape de l'enquête;
- mise au rôle rapide des appels et des réunions d'instruction;
- procédure accélérée pour les appels prioritaires (p. ex. nominations, cas de compétence);
- mise en oeuvre d'un cadre de mesure du rendement et de surveillance étroite du respect des normes de service; et
- mise en oeuvre d'un système électronique d'information et de gestion des recours.

De plus, pour amener la résolution des conflits rapidement et plus près du milieu de travail, la CFP se sert des mécanismes de résolution des conflits tels que la divulgation assistée, la pré-audition, les réunions préparatoires et de règlement et la médiation. À noter toutefois que l'engagement de toutes les parties est obligatoire pour qu'il y ait une intervention dès le début du processus et que cela mène à la résolution rapide des conflits.

Le secteur d'activité Recours est à concevoir un nouveau système de gestion de l'information qui permettra de produire des fiches de rendement systématiques pour les ministères et les syndicats. Ces fiches comprendront de l'information telle que :

- le nombre d'appels et d'enquêtes;
- le nombre de demandes de prolongation de la divulgation par les parties;
- la nature des allégations répétées;
- les contextes donnant lieu aux appels;
- le nombre d'enquêtes sur le harcèlement faites par la CFP et la rétroaction à l'égard de celles-ci; et
- les cas qui révèlent les forces et les faiblesses des systèmes de dotation ministériels.

Tout en continuant à fournir aux employés et employées des recours indépendants et faits par une tierce partie, la CFP s'attend à ce que les initiatives et activités ci-dessus servent à :

- promouvoir des services de résolution de conflits rapides et plus près du milieu de travail;
- susciter une perception positive du processus de recours chez la clientèle et les personnes intéressées; et
- s'assurer qu'aucun coût ou aucune contrainte d'aucune sorte ne limite la capacité des employés et employées de s'engager dans un processus de recours.

Les tableaux ci-après sont une représentation de la façon dont le secteur d'activité Recours va contribuer directement à deux des principaux engagements de la CFP en matière de résultats.

Principal engagement en matière de résultats : Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés au mérite.

Résultats escomptés	Activités connexes
Les décisions relatives aux recours sont en harmonie avec l'approche fondée sur les valeurs.	Intégrer le cadre des valeurs dans la formation, y compris les ateliers sur les appels.
Des processus de résolution des conflits informels, rapides et plus près du milieu de travail.	Appliquer le cadre des valeurs et intégrer les valeurs dans les décisions lorsque possible.
	Évaluer la faisabilité de la mise en oeuvre d'une intervention systématique rapide dans chaque cas.
	Élaborer des fiches de rendement pour les ministères et les syndicats.

Principal engagement en matière de résultats : Une fonction publique représentative.

Résultats escomptés	Activités connexes
Mécanismes de recours sans obstacles.	Analyser les taux de participation des groupes désignés d'ÉE dans divers mécanismes de recours.
	Examiner les mécanismes de recours utilisés présentement et explorer les mécanismes de remplacement.

SECTEUR D'ACTIVITÉ DES POLITIQUES, DE LA RECHERCHE ET DES RELATIONS EXTERNES

A. Politiques, recherche et relations externes : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Dépenses (en milliers de dollars)	10 930	12 333	12 333	12 333
ÉTP	127	140	140	140

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

B. Politiques, recherche et relations externes : Objectif du secteur d'activité

Ce secteur a comme objectif de fournir des connaissances, de l'information, une orientation et des conseils pour appuyer la capacité de la Commission de la fonction publique de promouvoir une fonction publique indépendante, professionnelle et représentative.

C. Politiques, recherche et relations externes : Description du secteur d'activité

Ce secteur d'activité assure une capacité de mesurer, de faire rapport, de conseiller et d'élaborer des politiques dans les domaines relevant de la CFP.

