



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2001-2002

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, 2001

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 BT31-2/2002-III-42

ISBN 0-660-61475-8

Commission de la fonction publique du Canada

**Budget des dépenses
2001 2002**

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Approuvé

Ministre du Patrimoine canadien

**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
BUDGET DES DÉPENSES 2001 2002
RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS**

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I :	MESSAGES	5
1.1	Message de la ministre	5
1.2	Message du président	7
SECTION II :	VUE D ENSEMBLE DU MINISTÈRE	11
2.1	Mandat, rôles et responsabilités	11
2.2	Objectifs du ministère	14
2.3	Contexte de la planification	18
2.4	Dépenses prévues du ministère	21
SECTION III :	PLANS, RÉSULTATS, ACTIVITÉS ET RESSOURCES DU MINISTÈRE	23
	SECTEUR D ACTIVITÉ DU RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL	23
3.1	Renouvellement du personnel : Renseignements détaillés sur le secteur d'activité	23
3.2	Renouvellement du personnel : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes	24
	SECTEUR D ACTIVITÉ DE L APPRENTISSAGE	29
3.1	Apprentissage : Renseignements détaillés sur le secteur d'activité	29
3.2	Apprentissage : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes	30
	SECTEUR D ACTIVITÉ DES RECOURS	32
3.1	Recours : Renseignements détaillés sur le secteur d'activité	32
3.2	Recours : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes	33
	SECTEUR D ACTIVITÉ DES POLITIQUES, DE LA RECHERCHE ET DES RELATIONS EXTERNES	35
3.1	Politiques, recherche et relations externes : Renseignements détaillés sur le secteur d'activité	35
3.2	Politiques, recherche et relations externes : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes	36
	SECTEUR D ACTIVITÉ DES SERVICES MINISTÉRIELS	40
3.1	Services ministériels : Renseignements détaillés sur le secteur d'activité	40

3.2	Services ministériels : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes .	41
SECTION IV :	RENSEIGNEMENTS FINANCIERS	43
Tableau 1 :	Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles	43
Tableau 2 :	Coût net du programme pour l'année budgétaire	44
Tableau 3 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État des résultats	45
Tableau 4 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - État de l'évolution de la situation financière	46
Tableau 5 :	Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel - Utilisation prévue des autorisations	46
SECTION V :	AUTRES RENSEIGNEMENTS	47
Index par sujet		51

SECTION I : MESSAGES

1.1 Message de la ministre

La Commission de la fonction publique (CFP), organisme indépendant faisant rapport au Parlement, est responsable de la nomination à la fonction publique de personnes qualifiées selon le principe du mérite. Ainsi, la CFP protège les valeurs de compétence, d'impartialité et de représentativité. Ces éléments contribuent largement à la santé de la démocratie au Canada.



Comme l'énonce le Discours du Trône,

« 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^e siècle. »

Ce rapport met en valeur les objectifs de la Commission de la fonction publique, les initiatives qui lui permettront de continuer à réaliser son mandat et les résultats qu'elle compte atteindre pour les trois prochaines années.

Je désire remercier tous les fonctionnaires du Canada dévoués à leur tâche pour leur contribution à la construction de notre pays.

Sheila Copps
Ministre du Patrimoine canadien

1.2 Message du président

Le renouvellement de la fonction publique du Canada pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes au 21^e siècle entraîne des défis particuliers pour la Commission de la fonction publique (CFP) au moment où nous remodelons pour l'avenir le système de dotation du passé pour le transformer en un système dynamique fondé sur les valeurs.

La CFP surveille le système de dotation qui est en grande partie déléguée aux administrateurs généraux des ministères et organismes. À la CFP, nous travaillons avec un groupe de partenaires qui se livrent à de nombreuses activités en notre nom, notamment les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines des ministères. Les deux groupes sont aux prises avec de lourdes charges de travail dans le contexte actuel de changements démographiques, de pénurie de main-d'oeuvre dans certains secteurs, de concurrence pour l'obtention de travailleurs du savoir, du gouvernement en direct et de nombreuses initiatives de gestion des ressources humaines (GRH). Les pressions ambiantes sur ces groupes se trouvent exacerbées par deux facteurs qui ont dominé les années 90 : une réduction de leurs effectifs pendant l'Examen des programmes et une diminution de la demande des fonctions touchant la dotation, le recrutement, le perfectionnement professionnel, la planification des ressources humaines et les politiques.

La reconquête de l'expertise nécessaire pour ces fonctions, qui deviennent maintenant essentielles, est une constante dans les activités prévues de la CFP. Même si elle participera à toutes les discussions portant sur une réforme générale de la gestion des ressources humaines, la Commission prend des mesures immédiates dans le cadre du régime actuel de dotation par délégation des pouvoirs. Nous nous concentrons sur trois tâches :

- La première consiste à transmettre aux gestionnaires d'embauche et aux spécialistes des ressources humaines l'information dont ils ont besoin.
- Ensuite, nous devons nous assurer que les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines connaissent leur marge de manoeuvre en ce qui touche le système de dotation et disposent des pouvoirs leur permettant d'utiliser la gamme d'options qui s'offre à eux.
- Notre troisième tâche consiste à reconcentrer nos ressources afin d'obtenir une plus grande efficacité tout en maintenant le principe du mérite dans les

nominations. Ce faisant, nous incitons les ministères à nous aider à améliorer le système de délégation des pouvoirs en nous fournissant de la rétroaction. Grâce à une meilleure information, nous serons en mesure de déterminer si nos ressources sont suffisantes pour répondre aux besoins.

Afin d'atteindre ses objectifs, la Commission s'est engagée à accroître la collaboration avec les autres organismes centraux et les intervenants dans le programme de gestion des ressources humaines. Nous sommes à régénérer les partenariats avec les administrateurs généraux des ministères et organismes.

À cette fin, la CFP a récemment réexaminé et réaffirmé son intention de maintenir une approche fondée sur les valeurs à l'égard du mérite dans ses efforts pour revitaliser le système de dotation de la fonction publique et le relier au cadre de gestion élaboré par le Conseil du Trésor intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*. Élaborée pour la première fois l'an dernier, la stratégie de la CFP continue d'inspirer notre orientation et de servir de fondement aux réformes futures. Chaque année, nous allons évaluer et perfectionner des approches particulières afin que les activités de la CFP demeurent en harmonie avec les besoins de nos clients et avec la vision du système des ressources humaines dont a besoin le milieu de travail de l'avenir. En particulier, le récent *Discours du Trône* signale le besoin de réformes assurant une fonction publique innovatrice et dynamique, reflétant la diversité du pays et capable d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens et les Canadiennes au 21^e siècle. Nous croyons qu'un système reposant sur un ensemble de valeurs communes - compétence, impartialité et représentativité - constitue l'assise d'une dotation moderne.

Le premier objectif stratégique de la Commission est un système de dotation qui favorise une dotation opportune et efficiente tout en assurant la protection et la promotion du mérite. Nous avons deux objectifs additionnels : rendre le « milieu de travail exemplaire » grâce au recrutement, à la représentativité et à l'apprentissage et appliquer, au sein même de la CFP, ce que nous attendons des ministères. Ces objectifs établissent l'orientation et les priorités de la Commission pour la période de planification.

