

Commission de la fonction publique du Canada

Budget 2006-2007

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2007

L'honorable Josée Verner, députée
Ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues
officielles

**Commission de la fonction publique du Canada
Rapport ministériel sur le rendement 2006-2007**

Table des matières

SECTION I - VUE D'ENSEMBLE	5
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	5
Déclaration de la direction	8
Sommaire des renseignements	9
Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence	9
À l'appui des résultats du gouvernement du Canada	9
Chaîne de résultats de la CFP	11
Contexte opérationnel	12
Principaux défis et risques pour la CFP	14
Sommaire du rendement de la CFP par résultat stratégique, par priorité et par engagement. 16	
SECTION II – RENDEMENT DÉTAILLÉ PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME	22
Résultat stratégique	22
Activité de programme 1.1.0 - Intégrité des nominations et neutralité politique	26
Activité de programme 1.2.0 – Services de recrutement et d'évaluation	50
Priorités de gestion	64
SECTION III – ÉTATS FINANCIERS DE LA CFP	68
SECTION IV- RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES SUR LA CFP	85
Information organisationnelle et responsabilisation	85
Principaux liens	88
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues avec les dépenses réelles et les équivalents temps plein	90
Tableau 2 : Ressources par activité de programme	91
Tableau 3 : Postes votés et législatifs	92
Tableau 4 : Services reçus sans frais	92
Tableau 5 : Source des revenus disponibles et non disponibles	93
Tableau 6 : Ressources par direction générale	94
Tableau 7 : Frais d'utilisation	95
Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations	96
Tableau 9 : Renseignements sur les dépenses de projet	99
Tableau 10 : Service axé sur les clients	99
Tableau 11 : Politiques sur les voyages	99
SECTION V – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT	100
Personnes-ressources pour obtenir des renseignements supplémentaires	100
Acronymes les plus courants	101

SECTION I - VUE D'ENSEMBLE

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) 2006-2007 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada.

Ce RMR présente un survol des progrès de la CFP au regard des objectifs établis dans notre Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de l'exercice 2006-2007.

Pour appuyer notre résultat stratégique – soit une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de fournir des services dans les deux langues officielles, dans laquelle les nominations respectent les valeurs d'accessibilité, de représentativité et de transparence – nous avons établi quatre priorités dans notre RPP. Ce sont :

- la mise en œuvre complète de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le renforcement de l'indépendance de la CFP;
- la prestation de services de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens et des Canadiennes;
- la surveillance et la reddition de comptes appropriées au Parlement;
- l'évolution vers une organisation modèle en matière de gestion des ressources humaines et financières.

Nous sommes satisfaits des progrès réalisés au cours de la dernière année pour ce qui est de l'orientation, du soutien et des services fournis aux ministères et organismes en vertu de la nouvelle LEFP, de la surveillance de l'intégrité du système de dotation et de l'amélioration de notre gestion des ressources humaines et financières. Cependant, il s'agissait de notre première année de fonctionnement sous le régime de la nouvelle LEFP, et des efforts continus seront nécessaires pour renforcer la dotation dans la fonction publique de même que l'indépendance de la CFP.

Mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et renforcement de l'indépendance de la CFP

Pour appuyer la mise en œuvre initiale, la CFP a donné aux ministères et organismes de la formation, des interprétations et des conseils. Nous avons rationalisé les règlements et les politiques, élaboré des guides et des outils, et avons communiqué des pratiques exemplaires. Les administrateurs généraux et administratrices générales ainsi que leur personnel ont reçu une orientation relative au nouveau régime de candidatures électorales et d'activités politiques.

En guise de mesures de transition, nous avons fourni d'importantes ressources pour la réalisation de nos activités de recrutement et d'évaluation en vue de soutenir le rôle de ces dernières qui sont essentielles à la mise en œuvre du régime axé sur les valeurs et préconisé dans la mesure

législative. Nous avons mis au point le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) afin d'évaluer de nombreuses demandes. Nous avons continué à moderniser les instruments d'évaluation, y compris ceux destinés à l'évaluation de la langue seconde. Nous avons amélioré notre capacité de mener les enquêtes prévues par la LEFP ainsi que les enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires. Nous apportons une touche finale aux enquêtes et aux appels engagés en vertu de l'ancienne LEFP.

Nous en sommes encore au tout début de la mise en œuvre de la LEFP. Les cadres et politiques sont en place, mais des efforts soutenus et le leadership de nos dirigeants et dirigeantes s'avèrent nécessaires pour assurer une mise en œuvre complète. La mise en œuvre en cours exige de nouvelles façons de penser et de se comporter afin de passer d'une approche en matière de nominations fondée sur des règles à une approche fondée sur des valeurs. La capacité des ressources humaines (RH) des ministères et la disponibilité de systèmes de soutien efficaces demeurent des questions préoccupantes en ce qui a trait à la mise en œuvre complète de la LEFP.

Services de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens et des Canadiennes

La CFP a beaucoup investi dans la modernisation des services qu'elle offre aux organisations fédérales ainsi que dans l'uniformisation des normes de qualité de ses services. La Direction générale des services de dotation et d'évaluation compte parmi ses objectifs la prestation de services, programmes et produits de qualité qui respectent la LEFP, qui sont adaptés aux besoins des ministères, organismes, fonctionnaires et personnes à la recherche d'un emploi et qui appuient le changement de culture nécessaire à une mise en œuvre complète. En avril 2007, nous avons mis en place de nouvelles directives en matière de zones de sélection grâce auxquelles les Canadiens et les Canadiennes ont accès aux emplois de la fonction publique. Le SRFP, un outil d'évaluation en ligne, a aidé à gérer l'augmentation du nombre de demandes qui en a découlé. Pour continuer à répondre aux besoins des ministères et organismes, d'autres investissements sont nécessaires. Nous faisons face à des problèmes de financement, et nous examinons actuellement différentes options comme le recouvrement des coûts.

Surveillance et reddition de comptes appropriées au Parlement

Il incombe à la CFP de s'assurer que les pouvoirs de nomination qu'elle délègue aux administrateurs généraux et administratrices générales sont exercés en fonction de l'esprit, des valeurs et des principes de la LEFP. Nous disposons déjà de mécanismes de responsabilisation et de reddition de comptes, comme les documents officiels de délégation, qui nous donnent des renseignements sur la façon dont le système fonctionne. Cela nous permet de surveiller et d'évaluer le rendement des ministères et organismes, et de donner une rétroaction aux administrateurs généraux et administratrices générales afin de les aider à améliorer les processus de dotation.

Nous avons réalisé un plus grand nombre de vérifications et d'études touchant les questions organisationnelles et les défis liés à l'ensemble de la fonction publique, de même que des enquêtes sur des irrégularités possibles en matière de dotation. Des efforts et des investissements constants se révèlent nécessaires pour poursuivre la mise en place de la fonction de vérification de la CFP.

Nous avons élaboré un régime de politiques et de réglementation régissant les activités politiques des fonctionnaires. Ce régime cherche à équilibrer le droit des fonctionnaires à participer à des activités politiques avec le besoin de protéger l'impartialité de la fonction publique. Notre expérience concernant l'ajout des élections municipales indique que d'autres efforts s'avéreront nécessaires pour communiquer aux administrateurs généraux, administratrices générales et fonctionnaires les exigences de la LEFP et de la CFP.

Évolution vers une organisation modèle en matière de gestion des ressources humaines et financières

Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP a pris des mesures pour s'établir en tant qu'organisation modèle grâce à des pratiques de gestion rigoureuses et efficaces. Nous avons continué de répondre aux besoins et préoccupations du personnel au cours des transitions en matière de gouvernance et d'organisation effectuées pour satisfaire à nos obligations en vertu de la LEFP. Nous avons porté un intérêt renouvelé à la planification des RH. Un taux de roulement élevé dans le groupe Gestion du personnel (PE) continue à susciter des inquiétudes. Assumer les risques associés à la gestion d'un important projet de technologie représente un défi de taille dans la gestion de la fonction Technologie de l'information (TI).

Il était essentiel d'améliorer nos pratiques de gestion financière pour créer une culture de réaffectation et pour maximiser l'utilisation de nos ressources. Cependant, étant donné notre obligation de financer nos activités de surveillance, nous prévoyons un manque de fonds l'année prochaine pour exécuter nos services de recrutement et d'évaluation, qui continuent d'être très sollicités en raison du manque de ressources humaines et de systèmes et outils de soutien dans les ministères et organismes. Nous examinons différentes options pour trouver de nouvelles sources de financement, notamment le recouvrement des coûts.

Conclusion

En terminant, je tiens à souligner la contribution et les réalisations des membres du personnel de la CFP qui, dans leur travail quotidien, aident à maintenir la tradition centenaire de la CFP, à savoir protéger l'intégrité de la fonction publique du Canada.

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Nous présentons, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2006-2007 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le présent document a été rédigé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans le guide du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT);
- il repose sur les résultats stratégiques et sur l'architecture des activités de programme (APP) du ministère approuvés par le SCT;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus par l'entremise des ressources et des pouvoirs qui lui sont confiés;
- il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés provenant du Budget des dépenses et des Comptes publics du Canada.

En s'acquittant de ses responsabilités en matière de présentation de rapports, la direction de la CFP a établi et suivi des procédures et des mesures de contrôle destinées à offrir une assurance satisfaisante en ce qui concerne l'impartialité et la fiabilité de l'information sur le rendement. Même si la CFP continue d'améliorer son information sur le rendement, celle contenue dans le présent rapport est l'information la plus juste qui soit actuellement accessible, et la direction considère qu'elle est pertinente pour la préparation de ce rapport. Une partie de l'information est fondée sur les meilleurs jugements et estimations de la direction, et toutes les réserves quant à la qualité des données fournies sont indiquées dans le rapport.

Le Comité de la haute direction de la CFP supervise la préparation du rapport et l'approuve conformément à la recommandation et aux conseils du Comité de vérification interne de la CFP.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente

Anne-Marie Robinson
Agente financière principale
Vice-Présidente Gestion Ministérielle

Ottawa, Canada
6 septembre 2007

SOMMAIRE DES RENSEIGNEMENTS

Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence

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

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

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

Des valeurs pour guider nos actions

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

- **INTÉGRITÉ** dans nos actes;
- **JUSTICE** dans nos décisions;
- **RESPECT** dans nos relations;
- **TRANSPARENCE** dans nos communications.

À l'appui des résultats du gouvernement du Canada

Le résultat stratégique que vise la CFP et qui consiste à offrir aux Canadiens et Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative contribue tout à fait aux résultats du gouvernement du Canada, tels qu'ils sont présentés dans le document *Le rendement du Canada 2006* (<http://www.tbs-sct.gc.ca/>). La CFP est un intervenant clé pour ce qui est de la protection et de la promotion de l'intégrité du système de dotation et de la neutralité politique de la fonction publique grâce à la réalisation d'activités de suivi, de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes à l'appui des valeurs publiques du gouvernement que sont l'accessibilité, la transparence et la justice. Elle rend compte chaque année de ses activités au Parlement.

La CFP adapte également ses produits et services de manière à ce que les ministères et les organismes continuent d'avoir accès à des services de recrutement et d'évaluation professionnels. La CFP travaille activement à fournir des outils de dotation en ligne améliorés pour que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent avoir accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Enfin, grâce à ses programmes et services, la CFP contribue directement aux efforts du gouvernement du Canada qui tendent vers une société diversifiée, laquelle favorise la dualité

linguistique et l'inclusion sociale. À cette fin, la Commission veille à ce que les politiques de gestion des ressources de la fonction publique fédérale protègent le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles. Nous assurons le suivi de ces politiques et en évaluons le respect.

Chaîne de résultats de la CFP

La chaîne de résultats suivante établit un lien entre les services assurés par la CFP et notre résultat stratégique ou à long terme.

Nos ressources (intrants)	Coût net : 98 876 000 \$, 932 équivalents temps plein	
Nos réalisations (activités)	Intégrité des nominations et neutralité politique (40 355 000 \$)	Services de recrutement et d'évaluation (58 521 000 \$) (Remarque 1)
Nos produits (extrants)	<p>Politiques, règlements, lignes directrices et décrets d'exemption Délégation des pouvoirs et responsabilisation Pouvoirs non délégués Vérifications, études et évaluations Enquêtes, appels d'une décision, demandes de renseignements et modes alternatifs de résolution des conflits (MARC)</p>	<p>Services de recrutement et de dotation Services d'évaluation Services à la clientèle</p>
Nos résultats à court terme (immédiats)	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens d'action atteignant leurs objectifs en ce qui a trait à la neutralité politique et à une dotation juste, efficace et rapide dans un contexte de délégation de pouvoirs - Pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés - Processus de responsabilisation plus efficaces entre la CFP et les sous-ministres en ce qui a trait à la dotation - Prise en compte adéquate des droits de priorité en vue de nominations - Ministères qui comprennent nos rapports et donnent suite aux enjeux qui y sont cernés - Activités d'enquêtes justes, efficaces, non officielles et rapides 	<ul style="list-style-type: none"> - Prestation de services de recrutement conformément aux normes de service établies - Dotation juste, efficace et souple des postes des cadres supérieurs dans la fonction publique - Services d'évaluation fournis conformément aux normes de service établies - Accès rapide à un répertoire de candidates et candidats qualifiés - Rendement accru grâce à des processus de présélection et de présentation de candidatures plus rapides ainsi qu'à un nombre raisonnable de présentations de candidatures
Nos résultats à moyen terme (intermédiaires)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique - Renforcement de la responsabilisation de la Commission à l'égard du Parlement en ce qui a trait à l'intégrité de la dotation dans la fonction publique - Mise en application par les ministères des recommandations de la CFP en matière de vérification - Protection de l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités 	<ul style="list-style-type: none"> - Produits et services de recrutement, de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins opérationnels de la clientèle et conformes aux valeurs de dotation - Clientèle satisfaite des produits et services de recrutement et d'évaluation
Notre résultat à long terme (stratégique)	Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence	

Remarque 1 : Comprend 7 412 000 \$ pour le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique et un financement temporaire de 3 925 000 \$ pour la transformation des Services de dotation et d'évaluation.

Contexte opérationnel

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et la neutralité politique de la fonction publique. À cet égard, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle et elle rend compte au Parlement. Cela signifie que le Parlement peut se fier aux assurances que donne la CFP au sujet du système de dotation.

Le mandat de la CFP est de nommer ou de veiller à nommer des personnes à la fonction publique ou provenant de la fonction publique. Comme elle le juge nécessaire, elle exécute des activités de dotation et d'évaluation pour appuyer le système. Cela exige de la CFP qu'elle comprenne les besoins des spécialistes des ressources humaines (RH) et des gestionnaires d'embauche, et qu'elle y réponde.

Travail avec les ministères et organismes

L'exercice 2006-2007 a été la première année de fonctionnement sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La mise en œuvre continue de cette mesure législative a exigé de nouvelles façons de penser et de travailler, tant pour la CFP que pour les ministères et organismes.

La LEFP encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et administratrices générales qui, à leur tour, les délèguent à leurs gestionnaires. Le but consiste à donner aux gestionnaires le pouvoir et les outils pour embaucher, gérer et diriger leur personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

Afin de tirer pleinement parti de la nouvelle loi, la fonction publique fédérale doit continuer à transformer sa culture de dotation et de recrutement. Les agents et agentes des ressources humaines, les gestionnaires et les cadres supérieurs doivent comprendre leurs nouveaux rôles et les nouvelles possibilités qui leur sont offertes pour doter en personnel leur organisation.

La CFP travaille en collaboration avec l'Agence de la fonction publique du Canada (auparavant l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada) et l'École de la fonction publique du Canada afin d'offrir une formation, un soutien et une orientation aux spécialistes des RH et aux gestionnaires de l'ensemble de la fonction publique.

La CFP donne des séances d'information – que l'on appelle des « Ateliers futés » – aux spécialistes des RH qui sont tenus d'offrir des conseils et une orientation aux gestionnaires d'embauche ainsi qu'aux membres du personnel de la CFP qui prodiguent des conseils à leur clientèle. En outre, la CFP est en train de moderniser ses services de dotation et d'évaluation afin de proposer des services de grande qualité aux ministères et organismes qui sont adaptés à leurs besoins et conformes à leurs nouvelles responsabilités en vertu de la LEFP.

Surveillance de l'intégrité du système

La CFP surveille la façon dont les administrateurs généraux et administratrices générales exercent leurs pouvoirs délégués en matière de dotation. Elle s'assure que les ministères respectent les valeurs et les principes énoncés dans la *Loi* : mérite, impartialité politique, justice, accessibilité, représentativité et transparence. Les mécanismes de responsabilisation et les outils

de surveillance comprennent le suivi, les vérifications, les études, les enquêtes et l'évaluation des rapports du cadre de responsabilisation en gestion de la dotation. La CFP peut imposer des restrictions et des conditions précises quant à la façon dont les ministères et les organismes exercent leurs pouvoirs délégués. Dans les cas exceptionnels, la CFP peut retirer ces pouvoirs.

La CFP veille également à ce que l'ensemble du système de nomination fonctionne efficacement et protège l'impartialité de la fonction publique. En plus de donner une rétroaction directement aux administrateurs généraux, aux administratrices générales et au Comité des hauts fonctionnaires (CHF), chaque année, elle rend compte au Parlement de l'intégrité du système et peut produire des rapports spéciaux à l'intention du Parlement sur des questions urgentes ou importantes.

Protection de l'impartialité politique

Une responsabilité première de la CFP est de protéger l'impartialité politique de la fonction publique. Le *Règlement concernant les activités politiques* de la CFP définit les démarches à suivre pour demander l'autorisation et pour approuver les demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection fédérale, provinciale ou territoriale et, en vertu de la nouvelle loi, à une élection municipale. La CFP peut mener une enquête sur toute allégation de conduite politique irrégulière par les fonctionnaires. La CFP fournit également un guide sur les droits et obligations des fonctionnaires ainsi qu'un outil d'autoévaluation.

La partie 7 de la LEFP reconnaît la nécessité d'équilibrer le droit des fonctionnaires à prendre part à des activités politiques avec le principe d'une fonction publique impartiale. La nouvelle loi a élargi le régime de façon à inclure les élections municipales. L'expérience acquise au cours de la dernière année démontre que des efforts soutenus sont nécessaires pour communiquer les obligations de la partie 7. La CFP a également mis en place de nouvelles mesures afin de surveiller le rendement des ministères et organismes pour ce qui est d'aider à protéger l'impartialité politique de la fonction publique et d'en rendre compte.

Un environnement complexe

La mise en œuvre de la LEFP exige de nouvelles façons de penser et de se comporter tant pour la CFP que pour les ministères et organismes. Beaucoup de travail a été accompli, mais il reste encore des défis à relever. Un solide leadership et des efforts constants pour créer une culture d'engagement chez les gestionnaires d'embauche sont nécessaires pour que la fonction publique tire pleinement parti de la *Loi*.