Ce secteur appuie le repositionnement à moyen et à long terme de la CFP au moyen de recherches et d'analyses stratégiques, d'analyses de l'environnement, de liaisons et de communications avec les intervenants, principalement en ce qui concerne les questions liées au rôle de la CFP en tant que promotrice et gardienne d'une fonction publique compétente, non partisane et représentative, et des valeurs fondamentales de l'administration publique.

Ce secteur se charge en outre de renforcer et de coordonner le tronc commun des connaissances de la CFP. Il fournit des données stratégiques à la CFP et, en bout de ligne, au Parlement (Rapport annuel de la CFP), données découlant de la surveillance, de

l'évaluation et de l'examen des politiques et des programmes de la CFP, ainsi que de la surveillance de la santé de la fonction publique dans les domaines liés au mandat de la CFP.

Ce secteur s'acquies des fonctions associées aux relations externes, comme les rapports au Parlement, au gouvernement et aux conseillers des organismes centraux sur les questions stratégiques intéressant la CFP, la liaison et l'échange d'information aux niveaux fédéral, provincial et international, dans des domaines liés au mandat de la CFP et aux responsabilités qui lui ont été déléguées, et relations externes (en collaboration avec d'autres directions générales dans la CFP) avec les gestionnaires qui embauchent du personnel et la collectivité des ressources humaines.

D. Politiques, recherche et relations externes : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes

Principaux engagements en matière de résultats : Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés au mérite.

La reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques.

Résultats escomptés	Activités connexes
Mise en oeuvre et promotion du Cadre du mérite fondé sur les valeurs.	Mener des recherches, formuler et documenter le Cadre du mérite fondé sur les valeurs, en décrivant clairement ses éléments clés et coordonner sa mise en oeuvre, incluant la gestion des partenariats stratégiques avec les intervenants clés du système de GRH.
	Élaborer des politiques, des règlements et des normes afin d'appliquer les dispositions de la LEFP et le mandat de la CFP, de guider les ministères dans l'application d'une approche au mérite fondée sur les valeurs lorsqu'ils font de la dotation déléguée et d'accroître la flexibilité.
	Compléter les évaluations, les études et d'autres types de travail analytique prévus afin de susciter la compréhension du rendement actuel du système du mérite à l'échelle du gouvernement et de fournir des recommandations en vue de l'amélioration de ce rendement.

Résultats escomptés	Activités connexes
	<p>Entretenir des relations efficaces et opportunes avec le Parlement afin de s'assurer que ce dernier est satisfait qu'il existe, dans la fonction publique du Canada, un système du mérite solide et sain.</p> <p>Coordonner et superviser la mise en oeuvre du cadre de sensibilisation de la CFP. Ce dernier inclut les consultations, les groupes de discussion et les sondages de la clientèle et intervenants de la CFP pour mesurer leur compréhension des aspects clés du Cadre du mérite fondé sur les valeurs.</p>
Des partenariats stratégiques efficaces avec les intervenants clés du système de GRH.	Renforcer et augmenter les partenariats avec les organismes centraux (Bureau du Conseil privé, SCT, CCG, Réseau du leadership) ainsi qu'avec les principaux intervenants en GRH (ex. le Comité consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCFP) et les ministères et syndicats individuellement) pour identifier les secteurs d'intérêt communs, clarifier les rôles et responsabilités, éduquer, et partager les approches afin de fournir une réponse générale aux questions de GRH d'une manière uniforme, efficace et à valeur ajoutée.
Meilleures prévisions et connaissances des besoins en recrutement par les ministères et compréhension approfondie des défis en matière de recrutement et du marché du travail.	Fournir de la recherche, de l'information et un soutien analytique aux initiatives ministérielles et à celles entreprises à l'échelle du système, mener des études sur les données démographiques, les disponibilités du marché du travail, les meilleures pratiques du secteur privé, la recherche d'une image de marque pour les emplois et comparer la CFP avec des systèmes de ressources humaines d'autres fonctions publiques.
Accroissement de l'obligation redditionnelle des administrateurs généraux grâce à un système de reddition des comptes qui comprend la mesure du rendement, ainsi que les éléments du recours et de la réparation.	Compléter l'élaboration et la mise en oeuvre d'un nouveau cadre de responsabilisation à l'échelle de la fonction publique.