Le troisième rapport du comité Strong sur la santé à long terme de la fonction publique et sur la stratégie à long terme en matière de ressources humaines est encourageant. Même si, de l'avis du comité, le gouvernement est aux prises avec une crise qui touche son capital humain, il affirme que les dirigeants ont cerné la nouvelle vision et les changements culturels nécessaires à l'instauration d'un climat revitalisé propice à l'action. Le comité fait de la planification de la main-d'oeuvre un élément d'importance fondamentale au cours de la prochaine décennie. J'ai à coeur que la CFP contribue à cet effort. Je continue de croire que, grâce au maintien de la collaboration, à la clarification des rôles et à des partenariats dynamiques, la réforme de la gestion des ressources humaines est possible.

Nos tâches se multiplient à la CFP, alors que nous travaillons de façon plus proactive à protéger le mérite en oeuvrant en partenariat avec les ministères pour trouver à leurs défis de dotation et de recrutement des solutions fondées sur les valeurs. Le présent rapport expose les mesures positives que nous avons prévues pour nous engager dans la bonne direction.

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Rapport sur les plans et les priorités de 2001 2002

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2001–2002 de la Commission de la fonction publique du Canada.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement le mandat, les priorités, les stratégies de l'organisation et les résultats escomptés par celle-ci;
- 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.

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 : Le 23 février 2001

SECTION II : VUE D ENSEMBLE DU MINISTÈRE

2.1 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).

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

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.

Valeurs organisationnelles de la CFP

Dans son rôle de protection du mérite, de prestation de services à sa clientèle et de travail d'équipe, la CFP est guidée par les valeurs organisationnelles décrites ci-dessous :

- **Respect** - Valoriser les personnes et honorer leur dignité;
- **Intégrité** - Agir selon l'éthique et préserver le système de principes moraux de la CFP et de l'ensemble de la fonction publique;
- **Entraide** - Contribuer à la réalisation commune des objectifs de la CFP; et
- **Justice** - Agir en fonction de ce qui est bien et juste.

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* 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*, 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*.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 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.

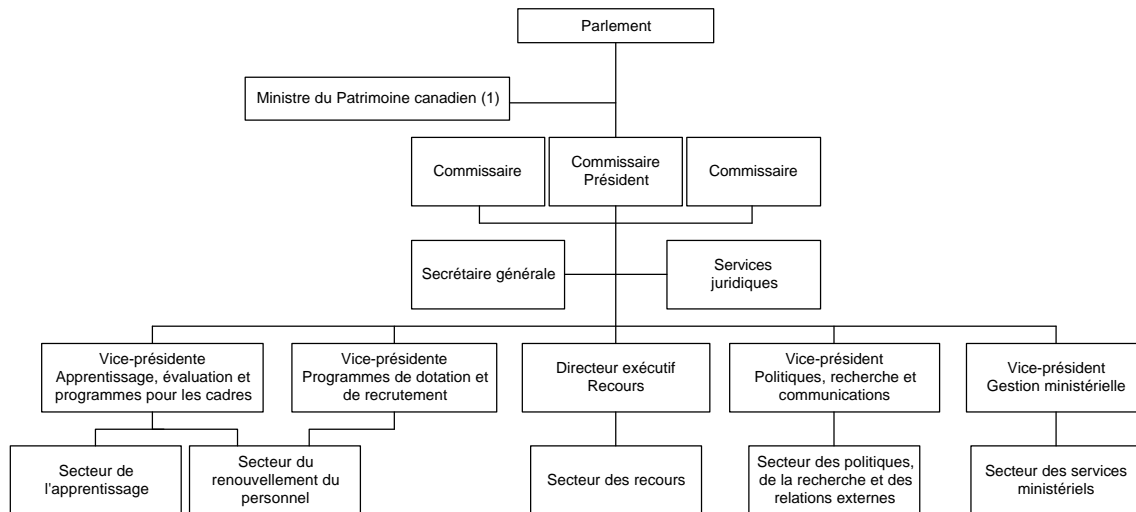
Responsabilités non exclusives

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 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'équité en emploi (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.

Structure organisationnelle



- (1) La ministre du Patrimoine canadien agit comme porte-parole attitré 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*.

2.2 Objectifs du ministère

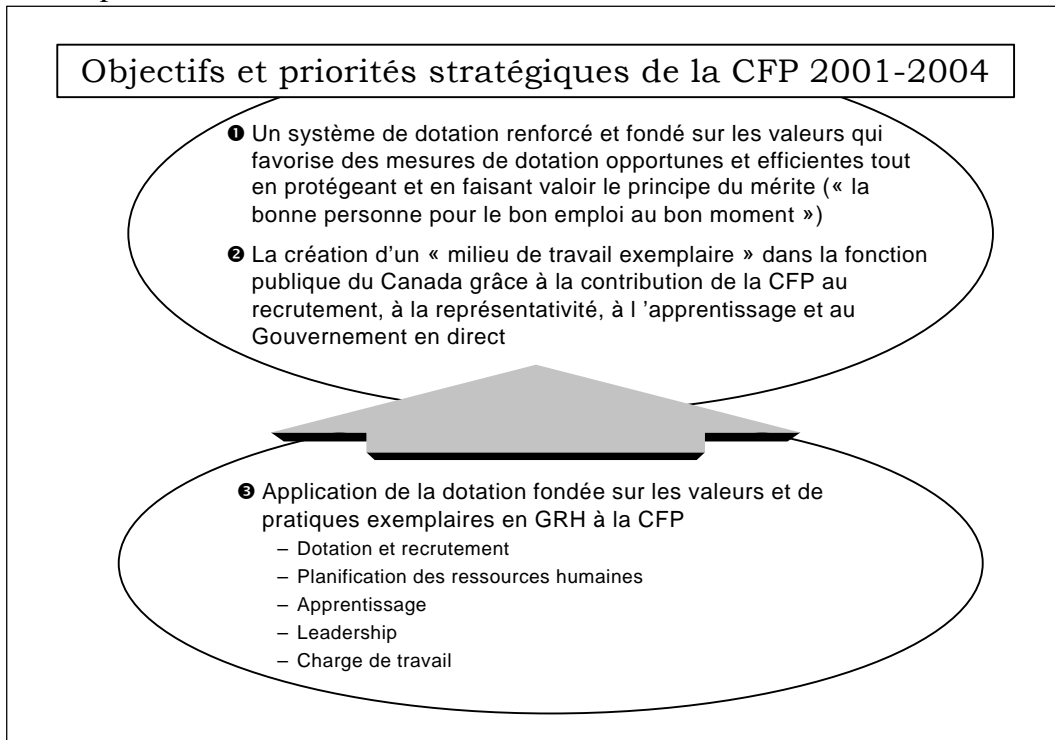
Actuellement, les objectifs stratégiques ultimes (OSU) de la Commission de la fonction publique (qui correspondent aux engagements concernant les principaux résultats) visent, dans le cadre de son mandat législatif, à contribuer à assurer à la population canadienne :

- une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative dont les membres sont nommés en fonction du mérite (OSU1);
 - N une fonction publique qui accroît ses compétences par le perfectionnement et l'apprentissage continu (OSU2);
 - N la reconnaissance et le maintien d'une fonction publique non partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques (OSU3);
 - N 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).