La collectivité des RH continue à faire face à des défis en vertu du nouveau régime. Outre les tendances démographiques avec lesquelles toute la fonction publique est aux prises, elle continue de ne pas avoir la capacité suffisante pour offrir des services et appuyer les gestionnaires à mesure qu'ils assument plus de responsabilités en matière de dotation.

En vue de s'attaquer aux défis permanents dans les domaines de l'équité en matière d'emploi et de la planification des besoins à long terme en fait de ressources, les ministères et organismes doivent continuer à prendre des mesures pour intégrer la planification des activités et des RH. La mise en œuvre de processus et de systèmes pour satisfaire et se conformer aux exigences en matière de responsabilisation en vertu de la nouvelle loi est inégale. Des systèmes d'information

de gestion doivent être mis au point. De nombreux ministères et organismes continuent à demander une orientation et un soutien constants pour exécuter leurs activités de dotation.

La CFP doit relever ses propres défis : répondre aux demandes de services de la clientèle, accroître la capacité dans les secteurs clés qui font partie de son mandat, examiner d'autres sources de financement pour assurer les services d'évaluation et de dotation de qualité; mettre en place la technologie essentielle et renforcer les pratiques de gestion. La CFP doit réorienter son travail quotidien, c'est-à-dire passer de la prestation de services obligatoires et du traitement des appels en vertu de l'ancienne LEFP à la surveillance de l'intégrité du système de nomination et à la prestation de services facultatifs.

La CFP doit s'acquitter de ses obligations légales tout en assurant un soutien complet au gouvernement, particulièrement en cette période de transition et de renouvellement de la fonction publique. Plus particulièrement, la CFP est déterminée à contribuer au travail du Comité consultatif sur la Fonction publique du Canada pour les questions liées au renouvellement de la fonction publique, y compris le recrutement et le maintien en poste, les politiques et pratiques en matière de RH et la promotion de la fonction publique.

La prochaine section traite plus en détail de ces défis et risques.

Principaux défis et risques pour la CFP

La CFP a cerné les principaux défis et risques qui sont associés à l'environnement complexe dans lequel elle évolue, et elle a adopté des stratégies pour y faire face. Ces défis et risques sont détaillés dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 de la CFP (<http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp>) et sont brièvement décrits ci-dessous.

Tout d'abord, il y a le manque de spécialistes qualifiés au sein de la collectivité des RH pour assurer aux gestionnaires le soutien dont ils ont besoin en vue d'assumer efficacement les rôles élargis de dotation prévus par la nouvelle LEFP. La CFP continuera d'offrir aux ministères et organismes conseils et soutien. Elle collabore avec ces partenaires afin d'accroître au fil du temps la capacité en matière de ressources humaines.

Un aspect qui n'est pas étranger à la situation actuelle concerne les lents progrès réalisés par de nombreux ministères et organismes en matière de planification efficace des RH. Cette lacune affaiblit à la fois la planification ministérielle et la qualité des mesures de dotation. La CFP fait la promotion des avantages de la planification et cerne les secteurs à risque, au besoin.

Compte tenu de l'augmentation de la latitude édictée par la nouvelle LEFP en ce qui concerne la gestion, les décisions des gestionnaires d'embauche risquent de ne pas toujours démontrer une utilisation adéquate des assouplissements en matière de dotation et de ne pas suffisamment protéger le principe du mérite. En outre, la faiblesse des systèmes d'information liés au suivi et à la production de rapports, en vertu de la LEFP, pourrait faire en sorte qu'il soit difficile de cerner ce type de problèmes et pourrait miner l'efficacité de la responsabilisation. La CFP continue à communiquer ses attentes et à travailler avec les ministères et organismes afin d'assurer le

respect des valeurs de dotation, de même que d'améliorer et d'harmoniser les systèmes d'information sur les RH dans l'ensemble de la fonction publique.

Si la CFP ne réussit pas à augmenter sa capacité dans des secteurs comme la vérification, les enquêtes et les services, elle éprouvera de la difficulté à s'acquitter de ses responsabilités prévues par la *Loi*. Pour remédier aux problèmes concernant sa capacité, la CFP a amorcé la mise en œuvre d'un plan de vérification pluriannuel, terminé la restructuration de la Direction générale des enquêtes, puis recruté et formé du personnel dans les secteurs essentiels. Pour s'acquitter de ses responsabilités prévues par la *Loi* et relatives à la surveillance, la CFP réaffectera 14,5 millions de dollars de ses Services de dotation et d'évaluation au cours des trois prochaines années (6 millions de dollars en 2008-2009, 4,2 millions de dollars en 2009-2010 et 4,3 millions en 2010-2011).

La CFP pourrait ne pas disposer des ressources suffisantes pour assurer des services de dotation et d'évaluation rapides et de qualité de même que pour réagir aux demandes croissantes et aux nouvelles exigences. Un retard dans l'amélioration de la technologie visant à restructurer les processus de dotation et de recrutement aggraverait cette situation et ralentirait la mise en œuvre des lignes directrices concernant la zone nationale de sélection. Pour prévenir cette possibilité, la CFP met en pratique sa nouvelle vision en matière de services et prend les mesures nécessaires au soutien de la technologie de ressourcement électronique au gouvernement.

En guise de mesure de transition, la CFP a consacré d'importantes ressources à ses activités de recrutement et d'évaluation pour appuyer le rôle de ces dernières qui sont essentielles à la mise en œuvre de la nouvelle loi. Cependant, étant donné notre obligation de financer nos activités de surveillance, nous prévoyons un manque de fonds l'an prochain pour nos services de recrutement et d'évaluation, qui continuent d'être très sollicités. Nous examinons de nouvelles sources de financement, notamment le recouvrement des coûts.

Enfin, la CFP doit étoffer ses stratégies de planification de la relève et des RH afin d'être en mesure de faire face à une éventuelle pénurie de personnel qualifié. Pour s'attaquer à ce problème, la CFP est en train d'élaborer des processus de planification des RH plus rigoureux à l'interne et d'accroître la capacité et les compétences du personnel.

SOMMAIRE DU RENDEMENT DE LA CFP PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE, PAR PRIORITÉ ET PAR ENGAGEMENT

La CFP a un résultat stratégique :

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Au cours de la dernière année, la CFP a eu recours à trois activités de programme pour atteindre son résultat stratégique :

- 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique
- 1.2.0 Services de recrutement et d'évaluation
- 1.3.0 Services ministériels

Elles reflètent l'architecture des activités de programme (AAP) approuvée de la CFP pour 2006-2007. Ces trois activités de programme ont principalement porté sur les quatre priorités cernées dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 de la CFP, autour desquelles elles s'organisent.

Priorité (en milliers de dollars)	Activité de programme	État du rendement	Pour plus de détails, voir les pages
I. Mise en œuvre complète de la nouvelle LEFP et renforcement de l'indépendance de la CFP <i>Dépenses 2006-2007 :</i> <i>Prévues : 7 122</i> <i>Total des autorisations budgétaires : 7 506</i> <i>Dépenses réelles : 7 101</i>	Intégrité des nominations et neutralité politique	En cours	26-34
II. Services de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués, des Canadiens et des Canadiennes <i>Dépenses 2006-2007</i> <i>Prévues : 63 275</i> <i>Total des autorisations budgétaires : 65 834</i> <i>Réelles : 58 521</i>	Services de recrutement et d'évaluation	En cours	50-63
III. Surveillance et reddition de comptes appropriées au Parlement <i>Dépenses 2006-2007 :</i> <i>Prévues : 34 397</i> <i>Total des autorisations budgétaires : 34 480</i> <i>Réelles : 33 254</i>	Intégrité des nominations et neutralité politique	En cours	26-28 35-49
IV. Évolution vers une organisation modèle en matière de gestion des ressources humaines et financières	Toutes les activités de programme	En cours	64-67

Aux fins du présent rapport, les activités des Services ministériels ne font pas l'objet d'un rapport distinct puisqu'elles appuient toutes les activités de la CFP. Les coûts réels des Services ministériels ont été affectés aux priorités I à IV. Les points saillants des engagements et des résultats de la dernière année se retrouvent à la section II – Priorités de gestion.

L'information financière présentée à la section II comprend la répartition des dépenses des Services ministériels, qui s'élèvent à 33 563 000 \$ pour 2006-2007. Ces coûts englobent les fonctions relatives :

- au bureau de la présidente et des commissaires (975 000 \$);
- au secrétariat des affaires ministérielles (996 000 \$);
- aux initiatives ministérielles (328 000 \$);
- aux finances, à l'administration, à l'évaluation et à la planification ministérielles (8 139 000 \$);
- à la gestion des ressources humaines (5 052 000 \$);
- à la technologie de l'information (12 715 000 \$);
- aux communications et affaires parlementaires (3 838 000 \$);
- à la bibliothèque (755 000 \$);
- aux services juridiques (220 000 \$);
- à la vérification interne (545 000 \$).

La base de répartition des coûts des services ministériels est actuellement en révision afin de tenir compte du nouveau modèle de prévision des coûts que nous sommes en train d'élaborer pour nos activités de recouvrement des coûts.

Les états financiers de la CFP figurant à la section III ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives de fin d'exercice émises par le Bureau du contrôleur général. L'information supplémentaire non vérifiée présentée dans les tableaux financiers à la section IV a été établie d'après une méthode de la comptabilité de trésorerie modifiée afin d'être conforme au rapport sur les crédits. La remarque 3 des états financiers décrit le rapprochement de ces deux méthodes de comptabilité. Les postes de conciliation sont principalement afférents à l'amortissement, aux indemnités de départ et aux vacances courues.

Sommaire du rendement

Les paragraphes qui suivent donnent un résumé du rendement de la CFP en 2006-2007 par priorité. Une discussion détaillée du rendement par activité de programme et par engagement est présentée à la section II.

Priorité 1 : Mise en œuvre complète de la nouvelle LEFP et renforcement de l'indépendance de la CFP

L'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) a marqué le début d'une transformation importante dans la façon dont les postes sont dotés à la fonction publique. La transformation a exigé un changement culturel important et nécessité que les gestionnaires de la fonction publique – à qui on a délégué un pouvoir de dotation –, de même que les spécialistes des ressources humaines (RH) qui les appuient, s'investissent pleinement dans le processus de transformation. La CFP a fourni un cadre pour le nouveau système de dotation et a continué à apporter des modifications qui facilitent une dotation souple et axée sur des valeurs.

Beaucoup de mesures ont déjà été prises pour mettre en œuvre la LEFP, mais un leadership et des efforts constants de la part des cadres supérieurs s'avèrent nécessaires pour assurer une pleine mise en œuvre. Nous en sommes au début de la transformation, et les ministères et organismes continuent à compter sur les conseils et sur la formation de la CFP. Au cours de 2006-2007, la CFP a continué d'offrir soutien et assistance aux ministères et organismes afin de les aider à comprendre les nouveaux assouplissements en matière de dotation et à en tirer pleinement parti. Nous avons donné des séances de formation et élaboré des guides et des outils se rapportant à la nouvelle loi. Nous nous sommes servis de l'Examen de connaissances sur le Cadre de nomination (ECCN) pour évaluer les connaissances des spécialistes des RH et pour veiller à ce qu'ils soient bien au fait du cadre de nomination et qu'ils puissent aider les gestionnaires à assumer leurs nouvelles responsabilités. En 2006, la CFP a élargi l'accès à l'ECCN aux fournisseurs de services externes. La CFP a également élaboré un programme stratégique quinquennal visant à régler les questions en suspens et relatives à la mise en œuvre de la LEFP.

Bien que la CFP ait toujours joué un rôle important pour ce qui est de protéger l'impartialité politique de la fonction publique, ses responsabilités ont augmenté en vertu de la nouvelle LEFP. En 2006-2007, la CFP a élaboré une approche de surveillance qui l'aidera à prendre les mesures nécessaires pour assurer une fonction publique impartiale. Le nouveau régime des activités politiques a également ajouté d'autres responsabilités à la CFP de façon à inclure les élections municipales, ce qui a fait augmenter considérablement le nombre de demandes de candidatures. La CFP a donné des directives afin de cerner et d'atténuer les risques d'entrave à l'impartialité politique.

Afin de mieux nous acquitter de nos obligations, la CFP doit non seulement être perçue comme étant indépendante, mais elle doit aussi fonctionner de la façon la plus autonome possible. Bien que nous ayons été proactifs dans les mesures que nous avons prises pour affermir notre indépendance et pour clarifier notre qualité d'organisme unique, autonome, d'autres étapes sont possibles. Nous avons continué à renforcer nos communications à l'externe et avec le Parlement afin d'aider les parlementaires à comprendre le rôle et le mandat de la CFP, et à les inciter à discuter des questions de dotation.

Priorité 2 : Services de recrutement et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués, des Canadiens et des Canadiennes

La CFP a mis l'accent sur la modernisation de ses programmes de recrutement et d'évaluation et sur l'uniformisation des normes de qualité de ses services afin d'assurer un service d'excellente qualité partout au Canada. La CFP a continué à jouer un rôle de premier plan pour s'assurer que les Canadiens et les Canadiennes, les ministères et organismes et les fonctionnaires bénéficient d'un éventail complet de services de dotation de qualité qui respectent des valeurs importantes et qui font de la fonction publique un employeur de choix. La Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE) façonne ses services de manière à recruter des Canadiens et Canadiennes de talent issus de toutes les régions du pays. Les services de la DGSDE comprennent le recrutement, la dotation, le ressourcement des cadres et l'évaluation.

La plupart des services offerts par la CFP sont désormais facultatifs et complètent ceux qui sont accessibles dans les organisations fédérales. Cependant, même avec de vastes pouvoirs de délégation en matière de dotation, les ministères et organismes continuent à compter sur une source centralisée de services de dotation. Ce ne sont pas tous les ministères ni tous les organismes qui disposent d'une capacité interne suffisante pour fournir l'éventail complet des services de dotation.

Au cours de 2006-2007, la CFP a poursuivi le travail amorcé en 2005-2006 à l'égard d'un projet global de transformation opérationnelle sur quatre ans et conçu pour nous aider à nous adapter aux changements mis en place par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Il s'agissait notamment d'examiner les façons de fournir des services en recouvrement des coûts. La CFP continuera d'offrir des services de qualité tout en mettant en œuvre les changements requis. Le projet augmentera également la capacité de la CFP dans des secteurs comme le recrutement, la recherche et l'analyse. Par la transformation de ses services de dotation et d'évaluation, l'objectif de la CFP est de créer un vaste éventail de services qui appuieront les quatre volets d'un système de dotation et de recrutement qui fonctionne bien :

- comprendre les besoins en matière d'embauche;
- promotion et commercialisation;
- recruter des gens de talent;
- améliorer les processus.

La CFP vise à fournir aux organisations fédérales et aux personnes à la recherche d'un emploi des services de recrutement et de dotation cohérents et à la fine pointe de la technologie. La CFP a investi dans des systèmes et des services dans le but de rendre l'expérience du recrutement aussi efficace et efficiente que possible tant pour la personne à la recherche d'un emploi que pour les ministères. Par exemple, la CFP offre aux candidats un seul portail Web, à l'adresse www.emplois.gc.ca, pour tout le recrutement externe. Le portail commun et les améliorations apportées à notre technologie de ressourcement électronique pour gérer l'augmentation des demandes d'emploi nous ont aidés à réaliser des progrès importants dans la mise en œuvre de la politique quant à la zone nationale de sélection (ZNS), en faisant ainsi en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient accès à des possibilités d'emploi dans la fonction publique. D'ici décembre 2007, la CFP prévoit que les postulants et postulantes feront appel à la ZNS pour tous les emplois ouverts au public.

De surcroît, la CFP améliore les outils d'évaluation en élaborant des programmes d'examens en ligne d'un bout à l'autre du Canada et en modernisant ses outils d'évaluation de la langue seconde. Par l'entremise de son Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique, la CFP améliore le Système de ressourcement de la fonction publique. Cet outil de demande d'emploi et de présélection en ligne facilite le recrutement externe. En 2007-2008, la CFP continuera à mettre l'accent sur la détermination des exigences relatives à une solution en ligne complète, cohérente et à long terme pour appuyer la dotation et le recrutement.

Priorité 3 : Surveillance et reddition de comptes appropriées au Parlement

En vertu de la nouvelle loi, il incombe à la CFP de superviser la dotation et de s'assurer qu'elle respecte les principales valeurs de la fonction publique. Au cours de la période de planification, nous avons continué à renforcer notre fonction de surveillance, de diverses façons, y compris la mise en place d'exigences plus rigoureuses en matière de reddition de comptes, conformément à la LEFP, ainsi qu'en utilisant de façon plus proactive des outils de suivi, de vérification et d'enquête afin de déceler rapidement les problèmes et de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

Plus particulièrement, le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation de la CFP s'est avéré un outil efficace pour évaluer l'efficacité globale du système de dotation et pour s'assurer que les administrateurs généraux et administratrices générales ont exercé les pouvoirs qui leur ont été délégués dans le respect des valeurs de la fonction publique. Notre suivi et notre évaluation du rendement de la dotation des ministères ont fourni une rétroaction précieuse et rapide aux administrateurs généraux et administratrices générales, qui leur a permis de prendre des mesures correctives à temps, selon le cas, pour améliorer leurs processus de nomination. Cela leur a également donné l'occasion d'élargir leur expérience en gestion de la dotation sous le régime de la nouvelle loi.

En 2006-2007, la CFP a continué à renforcer sa capacité de vérification grâce à la dotation, à une méthodologie de vérification améliorée, à des pratiques professionnelles et à une planification de la vérification fondée sur les risques. Nous avons produit cinq rapports de vérification qui mettaient l'accent sur des questions concernant l'ensemble de la fonction publique comme les nominations intérimaires à des postes de direction et les activités de dotation de certaines organisations. Nous avons également réalisé des progrès pour ce qui est d'élaborer un cadre d'évaluation visant à cerner les questions qui méritent d'être abordées lors de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.

Tout en continuant à s'occuper des appels et des enquêtes en vertu de l'ancienne LEFP, la CFP a également mis en œuvre un nouveau processus et cadre opérationnel pour les enquêtes en vertu de l'actuelle LEFP. La CFP a prodigué des conseils spécialisés afin d'aider les ministères et organismes à élaborer leurs propres approches internes fondées sur les valeurs pour régler promptement et de façon non officielle les plaintes relatives à la dotation. Nous avons continué d'offrir sur demande nos services d'enquête aux administrateurs généraux et administratrices générales.

Priorité 4 : Évolution vers une organisation modèle en matière de gestion des ressources humaines et financières

La CFP est déterminée à créer une organisation modèle par l'entremise de pratiques de gestion et une administration judicieuses de ses ressources humaines et financières.

En 2006-2007, la CFP a été proactive pour ce qui est d'apporter des améliorations à ses pratiques et processus de budgétisation, de planification et de gestion des RH, à commencer par la préparation d'états financiers vérifiés et par la nomination de membres externes indépendants au sein du Comité de vérification interne. Le succès que nous avons eu à améliorer les pratiques de gestion interne a été signalé dans l'autoévaluation du Cadre de responsabilisation en gestion (CRG) 2006-2007 de la CFP, qui s'est terminée en mars 2007. Les résultats de notre autoévaluation correspondent à l'évaluation du CRG du Secrétariat du Conseil du Trésor et serviront à formuler un plan d'action de gestion en vue de s'attaquer aux secteurs nécessitant plus d'attention.