Principal engagement**en matière de résultats :** Une fonction publique représentative.

Résultats escomptés	Activités connexes
Un système libre de tout obstacle pour favoriser une pleine représentativité dans la fonction publique.	Élaborer des politiques, des règlements et des normes qui contribuent à l'atteinte des objectifs d'ÉE.
	Fournir aux ministères des recherches démographiques, des outils de modélisation et un transfert de connaissances qui leur permettent d'analyser et de prévoir la représentativité de leur effectif et d'éliminer les obstacles.
	Compléter l'étude des systèmes d'emploi en vue d'identifier les obstacles à l'avènement d'une fonction publique représentative et recommander des mesures pour éliminer ou réduire ces obstacles.
	Créer, produire et diffuser les produits et publications de recherche reliés à la dotation sans obstacles et son rôle dans l'accroissement de la représentativité dans la fonction publique et explorer les nouveaux outils prometteurs pour la gestion des questions d'ÉE et de diversité.

Principal engagement**en matière de résultats :** Une CFP qui, au nom de l'intérêt public, agit comme chef de file et comme gardien indépendant des principes énoncés dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui régissent une fonction publique professionnelle.

Résultats escomptés	Activités connexes
Les principes de la modernisation de la fonction de contrôle sont appliqués dans les pratiques de gestion.	Mettre en oeuvre la première année du plan approuvé pour la mesure du rendement au sein de la CFP.

SECTEUR D'ACTIVITÉ DES SERVICES MINISTÉRIELS

A. Services ministériels : Dépenses prévues nettes et équivalents temps plein (ÉTP)

	Prévisions de dépenses 1999-2000*	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002	Dépenses prévues 2002-2003
Dépenses (en milliers de dollars)	24 409	22 064	22 064	22 064
ÉTP	255	291	291	291

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

B. Services ministériels : Objectif du secteur d'activité

Ce secteur d'activité a comme objectif de fournir des services et des systèmes centraux pour appuyer la gestion générale et toutes les activités du programme de la CFP.

C. Services ministériels : Description du secteur d'activité

Les Services ministériels regroupent les activités du président et des commissaires, les politiques et systèmes de gestion, les finances, la gestion des ressources humaines, l'informatique, la vérification interne et l'évaluation interne, ainsi que d'autres services administratifs et de soutien.

D. Services ministériels : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés et activités connexes

Principal engagement en matière de résultats : Une CFP qui, au nom de l'intérêt public, agit comme chef de file et comme gardien indépendant des principes énoncés dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui régissent une fonction publique professionnelle.

Résultats escomptés	Activités connexes
Application des principes de la modernisation de la fonction de contrôle par l'amélioration des pratiques de gestion financière.	Mettre en oeuvre un cadre de planification et de reddition de comptes rigoureux pour la CFP.
	Faire une évaluation de la fonction de contrôleur afin d'identifier les secteurs où les pratiques de gestion financière peuvent être améliorées et élaborer les outils et la formation appropriés pour les gestionnaires de la CFP.
	Faire un examen complet des programmes internes afin de s'assurer qu'ils sont financés de manière à répondre aux demandes courantes et de s'assurer que la direction peut réorienter les ressources ou justifier le financement additionnel quand de nouveaux défis apparaissent.
	Mettre en oeuvre la Stratégie d'information financière au sein de la CFP.
Un milieu de travail fondé sur les valeurs est favorisé au sein de la CFP.	S'assurer que les processus et pratiques de la CFP favorisent et soutiennent un comportement basé sur les valeurs au sein de l'organisation.
	Utiliser les résultats du sondage de 1999 auprès des fonctionnaires et les discussions internes sur les valeurs de la CFP en vue d'améliorer le milieu de travail à la CFP.
	Élaborer et mettre en oeuvre les stratégies et programmes de gestion des ressources humaines en vue d'attirer et de retenir un effectif motivé et productif représentatif de la société canadienne.
	Mettre en oeuvre la Norme générale de classification à la CFP.
Approche uniforme en ce qui a trait à l'utilisation de la technologie de l'information, élément clé de la prestation des programmes de la CFP.	Élaborer un plan stratégique relatif à la technologie de l'information et au processus de régie à la CFP.
	Élaborer la contribution de la CFP à l'initiative du Gouvernement en direct.
	Concevoir et mettre en oeuvre des systèmes pour appuyer la modernisation et l'amélioration de la prestation de services des secteurs d'activité de la CFP.