Au cours des deux dernières années, la Commission a examiné des options visant à mettre l'accent sur son mandat fondamental du mérite. Une ébauche d'un énoncé d'orientation, préparée en 1999, a servi de fondement à la consultation. Dans son *Rapport annuel* de 1999–2000, la CFP s'est engagée à préparer un énoncé d'orientation définitif.

Suite à ses consultations, 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, et ils constituent l'énoncé d'orientation définitif de la Commission.

Le schéma suivant illustre les objectifs et les priorités stratégiques de la CFP au cours de la période de planification.



Objectif stratégique 1 : Un système de dotation renforcé et fondé sur les valeurs qui favorise des mesures de dotation opportunes et efficaces tout en protégeant et en faisant valoir le principe du mérite

La CFP renforcera le système de dotation et relèvera les défis actuels en matière de dotation en travaillant en partenariat avec les ministères et les intervenants clés pour alimenter et soutenir la démarche de dotation fondée sur les valeurs. Dans le cadre de cette démarche, la CFP donnera aux ministères la responsabilité et la souplesse nécessaires pour satisfaire leurs exigences opérationnelles tout en renforçant la responsabilisation quant à l'utilisation de ces pouvoirs.

L'objectif est d'acquérir une meilleure compréhension des avantages pratiques de la démarche fondée sur les valeurs pour la prise de décisions et le renforcement des

processus opérationnels dans le cadre des grandes fonctions de dotation : planification, politique, promotion, protection et programmes.

Bien que la démarche fondée sur les valeurs commencera immédiatement à renforcer le système de dotation, elle ouvrira aussi la voie à d'autres changements fondamentaux. Dans ce contexte et au moment opportun, la CFP évaluera une gamme d'options de réforme de la LEFP et contribuera à la nouvelle vision du futur système de gestion des ressources humaines (GRH).

Un système de dotation renforcé et fondé sur les valeurs contribuera à fournir aux Canadiennes et aux Canadiens des fonctionnaires professionnels (c.-à-d. compétents, non-partisans et représentatifs) qui sont nommés en vertu du principe du mérite. Il contribuera également à la reconnaissance et au maintien d'une fonction publique non-partisane en tant que pierre angulaire du système de conduite des affaires publiques.

Objectif stratégique 2 : La création d un « milieu de travail exemplaire » dans la fonction publique du Canada grâce à la contribution de la CFP au recrutement, à la représentativité, à l apprentissage et au Gouvernement en direct

La CFP donnera suite aux engagements du plan d'action du sous-comité du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et collaborera davantage au plan d'action intégré du greffier du Conseil privé sur la GRH. Elle développera également des partenariats véritables et efficaces avec d'autres organismes centraux afin de créer un programme commun qui précise et coordonne les rôles et responsabilités, favorise une solution générale uniforme, efficace et à valeur ajoutée aux grands problèmes de GRH, et simplifie le système de GRH.

Recrutement

La CFP contribuera aux engagements du plan d'action sur le recrutement. Elle fournira aux ministères d'autres travaux de recherche pour mieux comprendre les défis que pose le recrutement, y compris un examen des marchés externes et internes, et elle aidera les ministères à déterminer leurs besoins au niveau du recrutement en se fondant sur une solide planification des ressources humaines (RH) et une analyse des effectifs. Les services et programmes de la CFP seront restructurés en se fondant sur une solide planification des ressources humaines et sur des consultations avec la clientèle. Les marchés cibles et les créneaux seront identifiés.

La CFP modernisera et améliorera les programmes et services de recrutement par le biais d'une approche axée sur la clientèle qui a recours à des outils électroniques de recrutement et de dotation à la fine pointe de la technologie. Elle élaborera, en consultation avec les partenaires, des programmes et des services visant à promouvoir la

fonction publique fédérale en tant que « milieu de travail exemplaire ».

Représentativité

La CFP accroîtra la représentation des groupes désignés dans la fonction publique par des activités promotionnelles accrues, le partage de l'expertise sur les pratiques de dotation exemptes d'obstacles, la promotion des outils disponibles et l'utilisation de répertoires de candidates et candidats pré-qualifiés appartenant à des groupes d'équité en emploi (ÉE). Elle travaillera avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour promouvoir une démarche coordonnée et soutenue par rapport à l'ÉE à la grandeur du système de GRH, y compris les rôles appropriés de la CFP et du SCT.

Apprentissage

La CFP assurera un perfectionnement professionnel de qualité dans le cadre du programme du gouvernement en GRH et, en particulier, elle contribuera à faire en sorte que la collectivité des RH soit capable d'appuyer la démarche de la dotation fondée sur les valeurs.

Ressources humaines électroniques (RH-él)

La CFP mettra sur pied l'infrastructure informatique nécessaire pour moderniser et améliorer la prestation, par voie électronique, des programmes et services de la CFP, et obtenir les engagements appropriés sur le plan des ressources pour aider à réaliser le Gouvernement en direct et la gestion électronique des RH dans la fonction publique.

La création d'un « milieu de travail exemplaire » dans la fonction publique du Canada contribuera à la réalisation du premier, du deuxième et du quatrième objectifs stratégiques ultimes qui sont énumérés à la page 14.

Objectif stratégique 3 : Application de la dotation fondée sur les valeurs et de pratiques exemplaires en GRH à la CFP

La CFP appliquera à l'interne ce qu'elle attend des ministères, notamment les éléments d'une démarche de dotation fondée sur les valeurs et l'engagement de créer un « milieu de travail exemplaire ». Des initiatives seront entreprises pour atteindre cet objectif stratégique au cours de la période de planification dans cinq principaux domaines : dotation et recrutement, planification des ressources humaines, apprentissage, leadership et charge de travail.

En étant à l'interne un modèle de milieu de travail fondé sur les valeurs et en s'adonnant à de bonnes pratiques de GRH, la CFP contribuera à la réalisation de son dernier OSU à savoir devenir, dans l'intérêt public, un chef de file et un gardien indépendant des

principes énoncés dans 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.

	Objectif stratégique 1	Objectif stratégique 2	Objectif stratégique 3
OSU* 1	X	X	
OSU* 2		X	
OSU* 3	X		
OSU* 4		X	
OSU* 5			X

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

2.3 Contexte de la planification

La CFP évolue dans un environnement de plus en plus complexe caractérisé par un changement sans précédent. Un certain nombre des activités récentes et nouvelles tendances auront une incidence sensible et directe sur le travail de la CFP au cours des trois prochaines années. Les objectifs et les priorités stratégiques de la CFP constituent le fondement pour l'aider à relever ces défis.