Au cours de 2006-2007, la CFP a cherché des façons d'accroître l'efficacité opérationnelle. La réorganisation de notre processus d'affectation des ressources, en particulier l'utilisation d'un budget base zéro et l'analyse de la gestion des risques, nous a fourni les renseignements et l'assouplissement nécessaires à la réaffectation des ressources à l'interne de façon à répondre efficacement aux besoins prioritaires.

Avec un accent plus prononcé sur la planification des RH, le travail a commencé dans le but de mettre en place des mesures visant à gérer les enjeux ministériels de façon proactive pour ce qui est de la relève, au même titre que la gestion des talents, la préservation des connaissances et les mesures visant à renforcer la capacité de vérification organisationnelle. La CFP a mis en place de nombreuses initiatives et de nombreux outils pour aider l'organisation à s'adapter aux nouveaux assouplissements offerts par la nouvelle LEFP et à en tirer parti. Par exemple, la formation obligatoire à l'intention des gestionnaires et du personnel a été essentielle pour assurer le savoir-faire requis de manière à apporter un soutien à nos ministères et à nos organismes clients ainsi qu'à nous-mêmes lors de la transition de l'ancienne à la nouvelle LEFP. Bien qu'il y ait eu chevauchement dans certains secteurs entre l'ancienne et la nouvelle LEFP en 2006-2007, en particulier dans celui des appels, nous avons réussi à maintenir la capacité interne requise.

En 2006-2007, la CFP a cherché à s'établir comme un employeur modèle, et elle a respecté les pratiques exemplaires en gestion des RH. Nous avons toujours accordé beaucoup d'importance aux besoins et aux préoccupations des membres du personnel, d'abord en les reconnaissant et ensuite en y répondant, et ce, à mesure que nous transformions les structures organisationnelles et de gouvernance de la CFP en vue de mieux nous acquitter de nos obligations en vertu de la nouvelle LEFP.

SECTION II – RENDEMENT DÉTAILLÉ PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

La CFP contribue à la réalisation de ce résultat stratégique :

- en s'assurant que la fonction publique est impartiale et que les nominations dans l'ensemble de la fonction publique se fondent sur le mérite et sont exemptes de toute influence politique ou bureaucratique;
- en collaborant avec les ministères et organismes à mettre en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation qui respectent les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence et qui sont conformes à la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*;
- en renforçant sa reddition de comptes devant le Parlement au sujet de l'état de la dotation de la fonction publique.

Le cadre de mesure du rendement de la CFP a fait l'objet d'un examen en 2006-2007, de façon à l'adapter à notre environnement changeant et à notre architecture des activités de programme approuvée pour 2007-2008. L'information sur le rendement apparaissant dans le présent RMR reflète en partie le cadre de gestion du rendement révisé.

INDICATEUR DE RENDEMENT	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
<p>Pourcentage de ministères ou d'organismes, de petite, de moyenne et de grande taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait aux valeurs de dotation et aux principes de gestion de la fonction publique.</p>	<p>Le rapport annuel de la CFP présente les résultats de notre surveillance des activités de dotation des ministères et organismes. Il donne un aperçu des mesures et des progrès réalisés concernant chaque élément de notre résultat stratégique : mérite, langues officielles, impartialité politique, justice, accessibilité, représentativité et transparence. Notre cadre de mesure du rendement révisé a été élaboré d'après les résultats énoncés dans notre rapport annuel.</p> <p>Les renseignements ci-dessous cernent l'information sur le rendement concernant l'atteinte de notre objectif stratégique. Au fil du temps, nos mesures seront effectuées principalement en suivant les tendances à plus long terme. Celles-ci sont recensées dans l'analyse des données annuelles de la CFP, dans les vérifications et les études en cours et dans l'évaluation quinquennale de la nouvelle LEFP.</p> <p>Globalement</p> <ul style="list-style-type: none">• La CFP continue d'avoir confiance dans la solidité de la dotation au sein de la fonction publique et dans les fondements du mérite qui sont la base de l'embauche. Des inquiétudes subsistent en ce qui concerne l'utilisation des processus de dotation temporaire pour le recrutement permanent, le passage de fonctionnaires qui parviennent au statut de personnel exonéré ou qui le quittent, l'équité en

matière d'emploi et le déclin chez les minorités visibles, l'utilisation des processus non annoncés et la reddition de comptes des ministères à la CFP.

Mérite/compétence

- La CFP a constaté des progrès dans la mise en application de la nouvelle définition du mérite. Toutefois, les stratégies et les plans des RH des organisations ne sont pas suffisamment élaborés pour appuyer une pleine utilisation des assouplissements que permet la nouvelle définition du mérite.

Mérite/langues officielles

- Des progrès ont été réalisés pour dissiper les appréhensions concernant les langues officielles. Des organisations ont réduit le nombre de cas qui ne satisfont pas aux exigences énoncées dans le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* lorsque les périodes initiales d'exemption sont expirées.

Impartialité politique

- La CFP continue à trouver peu d'influence politique directe dans le système de dotation.
- Il est trop tôt pour évaluer l'efficacité des politiques, procédures et décisions relatives aux activités politiques des fonctionnaires. La mesure de cet indicateur du rendement fait partie du cadre d'évaluation global de la LEFP qui est en cours d'élaboration.

Justice

- La CFP continue de s'inquiéter des perceptions de justice dans le processus de nomination. La probabilité accrue de promotions à la suite d'une nomination à un poste intérimaire nourrit les inquiétudes des fonctionnaires exprimées dans des sondages.

Accessibilité

- La fonction publique a doublé l'accessibilité pour les Canadiens et les Canadiennes à des postes de la fonction publique, et la CFP cherche de quelle façon cette accessibilité pourrait être davantage étendue.
- En vertu de la LEFP, il est important de donner un accès général et ouvert à toute la population canadienne. La CFP craint que le fait de compter sur des travailleurs temporaires, comme source importante de recrutement pour des postes pour une période indéterminée, restreigne l'accessibilité.

Représentativité

- De faibles progrès sont réalisés vers un effectif en place qui soit représentatif de la diversité canadienne. Il subsiste un écart important dans la représentation des minorités visibles. Malgré une augmentation du recrutement dans la fonction publique en 2006-2007 les ministères et organismes n'ont pas saisi cette occasion pour rétrécir l'écart dans la représentation des minorités visibles. En fait, le taux de recrutement des minorités visibles présente une diminution de 9.8% l'année précédente à 8.7% en 2006-2007.

INDICATEUR DE RENDEMENT	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
	<p>Transparence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les emplois annoncés sont affichés sur des sites facilement accessibles. • La CFP ne dispose pas suffisamment de renseignements pour évaluer dans quelle mesure les organisations utilisent certaines dispositions de la <i>Loi</i>, y compris le recours à des nominations non annoncées, et continuera à surveiller la question. <p>De plus amples renseignements sur le rendement de la dotation sont présentés dans le Rapport annuel 2006-2007 de la CFP. Le rapport est affiché sur le site Web de la CFP à l'adresse suivante : http://www.psc.cfp.gc.ca/.</p>

RESSOURCES

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Activité de programme	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires*	Dépenses réelles
Intégrité des nominations et neutralité politique	41 519	41 986	40 355
Services de recrutement et d'évaluation	63 275	65 834	58 521
Total	104 794	107 820	98 876

*Remarque : Les montants apparaissant au total des autorisations budgétaires du présent document excluent les rajustements internes qui sont reflétés dans les données sur les dépenses prévues.

Ressources humaines 2006-2007 (équivalents temps plein)

Activité de programme	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Intégrité des nominations et neutralité politique	392	386	351
Services de recrutement et d'évaluation	634	652	581
Total	1 026	1 038	932

Faits saillants du rendement financier

La CFP a dépensé 98 876 000 \$ du total des autorisations budgétaires qui s'élèvent à 107 820 000 \$, ce qui laisse des fonds inutilisés de 8 944 000 \$ dans les Comptes publics 2006-2007 du Canada.


Les fonds inutilisés et l'écart concernant les équivalents temps plein sont principalement dus à la période de transition et aux questions liées au renforcement de la capacité. L'une comme l'autre est associée à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP, aux retards dans la dotation résultant d'un roulement accru du personnel et aux dépenses inférieures aux dépenses prévues pour un projet de technologie de l'information, soit le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique. Ce dernier compte pour environ 7 470 000 \$ des fonds inutilisés (dont la somme de 4 917 000 \$ pour laquelle la CFP a reçu la permission de dépenser en 2007-2008).

Activité de programme 1.1.0 - Intégrité des nominations et neutralité politique

Description

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer, de maintenir et de surveiller la mise en œuvre d'un cadre réglementaire et stratégique en vue de protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et d'assurer la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la délégation et la surveillance des pouvoirs de nomination aux ministères et organismes, et l'administration des pouvoirs non délégués comme la gestion des priorités et les nominations de cadres supérieurs. Cette activité comprend aussi des vérifications, des études, des enquêtes et des demandes de renseignements, ainsi que la gestion du processus d'appel en vertu de l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Structure

	Priorité 1	Mise en œuvre complète de la nouvelle LEFP et renforcement de l'indépendance de la CFP
	Priorité 3	Surveillance et reddition de comptes appropriées au Parlement
	1.1.0	<i>Intégrité des nominations et neutralité politique</i>
	1.1.1	Politiques, règlements, lignes directrices et décrets d'exemption
	1.1.2	Délégation en matière de nomination et responsabilisation
	1.1.3	Pouvoirs non délégués
	1.1.4	Vérifications et études
	1.1.5	Processus d'enquêtes, d'appels, de demandes de renseignements et de modes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	41 519	41 986	40 355
ETP	392	386	351

Résultats atteints

Afin de s'assurer que l'activité de programme 1.1.0 est sur la bonne voie, la CFP a fixé des résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants. Notre rendement en fonction de ces indicateurs pour l'activité de programme en question est présenté ci-après.

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Amélioration de la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique</i></p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de ministères ou d'organismes, de petite, de moyenne et de grande taille, dont le rendement en dotation est entièrement satisfaisant ou de niveau supérieur en ce qui a trait à la gestion de la dotation et aux attentes liées à un système de dotation bien géré.</p>	<p>L'information présentée ci-après fournit les résultats du rapport ministériel par l'entremise du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD).</p> <p>L'exercice 2006-2007 constituait le premier cycle de rapports où étaient examinés toutes les mesures obligatoires du CRGD ainsi que tous les risques étudiés par la CFP. C'était également le premier cycle de rapports qui était visé dans sa totalité par la nouvelle loi. Dans l'ensemble, les ministères et organismes ont réalisé des progrès substantiels dans la mise en œuvre de la LEFP. Des inquiétudes subsistent au sujet de la planification des ressources humaines, des systèmes d'information ainsi que des contrôles et de la communication.</p> <p>Gouvernance: À quelques exceptions près, les organisations ont mis en place des structures claires de sous-délégation, et les gestionnaires ont accès à la formation et à un spécialiste des ressources humaines.</p> <p>Planification : La plupart des organisations ont fourni à la CFP des plans des ressources humaines. D'autres tâches devront être exécutées visant à élaborer des stratégies de dotation et à inclure les renseignements qui aideront à prendre des décisions en matière de dotation.</p> <p>Politique : Des politiques de dotation obligatoires sont en place dans la plupart des organisations.</p> <p>Communication : La plupart des membres du personnel ont un accès facile et rapide aux renseignements sur les possibilités d'emploi et les recours, et les organisations disposent de mécanismes pour la communication. Un certain essoufflement s'est fait sentir lorsqu'il a fallu faire connaître les nouvelles approches en matière de dotation et de stratégies de dotation.</p> <p>Contrôle : La plupart des organisations font des progrès dans la mise en œuvre de systèmes de suivi et de contrôle pour déterminer si les résultats afférents à la dotation répondent aux priorités organisationnelles et respectent les exigences stratégiques, y compris les valeurs de la dotation. Cependant, dans de nombreuses organisations, ces nouveaux systèmes de suivi ne sont pas encore en mesure d'appuyer la prise de décisions en matière de dotation. De plus amples renseignements sur le rendement en dotation sont présentés dans le Rapport annuel 2006-2007 de la CFP. Le rapport peut être consulté sur le site Web de la CFP à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca.</p>

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Renforcement de la responsabilisation de la CFP envers le Parlement en ce qui a trait à l'intégrité de la dotation dans la fonction publique</i></p> <p>Indicateur de rendement : Le nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires par rapport au nombre de comparutions réelles.</p> <p>Indicateur de rendement : Nombre d'audiences de comités portant sur des questions liées à la CFP.</p>	<p>Le nombre de comparutions devant des comités permanents a subi une augmentation : il est passé de trois en 2005-2006 à huit en 2006-2007. Pour 2007-2008, le point de comparaison a été fixé à huit. Il y a eu 183 audiences des comités permanents qui ont traité de questions concernant la CFP, notamment les langues officielles, la représentativité, la responsabilisation et la gouvernance. Il s'agit d'une augmentation de 128 par rapport à l'année précédente.</p>
<p><i>Les ministères ont mis en application les recommandations formulées dans les rapports de vérification.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage des recommandations en matière de vérification mises en œuvre.</p>	<p>La CFP a terminé deux vérifications de suivi en 2006-2007 : vérification de suivi du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et vérification de suivi de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Ces vérifications de suivi ont été entreprises afin de déterminer si ces organisations avaient adéquatement donné suite aux recommandations formulées dans nos rapports de vérification antérieurs et d'établir si elles satisfaisaient aux éléments essentiels cernés par la CFP pour appuyer la mise en œuvre de la nouvelle LEFP. Nous en sommes venus à la conclusion que ces organisations avaient correctement donné suite aux recommandations formulées dans nos vérifications antérieures et qu'elles avaient apporté des améliorations dans leurs pratiques et systèmes de dotation. En conséquence, la CFP a retiré les mesures correctives qu'elle avait préalablement imposées à ces organisations et a rétabli la pleine délégation de pouvoirs.</p>
<p><i>Protection de l'impartialité de la fonction publique en ce qui a trait aux activités politiques des fonctionnaires tout en respectant leurs droits politiques.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité des politiques, des procédures et des décisions liées aux activités politiques des fonctionnaires.</p>	<p>Il est trop tôt pour évaluer l'efficacité des politiques, des procédures et des décisions relatives aux activités politiques des fonctionnaires. La mesure de cet indicateur de rendement fait partie du cadre d'évaluation global de la LEFP qui est en voie d'élaboration.</p>

1.1.1 Politiques, règlements, lignes directrices et décrets d'exemption

Description : La sous-activité liée aux politiques, règlements, lignes directrices et décrets d'exemption (DE) consiste à élaborer et à interpréter les politiques et les règlements et à formuler conseils et orientation à cet égard.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
7 122	7 506	7 101

Résultats atteints

Résultat attendu et indicateur de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Les moyens d'action atteignent leurs objectifs en ce qui a trait à la neutralité politique et à une dotation juste, efficace et rapide dans un contexte de délégation de pouvoirs.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Constatations de l'étude témoignant de l'efficacité de certains secteurs d'activités, procédures et décisions, y compris les activités politiques.</p>	<p>Les directions générales des politiques et de la vérification ainsi que de l'évaluation et des études ont coordonné leurs efforts pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'évaluation. Les données ne sont pas encore accessibles étant donné que le processus d'évaluation ne fait que commencer.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Fournir un soutien permanent aux ministères et organismes par des avis, interprétations, orientations et mises en commun de pratiques exemplaires.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP est déterminée à fournir un soutien continu aux ministères et organismes concernant la dotation en vertu de la LEFP. En 2006-2007 la CFP a répondu à 12 960 appels téléphoniques et courriels de personnes demandant des renseignements et des conseils, soit une diminution de un pour cent par rapport à l'année précédente. Des Ateliers futés ont été donnés à 2 396 participants et participantes de partout au Canada.

Séances d'information données à des ministères et à des organismes fédéraux en 2006-2007
94 Ateliers futés <ul style="list-style-type: none">▪ nominations intérimaires et langues officielles (26 séances)▪ discussions informelles et notification (24 séances)▪ établissement et application des critères de mérite (22 séances)▪ zones de sélection et mobilité (22 séances)
13 séances d'information « Préparons-nous! »
27 autres séances d'information
Soutien aux comités, conseils et réseaux régionaux <ul style="list-style-type: none">▪ 45 réunions de conseil

La rétroaction reçue des séances d'information a été positive. Des 2 396 personnes qui ont assisté aux Ateliers futés, 88 % ont indiqué que l'impression d'ensemble qu'elles avaient eu de la séance à laquelle elles ont assisté était supérieure à la moyenne.

Engagement énoncé dans le RPP : Optimiser les moyens d'action, les règlements, les lignes directrices et les décrets d'exemption (DE) liés aux nominations et aux activités politiques, revoir les instruments, les directives et les outils existants ou en élaborer de nouveaux en fonction des besoins.

Réalisation de l'engagement – Situation

À la suite de l'entrée en vigueur en 2005 de l'actuelle LEFP, un travail considérable a été nécessaire pour élaborer des moyens d'action, des règlements, des lignes directrices et des décrets d'exemption (DE) ainsi que des cadres de responsabilisation. Tandis que les ministères et les organismes devenaient plus au fait de la nouvelle loi, des occasions de peaufiner les instruments actuels et de mettre au point de nouveaux outils se sont présentées. En outre, au cours de 2006-2007, la CFP a entrepris un processus de révision et d'examen.

Une évaluation préliminaire des instruments stratégiques a été menée à terme, et des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des améliorations recommandées. La CFP a élaboré un plan d'action quinquennal afin de régler les questions en suspens relatives à la mise en œuvre de la LEFP et de veiller à cerner de façon proactive les nouveaux enjeux. Le plan d'action traite des enjeux dans les principaux secteurs, notamment le cadre de nomination, l'évaluation, la représentativité et l'activité politique.

Engagement énoncé dans le RPP : Appuyer la mise en œuvre de la zone nationale de sélection (ZNS), en évaluer les retombées et produire un rapport sur la question.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP est déterminée à accroître l'accès de la population canadienne aux possibilités d'emplois dans la fonction publique. La CFP a mis en œuvre les lignes directrices en matière de zones de sélection, qui exigent que la ZNS soit utilisée dans les processus de nomination annoncés qui sont accessibles au public.

En octobre 2005, la CFP a fait part de la mise en place d'une approche graduelle visant à élargir l'utilisation d'une zone nationale de sélection par les ministères et organismes fédéraux. Depuis avril 2006, la phase 1 a exigé des ministères et organismes offrant des emplois dans la région de la capitale nationale de recourir à la ZNS pour tous les postes d'agent et d'agentes ouverts au public. La phase 2, qui est entrée en vigueur en avril 2007, a étendu le recours à la ZNS à tous les processus d'emploi pour les postes d'agent ou d'agentes dans tout le pays. Quant à la phase 3, elle élargira le recours à la ZNS à tous les emplois ouverts au public au pays.