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

Tableau 1 : Source des recettes disponibles et des recettes non disponibles

Recettes disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 1999-2000	Recettes prévues 2000-2001	Recettes prévues 2001-2002	Recettes prévues 2002-2003
Sources des recettes disponibles :				
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel				
Frais de cours et services	7 449	6 864	7 182	7 516
Subvention	2 848	2 798	2 798	2 798
Total des recettes disponibles	10 297	9 662	9 980	10 314

Recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 1999-2000	Recettes prévues 2000-2001	Recettes prévues 2001-2002	Recettes prévues 2002-2003
Source des recettes non disponibles :				
Formation linguistique facultative	310	350	400	400
Total des recettes non disponibles	310	350	400	400

Total des recettes disponibles et des recettes non disponibles	10 607	10 012	10 380	10 714
---	--------	---------------	--------	--------

Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année visée par le Budget des dépenses

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	107 846
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	11 887
Cotisations comprenant la part des employeurs aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT	3 805
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	109
Traitements et coûts des services juridiques connexes fournis par le ministère de la Justice Canada	356
	16 157
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	350
Coût net du programme pour 2000-2001	123 653

Tableau 3 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État des opérations

(en milliers de dollars)	Prévisions 1999-2000	Prévues 2000-2001	Prévues 2001-2002	Prévues 2002-2003
Recettes disponibles	10 297	9 662	9 980	10 314
Dépenses				
Traitements et avantages sociaux des employés	4 982	4 607	4 700	4 790
Transports et communications	419	316	330	330
Information	228	208	218	229
Services professionnels et spéciaux	3 172	3 028	3 198	3 395
Location	749	745	767	810
Services de réparation et d'entretien	21	9	20	10
Services publics, fournitures et approvisionnements	316	319	338	346
Amortissement	190	101	89	80
Autres	539	329	320	324
Total des dépenses	10 616	9 662	9 980	10 314
Excédent (déficit)	(319)	0	0	0

Tableau 4 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Variation de la situation financière

(en milliers de dollars)	Prévisions 1999-2000	Prévue 2000-2001	Prévue 2001-2002	Prévue 2002-2003
Excédent (déficit)	(319)	0	0	0
Ajouter les postes sans mouvement de fonds :				
Dépréciation/amortissement	190	101	89	80
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	168	51	60	66
Investissements :				
Acquisition de biens amortissables	(126)	(50)	(50)	(50)
Excédent de trésorerie (besoins)	(87)	102	99	96

Tableau 5 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Utilisation prévue

(en milliers de dollars)	Prévisions 1999-2000	Prévue 2000-2001	Prévue 2001-2002	Prévue 2002-2003
Autorisations	4 500	4 500	4 500	4 500
Excédent (prélèvement) :				
Solde au 1er avril	2 537	2 450	2 552	2 651
Excédent prévu (prélèvement)	(87)	102	99	96
	2 450	2 552	2 651	2 747
Solde projeté au 31 mars	6 950	7 052	7 151	7 247

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Références

Scott Serson
Président de la Commission de la fonction publique
Téléphone : (613) 992-2788
Télécopieur : (613) 996-4337