La composition actuelle de la fonction publique est l'un de ces principaux défis. Parce que son effectif vieillit, la fonction publique pourrait faire face à une perte importante de connaissances et d'expertise organisationnelles. D'ici 2010, plus de 80 pour cent des cadres supérieurs seront admissibles à la retraite. Dans le même ordre d'idées, les groupes « de relève » traditionnels d'où proviennent les cadres supérieurs de la fonction publique ont le même profil démographique. Étant donné cette pénurie possible d'éléments prometteurs en gestion, il est urgent de mettre en place des stratégies qui assureront que la fonction publique aura des chefs de file compétents pour l'avenir.

Pour étudier ce problème, le président du Conseil du Trésor a mis sur pied un Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de direction composé de membres indépendants de l'extérieur de la fonction publique. Le Comité a publié son troisième et dernier rapport en décembre 2000. Il recommande une stratégie de recrutement visant à attirer des gestionnaires, et tout particulièrement de jeunes gestionnaires, dans la fonction publique et à encourager les fonctionnaires actuels à saisir les occasions qui se présentent en gestion. Ses recommandations sont axées sur la

création des incitatifs nécessaires pour attirer des gestionnaires compétents comme une rémunération juste et des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement. La CFP, dans son rôle de renouvellement et de perfectionnement du personnel de direction, aura un rôle important à jouer pour mener à bien les recommandations du Comité.

S'assurer que l'effectif de la fonction publique est à l'image de la population hétérogène qu'elle dessert est un autre défi qui doit être relevé. Dans le rapport *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* présenté au gouvernement en juin 2000 par le groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, on a fait remarquer que les groupes de minorités visibles étaient nettement sous-représentés dans l'effectif de la fonction publique. Un certain nombre de recommandations ont été faites dans le rapport en vue d'améliorer la situation et elles ont une incidence sur le travail de la CFP.

La CFP a de plus participé à d'autres initiatives importantes de la fonction publique. Il s'agit tout particulièrement des sous-comités du CHF qui ont été mis sur pied par le Greffier du Conseil privé pour régler des problèmes concernant le recrutement, le maintien en poste et le mieux-être en milieu de travail, ainsi que l'apprentissage. Chaque sous-comité a fait rapport et formulé des recommandations. Le rapport *Recrutement et résultats* est celui qui a l'importance la plus directe pour la CFP. En particulier, la CFP et le SCT ont élaboré conjointement le plan d'action sur le recrutement qui décrit une approche concertée au renouvellement de l'effectif de la fonction publique.

L'évolution rapide de la technologie et son utilisation répandue affectent tous les secteurs de l'économie, y compris la fonction publique fédérale. Les progrès technologiques pavent la voie à une économie du savoir dans laquelle des travailleurs très compétents et très instruits sont essentiels, pouvant entraîner une concurrence très vive pour des candidates et candidats de talent. La fonction publique devra donc se doter de stratégies efficaces pour attirer et maintenir en poste ces travailleurs du savoir très compétents. La CFP y jouera un grand rôle, grâce à ses stratégies de recrutement et d'apprentissage.

La technologie donne également la possibilité de transformer la façon dont le gouvernement exécute ses programmes et offre ses services. L'utilisation de la technologie de l'information et de communication peut permettre d'améliorer sensiblement la rapidité et l'accessibilité aux programmes et services du gouvernement. Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que d'ici 2004, toute l'information et tous les services gouvernementaux seront accessibles en direct. Dans le cadre de l'initiative Gouvernement en direct, la CFP utilisera la technologie pour mettre au point des outils et un appui plus efficaces et efficaces dans le domaine de la dotation et dans d'autres secteurs clés, à savoir le recrutement, la représentativité et l'apprentissage.

Le dernier *Discours du Trône* reflète l'importance de relever ces défis ainsi que d'avoir

une fonction publique équipée des compétences requises dans l'économie du savoir. À cet égard, le gouvernement du Canada s'est engagé à appuyer les réformes qui permettent à la fonction publique d'attirer et de perfectionner de jeunes travailleuses et travailleurs talentueux et motivés. Ceci contribuera à assurer une fonction publique novatrice, dynamique et qui reflète la diversité du pays qu'elle dessert. Cet engagement permet à la CFP et à ses partenaires en gestion des ressources humaines d'entreprendre les changements nécessaires pour faire de cette vision une réalité.

Tous les ministères et organismes fédéraux connaissent une augmentation de leur charge de travail. Pour répondre aux nouvelles demandes et contribuer à la vision de la fonction publique exprimée dans le dernier *Discours du Trône*, les gestionnaires et les spécialistes en RH devront moderniser les systèmes de dotation et de GRH afin d'être en mesure de recruter, de maintenir en poste et de perfectionner le personnel rapidement et efficacement. La CFP mettra en place les bases d'une modernisation du système de dotation grâce à son approche fondée sur les valeurs et grâce à un rôle renforcé dans la protection et la promotion du principe du mérite en dotation.

La CFP doit manifestement faire sa part pour relever les défis croissants dans cet environnement en rapide évolution. Cependant, l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et de mesures opérationnelles appropriées représentent une charge de travail importante sur plusieurs fronts. La CFP reconnaît le besoin d'apporter des améliorations maintenant, mais elle doit être réaliste quant à ce qui peut être accompli, compte tenu des ressources actuellement disponibles. Le présent *Rapport sur les plans et priorités* est basé sur les niveaux actuels de financement. La véritable modernisation du système de dotation nécessitera de nouveaux investissements importants à court terme et des engagements à long terme. Misant sur les progrès réalisés jusqu'à présent, la CFP a élaboré des plans d'action pour procéder à cette modernisation, au cas où des fonds additionnels deviendraient disponibles. La CFP discute actuellement avec les fonctionnaires compétents des options de ressources et des décisions devraient être prises d'ici l'exercice 2001–2002.

Les objectifs et priorités stratégiques de la CFP pour la période de trois ans de 2001 à 2004 placent l'organisation en position de contribuer aux orientations à long terme du programme de GRH et de se doter d'une fonction publique forte et dynamique pour le 21^e siècle. Parallèlement, avec plus de moyens, la CFP sera en mesure de maximiser l'efficacité des résultats escomptés.

2.4 Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	117 508	122 894	121 728	122 347
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)				
<i>Moins : Recettes disponibles</i>	9 662	11 677	12 017	12 442
Total du Budget principal des dépenses	107 846	111 217	109 711	109 905
Rajustements**	26 099			
Dépenses prévues nettes	133 945	111 217	109 711	109 905
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	295	300	300	300
<i>Plus : Coût des services reçus à titre gracieux</i>	18 181	18 816	18 788	18 807
Coût net du programme	151 831	129 733	128 199	128 412
Équivalents temps plein	1 377	1 329	1 320	1 322

* 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 III : PLANS, RÉSULTATS, ACTIVITÉS ET RESSOURCES DU MINISTÈRE

SECTEUR D ACTIVITÉ DU RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL

3.1 Renouvellement du personnel : Renseignements détaillés sur le secteur d activité

Renouvellement du personnel : Objectif du secteur d activité

Un système de renouvellement du personnel qui assure une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative

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.

Renouvellement du personnel : Description du secteur d activité

Le secteur du 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'équité en emploi et des programmes de perfectionnement pour le compte du Conseil du Trésor.