En 2006-2007, la CFP a terminé un rapport d'évaluation des retombées qui a permis de constater qu'il n'existait aucun obstacle important à l'élargissement de la ZNS pour les postes d'agent ou d'agentes.

Engagement énoncé dans le RPP : Examiner les plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP ou Tribunal), intervenir le cas échéant, et diffuser les leçons apprises.

Réalisation de l'engagement – Situation

Désormais, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) répartit la responsabilité pour ce qui est des préoccupations en matière de dotation entre la CFP, les ministères et les organismes, et le TDFP. Il appartient à la CFP d'enquêter et de prendre les mesures correctives dans les situations concernant :

- l'embauche de candidats et de candidates à l'extérieur de la fonction publique;
- l'embauche de candidats et de candidates de la fonction publique lorsque la responsabilité de l'embauche n'a pas été déléguée;
- les processus d'embauche lorsqu'il y a eu fraude ou influence politique.

Il incombe aux ministères et organismes de mener des enquêtes et de prendre des mesures correctives dans le cas des nominations internes déléguées où se sont produites des erreurs, des omissions ou des irrégularités, de même que de répondre aux griefs résultant des mutations. La CFP, quant à elle, conduit des enquêtes sur les allégations de fraude ou d'influence politique lorsqu'il s'agit des nominations internes. Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a pour mission d'instruire et de statuer sur les plaintes déposées en vertu d'une nomination interne, de l'application d'une mesure corrective ordonnée par le Tribunal, de la révocation d'une nomination ou d'une mise en disponibilité.

En 2006-2007, la CFP a utilisé de façon active son droit d'être présente lors du dépôt des plaintes au TDFP afin d'évaluer la façon dont la LEFP et le cadre de nomination sont interprétés. À titre d'exemple, la CFP a suivi de près les plaintes concernant l'abus de pouvoir puisqu'un tel abus constitue un nouveau motif de plainte. Nous prévoyons qu'à mesure que s'étoffera la jurisprudence, la nécessité d'une intervention de la CFP diminuera probablement.

Engagement énoncé dans le RPP : Examiner les décrets de désignation du gouverneur en conseil visant les organisations qui prennent part à des processus de nomination internes; élaborer et mettre en œuvre une approche visant les mutations à partir d'organismes distincts.

Réalisation de l'engagement – Situation

La préparation d'un décret de désignation général est en cours. D'autres consultations et recherches s'avèrent nécessaires. Un plan d'action sur les consultations sera élaboré à l'été 2007 et mis en œuvre par la suite.

Engagement énoncé dans le RPP : Donner des conseils relatifs au droit des fonctionnaires à prendre part à des activités politiques tout en maintenant l'impartialité politique de la fonction publique; évaluer les demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature.

Réalisation de l'engagement – Situation

En vertu de la LEFP, la CFP est chargée de préserver la neutralité politique de la fonction publique. La CFP s'acquitte de quatre ensembles d'activités pour assurer cette fonction :

- donner des conseils sur les activités politiques;
- approuver ou rejeter les demandes de candidature à une élection des fonctionnaires;
- surveiller la neutralité politique de la fonction publique;
- enquêter sur les allégations d'activités politiques irrégulières.

En 2006-2007, la CFP a élaboré une approche de surveillance afin de mieux gérer les risques relatifs à la neutralité politique et d'appuyer le processus décisionnel concernant les mesures correctives pour atténuer les risques. Les ministères et organismes ont été tenus de rendre compte à la CFP des mesures prises pour atténuer les risques. Selon l'analyse de cette information, la CFP a donné une rétroaction et formulé des recommandations aux administrateurs généraux et administratrices générales.

Depuis que l'actuelle LEFP a élargi le régime des activités politiques de façon à inclure les élections municipales, le nombre de candidatures a considérablement augmenté. En 2006-2007, la CFP a reçu 95 demandes de fonctionnaires qui voulaient poser leur candidature à des élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales. À titre de comparaison, 20 demandes avaient été étudiées en 2005-2006. L'augmentation du nombre de demandes est attribuable à l'inclusion des élections municipales en vertu de la partie 7 de la LEFP (70 des 95 demandes).

Vingt-neuf fonctionnaires ont été déclarés élus en 2006-2007. La situation des demandes relatives à une candidature électorale reçues par la CFP pendant l'exercice est illustrée ci-dessous.

Situation des demandes relatives à une candidature reçues par la CFP Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007

Palier électoral	Permission accordée	Permission non accordée	Demandes retirées avant l'examen par la CFP	Demandes en attente de l'examen par la CFP	Total des demandes relatives à une candidature
Fédéral	9	0	2	3	14
Provincial	7	0	3	0	10
Territorial	1	0	0	0	1
Municipal	63	1	5	1	70
TOTAL	80	1	10	4	95

Source : Système de suivi interne de la CFP

La CFP a modifié le processus de présentation des demandes relatives à une candidature et élaboré trois formulaires pour normaliser l'information fournie. Ces modifications sont censées aider la CFP dans son examen au cas par cas des demandes de candidature et à lui permettre de se prononcer plus rapidement à l'égard des membres du personnel.

Deux séances d'information ont été offertes à 89 personnes d'organisations fédérales souhaitant participer à des activités politiques.

En 2006-2007, la CFP a informé les administrateurs généraux et administratrices générales des élections à venir et leur a remis des messages à communiquer aux membres du personnel afin de leur rappeler les exigences prévues à la partie 7 de la LEFP relatives aux candidatures électorales et activités politiques.

Engagement énoncé dans le RPP : Élaborer une vision axée sur l'avenir de la CFP en tant qu'organisme indépendant relevant du Parlement.

Réalisation de l'engagement – Situation

Le travail de la CFP s'appuie sur une tradition centenaire d'une fonction publique impartiale fondée sur le mérite. La CFP collabore étroitement avec le gouvernement, mais elle est indépendante de toute orientation ministérielle en ce qui concerne son mandat. Cette indépendance de toute orientation ministérielle signifie que le Parlement peut se fier aux rapports de la CFP concernant le système d'embauche du gouvernement. Par contre, la CFP ne dispose pas d'une tribune lui permettant de s'adresser directement au Parlement sur les questions de besoins de ressources.

Engagement énoncé dans le RPP : Contribuer à l'examen, par le Parlement, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP contribue à cette revue en examinant la mise en application et l'incidence de la LEE afin de s'assurer qu'elle est conforme à l'orientation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, et plus particulièrement de la LEFP. Nous avons publié un document de consultation (accessible sur le site Web de la CFP : http://www.psc-cfp.gc.ca/ee/consultation/index_f.htm) qui décrivait nos objectifs et un certain nombre d'enjeux qui exigent des précisions, une consultation et une discussion supplémentaires avec les ministères et les organismes, les agents et les agentes de négociation, et les groupes d'équité en matière d'emploi. Ces enjeux comprennent les thèmes suivants : mérite et représentativité, déclaration volontaire et autodéclaration; plans et programmes d'équité en matière d'emploi; taux d'accès et d'abandon de groupes désignés et obligation d'adaptation. Un rapport de recherches sur le déclin du taux de nominations chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi a aussi été diffusé sur notre site Web (http://www.psc-cfp.gc.ca/ee/drp-dcln/index_f.htm) afin d'inviter les parties intéressées à nous faire part de leurs observations. Le choix du moment de l'examen de la LEE n'a pas encore été fixé par le comité parlementaire.

Engagement énoncé dans le RPP : Aider à définir la position de la CFP lors de l'examen quinquennal de la LEFP par le Parlement.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP poursuit son travail concernant l'examen quinquennal de la LEFP par le Parlement. Pour se préparer à l'examen, la CFP est en train d'élaborer un cadre d'évaluation axé principalement sur ses responsabilités en vertu de la *Loi*, afin de déterminer à quel point la *Loi* tient compte des problèmes soulevés lors de sa rédaction et dans quelle mesure, au fil du temps, elle répondra possiblement aux objectifs et points de vue évolutifs en dotation. Afin de satisfaire aux nouvelles demandes dans le contexte de la fonction publique en constante évolution, la CFP continuera d'examiner et d'élaborer des options législatives et stratégiques en vue de disposer de politiques novatrices en matière de dotation.

1.1.2 Responsabilisation et délégation en matière de nomination

Description : La sous-activité liée à la responsabilisation et à la délégation en matière de nomination consiste à gérer la délégation des pouvoirs de nomination aux ministères et organismes grâce à des conseils et à une aide pour ce qui est de la dotation et grâce à des produits et services d'apprentissage. Cette sous-activité consiste à définir également les attentes liées au rendement concernant l'utilisation des pouvoirs délégués et à contrôler les résultats obtenus. Elle alimente aussi le rapport annuel de la CFP au Parlement et sert à s'assurer que les ministères et organismes respectent les exigences prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
8 594	9 609	8 602

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Des pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Nombre de délégations limitées ou supprimées par la CFP.</p>	<p>En 2006-2007, aucun pouvoir délégué supplémentaire n'a été limité ni supprimé par la CFP. Trois organisations ont continué d'avoir des instruments de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) modifiés à la suite des résultats de la surveillance ou de la vérification du 31 mars 2007.</p>
<p><i>Processus de responsabilisation plus efficaces entre la CFP et les administrateurs généraux et administratrices générales en ce qui a trait à la dotation.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Nombre de ministères qui respectent intégralement les exigences en matière de rapports de dotation.</p>	<p>Toutes les organisations ont fourni des rapports de rendement en réponse à la demande de la CFP. L'évaluation du rendement de la dotation pour 2006-2007 visait 72 des 80 organisations qui avaient des pouvoirs délégués de dotation au 31 mars 2007. Quatre organisations chez qui la CFP effectuait une vérification ont été dispensées de l'obligation de rendre des comptes. Une évaluation aurait été prématurée dans le cas de quatre organisations nouvellement créées.</p> <p>Dans l'ensemble, on constate une amélioration de la qualité des rapports. L'évaluation des organisations se reflète dans le rapport annuel de la CFP.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Procéder à un examen régulier de tous les IDRN signés par les ministères et organismes (environ 80) afin de s'assurer que les administrateurs généraux et administratrices générales exercent correctement les pouvoirs juridiques qui leur ont été délégués; réviser, modifier ou restreindre les IDRN au besoin.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP continue d'utiliser ses IDRNs pour désigner les pouvoirs qu'elle délègue aux administrateurs généraux et administratrices générales ainsi qu'aux dirigeants et dirigeantes d'organismes ayant accepté les pouvoirs de dotation délégués en vertu de la LEFP. Au 31 mars 2007, les administrateurs généraux et administratrices générales de 80 organisations avaient signé un IDRN et étaient en mesure d'exercer les pouvoirs délégués de la LEFP conformément aux conditions et limites prescrites par l'IDRN.

En 2006-2007, la CFP a modifié l'IDRN de façon à y inclure la valeur directrice de la représentativité, pour l'ajouter aux valeurs de base du mérite et de l'impartialité et aux autres valeurs directrices de justice, de transparence et d'accessibilité. En s'assurant que les processus de nomination sont menés de façon objective et ne créent pas d'obstacles systémiques, les administrateurs généraux et administratrices générales aideront à faire en sorte que la fonction publique soit représentative de la population canadienne.

Comme suite aux modifications apportées à la LEFP par la *Loi fédérale sur la responsabilité*, l'IDRN a également été modifié de façon à tenir compte de la suppression du droit d'être nommés en priorité qu'avaient les membres du personnel exonéré de cabinets de ministres en vertu de la LEFP.

La CFP a rencontré 11 nouveaux administrateurs généraux et administratrices générales (nommés pour une période indéterminée, par intérim ou à titre provisoire) afin de discuter des principaux messages du Cadre de nomination et de l'IDRN, y compris l'application des valeurs directrices et celles de base dans le processus de nomination. Cette initiative a permis aux administrateurs généraux et administratrices générales de prendre connaissance de l'assouplissement de la LEFP ainsi que des conditions, limites et redditions de comptes associées à leurs pouvoirs délégués.

Au cours de 2006-2007, aucune nouvelle mesure corrective ni aucune limite n'a dû être imposée à des organisations fédérales pour assurer le respect des modalités de leurs pouvoirs de dotation délégués. Des cinq organisations pour lesquelles les IDRNs étaient assortis de limites en 2005-2006, deux ont vu leurs pouvoirs délégués ordinaires rétablis : le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. On peut consulter les détails des limites et conditions imposées aux trois autres organisations par la Commission à l'adresse Web suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca/index_f.htm.

Engagement énoncé dans le RPP : Peaufiner et modifier les outils et les produits (guides, lignes directrices, soutien en matière d'interprétation) requis pour appuyer les organisations délégataires, dans le but d'assurer aux ministères et organismes l'information dont ils ont besoin pour gérer légalement leurs pouvoirs de dotation.

Réalisation de l'engagement – Situation

Partout au Canada, la CFP continue à mettre en commun les pratiques exemplaires avec les ministères et organismes, et à les conseiller sur les questions de surveillance et de divulgation associées à la dotation en participant à un éventail d'activités d'apprentissage ou en les parrainant. Plus de 150 participants ont assisté à une activité d'apprentissage sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) de la CFP qui a eu lieu en octobre 2006. Des présentations ont été données auprès d'environ une douzaine de ministères et organismes par l'entremise de diverses tribunes, notamment des conférences sur les ressources humaines et des consultations de l'Association professionnelle des cadres supérieurs. En 2006-2007, la CFP a organisé en tout 94 Ateliers futés au Canada sur une panoplie de questions liées aux pouvoirs de nomination délégués.

Une deuxième version de l'Examen des connaissances sur le Cadre de nomination (ECCN) a été terminée et mise en application. L'ECCN est conçu pour évaluer les connaissances qu'ont les spécialistes des ressources humaines de la nouvelle LEFP. Le travail sur la version 3, ainsi que sur les versions électroniques 1 et 2, est en cours, et l'on s'attend à ce qu'il soit terminé au cours du prochain exercice. En 2006, l'accès à l'ECCN a été élargi de façon à inclure les fournisseurs de services externes qui font partie de l'Offre à commandes principale et nationale et du Système de services professionnels en ligne de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Engagement énoncé dans le RPP : Surveiller la délégation des pouvoirs de la CFP à environ 80 organisations grâce à la mise en œuvre d'une stratégie de gestion intégrée des risques qui comporte des activités de surveillance active, de collecte d'information et de production de rapports; mettre en place des mesures correctives en cas de non-conformité.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP surveille le rendement continu des organisations du secteur public en ce qui concerne leur façon de gérer et d'utiliser leurs pouvoirs délégués. Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation est toujours un élément important pour évaluer le rendement de la dotation et pour fournir une rétroaction directe aux administrateurs généraux et administratrices générales des ministères et organismes. L'analyse des données de dotation recueillies auprès de tous les ministères et organismes assujettis à la LEFP sert à mettre à la disposition des administrateurs généraux et administratrices générales des évaluations individualisées, à donner une rétroaction au Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et à alimenter le rapport annuel.

La surveillance effectuée par la CFP exige l'examen et l'évaluation des données des systèmes centraux, des observations découlant de cas précis et de l'information fournie par les organisations de la fonction publique. La CFP recueille sans cesse des données des systèmes centraux telles que les renseignements sur la rémunération, les réponses aux sondages et l'information provenant des annonces de possibilités d'emploi dans la fonction publique. Ces données sont examinées afin de cerner les pratiques et enjeux à l'échelle du gouvernement qui

pourraient présenter une menace à l'intégrité du système de dotation. Ces enjeux sont abordés avec les organisations en cause et traités au cours du cycle d'établissement de rapports annuels.

En 2006-2007, les évaluations du rendement de la dotation ont été suivies de lettres de rétroaction à chaque organisation. Cinq ministères qui ont fait l'objet d'une vérification sont étroitement suivis afin de s'assurer que les mesures correctives nécessaires sont prises.

1.1.3 Pouvoirs non délégués

Description : La sous-activité liée aux pouvoirs non délégués consiste à gérer les pouvoirs non délégués aux ministères et organismes, notamment la surveillance de l'administration des priorités et les décrets d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique (DELOFP).

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
4 241	3 478	4 578

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Prise en compte suffisante des droits de priorité en vue de nominations.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de personnes bénéficiaires d'un droit de priorité qui ont été nommées.</p>	<p>Au cours de 2006-2007, 29% de 672 personnes bénéficiaires d'un droit de priorité ont été nommées (675 en 2005-2006). Mille soixante-quatorze (1 074) priorités ont été reportées de l'exercice précédent et 1 247 nouvelles priorités ont été inscrites. Deux cent seize (216) priorités sont arrivées à échéance.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Superviser les processus liés aux droits de priorité afin d'assurer l'intégrité des nominations non déléguées visant des membres de cabinets ministériels et du Bureau du secrétaire du gouverneur général :

- déterminer si les membres du personnel exonéré des cabinets ministériels et du Bureau du secrétaire du gouverneur général remplissent les critères juridiques leur donnant droit d'être nommés en priorité.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP supervise le recours aux nominations par priorité du personnel des cabinets ministériels. Des contrôles ont été mis en place relativement à l'utilisation de ce droit. Des neuf demandes reçues pour confirmer les droits de priorité de membres du personnel de cabinets ministériels en 2006-2007, huit répondaient aux critères juridiques. Au cours de 2006-2007, les organisations ont nommé 37 anciens membres du personnel de cabinets ministériels bénéficiaires du droit de priorité, y compris une nomination au groupe de la direction (EX). À titre de comparaison, 25 anciens membres du personnel de cabinets ministériels bénéficiaires d'un droit de priorité avaient été nommés en 2005-2006, y compris une nomination au groupe EX. En décembre 2006, la *Loi fédérale sur la responsabilité* modifiait la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) afin d'abolir le droit des membres du personnel des cabinets ministériels d'être nommés en priorité à la fonction publique. En ce qui concerne le personnel exonéré du Bureau du secrétaire du gouverneur général, il n'y a eu aucune activité au cours de 2006-2007.

Engagement énoncé dans le RPP : Superviser les processus liés aux droits de priorité afin de vérifier que les ministères respectent les lois, les lignes directrices et les pouvoirs délégués; surveiller de 30 000 à 40 000 processus de dotation au cours desquels les droits de priorité doivent être pris en considération; et vérifier le droit de priorité d'au moins 1 000 bénéficiaires en s'assurant qu'ils ont été informés de leurs droits et obligations.

Réalisation de l'engagement – Situation

La LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) accordent à certaines personnes engagées dans un changement de carrière, ou une transition de la main-d'œuvre, le droit d'être nommées en priorité à des postes dans la fonction publique pour lesquels elles sont jugées qualifiées. Il incombe toujours à la CFP de s'assurer que les droits de nomination en priorité sont respectés et que les organisations d'embauche effectuent leur évaluation des bénéficiaires de ces droits de façon juste et transparente. Dans l'ensemble, 1 247 nouvelles personnes qui répondaient aux critères nécessaires pour obtenir une nomination en priorité (1 109 personnes en 2005-2006) ont été inscrites et informées de leurs droits et obligations.