Ginette Stewart
Commissaire
Téléphone : (613) 995-9051
Télécopieur : (613) 996-4337

Amelita Armit
Renouvellement du personnel et apprentissage
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905

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

Cynthia Williams
Politiques, recherche et relations externes
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221

Michael Nelson
Services ministériels
Téléphone : (613) 992-2425
Télécopieur : (613) 992-7519

Listes des rapports statutaires et ministériels

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

- *Rapport annuel de la CFP (1998-1999)*
Internet address : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/ann9899f.htm>
- *Rapport sur le rendement de la CFP (1998-1999)*
Internet address : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/98-99/9899dprf.html>
- *Budget principal des dépenses de la CFP partie III - Rapport sur les plans et les priorités (1999-2000)*
Internet address : <http://www.psc-cfp.gc.ca/annrept/rppf.htm>

Index par sujet

Apprentissage	6, 12-14, 16, 17, 22-25, 39
Apprentissage continu	12, 24
Cadre du mérite fondé sur les valeurs	5, 13, 17, 21, 30, 31
Cadres de direction	6, 20, 21
Commissaires	10, 33
Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique	31
Conseils consultatifs sur l'apprentissage (CCA)	24
Contexte opérationnel	16, 17
Délégation	5, 6, 11, 13, 19, 20
Discours du Trône	6, 7, 16, 17
Diversité	32
Équité en matière d'emploi	9, 11
Équivalents temps plein (ÉTP)	18, 19, 23, 25, 29, 33
Fonction de contrôle	32, 34
Formation et perfectionnement Canada (FPC)	24
Formation linguistique	11, 23-25, 35
Harcèlement	11, 26, 27
Intervenants	5, 13, 14, 29-31
Jumelage des gens et des emplois (JGE)	21
La Relève	20
Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)	9, 10, 12, 14, 26, 30, 32, 33
Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE)	9, 11
Mandat	8-12, 30
Médiation	27
Mérite	5-7, 9-11, 13, 17, 20, 21, 26, 28, 30, 31
Mission	9, 10, 16
Nomination	9-11
Norme générale de classification (NGC)	16, 34
Objectifs et priorités stratégiques	15, 17
Objectifs stratégiques ultimes	11, 14, 15
Partenaire	9
Partenariat	5, 16, 17, 22
Perfectionnement et formation du personnel	35, 37, 38
Politiques, recherche et relations externes	29, 30, 39
Président	5, 8, 10, 33, 39
Priorités	1, 3, 8, 12-15, 17, 19, 40
Priorités stratégiques	13, 15, 17
Procédés de sélection et d'évaluation	10
Processus de préqualification des sous-ministres adjoints	20
Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ)	20

Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs	20
Programme de recrutement postsecondaire (PRP)	19, 21
Programme de stagiaires en gestion (PSG)	20
Programme du gouvernement en matière de GRH	13
Programme d'enseignement coopératif (COOP)	20, 21
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ)	20, 21
Programmes de perfectionnement professionnel	20
Promotion	5, 6, 13, 14, 21, 30
Recours	6, 9, 10, 13, 22, 25-28, 31, 39
Recrutement	6, 13, 14, 16, 17, 19-23, 31
Références	39
Réforme de la dotation	5, 6, 17
Renouvellement du personnel	19, 20, 26, 39
Représentativité	6, 9, 13, 14, 17, 22, 32
Responsabilisation	5, 6, 8, 11, 13, 31
Responsabilités	6, 9-11, 13, 26, 30, 31
Secteur d'activité	19, 23, 25-27, 29, 33
Services ministériels	33, 39
Stratégie d'information financière (SIF)	34
Système de dotation	5-7, 9, 13, 16, 17, 20
Système de renouvellement du personnel	19
Valeurs	5-7, 9, 13-17, 21, 24, 28-31, 34
Valeurs de la CFP	34
Vérification	33
Vision	9