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

	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Dépenses (en milliers de dollars)	61 476	52 719	52 329	52 329
ÉTP	641	563	563	563

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

3.2 Renouvellement du personnel : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources 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	Ressources connexes
Accroissement de la compréhension, de la connaissance, de l'appui 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.	Voir à ce que les chefs ministériels des RH élaborent un recueil d'information sur l'apprentissage pour les spécialistes des RH.	50 000 \$
	Perfectionner l'expertise et organiser des activités d'apprentissage pour les partenaires et les intervenants sur des sujets comme la dotation fondée sur les valeurs, l'utilisation des pouvoirs délégués, la dotation et le recrutement dans un marché du travail concurrentiel ainsi que l'équité en matière d'emploi et la diversité pour aider les ministères à réaliser leurs activités de planification des RH.	550 000 \$
	Améliorer la visibilité et la connaissance des outils de recrutement et d'évaluation de la CFP dans l'ensemble de la fonction publique et dans les régions.	S/O

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Des systèmes de dotation et de recrutement souples, efficaces et opportuns qui respectent les valeurs fondamentales.	Élaborer, tel que négocié avec les ministères, des régimes de dotation sur mesure appuyés par des ententes de délégation, et donner une orientation et des conseils aux ministères quotidiennement.	550 000 \$
	Élaborer et mettre en oeuvre, en collaboration avec les ministères, des stratégies novatrices et rentables pour la nomination des cadres supérieurs, comme par exemple la dotation générique, des réserves de candidates et candidats non classés et les collectivités fonctionnelles.	S/O
	Promouvoir, mettre en oeuvre et appuyer la dotation stratégique des cadres (DSC) en partenariat avec 2 ou 3 ministères au départ, pour améliorer l'efficacité des activités de dotation et offrir un service personnalisé à la clientèle.	S/O
	Mettre à jour les outils d'évaluation pour les programmes ministériels de perfectionnement et de sélection, notamment modifier et revoir les instruments utilisés pour le niveau d'entrée à celui de cadre, afin d'améliorer l'efficacité et la souplesse.	S/O
Bassin suffisant de candidats et candidates, de recrues, de membres des groupes de relève et de cadres de direction qualifiés et représentatifs, pour répondre aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes.	Offrir un leadership dans l'exécution des programmes ministériels comme le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQSMA), Échanges Canada, et le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP).	\$18,127,531

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
	Offrir des programmes comme le recrutement postsecondaire (RP), le Programme fédéral d'expérience de travail pour les étudiants (PFETÉ), le Programme d'enseignement coopératif (COOP) et le recrutement général pour satisfaire aux besoins des ministères et organismes fédéraux dans toutes les régions du Canada.	5 000 000 \$
Des partenariats stratégiques efficaces avec les intervenants clés du système de GRH.	Établir des partenariats efficaces et un consensus avec les organismes centraux, le CHF, les Conseils fédéraux régionaux, l'Association professionnelle des cadres de la fonction publique (APEX) et le Réseau des gestionnaires intermédiaires, afin de participer à la réalisation des programmes de recrutement et de perfectionnement.	50 000 \$
Augmentation de l'accessibilité à des postes dans la fonction publique pour tous les Canadiens et Canadiennes.	Développer un guichet unique amélioré axé sur la clientèle, y compris une revue du système de RP et une base de données disponible sur Internet pour le recrutement général.	S/O
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.	Mettre en oeuvre des initiatives stratégiques visant à joindre les populations étudiantes plus tôt en vue de faire la promotion de la fonction publique comme employeur de choix.	S/O
	Réaliser des activités de communication et de promotion destinées à joindre et à attirer des candidates et candidats qualifiés et représentatifs.	S/O
Le système de GRH est appuyé par une information et une technologie uniformes et à jour pour la dotation et le recrutement.	Moderniser les produits et services du Centre de psychologie du personnel afin de contribuer à l'objectif de Gouvernement en direct grâce au projet pilote de cours sur les compétences et à celui sur l'évaluation à l'aide Internet.	S/O

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
	Élaborer une vision du recrutement électronique et continuer d'améliorer le site Web des emplois fédéraux et autres systèmes de dotation et de recrutement comme Infotel et l'administration des priorités.	S/O
Amélioration de la prestation directe de services aux Canadiennes et Canadiens grâce à l'initiative sur l'amélioration du service de la CFP.	Mesurer le niveau de satisfaction des principaux clients externes (Canadiennes et Canadiens à la recherche d'un emploi dans la FP) à l'égard des principaux services de recrutement grâce à : <ul style="list-style-type: none"> • l'établissement d'une base de référence utilisant l'outil de mesures communes et le logiciel et serveur du SCT pour recueillir des données principalement auprès des utilisatrices et utilisateurs du Web et de l'Infotel; • établir des objectifs d'amélioration pour les 5 prochaines années; • analyser les résultats du sondage et recommander des mesures; et • mettre en oeuvre des normes de service pour le recrutement et la dotation. 	70 000 \$

**Principal engagement
en matière de résultats :**

Une fonction publique représentative.

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Des partenariats durables améliorant la représentativité dans la fonction publique grâce au Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE).	Traiter des obstacles communs à l'ÉE grâce à des activités de communication et de promotion.	6 193 000 \$ transférés du crédit Parlementaire du CT (selon le financement de 2000-2001)
	Offrir des services d'orientation professionnelle efficaces aux membres des groupes visés par l'ÉE.	
	Aider les gestionnaires ministériels à comprendre et à clarifier les questions se rapportant aux besoins en installations pour les employées et employés handicapés, et à trouver des solutions.	

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Amélioration de la représentativité des groupes d'ÉE dans l'effectif de la fonction publique par l'utilisation accrue des outils disponibles et par des activités de liaison externe dans toutes les régions du Canada.	Créer un cadre respectant l'orientation de la CFP en matière d'équité et de diversité dans la fonction publique fédérale.	1 000 000 \$
	Accroître les activités de promotion de l'ÉE, partager les connaissances dans le domaine de l'ÉE concernant les pratiques exemptes d'obstacles et les outils d'évaluation, faire la promotion des outils disponibles associés à l'ÉE, et utiliser des répertoires de candidates et candidats préqualifiés membres des groupes visés par l'ÉE, et ce du niveau d'entrée à celui de cadre.	
	Offrir des stratégies et services efficaces et efficaces de renouvellement et de recrutement des cadres afin d'atteindre les objectifs d'ÉE, notamment la composante recrutement de membres de minorités visibles du PPACS.	S/O
	Travailler en partenariat avec les ministères et le SCT afin de promouvoir l'auto-identification des postulants/personnes nommées membres des groupes visés par l'ÉE dans les concours visant à doter des postes de cadre.	S/O

SECTEUR D ACTIVITÉ DE L APPRENTISSAGE

3.1 Apprentissage : Renseignements détaillés sur le secteur d activité

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.

Des fonctionnaires qui améliorent leurs compétences professionnelles et linguistiques

Apprentissage : Description du secteur d activité

Ce secteur regroupe deux gammes de service 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 (CCSCT), 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.