La CFP administre le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) pour s'assurer que les droits de priorité sont valables et que les ministères et organismes les respectent. En 2006-2007, la CFP a pris des mesures pour régler des problèmes techniques du SGIP en mettant à la disposition des ministères et des organismes un module amélioré de fonctions de divulgation.

En 2006-2007, la CFP a donné 20 séances de formation sur l'administration des priorités à plus de 700 spécialistes des ressources humaines du pays. Dans l'ensemble, la rétroaction des participants est assez positive et démontre la nécessité d'offrir d'autres séances.

Au cours de 2006-2007, la CFP a fait le suivi de 35 413 processus de dotation pour lesquels des bénéficiaires de droits de priorité devaient être pris en considération (il y en avait 22 287 en 2005-2006).

Engagement énoncé dans le RPP : Surveiller l'application du DELOFP :

- ▶ surveiller les données et les dossiers de plus de 70 ministères relativement à l'usage qui est fait des dispositions du DELOFP en matière de prolongations;
- ▶ accorder des exemptions en vertu du DELOFP, en fonction des critères reconnus.

Réalisation de l'engagement – Situation

Dans le cadre de cette fonction, la CFP surveille activement l'application du DELOFP. La surveillance se fait à l'aide de la cueillette et de l'analyse de données sur l'utilisation des dispositions du DELOFP, de visites et de suivis auprès de toutes les organisations déléguées. La CFP exige que les ministères et organismes rendent compte de leur respect du DELOFP et fournissent des plans d'action pour s'assurer que les membres du personnel répondent aux exigences linguistiques de leur poste. La CFP envoie aussi des lettres de suivi à tous les administrateurs généraux et à toutes les administratrices générales afin d'accentuer l'importance de mettre en œuvre des mécanismes de surveillance internes et de résoudre les situations où il y a non-respect.

Au cours de l'année visée par l'examen, les ministères et organismes ont réussi à régulariser la majorité des cas où les fonctionnaires, par le passé, ne respectaient pas les exigences linguistiques. Le nombre de situations non conformes a diminué de façon importante, pour passer de 892 au 31 mars 2005 à 218 au 31 mars 2007. En 2006-2007, 31 prolongations ont été accordées à des membres du groupe EX. En outre, quatre exemptions pour raisons médicales ont été octroyées dans tous les groupes. Nous avons reçu 608 demandes de renseignements, de conseils et d'interprétations.

1.1.4 Vérifications, études et évaluations

Description : La sous-activité Vérifications, études et évaluations consiste en des vérifications, des études et des évaluations indépendantes et en des rapports au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination, y compris sur la protection du mérite et de la neutralité politique.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
11 798	11 493	10 653

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Les ministères comprennent les rapports et donnent suite aux questions qui y sont soulevées.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de recommandations acceptées en matière de vérification.</p>	<p>En 2006-2007, nous avons mené à terme deux vérifications de suivi portant sur le Commissariat à la protection de la vie privée et la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Nous avons conclu que ces organismes avaient répondu adéquatement aux recommandations formulées dans nos vérifications précédentes et qu'ils avaient amélioré leurs systèmes et leurs pratiques de dotation. En conséquence, la CFP a levé les mesures correctives qu'elle avait imposées à ces organismes.</p> <p>Nous avons aussi terminé la vérification des nominations intérimaires à des postes du groupe de la direction, la vérification de l'état de préparation en vue de la mise en œuvre de la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP) et la vérification de l'Agence spatiale canadienne. Les recommandations formulées dans les trois rapports ont été acceptées par les administrateurs généraux et administratrices générales des ministères et organismes visés par les vérifications.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Effectuer des vérifications et des études indépendantes pertinentes qui répondent aux normes d'assurance de la qualité (environ six vérifications et deux études par an).

Réalisation de l'engagement – Situation

Dans le cadre de son mandat, la CFP effectue des vérifications, des études, des évaluations et des études statistiques afin de préserver l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Elle choisit de vérifier les activités de dotation dans un seul ministère ou organisme ou dans plusieurs d'entre eux en se fondant sur certains critères tels que l'adéquation des sujets proposés avec sa vision, son mandat et ses résultats stratégiques, l'évaluation des risques à l'aide de ses activités de surveillance et la disponibilité de ressources.

Le mandat de vérification de la CFP englobe tous les ministères et organismes à qui elle a délégué des pouvoirs de dotation. Il inclut aussi la CFP elle-même, pour ce qui est de ses responsabilités non déléguées en matière de dotation et des directives générales données aux ministères et organismes à propos des politiques et des procédures à suivre pour préserver l'intégrité du processus de nomination.

Comme l'indique le tableau ci-dessus, la CFP a mené à terme cinq vérifications au cours de l'exercice, tandis que des progrès ont été accomplis au regard d'autres vérifications, dont celle de nominations à des postes du groupe de la direction (EX) qui devrait être terminée au début de 2008. Par ailleurs, les travaux concernant la série d'études statistiques se sont poursuivis. En 2007-2008, nous prévoyons achever plusieurs de ces vérifications et études statistiques, notamment celles qui s'intitulent « Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale », « Dans quelle mesure les membres du personnel occasionnel deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique?* » et « Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : qui sont-ils? ». Même si nous pensions au départ publier deux de ces études en 2006-2007, nous avons remis leur publication à 2007-2008 en raison d'un manque de ressources.

Engagement énoncé dans le RPP : Renforcer la capacité de la fonction de vérification en poursuivant l'établissement de processus et de méthodes de vérification, en renforçant le système de planification fondé sur les risques pour sélectionner les vérifications et les études, et en établissant un plan de ressources humaines prévoyant des stratégies de recrutement et d'apprentissage.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP continue à renforcer la capacité de la fonction de vérification à l'aide de divers mécanismes. En 2006-2007, elle a doté quatre nouveaux postes de cadres supérieurs à la Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études, et elle a continué à renforcer les compétences de son personnel professionnel par l'accompagnement, le mentorat et la formation. L'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux guides et outils ont permis d'améliorer les méthodes de vérification. La CFP a de plus élaboré un cadre préliminaire fondé sur les risques en vue de planifier la surveillance, y compris les vérifications, les études et les évaluations.

La mise en valeur du potentiel de la fonction de vérification demeure une priorité, et elle devrait s'étendre sur trois ans.

Engagement énoncé dans le RPP : Appuyer la planification à long terme des vérifications et des études en élaborant un cadre d'évaluation en vue de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.

Réalisation de l'engagement – Situation

L'élaboration du cadre d'évaluation lié à l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP a progressé de façon considérable. Un plan provisoire a été élaboré et les dernières consultations doivent avoir lieu pendant l'été 2007.

Engagement énoncé dans le RPP : Mettre sur pied un comité consultatif de vérification indépendant composé de spécialistes externes d'expérience et chargé de passer en revue les plans et les résultats des vérifications.

Réalisation de l'engagement – Situation

Le Comité consultatif de vérification indépendant, nouvellement créé, s'est réuni pour la première fois en juin 2006. Il a pour objectif de recueillir des commentaires et des avis sur les vérifications, les études et les évaluations de la CFP et de contribuer ainsi à la qualité et à l'indépendance des rapports. Les membres du Comité offrent des conseils stratégiques sur la planification des vérifications, des études et des évaluations, formulent des avis sur les objectifs de ces travaux, sur l'approche générale à utiliser et sur les questions importantes à rapporter; ils expriment aussi des commentaires sur les nouveautés dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de la profession de vérificateur et fournissent des conseils stratégiques à propos des effets de ces nouveautés sur la vérification. Les membres du comité doivent se rencontrer environ deux fois par an.

Engagement énoncé dans le RPP : Produire des données et des analyses portant sur les nominations et tenir des systèmes d'information connexes afin d'appuyer le rôle de surveillance de la CFP et de répondre aux besoins d'information des ministères et des organismes.

Réalisation de l'engagement – Situation

Les données sur les nominations et l'analyse connexe fournies par la CFP offrent des renseignements clés sur différents produits appelés à soutenir la fonction de surveillance. Ces données et cette analyse servent entre autres à préparer les vérifications, les études statistiques et le rapport annuel de la CFP. La Commission a adapté à la nouvelle loi le sondage sur les nominations qui recueille des renseignements sur les nominations dans l'ensemble de la fonction publique; elle a de plus entrepris d'élargir la portée du sondage et d'accroître la fiabilité de ses résultats qui s'appliquent aux employés ministériels. Le Système d'information analytique sur les emplois, conçu pour produire et stocker les renseignements sur les nominations, soutient non seulement la CFP, mais aussi les besoins d'analyse des ministères et organismes, en particulier dans le domaine de la planification des ressources humaines.

1.1.5 Enquêtes

Description : La sous-activité Enquêtes consiste à effectuer des enquêtes en réponse aux plaintes concernant le processus de nomination aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et aux allégations d'activités politiques irrégulières et, s'il y a lieu, à offrir des services d'intervention précoce. Cette sous-activité sert aussi à gérer les appels et les enquêtes relevant de l'ancienne LEFP.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
9 764	9 900	9 421

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Activités d'enquête justes, efficaces, non officielles, rapides et fondées sur les principes de justice naturelle.</i></p> <p>Indicateur de rendement : résultats de l'étude témoignant de l'équité, de l'efficacité, de la rapidité et de la nature non officielle des activités d'enquête.</p>	<p>En mai 2006, la Direction générale des enquêtes de la CFP a terminé une analyse comparative sur l'équité, l'efficacité et la rapidité du règlement des plaintes concernant la dotation. Cette analyse s'est appuyée sur des données internes et sur des renseignements comparatifs recueillis pendant quatre ans auprès de sept organismes similaires. Les résultats de l'étude ont été rapportés dans le RMR de 2005-2006. Aucune analyse similaire n'a été effectuée pour l'exercice 2006-2007.</p> <p>Un nouveau cadre de mesure du rendement, conforme aux responsabilités et aux priorités de la CFP en vertu de la nouvelle LEFP, a été élaboré et sera mis en œuvre en 2007-2008.</p>
<p>Indicateur de rendement : pourcentage d'activités d'enquête réglées grâce à des modes alternatifs de résolution des conflits (MARC), le cas échéant.</p>	<p>Des MARC ont été privilégiés dans 22 % des cas accueillis en 2006-2007, par rapport à 34 % en 2005-2006. Cette différence est directement attribuable au taux de roulement élevé chez les enquêteurs et enquêteuses; les nouveaux enquêteurs et nouvelles enquêteuses reçoivent d'abord une formation sur le contenu des enquêtes avant d'être prêts à réaliser des interventions précoces.</p>
<p><i>Règlement juste et rapide des appels et des enquêtes relevant de l'ancienne LEFP.</i></p> <p>Indicateur de rendement : durée moyenne de la prise de décision.</p>	<p>Temps moyen de règlement <u>des appels</u> :</p> <p>2005-2006 : 84 jours 2006-2007 : 137 jours</p> <p>Temps moyen requis pour <u>terminer les enquêtes</u> :</p> <p>2005-2006 : 139 jours 2006-2007 : 180 jours</p> <p>L'augmentation du temps moyen requis peut s'expliquer par l'ajout de mécanismes d'assurance de la qualité et par le taux de roulement élevé chez les enquêteurs et enquêteuses. Toutefois, ces mécanismes supplémentaires ont réduit davantage le risque que des décisions soient soumises à un examen judiciaire et renversées par la Cour fédérale.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Achever la mise en œuvre d'un nouveau cadre et d'un nouveau processus opérationnel d'enquête afin d'améliorer la capacité de surveillance, ce qui englobe les politiques, les lignes directrices et les procédures ayant trait aux enquêtes obligatoires de la CFP, aux enquêtes réalisées à la demande des administrateurs généraux et administratrices générales et aux enquêtes sur les activités politiques irrégulières; poursuivre le renforcement des capacités de la Direction générale des enquêtes grâce à des programmes de perfectionnement, des initiatives de recrutement et de transfert de connaissances et des stratégies d'apprentissage.

Réalisation de l'engagement – Situation

En 2006-2007, la CFP a parachevé et approuvé un nouveau cadre opérationnel qui soutient les enquêtes obligatoires, les enquêtes réalisées à la demande des administrateurs généraux et administratrices générales et les enquêtes portant sur des activités politiques irrégulières. Des manuels des opérations sont aussi en cours d'élaboration.

Afin de déterminer les pratiques exemplaires, la CFP a entrepris une étude comparative de quatre organismes externes similaires qui sera terminée en 2007-2008. Un plan de formation et de perfectionnement des enquêteurs débutants et enquêteuses débutantes a aussi été mis sur pied dans le cadre des stratégies de recrutement et de maintien en poste de la Direction générale.

Engagement énoncé dans le RPP : Le cas échéant, recourir à des MARC lors des enquêtes obligatoires relevant de la nouvelle LEFP, ainsi qu'à l'intervention précoce (IP) et à la médiation pour les appels et les enquêtes relevant de l'ancienne LEFP.

Réalisation de l'engagement – Situation

Nous avons proposé une intervention précoce (IP) dans 72 des 90 cas acceptés à des fins d'enquête en vertu de la nouvelle LEFP; les 18 autres cas ont été directement soumis à une enquête ou n'étaient pas encore parvenus au stade de l'IP au 31 mars 2007.

Ancienne LEFP	Nombre d'offres d'IP	Nombre d'IP refusées	Nombre d'IP acceptées	Résultat des rencontres	
				Abandon des appels	Audition d'appel nécessaire (voir remarque 1)
Période					
2005-2006	508	147	359	101	258
2006-2007	129	28	101	22	79

Nouvelle LEFP	Nombre d'offres d'IP	Nombre d'IP attendant une réponse ou une offre	Nombre d'IP non acceptées	Nombre d'IP acceptées	Résultat des rencontres (sur 31 cas; le reste n'a pas encore été traité)	
					Règlement	Absence de règlement ou abandon
Période			(inclut les refus ou l'absence de réponse)			
2006-2007	72	20	21	31	4	3

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

Remarque 1 : Inclut les cas où certains appelants se sont retirés et où il a fallu procéder à des audiences d'appel.

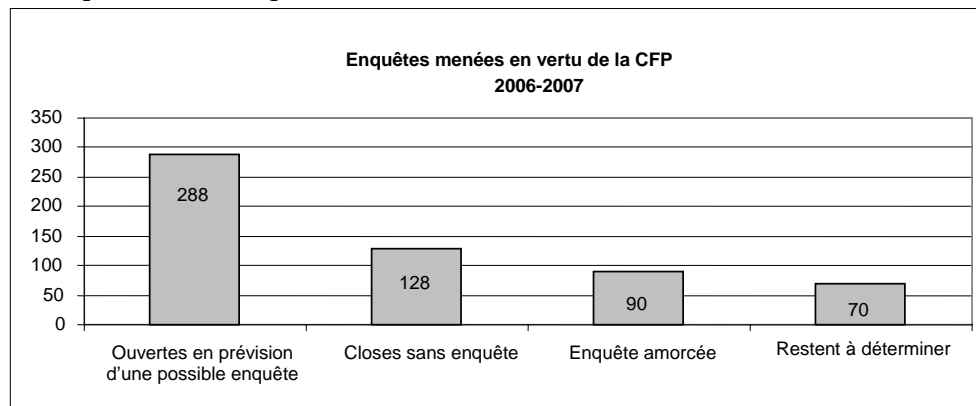
Engagement énoncé dans le RPP : Réaliser des enquêtes en vertu de la nouvelle LEFP (environ 700 demandes d'enquête par an).

Réalisation de l'engagement – Situation

La nouvelle LEFP autorise la CFP à enquêter sur les activités de dotation et sur les activités politiques irrégulières dans les cas suivants :

- nominations externes;
- nominations internes, si elles ne font pas l'objet d'une délégation;
- nominations internes déléguées, à la demande des administrateurs généraux et administratrices générales;
- nominations possiblement entachées d'influence politique;
- nominations possiblement entachées de fraude;
- allégations d'activités politiques irrégulières.

Quelques statistiques sur les enquêtes de la CFP



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

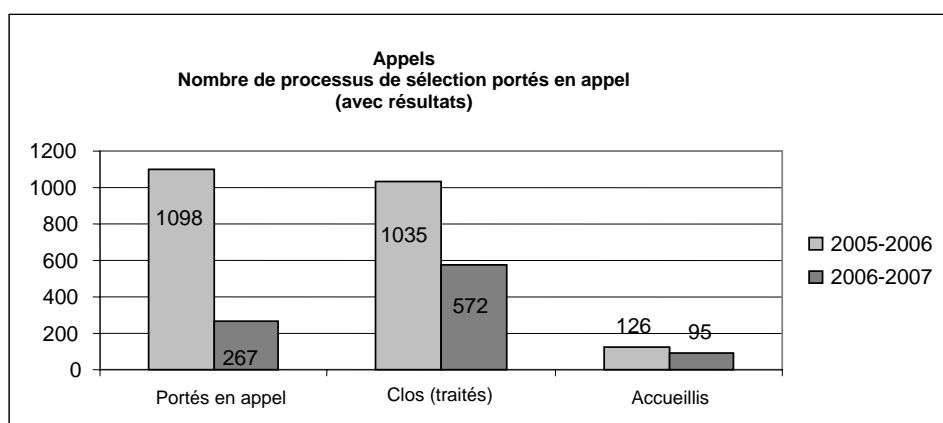
De surcroît, sept enquêtes ont été terminées en 2006-2007 : deux ont été jugées infondées, trois ont été interrompues et deux ont été réglées par une IP. Des renseignements supplémentaires sur les types de questions visées par les enquêtes peuvent être consultés dans le Rapport annuel 2006-2007 de la CFP.

Nous prévoyons une augmentation de la demande de nos services d'enquête dans le cadre de la nouvelle LEFP à mesure que cette loi sera pleinement mise en application et que les recours en vertu de l'ancienne LEFP seront épuisés. Pour évaluer l'intérêt des administrateurs généraux et administratrices générales pour nos services d'enquête, nous avons envoyé des lettres aux ministères énumérés à l'annexe 1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La réponse des administrateurs généraux et administratrices générales et les résultats de l'analyse comparative qui doit prendre fin en 2007-2008 nous aideront à formuler des plans stratégiques concernant la fonction d'enquête.

Engagement énoncé dans le RPP : Poursuivre l'audition des appels et effectuer des enquêtes afin de mener à terme les dossiers relevant de l'ancienne LEFP (la CFP recevait environ 3 000 demandes d'appel par an en vertu de l'ancienne LEFP).