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

	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Dépenses (en milliers de dollars)	20 190	19 781	18 665	18 665
ÉTP	263	278	269	271

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

3.2 Apprentissage : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources 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	Ressources connexes
Des produits et services d'apprentissage qui appuient le rôle de la CFP dans le système de GRH.	Offrir des programmes d'apprentissage et de formation professionnels dans les secteurs corporatifs clés et ceux qui s'appliquent à la grandeur de la fonction publique.	11 677 000 \$ financés par les revenus provenant des frais et services de cours (8 879 000 \$) et de la subvention du SCT (2 798 000 \$)
	Établir des partenariats avec les collectivités fonctionnelles, notamment celle de la collectivité des ressources humaines, et d'autres institutions de formation (tant au sein qu'à l'extérieur de la fonction publique) pour offrir des services d'apprentissage dans les domaines professionnels.	
	Élaborer et offrir des produits et services de formation informatisés.	

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Des fonctionnaires fédéraux bilingues selon la <i>Loi sur les langues officielles</i> .	Offrir des services de formation et d'orientation linguistique selon les normes de service en vigueur.	14 584 386 \$
	Offrir des programmes d'apprentissage linguistique efficaces qui font appel aux nouvelles technologies de l'information dans les domaines de la formation à distance, de l'apprentissage autonome et de la salle de classe informatisée.	
Accroissement de la compréhension, de la connaissance, de l'appui 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.	Rendre accessible sans frais le cours Valeurs en dotation.	S/O
Des partenariats stratégiques efficaces avec les intervenants clés du système de GRH.	Participer à la mise en oeuvre des recommandations incluses dans le rapport intitulé <i>La fonction publique : une organisation apprenante d'un océan à l'autre</i> en collaboration avec le Centre canadien de gestion, le Réseau du leadership, le Secrétariat du Conseil du Trésor et d'autres partenaires, au besoin.	S/O

SECTEUR D ACTIVITÉ DES RECOURS

3.1 Recours : Renseignements détaillés sur le secteur d activité

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.

Protection de l'intérêt public et promotion de l'application du mérite, de la justice, de l'équité et de la transparence

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* 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.

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

	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Dépenses (en milliers de dollars)	5 910	5 558	5 558	5 558
ÉTP	71	71	71	71

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

3.2

Recours : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources 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	Ressources connexes
Accroissement de la flexibilité, de l'efficacité et de la connaissance des mécanismes de résolution de conflits ou de différends dans le but de devenir un centre d'excellence pour résoudre des conflits rapidement et plus près du milieu de travail.	Élaborer des lignes directrices pour l'application de la réglementation relative à la divulgation de renseignements et pour la modification possible des règlements.	S/O
	Mener un projet expérimental concernant les comités d'appel tripartites, comprenant notamment des représentants ministériels et syndicaux.	S/O
	Offrir un guichet unique d'inscription des appels et des demandes d'enquête.	S/O
	Élaborer et donner de l'information et des séances de formation sur les recours aux fonctionnaires en vue de les éduquer sur l'utilisation efficace et efficiente des mécanismes de recours; offrir des services d'enquête et d'encadrement aux enquêteurs ministériels suite à la nouvelle politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail.	S/O
	Élaborer un modèle mixte pour les mesures correctives pour permettre la consultation et la participation horizontales au sein de la CFP, la surveillance et la coordination, et qui permettra à la Commission de recevoir les recommandations relatives aux décisions concernant les mesures correctives pour certains cas délicats. Analyser les décisions et communiquer les pratiques exemplaires et les questions délicates au Comité sur l'approche intégrée des recours pour suivi.	S/O

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
	Offrir, encourager et promouvoir l'utilisation des processus informels (intervention précoce, y compris la médiation) pour le règlement rapide de conflits et plus près du milieu de travail, et pour contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux et sûr.	S/O
	Administrer et gérer le Programme de partage des médiateurs.	S/O
Les décisions relatives aux recours sont en harmonie avec l'approche fondée sur les valeurs.	Mener un projet expérimental concernant l'intégration des valeurs dans le processus décisionnel dans l'esprit de l'approche fondée sur les valeurs.	S/O
	Inclure systématiquement les valeurs dans le processus décisionnel et dans les décisions, s'il y a lieu.	S/O

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

3.1 Politiques, recherche et relations externes : Renseignements détaillés sur le secteur d activité

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.

Connaissances, information, orientation et conseils pour parrainer une fonction publique professionnelle

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'acquitte 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.

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

	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Dépenses (en milliers de dollars)	14 262	12 743	12 743	12 743
ÉTP	150	143	143	143

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

3.2 Politiques, recherche et relations externes : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources 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	Ressources connexes
Une amélioration de la capacité de planification des ressources humaines à tous les niveaux dans la fonction publique fédérale.	Établir pour la fonction publique un centre sur les données démographiques et pour l'établissement de modèles.	650 000 \$
	Fournir aux ministères les résultats de recherches pour qu'ils comprennent mieux les défis que posent le recrutement dans la fonction publique, les problèmes régionaux en RH et la disponibilité sur le marché du travail de travailleuses et de travailleurs expérimentés, et qu'ils prennent les mesures qui s'imposent.	S/O

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
	Tenir à jour et communiquer les données à partir desquelles la CFP et les ministères établissent des modèles et effectuent des analyses des futurs besoins en RH.	878 000 \$
Un cadre horizontal et intégré de politiques pour faire valoir les objectifs et priorités de la CFP.	Élaborer des documents d'orientation stratégique pour établir les objectifs de la CFP, ainsi qu'élaborer et gérer un plan d'action général de politiques qui permettra à la CFP de faire des choix équilibrés de politiques dans l'application des valeurs de la dotation tout en considérant les besoins des ministères.	82 000 \$
Les conseillers et conseillères en RH et les gestionnaires embaucheurs connaissent et appuient les pouvoirs et assouplissements disponibles en vertu de l'approche fondée sur les valeurs.	Donner une orientation, des conseils et des interprétations sur toutes les questions relatives aux politiques de la CFP sur le renouvellement du personnel et à la législation; tenir à jour les politiques et lignes directrices en matière de dotation.	S/O
	Mesurer la compréhension globale de l'approche à la dotation fondée sur les valeurs grâce à une enquête initiale et à l'élaboration d'outils de suivi ainsi qu'au Programme de sondages spéciaux destinés à recueillir de l'information sur les processus de dotation.	118 000 \$
Un système de délégation et de responsabilisation est en place; l'information sur la santé du système du mérite est transmise aux parlementaires et à d'autres intervenants.	Mettre en oeuvre un système de responsabilisation pour s'assurer que l'approche à la dotation fondée sur les valeurs est évidente dans les activités ministérielles de dotation dans la fonction publique et dans les rapports sur la santé du système du mérite au moyen du <i>Rapport annuel</i> .	890 348 \$
	Effectuer des évaluations, des études thématiques et d'autres études analytiques contenant de l'information, des analyses et des avis sur la santé du système du mérite, afin de renforcer davantage la responsabilisation et de favoriser le partage de l'information sur les pratiques exemplaires entre les ministères.	756 225 \$

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Des systèmes efficaces de GRH et de dotation dans la fonction publique de demain.	Grâce à l'élaboration de politiques en matière de renouvellement du personnel et à des activités connexes ainsi qu'à la coordination avec d'autres intervenants clés, contribuer aux efforts déployés pour moderniser la GRH.	S/O
	Participer à l'élaboration d'une nouvelle vision de la GRH destinée à améliorer la satisfaction des besoins des citoyennes et citoyens, et qui inclut le rôle et les responsabilités de la CFP et son positionnement stratégique et opérationnel.	S/O
	Élaborer des politiques, des règlements, des normes et des instruments pour donner suite aux priorités de la CFP dans des domaines comme le renouvellement du personnel de direction, l'amélioration de la mobilité et de l'emploi, et l'appui des activités de recrutement, tout en équilibrant le besoin d'améliorer l'accessibilité à des postes dans la fonction publique pour les Canadiennes et Canadiens et le besoin de pratiques de recrutement efficaces et souples.	738 000 \$
	Mettre sur pied un comité de collaboration inter-institutions pour faciliter la coordination des communications entre les partenaires des RH.	S/O
Un système de GRH appuyé par une information uniforme et à jour pour la dotation et le recrutement.	Concevoir les éléments d'information de l'infrastructure technologique nécessaire au niveau de la GRH pour les processus de dotation, et au niveau de la CFP pour moderniser et améliorer l'exécution de ses programmes et la prestation de ses services.	S/O

**Principal engagement
en matière de résultats :**

Une fonction publique représentative.

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Une meilleure compréhension générale et ministérielle des problèmes de marché du travail ayant une incidence sur les capacités d'attirer et de maintenir en poste les membres des groupes visés par l'ÉE.	Effectuer des examens des systèmes d'emploi des programmes de la CFP et des études des activités ministérielles, et recommander des mesures pour éliminer ou réduire les obstacles.	208 692 \$
	En collaboration avec le SCT, appuyer une approche proactive : fournir l'information sur la disponibilité sur le marché du travail pour tous les groupes désignés dans tout le système de GRH; et appuyer la mise en oeuvre des recommandations du rapport intitulé <i>Faire place au changement.</i>	S/O

SECTEUR D ACTIVITÉ DES SERVICES MINISTÉRIELS

3.1 Services ministériels : Renseignements détaillés sur le secteur d activité

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.

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.

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

	Prévisions des dépenses 2000–2001*	Dépenses prévues 2001 2002	Dépenses prévues 2002–2003	Dépenses prévues 2003–2004
Dépenses (en milliers de dollars)	32 107**	20 416	20 416	20 610
ÉTP	150	274	274	274

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

** Inclut les paiements rétroactifs versés aux PE au titre de la parité salariale pour un montant de 7 449 000\$.

3.2

Services ministériels : Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources 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	Ressources connexes
La CFP est reconnue tant à l'interne qu'à l'extérieur comme une organisation à haut rendement grâce à ses pratiques améliorées de gestion, son horizontalité continue dans son cadre de planification et de responsabilisation, et ses bonnes pratiques en matière de GRH.	Améliorer continuellement la planification des activités et les processus d'attribution des ressources en intégrant le RPP/Plan d'activités, la TI/GI, la GRH et les communications, et fournir des rapports d'étape et financiers utiles et opportuns.	S/O
	Offrir les services nécessaires en ce qui concerne les initiatives en matière de leadership, la culture organisationnelle, la gestion du changement et la transformation organisationnelle associées à la mise en oeuvre du <i>Plan de mise en oeuvre d'une organisation à haut rendement</i> .	310 300 \$
	Préparer des plans de ressources humaines stratégiques et efficaces pour que l'organisation atteigne ses objectifs opérationnels et assure son positionnement par rapport aux valeurs fondamentales.	231 700 \$
Une approche uniforme en ce qui a trait à l'utilisation de la technologie de l'information, élément clé de la réalisation des programmes de la CFP.	Élaborer et mettre en oeuvre un plan stratégique relatif à la technologie de l'information et améliorer le processus de régie à la CFP.	S/O
	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.	S/O

Résultats escomptés	Activités connexes	Ressources connexes
Augmentation de l'accessibilité à des postes dans la fonction publique pour tous les Canadiens et Canadiennes.	Contribuer à l'initiative Gouvernement en direct grâce à l'amélioration des systèmes de recrutement externe en direct de la CFP comme l'initiative Jumelage des gens et des emplois; l'élaboration des systèmes de RP, de PFETÉ et d'information sur les cadres supérieurs (ExIS); et l'offre sur le Web de modules de présélection et d'examens en direct.	S/O
	Travailler en partenariat avec Développement des ressources humaines Canada sur une initiative visant à concevoir un site de recherche d'emplois intégré afin d'offrir un accès aux emplois dans la fonction publique fédérale et dans le secteur privé aux personnes à la recherche d'un emploi et aux employeurs, notamment les gestionnaires embaucheurs du gouvernement fédéral.	S/O

SECTION IV : RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

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

Recettes disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 2000–2001	Recettes prévues 2001 2002	Recettes prévues 2002–2003	Recettes prévues 2003–2004
Secteur d activité de l apprentissage				
Sources des recettes disponibles :				
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel				
Frais de cours et services	8 667	8 879	9 219	9 644
Subvention	2 798	2 798	2 798	2 798
Total des recettes disponibles	11 465	11 677	12 017	12 442

Recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de recettes 2000–2001	Recettes prévues 2001 2002	Recettes prévues 2002–2003	Recettes prévues 2003–2004
Secteur d activité de l apprentissage				
Source des recettes non disponibles :				
Formation linguistique facultative	295	300	300	300
Total des recettes non disponibles	295	300	300	300

Total des recettes disponibles et des recettes non disponibles	11 760	11 977	12 317	12 742
---	--------	---------------	--------	--------

Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Total
Dépenses prévues nettes	111 217
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	12 924
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	5 401
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	86
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	405
	18 816
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	300
Coût net du programme pour 2001–2002	129 733

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2000–2001	Prévues 2001 2002	Prévues 2002–2003	Prévues 2003–2004
Recettes disponibles	11 465	11 677	12 017	12 442
Dépenses				
Traitements et avantages sociaux	5 320	5 701	5 975	6 349
Transports et communications	370	401	401	401
Information	168	181	181	181
Services professionnels et spéciaux	3 565	3 356	3 356	3 356
Location	774	836	836	836
Services de réparation et d'entretien	87	10	10	10
Services publics, fournitures et approvisionnements	358	307	307	307
Amortissement	190	198	227	233
Autres	418	687	724	769
Total des dépenses	11 250	11 677	12 017	12 442
Excédent (déficit)	215	0	0	0

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2000-2001	Prévues 2001 2002	Prévues 2002-2003	Prévues 2003-2004
Excédent (déficit)	215	0	0	0
Ajouter les postes hors trésorerie :				
Dépréciation/amortissement	190	198	227	233
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	168	171	179	190
Activités de placement :				
Acquisition de biens amortissables	(145)	(200)	(200)	(200)
Excédent de trésorerie (besoins)	428	169	206	223