Réalisation de l'engagement – Situation

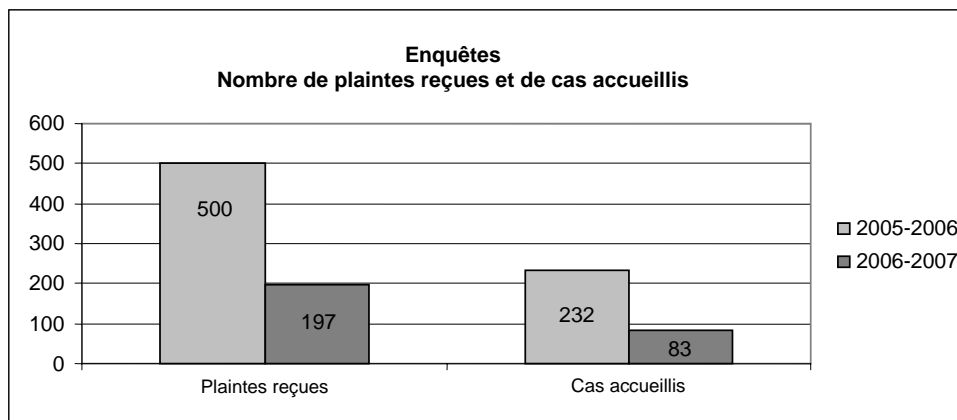
La plupart des appels et des enquêtes menés à terme par la CFP en 2006-2007 se rapportaient à l'ancienne LEFP. En 2006-2007, 704 fonctionnaires (appelants) ont interjeté appel de 267 processus de sélection relevant de l'ancienne loi, comparativement à 1098 processus en 2005-2006. Nous avons prévu moins d'appels pendant le présent exercice financier en raison du nombre plus restreint de processus de sélection pouvant être portés en appel en vertu de l'ancienne loi. En tout, en 2006-2007, la CFP a traité 572 appels dont 95 (17 %) ont été accueillis. Parmi eux figuraient des appels interjetés durant l'année précédente, mais traités pendant l'année en cours. Les appels ont été accueillis pour différentes raisons liées au mérite : avis de concours, mauvaise évaluation des qualités, conduite inappropriée du comité de sélection, défaut d'évaluer les qualités, composition du comité de sélection.



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

Certains appels et enquêtes relevant de l'ancienne LEFP et non encore réglés seront reportés à l'exercice 2007-2008. Au 31 mars 2007, 45 appels portant sur des processus de sélection étaient en voie de règlement. Les appels devraient être terminés au plus tard au premier trimestre de 2007-2008, et les enquêtes, au plus tard au troisième trimestre du même exercice.

Au 31 mars 2007, le chevauchement des enquêtes entreprises dans le cadre de l'ancienne et de la nouvelle LEFP, associé aux questions de droit et aux examens judiciaires, avait retardé quelque peu la fermeture des dossiers en suspens relevant de l'ancienne LEFP. Au cours du dernier exercice financier, la CFP a reçu 197 demandes d'enquête relevant de l'ancienne loi et ouvert 83 nouvelles enquêtes, par rapport à 500 et 232 respectivement en 2005-2006.



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


En 2006-2007, 121 enquêtes relevant de l'ancienne LEFP ont été menées à terme (comparativement à 159 en 2005-2006) : 29 d'entre elles (24,8 %) étaient fondées, 25 (20,7 %) ont été réglées par la médiation ou par d'autres mécanismes d'intervention précoce, 41 (33,9 %) n'étaient pas fondées, 24 (19,8 %) ont été abandonnées ou interrompues et une a été close parce qu'elle n'était pas du ressort de la CFP. Au 31 mars 2007, 117 enquêtes relevant de l'ancienne loi étaient en voie d'achèvement.

Activité de programme 1.2.0 – Services de recrutement et d'évaluation

Description

Les Services de recrutement et d'évaluation élaborent et mettent à jour les systèmes de ressourcement qui contribuent à établir un lien entre la population canadienne, les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Ils fournissent en outre des produits et services d'évaluation pouvant prendre la forme d'activités de recherche et de développement, de consultation et d'évaluation servant aux activités de recrutement, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Ils offrent aussi des services, des programmes et des produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et Canadiennes et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle réparties dans tout le pays.

Structure

	Deuxième priorité	Assurer la prestation de services de qualité par la création, au sein de la CFP, d'un organisme distinct de services de recrutement et d'évaluation pour servir les ministères clients
	1.2.0	Services de recrutement et d'évaluation
	1.2.1	Services de recrutement et de dotation
	1.2.2	Services d'évaluation
	1.2.3	Services à la clientèle

Ressources connexes

Ressources	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
Financières (en milliers de dollars)	63 275	65 834	58 521
ETP	634	652	581

Résultats atteints

Pour assurer le bon déroulement de l'activité de programme 1.2.0 (Services de recrutement et d'évaluation), la CFP a établi les résultats attendus et les indicateurs de rendement suivants. Notre rendement au regard de ces indicateurs est indiqué ci-dessous pour ce qui est de l'activité de programme.

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Services et produits de recrutement et d'évaluation répondant aux besoins opérationnels de la clientèle et compatibles avec les politiques de dotation de la CFP.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Résultats de l'étude.</p>	<p>En mars 2007, des séances de discussion réunissant des intervenants clés ont eu lieu dans tout le Canada. Ces consultations visaient à obtenir l'avis de gestionnaires responsables de l'embauche et de membres des secteurs des ressources humaines et de la dotation sur leurs besoins et sur d'autres questions soulevées par la transformation des services de la Direction générale des services de</p>

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
	<p>dotation et d'évaluation (DGSDE).</p> <p>La rétroaction préliminaire des clients obtenue au cours des séances de consultation a permis de dégager les recommandations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer les services actuels, tout en maintenant les services et les produits traditionnels (recrutement d'étudiants et d'étudiantes et de diplômés et diplômées, services ou tests offerts par le Centre de psychologie du personnel [CPP]); • soutenir les activités à fort volume (dotation collective, soutien concernant la zone nationale de sélection, administration de tests et locaux utilisés à cette fin); • communiquer les normes de service de la CFP; • offrir des services souples et intégrés afin de répondre aux besoins des organismes de taille et de capacité diverses ayant des niveaux de service différents. <p>La CFP a de plus exécuté des mises à jour régionales au sujet de la transformation de la DGSDE. Au début de 2007, des représentants et représentantes de la région du Centre et du Sud de l'Ontario ont rencontré le personnel des bureaux régionaux de certains ministères et organismes tels qu'Environnement Canada, Santé Canada, l'Agence de santé publique, Patrimoine canadien et le Service administratif des tribunaux judiciaires, pour parler de la transformation de la DGSDE. Ils se sont également réunis avec des représentants et représentantes du Conseil ontarien sur le leadership des ressources humaines et du Conseil ontarien de la dotation pour discuter de cette transformation et recevoir les commentaires de la clientèle.</p>
<p><i>La clientèle est satisfaite des produits et services de recrutement et d'évaluation.</i></p> <p>Indicateur de rendement : Pourcentage de ministères clients qui, dans l'ensemble, sont satisfaits ou très satisfaits des services de recrutement et d'évaluation.</p>	<p><u>Consultations organisées par la CFP</u> Les séances de discussion tenues dans tout le Canada avec des intervenants clés ont fourni des renseignements précieux sur les besoins opérationnels.</p> <p><u>Enquêtes effectuées par l'entremise du Système de ressource de la fonction publique (SRFP)</u> Grâce à un lien Internet du SRFP ouvrant sur un sondage, des renseignements ont été recueillis auprès des candidats et candidates des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) afin de soutenir l'étude sur le déclin du taux de nominations chez les membres de ces groupes.</p> <p><u>Emplois.gc.ca</u> Par l'entremise du site emplois.gc.ca, un sondage a été mené auprès des personnes ayant présenté leur candidature afin de connaître leur degré de satisfaction. Dans l'ensemble, 86 % des personnes interrogées sont satisfaites du site, y compris de sa structure et de son contenu. Elles jugent que le site est convivial et facile à parcourir (rapidité, clarté, boutons adéquats).</p> <p><u>Enquêtes sur le CPP</u> Les données sur la satisfaction de la clientèle laissent entendre que ceux-ci sont satisfaits des services offerts par</p>

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
	<p>le CPP en ce qui concerne les examens (envoi, notation, gestion et communication des résultats, etc.). Quatre-vingt-treize pour cent des répondants se sont dits « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'énoncé disant que le CPP a répondu rapidement à leurs demandes, et « entièrement satisfaits » du service offert. De plus, 92 % ont indiqué que le personnel du CPP avait répondu à leurs besoins de façon « aimable et courtoise ».</p> <p>Examen des normes de service L'examen des normes de service a été remis à 2007-2008. Il sera effectué lors de l'examen complet des normes de service de la DGSDE.</p>

1.2.1 Services de recrutement et d'évaluation

Description

Les Services de recrutement et de dotation élaborent et entretiennent les systèmes de ressourcement qui permettent d'établir un lien entre la population canadienne, les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Ils offrent également des services, des programmes et des produits de recrutement aux ministères et aux organismes, aux Canadiens et Canadiennes, et aux fonctionnaires, grâce à des unités de service à la clientèle réparties dans tout le pays.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
30 052	32 173	30 892

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Prestation de services de recrutement conformément aux normes de service établies.</i></p> <p>Indicateur de rendement : pourcentage de services de recrutement offerts conformément aux normes de service.</p>	<p>L'examen des normes de service existantes pour les nouveaux produits et services a été remis à 2007-2008. Il sera effectué lors de l'examen complet des normes de service de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE).</p>
<p><i>Dotation juste, efficace et souple des cadres supérieurs dans l'ensemble de la fonction publique.</i></p> <p>Indicateur de rendement : amélioration des services à la suite de consultations auprès de la clientèle.</p>	<p>Les Services de ressourcement des cadres ont interrogé les clients au sujet des impressions et des besoins actuels. De ces consultations est ressortie la nécessité de rester proactif dans le secteur des ressources humaines, de concentrer les ressources et d'accélérer les processus de dotation visant le ressourcement des cadres. Un sondage sur la satisfaction des clients a été élaboré de façon à faciliter le suivi du rendement des services.</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Offrir des services, des programmes et des produits généraux et ministériels de recrutement de grande qualité, adaptés à la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), aux ministères et aux organismes ainsi qu'à la population canadienne et aux fonctionnaires par l'entremise d'unités de services à la clientèle réparties dans tout le pays. Les programmes ministériels comprennent le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le programme de Recrutement postsecondaire (PRP), le Programme d'adjoints de recherche (PAR) et le Programme de recrutement de leaders en politiques (PRLP). (Les volumes d'activité prévus en 2006-2007 sont de 3 700 demandes pour les programmes ministériels et de 7 500 demandes pour le recrutement général).

Réalisation de l'engagement – Situation

En 2006-2007, la CFP a soutenu les ministères et les organismes en fournissant des services, des programmes et des produits généraux et ministériels de recrutement destinés à attirer des candidats talentueux provenant de l'ensemble du pays. Par l'entremise de la DGSDE, la CFP a offert aux Canadiens et aux Canadiennes un vaste éventail de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Recrutement général

Malgré l'importante délégation des pouvoirs de nomination, les ministères et les organismes continuent d'avoir besoin d'un fournisseur de services de dotation pour compléter les services qui existent dans leur organisation. Grâce à son expérience de longue date dans les domaines du recrutement et de la dotation, la CFP est bien placée pour être le fournisseur de choix. Son approche en matière de services soutient quatre caractéristiques d'un système de recrutement et de dotation efficace : compréhension des besoins d'embauche, valorisation et promotion, attraction de talents et amélioration continue des processus. En offrant des services de qualité, la CFP est déterminée à créer et à maintenir en poste une fonction publique représentative qui favorise la dualité linguistique et vise l'excellence.

En 2006-2007, les ministères et les organismes assujettis et non assujettis à la LEFP ont publié en tout 6 439 avis de dotation externe qui ont attiré 1 140 149 candidatures. En 2006-2007, la CFP a géré 95,7 % des processus de recrutement externe. Le nombre plus élevé de demandes traitées par la CFP montre bien qu'il existe une demande continue des services de recrutement et de dotation de la Commission.

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Statistiques sur le recrutement général				
Candidatures	440 363	556 383	675 368	1 140 149
Demandes de recrutement provenant des ministères	3 208	7 786	8 496	9 511
Avis	s. o.	s. o.	s. o.	6 439
Visites au site Web emplois.gc.ca	14 785 000	14 534 000	17 754 000	22 976 000
Demande de renseignements à Infotel	174 255	116 167	100 297	70 588

Source : rapports de présélection automatique du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), Système de gestion de l'information sur les priorités et Service Canada.

La CFP offre aux Canadiens et aux Canadiennes des points d'accès communs à une gamme complète de possibilités d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique canadienne. La politique de la CFP en matière de nominations exige que les ministères et les organismes qui annoncent des possibilités d'emploi à l'extérieur de la fonction publique diffusent lesdites possibilités dans le site Web emplois.gc.ca, sur Infotel ou chez un autre fournisseur de service. Infotel permet à la population de s'informer par téléphone des offres d'emploi affichées dans emplois.gc.ca. En 2006-2007, le site Web emplois.gc.ca a reçu 22 976 000 visites et le service Infotel, 70 588 appels téléphoniques. Le tableau montre que le nombre de visites au site emplois.gc.ca continue d'augmenter à mesure que les appels adressés à Infotel diminuent.

La CFP a effectué un sondage afin de déterminer si le site Web remanié répond aux besoins des Canadiens et des Canadiennes, des fonctionnaires, des spécialistes en ressources humaines et des gestionnaires responsables de l'embauche. Les résultats révèlent un taux global de satisfaction élevé (86 %) à l'égard du site emplois.gc.ca. Les visiteurs le trouvent facile à parcourir, bien présenté et convivial. Toutefois, 12 % des répondants font remarquer qu'il n'est pas facile d'y trouver des renseignements.

Programmes de recrutement centraux (ministériels)

La CFP offre des stratégies de recrutement efficaces et ciblées qui permettent d'apparier les candidats aux possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale. La CFP gère cinq programmes de recrutement centraux (ministériels) qui visent les étudiants et les diplômés postsecondaires : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (COOP), le Programme des adjoints de recherche (PAR), le Programme de recrutement postsecondaire (PRP) et le Programme de recrutement de leaders en politiques (PRLP). En 2006-2007, le recours aux programmes spécialisés de recrutement a continué d'augmenter, car les organismes et les collectivités fonctionnelles se sont efforcés d'attirer et d'embaucher une main-d'œuvre diversifiée, représentative et compétente dans la fonction publique fédérale.

Programmes de recrutement centraux (ministériels) – 2006-2007

	PFETE		PAR		PRP		PRLP	
	2005-2006	2006-2007	2005-2006	2006-2007	2005-2006	2006-2007	2005-2006	2006-2007
Nombre de candidatures reçues	76 000	71 402	168	175	35 227	31 686	2 300	1 005
Nombre de demandes	8 494	10 187	67	93		s. o.		
Nombre de présentations de candidatures	37 819	56 162		76	8 777	9 599		
Nombre de nominations	8 581	9 574	53	36	550	429	33	70
Nombre de réembauches		1 833		95		s. o.		

COOP

En 2006-2007, la demande d'étudiants inscrits au programme COOP par les ministères et les organismes est restée stable. Au cours de l'exercice, 3 465 étudiants inscrits à ce programme ont été embauchés, comparativement à 3 454 en 2005-2006.

Recrutement postsecondaire

Les efforts continus et fructueux déployés par la CFP pour encourager l'utilisation du Programme de recrutement postsecondaire par les organismes fédéraux se reflètent dans le nombre de choix de carrière annoncés en 2006-2007. Mises ensemble, les deux campagnes de recrutement postsecondaire menées pendant l'automne et l'hiver 2007 ont rendu publics 22 choix de carrière dans 15 organismes. En 2007-2008, la CFP continuera d'examiner diverses options en vue d'améliorer la participation des ministères et des organismes fédéraux.

Engagement énoncé dans le RPP : Fournir des services délégués de dotation et de recrutement aux ministères et aux organismes en vertu de nouvelles ententes de service.

Réalisation de l'engagement – situation

La Région de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario participe entre autres à la dotation des organismes suivants : Commission du droit d'auteur Canada, Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés, Greffe du Tribunal de la concurrence et Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes. La CFP continuera d'offrir ce service très utile selon les besoins.

Engagement énoncé dans le RPP : Maximiser les possibilités offertes par la nouvelle LEFP et mener des consultations auprès des clients afin de faciliter la mise en œuvre de la zone nationale de sélection (ZNS) et l'élaboration de nouveaux produits et services.

Réalisation de l'engagement – Situation

L'élargissement de la zone nationale de sélection a fait augmenter le nombre de candidatures dans le cas de certains processus. Lorsque le volume d'activité est élevé, l'emploi d'outils électroniques comme le SRFP permet de gérer efficacement la réception et la présélection des candidatures. Avant la mise en place du SRFP, la présélection des demandes se faisait manuellement et, si l'on en croit les données obtenues avec les premiers projets pilotes, elle requérait généralement trois semaines et aboutissait au rejet de 15 % des demandes ne répondant pas aux critères de présélection. Le SRFP est doté d'une fonction qui permet d'extraire des renseignements du profil personnel du demandeur, de zones de texte, de questions de présélection ainsi que de questionnaires sur l'expérience et d'effectuer une présélection à l'aide de ces renseignements. En 2006-2007, 1 071 365 candidatures ont été reçues en réponse à 5 671 annonces concernant des organismes assujettis à la LEFP. De ce nombre, 338 486 annonces ont été rejetées à la présélection, soit un taux global de rejet de 32 %. De plus, 2 423 annonces ont utilisé au moins un outil de présélection, ce qui s'est traduit par un taux de rejet à la présélection de 45 % (303 201 candidatures sur 670 322).

Il est crucial que nous continuions à utiliser la présélection électronique pour gérer le nombre élevé de candidatures qui pourront résulter de la zone nationale de sélection. La CFP est

déterminée à maximiser l'utilisation de la technologie dans le secteur de la dotation en offrant des services et de la formation.

Engagement énoncé dans le RPP : Fournir aux ministères et aux organismes des services de dotation pour les postes de direction (volume prévu en 2006-2007 : mise en place de 500 mesures de dotation et nomination de 450 titulaires).

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP travaille en étroite collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux afin d'offrir des services de dotation complets pour le groupe de la direction (EX). La prestation de ces services par la CFP garantit le respect des valeurs clés de dotation, soit la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité. Elle soutient aussi les efforts constants de renouvellement du groupe EX à l'échelle du gouvernement.

En 2006-2007, la CFP a offert des services de recrutement, d'évaluation et de sélection pour 603 processus de dotation de postes de direction des niveaux EX-1 à EX-3 (696 demandes de dotation avaient été soumises en 2005-2006). Ce nombre a dépassé les 500 demandes prévues.

Engagement énoncé dans le RPP : Procéder à des consultations auprès des clients afin d'évaluer leurs besoins et de définir les services à améliorer.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP a entrepris à l'échelle du Canada de vastes consultations auprès de clients externes afin de connaître leurs besoins pour ce qui est des produits et des services de dotation et d'évaluation et de se renseigner sur d'autres volets du modèle de prestation de services. En mars 2007, des groupes de discussion tenus dans tout le pays ont réuni des intervenants clés tels que l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada, la Communauté nationale des gestionnaires, le Conseil des ressources humaines, le Conseil national de la dotation et le Groupe conseil en personnel. Ces consultations visaient à obtenir les commentaires de gestionnaires responsables de l'embauche et de membres du secteur des ressources humaines et de la dotation sur leurs besoins et sur d'autres questions découlant de la transformation des services de la CFP.

Un sondage en ligne sur la satisfaction de la clientèle a été lancé en 2006-2007. Cet outil d'enquête permet d'obtenir une image complète de la population visée. Les résultats du sondage, qui seront accessibles en 2007-2008, fourniront à la CFP une rétroaction qui l'aidera à améliorer ses services de façon constante.

1.2.2 Services d'évaluation

Description :

Les Services d'évaluation fournissent des produits et des services d'évaluation pouvant prendre la forme d'activités de recherche et de développement, de consultation et d'évaluation servant aux activités de recrutement, de sélection et de perfectionnement de l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
13 394	13 112	13 841

Résultat atteint

Résultat attendu et indicateur de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Prestation de services d'évaluation conformément aux normes de service établies.</i></p> <p>Indicateur de rendement : pourcentage de services d'évaluation offerts conformément aux normes de service.</p>	<p>La CFP vérifie en permanence si les tests d'interaction orale (IO) de l'Évaluation de langue seconde (ELS) respectent la norme de service du Centre de psychologie du personnel (CPP) qui est de deux semaines. Des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne les tests d'IO en français : pendant le mois de mars 2007, le délai d'attente moyen était de quatre semaines à Montréal et dans la Région de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario (RCNEO), alors qu'il avait été en moyenne de sept semaines dans la RCNEO et de huit semaines à Montréal pendant l'ensemble de l'exercice.</p> <p>L'exécution des tests d'IO en anglais a connu un certain retard par rapport aux normes de service établies : pendant le mois de mars 2007, le délai d'attente moyen était de 16 semaines dans la RCNEO et de 12 semaines à Montréal alors qu'il avait été en moyenne de sept semaines dans la RCNEO et de neuf semaines à Montréal pendant l'ensemble de l'exercice. Ce problème sera abordé en 2007-2008.</p> <p>Les données sur la satisfaction des clients recueillies par les Services des examens indiquent que les clients sont satisfaits des services d'examen offerts par le CPP (envoi, notation, gestion et communication des résultats); des personnes sondées, 93 % se sont déclarées « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'énoncé disant que le CPP avait répondu rapidement à leurs demandes, et qu'elles étaient « entièrement satisfaites » des services offerts. De plus, 92 % ont estimé que le personnel du CPP répondait avec « amabilité et courtoisie » à leurs besoins. Les normes des services d'évaluation seront revues en 2007-2008 dans le contexte de l'initiative visant à les réexaminer dans l'ensemble de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE).</p>

Engagement énoncé dans le RPP : Fournir des produits et des services de perfectionnement, opérationnels, de recherche et de consultation connexes à l'évaluation qui serviront aux activités de recrutement, de sélection et de perfectionnement de l'ensemble de la fonction publique grâce à des crédits parlementaires et au recouvrement des coûts (volume d'activité prévu en 2006-2007 : administration de 115 000 examens, dont 64 000 évaluations de langue seconde; élaboration ou modification de 30 produits).

Réalisation de l'engagement – Situation

Dans la fonction publique fédérale, les produits et les services d'évaluation occupent une place essentielle dans le bon fonctionnement du système de dotation. La CFP élabore et gère des instruments d'évaluation professionnelle qui visent un triple objectif :

- garantir le respect du principe du mérite;
- servir d'outils essentiels de recrutement;
- offrir aux fonctionnaires une rétroaction précieuse sur leurs points forts et leurs besoins en perfectionnement.

Pour répondre à cet objectif, le Centre de psychologie du personnel (CPP) propose un vaste éventail de produits et de services d'évaluation aux ministères et aux organismes fédéraux. En plus d'effectuer des recherches et d'élaborer des outils d'évaluation, le CPP fournit des services de consultation, de counselling et d'évaluation. Il aide à déterminer les besoins d'évaluation des ministères et des organismes fédéraux et met au point des produits et des services qui visent à détecter les talents et à mesurer les compétences pour divers postes.

En 2006-2007, la CFP a dû faire face à une augmentation considérable de la demande d'examens normalisés et de services connexes. En tout, le CPP a effectué 180 591 évaluations, soit une augmentation de 11 % par rapport aux 162 200 évaluations rapportées en 2005-2006, et 81 458 évaluations de langue seconde (ELS), c'est-à-dire une augmentation de 4,1 % par rapport aux 78 232 ELS exécutées l'année précédente. Ces augmentations sont probablement dues à différents facteurs, tels que l'élargissement de la zone nationale de sélection, la hausse du nombre d'activités de recrutement et le recours croissant à la dotation collective.

Au cours de l'exercice, le CPP a introduit un éventail d'instruments d'évaluation nouveaux et modifiés. Il a terminé l'élaboration de nouveaux instruments d'ELS destinés à évaluer les compétences en expression écrite – y compris plusieurs versions de produits d'évaluation en anglais et en français ou adaptées aux personnes handicapées. Le CPP a aussi lancé officiellement l'Identification de parcours de perfectionnement au niveau EX (IPEX), un nouvel instrument d'évaluation conçu spécialement pour le perfectionnement des cadres supérieurs. En plus de ces instruments normalisés, divers outils ont été élaborés et façonnés de manière à répondre aux besoins ministériels particuliers.

Engagement énoncé dans le RPP : Élaborer et mettre à jour les instruments et les procédures, y compris l'évaluation de langue seconde.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP se charge de toutes les ELS effectuées lors des processus de nomination dans la fonction publique fédérale. Pour s'acquitter de cette tâche, elle élabore, tient à jour, administre et note une

panoplie d'instruments d'ELS. En 2006-2007, la CFP a continué à moderniser tous ceux dont elle dispose, et elle a notamment amélioré ses évaluations de langue seconde.

L'élaboration d'un nouveau test d'expression écrite utilisé lors de l'ELS, et comprenant des pratiques d'évaluation et un lexique modernisés, était amorcée en 2005. La CFP dispose maintenant pour l'ELS de deux nouveaux tests d'expression écrite (anglais et français), qui ont été mis à l'essai à l'automne 2006, et qui serviront au renouvellement de la fonction publique. Ils seront mis en place en 2007-2008. La mise au point de deux nouveaux tests d'interaction orale (anglais et français) pour l'ELS est aussi prévue.

En 2006-2007, le CPP a mis l'accent sur l'examen et la gestion des normes de service concernant l'administration des tests d'IO. À cette fin, le Centre a mis en œuvre une stratégie d'amélioration en cinq points destinée à réduire les délais d'attente pour les tests d'interaction orale de l'ELS. À la fin de mars 2007, les délais d'attente étaient de quatre semaines respectivement dans la RCNEO et dans la Région du Québec.

Engagement énoncé dans le RPP : Établir une stratégie de mise en œuvre des examens en ligne ainsi que les priorités pour 2006-2007 et stabiliser les activités liées aux examens électroniques en 2007-2008.

Réalisation de l'engagement – Situation

Le CPP offre de passer certains examens sous forme électronique. La mise en œuvre des examens en ligne par la CFP a progressé considérablement, et il a accru ainsi l'efficacité du processus de dotation. Des centres opérationnels d'examen en ligne sont maintenant en activité dans de nombreuses régions du pays, y compris à Montréal, à Vancouver, à Ottawa et à Toronto. L'ouverture de nouveaux centres est prévue en 2007-2008.

Engagement énoncé dans le RPP : Préparer une présentation au Conseil du Trésor (CT) en vue de conserver l'autorisation de dépenser de nouveau les revenus après 2006-2007.

Réalisation de l'engagement – Situation

Une présentation au CT ne s'est pas avérée nécessaire en raison de l'approbation, dans le Budget principal des dépenses de juin 2006, de l'autorisation de crédit net pour la période de deux ans se terminant en mars 2008. Une présentation au CT portant sur un plus vaste éventail de services de la DGSDE, y compris le CPP, sera achevée à l'automne 2007. Un nouveau barème tarifaire concernant le CPP a été élaboré et instauré en avril 2007.

1.2.3 Services à la clientèle

Description

Les Services à la clientèle élaborent des produits et des outils qui établissent des liens entre les membres de la population canadienne ou les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères ou organismes responsables de l'embauche.

Ressources financières 2006-2007 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
19 829	20 549	13 788

Résultats atteints

Résultats attendus et indicateurs de rendement	Information sur le rendement
<p><i>Accès rapide à un répertoire de candidats et de candidates qualifiés.</i></p> <p>Indicateur de rendement : temps moyen d'accès au répertoire de candidats et de candidates.</p>	<p>La CFP a entrepris une étude afin de déterminer les exigences de présentation des rapports touchant le Système de ressourcement de la Fonction publique (SRFP). Cette étude a été avancée afin d'améliorer la disponibilité des données sur un certain nombre de questions telles que le temps moyen nécessaire pour avoir accès à un répertoire de candidats.</p>
<p><i>Rendement accru grâce à des processus de présélection et de présentation de candidatures plus rapides ainsi qu'à un nombre plus raisonnable de présentations de candidatures.</i></p> <p>Indicateurs de rendement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • preuves statistiques de l'accélération des processus de présélection et de présentation de candidatures; • preuves statistiques de la diminution du nombre de présentations de candidatures. 	<p>Le SRFP est un outil de présélection électronique qui permet d'examiner plus rapidement les candidatures à des postes dans la fonction publique fédérale et qui accroît l'efficacité de la présélection en réduisant le nombre de candidatures présentées aux ministères.</p> <p>Avant la création du SRFP, la présélection des candidatures se faisait manuellement et pouvait prendre jusqu'à trois semaines selon le nombre de candidatures. Depuis la mise en place du SRFP, ce délai est passé à 48 heures à compter de la date limite de réception des candidatures. L'efficacité de la présélection s'est, elle aussi, améliorée grâce à la présélection électronique. Quand la présélection des candidatures se faisait manuellement, environ 73 % des candidatures reçues étaient transmises aux ministères alors que, depuis l'adoption du SRFP, seulement 45 % d'entre elles le sont.</p> <p>Vu l'augmentation du nombre de candidatures liée à la zone nationale de sélection, la présélection électronique revêt une importance cruciale.</p> <p>La CFP est déterminée à poursuivre ses efforts en vue de maximiser l'utilisation de la technologie pour la dotation.</p>

Engagements énoncés dans le RPP

- Élaborer et mettre en œuvre de nouveaux programmes ministériels de recrutement permettant de répondre aux besoins de la clientèle.
- Réaliser des analyses du marché du travail dans le secteur privé.
- Concevoir des stratégies de marketing, évaluer les besoins des ministères et des organismes et les traduire en solutions technologiques.

Réalisation des engagements – Situation

Nouvelles activités de recrutement et analyse du marché du travail

De concert avec les organismes centraux et les ministères, la CFP s'efforce de déterminer les secteurs qui connaissent une pénurie de personnel et les marchés susceptibles d'offrir de la main-d'œuvre en vue d'un recrutement ciblé. En 2006-2007, la Commission a repéré des secteurs de pénurie au gouvernement fédéral, dans la collectivité des ressources humaines et dans celle des sciences et de la technologie.

La CFP a géré deux stratégies de recrutement collectif concernant la collectivité des ressources humaines aux niveaux PE-3/PE-4 et PE-1/PE-2. L'initiative concernant les niveaux PE-3/PE-4 a permis de retenir, à la présélection, 606 des 1 970 candidatures reçues. Jusqu'ici, la CFP a reçu 150 demandes provenant de 35 organismes en vue de doter 268 postes. La campagne a permis de procéder à sept nominations. Le processus de recrutement collectif de PE-1/PE-2 entrepris lors de la campagne d'automne du Programme de recrutement postsecondaire (PRP) a attiré 1 886 candidatures. Nous prévoyons que les initiatives de recrutement collectif constitueront un mécanisme efficace pour répondre à la pénurie de professionnels du groupe PE à l'échelle de l'administration fédérale.

La collectivité des sciences et de la technologie (S et T) s'est aussi servie du PRP pour attirer de nouveaux diplômés des domaines scientifiques et pour établir un répertoire mis à la disposition de tous les organismes gouvernementaux à vocation scientifique. Tenue à l'automne 2006, la campagne a suscité 2 192 candidatures. Santé Canada et Environnement Canada se sont montrés intéressés à utiliser le répertoire concernant les sciences et la technologie pour doter environ 200 postes.

Stratégies de marketing

La CFP mène des consultations auprès des organismes gouvernementaux afin de connaître leurs besoins en recrutement et en dotation et de déterminer les possibilités de partenariats par l'entremise de nouveaux services et de nouvelles approches. Le soutien offert par la CFP à l'initiative de renouvellement de la fonction publique fédérale a contribué à améliorer la communication des programmes de recrutement centraux (ministériels), ce qui a entraîné une plus grande sensibilisation aux programmes de recrutement spécialisés et un intérêt accru de la part des organismes responsables de l'embauche.

La CFP a élaboré une stratégie de marketing et un plan d'action à l'échelle nationale en vue d'augmenter le nombre d'employés autochtones.

Engagement énoncé dans le RPP : Appuyer la mise en œuvre du ressourcement électronique dans les ministères et dans les organismes conformément au programme du gouvernement concernant les services ministériels administratifs partagés et la modernisation des ressources humaines. En 2006-2007, 12 ministères fédéraux ont commencé à utiliser le SRFP.

Réalisation de l'engagement –Situation

Le SRFP, mis en place par la CFP, offre un processus électronique de présentation de candidatures et de présélection pour le recrutement externe. Il s'agit d'une solution provisoire qui modernise la manière dont les Canadiens et les Canadiennes posent leur candidature aux postes disponibles dans la fonction publique fédérale et qui permet de présenter ces mêmes candidatures aux organismes concernés à des fins d'examen. L'accès direct au SRFP accroît davantage l'efficacité du processus, car il permet aux organismes d'afficher des annonces dans le site Web.emplois.gc.ca et de présélectionner les candidats de manière indépendante. Le SRFP a été mis en place dans 11 ministères fédéraux. Il est actuellement utilisé par tous les bureaux régionaux de la CFP, et d'autres ministères et organismes devraient y avoir directement accès au cours de l'exercice 2007-2008. Le SRFP soutient la politique concernant la zone nationale de sélection (ZNS) pour les emplois dans l'administration fédérale en faisant la présélection électronique des nombreuses candidatures reçues. En 2006-2007, 1,15 million de candidatures ont été présentées par l'entremise du SRFP.

La CFP a offert des services de soutien à la clientèle et de la formation sur l'accès direct au SRFP à plus de 400 ministères et organismes fédéraux qui utilisent le système. À présent familiarisés avec le processus de présélection électronique, ces utilisateurs ont exprimé leur satisfaction à l'égard du système et du soutien reçu. Poursuivant ses efforts, la CFP veillera en 2007-2008 à ce que tous les organismes désireux d'utiliser l'accès direct puissent le faire et obtiennent la formation et le soutien nécessaires.

La CFP a aussi mis en place un système novateur de synthétiseur texte-parole pour remplacer le système Infotel actuel. Auparavant, chaque annonce était enregistrée vocalement dans les deux langues officielles par le personnel régional. Maintenant, la nouvelle technologie texte-parole permet de charger instantanément les renseignements sur l'emploi à la fois dans Internet et au téléphone à l'intention des personnes qui cherchent un emploi au gouvernement fédéral.

Le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) est une initiative pluriannuelle pangouvernementale qui vise à transformer la dotation au sein de la fonction publique fédérale.

Le PMDFP a pour objet d'élaborer à l'échelle de l'administration fédérale un système intégré de dotation qui :

- soutient les valeurs de dotation de la fonction publique;
- améliore la qualité du recrutement dans l'ensemble du gouvernement;
- réduit sensiblement les délais et le coût de la dotation;
- améliore la satisfaction des utilisateurs.

Le PMDFP comprend deux volets.

- Le premier volet se définit comme une solution provisoire, axée sur la dotation externe (recrutement) et fondée sur le SRFP;
- le deuxième volet est une solution à long terme, axée à la fois sur la dotation externe et sur la dotation interne.

Le report des audiences du Conseil du Trésor (CT) en mars 2006 a retardé le financement du premier volet (SRFP) qui n'a été approuvé qu'en juin 2006. Par conséquent, les équipes d'élaboration et de mise en place du PMDFP n'ont pas pu s'y consacrer pleinement.

Ainsi, la mise en œuvre intégrale de certains produits livrables – tels que le soutien aux utilisateurs, l'analyse de la viabilité, la formation à long terme par l'École de la fonction publique du Canada, les différents modes d'accès et le retrait des systèmes existants, comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et le Système de dotation intégrée – a été repoussée à 2007-2008. En octobre, le SCT a approuvé la demande de la CFP de reporter à 2007-2008 les fonds relatifs au premier volet (SRFP), soit 5 055 618 \$ incluant le Régime d'avantages sociaux des employés (RASE) et les frais d'hébergement.

Après avoir proposé une approche plus intégrée du projet, la CFP s'est rendu compte que les fonds affectés au premier volet du PMDFP pourraient servir à financer les travaux de définition du deuxième volet. En mars 2007, la Commission a demandé au CT d'accorder une approbation définitive du projet modifié pour le premier volet du PMDFP.

Selon les prévisions, les travaux de définition du deuxième volet doivent avoir lieu en 2007-2008. Ils serviront à établir les exigences des solutions à long terme, à examiner les options offertes et à déterminer l'approche la plus rentable et la plus efficace pour élaborer et mettre en œuvre la solution de dotation qui convient le mieux au gouvernement fédéral.

Engagement énoncé dans le RPP : Mettre sur pied le projet pangouvernemental de ressourcement électronique à long terme si l'on obtient les appuis et les fonds nécessaires.

Réalisation de l'engagement – Situation

La CFP a présenté au gouvernement un plan visant la mise au point d'une solution à long terme pour soutenir à la fois la dotation interne et la dotation externe. Les retards engendrés par le système d'approbation gouvernemental ont obligé la CFP à élaborer une autre présentation qui a été remise aux membres du Conseil du Trésor en mars 2007. Lorsque cette présentation sera approuvée, la CFP analysera les options concernant la solution de dotation à long terme.

Priorités de gestion

La CFP est déterminée à bâtir une organisation modèle en s'appuyant sur des pratiques de gestion efficaces et en veillant à la bonne gestion de ses ressources, qu'elles soient financières, humaines ou en information. Afin d'être mieux reconnue comme organisme autonome, il est essentiel que la CFP prouve sa capacité de responsabilisation et de contrôle rigoureux de ses ressources. En 2006-2007, elle a transformé de façon notable sa façon de gérer les ressources. Sa détermination à devenir une organisation modèle s'est manifestée par la gestion proactive et intégrée des risques stratégiques et opérationnels, par la présentation d'états financiers vérifiés et par l'engagement de bâtir un environnement organisationnel qui favorise l'excellence.