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

(en milliers de dollars)	Prévisions 2000-2001	Prévues 2001 2002	Prévues 2002-2003	Prévues 2003-2004
Autorisations	4 500	4 500	4 500	4 500
Excédent (prélèvement) :				
Solde au 1 ^{er} avril	3 177	3 605	3 774	3 980
Excédent prévu (prélèvement)	428	169	206	223
	3 605	3 774	3 980	4 203
Solde projeté au 31 mars	8 105	8 274	8 480	8 703

SECTION V : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Références

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

Michelle Chartrand
Commissaire
Téléphone : (613) 992-2644
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

Douglas Rimmer
Politiques, recherche et communications
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 (1999 2000)*
Adresse Internet : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/ann9900_f.htm
- *Rapport sur le rendement de la CFP (1999 2000)*
Adresse Internet : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/99-00/9900dprf.asp>

Budget principal des dépenses de la CFP partie III - Rapport sur les plans et les priorités (2000 2001)

Adresse Internet : <http://www.tbs-sct.gc.ca/tb/estimate/pub30001f.html>

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
APEX	Association professionnelle des cadres de la fonction publique
BCP	Bureau du Conseil privé
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CCCCFP	Comité consultatif de la Commission de la fonction publique
CCG	Centre canadien de gestion
CCM	Comité consultatif mixte
CFP	Commission de la fonction publique
CHF	Comité des hauts fonctionnaires
COOP	Programme d'enseignement coopératif
CPP	Centre de psychologie du personnel
CT	Conseil du Trésor
DGAÉPC	Direction générale de l'apprentissage, de l'évaluation et des programmes pour les cadres
DGGM	Direction générale de la gestion ministérielle
DGPDR	Direction générale des programmes de dotation et de recrutement
DGPRC	Direction générale des politiques, de la recherche et des communications
DGR	Direction générale des recours
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
DSC	Dotation stratégique des cadres
ÉE	Équité en matière d'emploi
ELS	Évaluation de la langue seconde
ÉTP	Équivalents temps plein
FLC	Formation linguistique Canada
FP	Fonction publique
FPC	Formation et perfectionnement Canada
FPF	Fonction publique fédérale
FRC	Fonds du revenu consolidé
GED	Gouvernement en direct

Acronymes	Description
GRH	Gestion des ressources humaines
JGE	Jumelage des gens et des emplois
LÉE	Loi sur l'équité en matière d'emploi
LEFP	Loi sur l'emploi dans la fonction publique
LRL	Le Réseau du leadership
NGC	Norme générale de classification
OSU	Objectifs stratégiques ultimes
PFAE	Programme de formation accéléré pour les économistes
PFETÉ	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PMPÉE	Programme des mesures positives d'équité en emploi
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQSMA	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
RH	Ressources humaines
RH-él	Ressources humaines électroniques
REFP	Règlement sur l'emploi dans la fonction publique
RMR	Rapport ministériel sur le rendement
RPP	Rapport sur les plans et priorités
RP	Recrutement postsecondaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SICD	Système d'information des cadres de direction
SIF	Stratégie d'information financière
SIGAE	Système d'information de gestion des appels et enquêtes
SM	Sous-ministre
SMA	Sous-ministre adjoint
SPRR	Structure de planification, de rapports et de responsabilisation
TI/GI	Technologie de l'information et gestion de l'information
TPSGC	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Index par sujet

Apprentissage	8, 14, 16, 17, 19, 24, 29-31, 43, 47, 49
Apprentissage continu	14, 30
Approche fondée sur les valeurs	8, 20
Bureau du Conseil privé (BCP)	49
Cadres de direction	25, 50
Centre canadien de gestion (CCG)	31, 49
Collectivités fonctionnelles	25, 30
Comité consultatif de la Commission de la fonction publique	49
Commissaires	13, 40
Conseils fédéraux	26
Contexte de la planification	18
Délégation	7, 8, 13, 23, 25, 37
Développement des ressources humaines Canada (DRHC)	42, 44, 49
Discours du Trône	5, 8, 19, 20
Diversité	5, 8, 20, 24, 28
Dotation stratégique des cadres (DSC)	25, 49
Équité en matière d'emploi	11, 13, 24, 49, 50
Équivalents temps plein (ÉTP)	21, 24, 30, 32, 36, 40, 49
Faire place au changement	19, 39
Fonction contrôle	29
Formation et perfectionnement Canada (FPC)	49
Formation linguistique	13, 29, 43
Formation linguistique Canada (FLC)	49
Gouvernement en direct (GED)	7, 16, 17, 19, 26, 42, 49
Harcèlement	13, 32, 33
Initiative sur l'amélioration du service	27
Intervenants	8, 15, 24, 26, 31, 35, 37, 38
Jumelage des gens et des emplois (JGE)	42, 50
Le Réseau du leadership (LRL)	31, 50
Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)	11-14, 16, 18, 32, 41, 50
Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE)	11, 13, 50
Mandat	5, 10-15, 35
Médiation	34
Mérite	5, 7-9, 11, 12, 14-16, 20, 24, 32, 33, 36, 37
Mission	11, 12
Mobilité	38
Norme générale de classification (NGC)	50
Objectifs de la CFP	12, 37
Objectifs et priorités stratégiques	18, 20
Objectifs stratégiques ultimes (OSU)	14, 17, 18, 50
Organisation apprenante	31

Partenaire	11
Partenariat	9, 15, 25, 28, 42
Perfectionnement et formation du personnel	43, 45, 46
Plan d'action sur le recrutement (PAR)	16, 19
Politiques, recherche et relations externes	35, 36
Président	7, 10, 13, 18, 40, 47
Priorités	1, 3, 8, 10, 15, 18, 20, 23, 27, 37, 38, 48, 50
Processus de préqualification des sous-ministres adjoints	25, 50
Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ)	25
Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs	25, 28, 50
Programme de recrutement postsecondaire (RP)	26, 42, 50
Programme de stagiaires en gestion (PSG)	25, 50
Programme des mesures positives d'équité en matière d'emploi	27, 50
Programme du gouvernement en GRH	17
Programme d'enseignement coopératif (COOP)	26, 49
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ)	26, 42, 50
Promotion	8, 16, 17, 20, 26-28, 32
Recours	11, 12, 16, 32-34, 47, 49
Recrutement	7-9, 16-19, 23-28, 31, 36, 38, 42, 47, 49, 50
Références	47
Renouvellement du personnel	23, 24, 32, 37, 38
Représentativité	5, 8, 11, 16, 17, 19, 27, 28
Responsabilisation	10, 13, 15, 37, 41, 50
Responsabilités	11-13, 16, 35, 38
Ressources humaines électroniques (RH-él)	17, 50
Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes	8
Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)	17, 19, 21, 27-31, 39, 44, 48, 50
Secteur d'activité	23, 29, 32, 35, 40, 43
Services ministériels	40, 41, 47
Sous-ministre (SM)	50
Stratégie d'information financière (SIF)	50
Système de dotation	7, 8, 11, 15, 16, 20
Système de renouvellement du personnel	23
Valeurs	5, 7-9, 11, 12, 15-17, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 35, 37, 41
Vérification	40
Vision	8, 11, 16, 20, 27, 38