L'amélioration des pratiques de gestion interne de la CFP a été soulignée à la fois dans l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) de 2006-2007 réalisée par le Secrétariat du Conseil du Trésor et dans l'autoévaluation du Cadre de responsabilisation de gestion effectuée par la Commission en mars 2007. Dans ces deux évaluations, la CFP a obtenu des cotes uniformes allant d'acceptable à excellent pour 19 des 20 indicateurs évalués. Dans son évaluation, la CFP a procédé à une analyse plus détaillée des pratiques de gestion conçues pour répondre à ses priorités et à ses besoins particuliers. La Commission élaborera un plan d'action en matière de gestion qui tiendra compte des résultats de son autoévaluation et mettra l'accent sur les points suivants :

- mise en œuvre du cadre de rendement révisé conformément à la politique sur la Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR);
- amélioration des systèmes de la CFP concernant les ressources humaines afin de faciliter la planification et la présentation de rapports;
- amélioration de la gestion de l'information grâce à la mise en œuvre d'un plan triennal;
- poursuite du perfectionnement des pratiques de gestion financière.

La détermination des mécanismes de financement susceptibles d'aider la CFP à faire face efficacement et à long terme à l'évolution de son rôle et de ses priorités selon la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) reste un défi. Les possibilités de réaffecter des fonds à l'interne ont déjà été maximisées. Un financement supplémentaire à long terme demeure nécessaire pour répondre à la demande des services de recrutement et d'évaluation de la CFP.

Engagement clé 1 : La gestion des ressources à la CFP est intégrée et efficace.

Résultat attendu : *La gestion des ressources de la CFP est intégrée, efficace, améliorée de façon constante et s'harmonise avec les priorités ministérielles.*

Engagements énoncés dans le RPP	Information sur le rendement
Établir des procédures rigoureuses pour examiner et remettre en question les prévisions et les plans financiers au moyen d'un processus intégré de	En 2006-2007, le processus intégré de planification opérationnelle a permis à la CFP d'établir des procédures rigoureuses pour examiner et remettre en question les prévisions et les plans financiers. L'emploi de pratiques administratives telles que le budget base zéro l'a aidée à harmoniser de nouveau les allocations de fonds avec les priorités, qu'elles soient nouvelles et changeantes, et à intégrer les résultats concernant le rendement et les extraits de façon plus proactive dans les processus

<p>planification opérationnelle. Mettre en œuvre le processus de budget base zéro en liaison avec l'architecture des activités de programme. Préparer les états financiers vérifiés.</p>	<p>d'examen des affectations et des priorités existantes. Ces initiatives, en plus de la mise en œuvre de la Politique sur la SGRR, de la préparation d'états financiers vérifiés et de l'élaboration et de la mise en pratique de rapports de gestion opportuns et de qualité ont sensiblement amélioré les capacités de la CFP en matière de gestion financière.</p>
<p>Intégrer les différents niveaux de l'analyse des risques menée au sein de la CFP.</p>	<p>Pendant l'exercice 2006-2007, la CFP a progressé dans ses travaux d'intégration à l'interne des divers niveaux d'analyse des risques dans toutes les étapes de la planification ministérielle, ainsi que dans les activités de planification associées à sa fonction de surveillance axée sur l'extérieur. La haute direction a adopté une attitude proactive en ce qui concerne la détermination des risques, la surveillance, l'analyse et l'élaboration de stratégies d'atténuation ainsi que la communication de ces éléments à tous les échelons de gestion. Les liens entre le profil de risque de la CFP et les priorités stratégiques – étayés dans le Rapport sur les plans et les priorités – ont renforcé les processus de décision et d'établissement des priorités tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. Dans le cadre de son mandat, le Comité de vérification interne de la CFP a tenu régulièrement compte des questions liées aux risques.</p>
<p>Continuer à faire l'analyse comparative des services ministériels.</p>	<p>L'analyse comparative des services ministériels s'est poursuivie tout au long de l'exercice. La CFP commencera en 2007-2008 à mettre en application les recommandations du rapport sur l'analyse comparative des services ministériels.</p>
<p>Entamer une stratégie triennale de gestion de l'information incluant la mise en œuvre du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).</p>	<p>La CFP reconnaît l'importance de gérer l'information ainsi que les ressources humaines et financières. En 2006-2007, elle a apporté la dernière touche à sa stratégie triennale en vue de se conformer pleinement à la Politique sur la gestion de l'information gouvernementale. L'engagement de la CFP d'adopter des pratiques d'information saines comprend des plans de mise en œuvre progressive du SGDDI. Une demande a été adressée au Conseil du Trésor en vue d'approuver la réalisation de ce projet.</p>
<p>Mettre en œuvre la politique de vérification interne du SCT au sein de la CFP.</p>	<p>Les progrès et la détermination de la CFP ont été notables dans la mise en œuvre de la politique de vérification interne du SCT. La planification de la vérification interne, fondée sur les risques, suit un processus de consultation bien rodé avec la haute direction, le Bureau du vérificateur général et le Comité de vérification interne. Les rapports sont complets, établis en temps opportun et accessibles au public et au Parlement. La CFP s'est montrée proactive en créant un Comité de vérification interne composé de membres de l'extérieur.</p>

La CFP a élaboré un plan des ressources humaines qui tient compte de l'évolution des besoins opérationnels, englobe de solides pratiques de gestion des personnes et intègre le processus de planification opérationnelle. Le recrutement et le maintien en poste d'employés talentueux ainsi que la stabilité de l'effectif demeurent des défis importants. En 2006-2007, la CFP a entrepris diverses activités en vue de répondre à son engagement concernant les ressources humaines.

Engagement clé 2 : Le plan des RH de la CFP tient compte des besoins opérationnels et de solides pratiques de gestion des personnes.

Résultat attendu : la CFP dispose de l'effectif, de la capacité et du leadership nécessaires pour produire des résultats.

Engagements énoncés dans le RPP	Information sur le rendement
Élaborer un plan d'action pour donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2005.	En réponse aux résultats du Sondage de 2005 auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), la CFP a élaboré et mis en œuvre des plans d'action en vue de traiter les préoccupations et les problèmes mis au jour. Le Forum annuel des fonctionnaires fédéraux, des conversations avec la présidente et des rencontres avec les employés nouvellement nommés à des postes de direction ont donné aux employés et à la haute direction l'occasion de discuter des enjeux et de proposer des stratégies.
Améliorer la planification intégrée des RH et des activités.	L'amélioration de l'intégration et de l'harmonisation des processus de planification des RH et des activités a permis de déceler de façon précoce les lacunes touchant les RH et a facilité l'élaboration de stratégies. Les liens établis entre le budget base zéro et la planification des RH ont permis d'élaborer en temps opportun des stratégies destinées à réduire au minimum les répercussions sur le personnel.
Mettre en œuvre des mécanismes, des programmes et des stratégies visant à accroître notre capacité en matière de ressourcement (par exemple, répertoires).	Pour accroître notre capacité en matière de RH, nous avons intégré les besoins de ressourcement mentionnés dans le plan opérationnel de la CFP à nos stratégies de recrutement. La CFP a amorcé des activités de dotation générique et collective avec la participation de la direction. Elle a aussi commencé à utiliser l'accès direct au Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) pour les processus de dotation externe.
Élaborer et mettre en œuvre la stratégie de la CFP en matière d'apprentissage et de politiques.	La CFP est chargée de diriger l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle politique et des nouvelles lignes directrices en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement conformément aux exigences de la politique de formation du gouvernement fédéral. La stratégie ministérielle d'apprentissage de la CFP soutient annuellement la mise en œuvre des objectifs opérationnels de la CFP, aide à renforcer le leadership organisationnel et encourage l'amélioration constante du rendement. Presque tous les gestionnaires et cadres supérieurs ont répondu aux exigences de formation à l'échelle du gouvernement. En 2006-2007, les employés de la CFP ont pris part à 3 633 activités de formation, ce qui représente 8 031 jours de formation.
Mettre en œuvre des mesures et des programmes de perfectionnement afin d'appuyer et d'améliorer la capacité de leadership.	L'examen des activités actuelles de perfectionnement du leadership comportait une analyse comparative des activités entreprises dans d'autres organismes gouvernementaux, ainsi que des consultations avec des gestionnaires et des membres de la haute direction. La Stratégie de gestion des talents et de planification de la relève qui préconise une approche globale de la gestion des talents a été approuvée; elle s'appuie sur les programmes de perfectionnement existant à la fonction publique et renforce les liens entre la planification des RH, la planification de la relève, les objectifs professionnels des employés et les plans d'apprentissage.
Poursuivre la mise sur pied du Bureau de gestion des conflits, y compris les initiatives liées au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.	La CFP a fortement mis l'accent sur la gestion des conflits, les valeurs et l'éthique. Au cours de l'exercice, en plus de nommer un nouveau protecteur du citoyen pour la CFP, la Commission a créé un système de gestion informelle des conflits (SGIC) et des bureaux de divulgation. Pour soutenir ces initiatives, la formation concernant le SGIC est devenue obligatoire pour tous les gestionnaires de la CFP, et elle a été offerte à tous les employés.

<p>Achever la mise en œuvre de la LEFP et des politiques, des délégations et des procédures connexes.</p>	<p>À la suite des recommandations formulées dans le Rapport ministériel de 2004-2005 sur l'obligation de rendre compte des activités de dotation (État de préparation à la mise en œuvre de la LEFP), des changements ont été apportés à quatre politiques organisationnelles concernant la dotation. Les modifications ont mis l'accent sur la simplification du mécanisme de sous-délégation, sur l'accroissement de la latitude offerte pour répondre aux besoins d'un organisme, sur l'amélioration de la responsabilisation ainsi que sur l'augmentation de l'exhaustivité et de l'intégration.</p>
---	--

SECTION III – ÉTATS FINANCIERS DE LA CFP
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la CFP. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives de fin d'exercice émises par le Bureau du contrôleur général.

Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la CFP concorde avec les présents états financiers.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et les règlements et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la CFP.

La direction est appuyée par les services du programme de vérification interne. La CFP a un comité de vérification interne. Les responsabilités de ce comité sont de fournir à la présidente des conseils neutres et indépendants, des lignes directrices et des réflexions sur le caractère adéquat des contrôles et des processus de responsabilisation de la CFP.

Les états financiers de la CFP ont fait l'objet d'une vérification par la vérificatrice générale du Canada, le vérificateur indépendant du gouvernement du Canada.

La présidente, Commission de la
fonction publique,



Maria Barrados, Ph.D.
Ottawa, Canada
Le 6 juillet 2007

L'agent financier supérieur
Vice-présidente, Gestion ministérielle,



Anne-Marie Robinson



RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

J'ai vérifié l'état de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2007 et les états des résultats, de l'avoir du Canada et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2007 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

De plus, à mon avis, les opérations de la Commission dont j'ai eu connaissance au cours de ma vérification des états financiers ont été effectuées, à tous les égards importants, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser, FCA

Ottawa, Canada
Le 6 juillet 2007

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
Actif		
Actifs financiers		
Somme à recevoir du Trésor	6 562	10 529
Créances et avances (note 4)	5 497	2 135
	<u>12 059</u>	<u>12 664</u>
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	439	635
Immobilisations corporelles (note 5)	18 740	14 557
	<u>19 179</u>	<u>15 192</u>
Total de l'actif	31 238	27 856
Passif		
Créditeurs et charges à payer (note 6)	7 124	8 755
Salaires à payer	3 263	3 090
Indemnités de vacances à payer	3 715	3 749
Indemnités de départ (note 7)	14 988	14 872
	<u>29 090</u>	<u>30 466</u>
Avoir du Canada	2 148	(2 610)
Total du passif et de l'avoir du Canada	31 238	27 856

Passif éventuel (note 8)

Obligations contractuelles (note 9)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Approuvé par :

La présidente, Commission de la
fonction publique,



Maria Barrados, Ph.D.

L'agent financier supérieur
Vice-présidente, Gestion ministérielle,



Anne-Marie Robinson

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
Charges (note 10)		
Services de recrutement et d'évaluation		
Services de recrutement et de dotation	35 920	38 477
Services d'évaluation	22 361	19 380
Services à la clientèle	13 449	13 324
	<u>71 730</u>	<u>71 181</u>
Intégrité des nominations et neutralité politique		
Vérifications et études	12 270	11 357
Enquêtes, appels et demandes de renseignements	10 810	10 138
Délégation et responsabilisation des nominations	9 734	10 194
Politiques, règlements et décrets d'exemption	7 835	9 650
Pouvoirs non délégués	5 018	4 535
	<u>45 667</u>	<u>45 874</u>
Total des charges	117 397	117 055
Revenus		
Produits et services d'évaluation et de counselling	6 511	4 812
Activités exécutées au nom de:		
École de la fonction publique du Canada	333	1 081
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	341	327
	<u>674</u>	<u>1 408</u>
Moins : Coûts recouverts	(674)	(1 408)
Coût de fonctionnement net	110 886	112 243

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de l'avoir du Canada

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
Avoir du Canada, début de l'exercice	(2 610)	1 077
Coût de fonctionnement net	(110 886)	(112 243)
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	103 347	88 183
Variation de la somme à recevoir du Trésor	(3 967)	3 464
Services reçus gratuitement d'autres ministères et organismes (note 12)	16 264	16 909
Avoir du Canada, fin de l'exercice	2 148	(2 610)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Encaisse provenant de:		
Produits et services d'évaluation et de counselling	5 278	4 743
Encaisse versée pour:		
Salaires et avantages sociaux	79 603	67 719
Services professionnels et spéciaux	10 835	9 268
Transport et télécommunications	3 973	3 352
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	2 218	2 111
Entretien et réparation	1 738	1 540
Location	1 335	581
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	721	1 070
Services d'impression et de publication	562	561
	<u>100 985</u>	<u>86 202</u>
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	95 707	81 459
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	7 642	6 729
Produit de l'aliénation d'immobilisations corporelles	<u>(2)</u>	<u>(5)</u>
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	7 640	6 724
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	103 347	88 183

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2007

1. Pouvoirs et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) du Canada est un organisme indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et énumérée aux annexes 1.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Cette responsabilité est acquittée dans l'intérêt de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, en administrant et appliquant les dispositions de la LEFP et ainsi qu'en s'acquittant des responsabilités prévues notamment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La nouvelle LEFP est entrée en vigueur en décembre 2005. Cette nouvelle loi renforce l'imputabilité de la CFP au Parlement et fait en sorte qu'elle délègue un maximum de ses pouvoirs aux administrateurs généraux qui doivent rendre compte à la CFP pour l'exercice de ces pouvoirs. La Commission effectue, de plus, des enquêtes et vérifications et administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

La CFP, de ses bureaux d'Ottawa et ses sept bureaux régionaux, offre des services de recrutement permettant à des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays de joindre la fonction publique, et renouvelle sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a deux activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs:

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

Les **services de recrutement et d'évaluation** élaborent et mettent à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens, et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

2. Sommaire des principales conventions comptables

(a) Présentation

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, et aux directives de fin d'exercice émises par le Bureau du contrôleur général.

(b) Crédits parlementaires

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la CFP ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(c) Somme à recevoir du Trésor

La CFP fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la CFP sont prélevés sur le Trésor. Le solde de la somme à recevoir du Trésor représente le montant d'encaisse que la CFP a droit de tirer du Trésor, sans autre crédit, afin de s'acquitter de ses obligations. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(d) Créances

Les créances sont comptabilisées en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les créances dont le recouvrement est incertain.

(e) **Immobilisations corporelles**

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 \$ sont passés en charge à l'état des résultats. La CFP n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels. Le coût des actifs développés par la CFP comprend les matériaux, les frais directs de main-d'oeuvre et les frais indirects qui s'y rapportent. Les sommes relatives aux actifs en développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée lorsque le projet est achevé, et elles sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	3 à 10 ans
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	Le moindre de 10 ans ou la durée du bail

(f) **Salaires et avantages sociaux et indemnités de vacances**

Les salaires et avantages sociaux et les indemnités de vacances sont passés en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives. Le passif lié aux salaires et avantages sociaux est calculé selon leurs conditions d'emploi, les niveaux de rémunération à la fin de l'exercice et le nombre de jours impayés à la fin de l'exercice. Le passif lié aux indemnités de vacances est calculé selon les niveaux de rémunération en vigueur au 31 mars pour l'ensemble des vacances inutilisées par les employés. Les indemnités de vacances à payer à la cessation d'emploi représentent des obligations qui sont normalement financées par les crédits parlementaires des exercices futurs.

(g) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la CFP. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la CFP n'est pas tenue de verser des cotisations au titre des insuffisances actuarielles du régime.

ii. Indemnités de départ

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. L'obligation au titre des avantages sociaux gagnés par les employés est calculée à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(h) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent. Les revenus déjà encaissés mais non encore gagnés sont présentés à titre de revenus reportés.

(i) Services reçus gratuitement

Les services reçus gratuitement par d'autres ministères et organismes sont comptabilisés comme charges de fonctionnement par la CFP à leur coût estimatif. Un montant correspondant est présenté directement dans l'état de l'avoir du Canada.

(j) Incertitude relative à la mesure

La préparation des présents états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile estimative des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La CFP reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la CFP diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants:

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours:

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Coût de fonctionnement net	110 886	112 243
Rajustements pour les éléments ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits:		
Services reçus gratuitement	(16 264)	(16 909)
Amortissement des immobilisations corporelles	(3 416)	(2 558)
Revenu non disponible pour dépenser ¹	34	4 812
Indemnités de départ	(116)	(468)
Indemnités de vacances	34	(104)
Autres	272	(276)
	<u>91 430</u>	<u>96 740</u>
Rajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits:		
Acquisition d'immobilisations corporelles	7 642	6 729
Charges payées d'avance	(196)	518
	<u>7 446</u>	<u>7 247</u>
Crédits de l'exercice en cours utilisés	98 876	103 987

¹ Pour l'exercice 2006-2007, la CFP a obtenu une autorisation de crédit net du Conseil du Trésor afin de redépenser ses revenus générés par les services d'évaluation et de counselling et les produits connexes fournis aux autres ministères et organismes fédéraux qui relèvent du champ de compétence fondamental et élargi de la CFP.

b) Crédits fournis et utilisés:

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Crédits parlementaires fournis:		
Dépenses de fonctionnement approuvées	96 448	96 427
Contributions législatives aux régimes d'avantages sociaux	11 370	11 937
Utilisation des produits de l'aliénation de biens excédentaires vendus	2	8
	<hr/> 107 820	<hr/> 108 372
Moins : Crédits non utilisés - dépenses de fonctionnement ¹	(8 944)	(4 385)
	<hr/> 98 876	<hr/> 103 987

¹ Les fonds inutilisés de 2006-2007 sont principalement dû à la période de transition et aux questions liées au renforcement de la capacité et à la dotation associées à la mise en oeuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, des retards au niveau de la dotation résultant du roulement du personnel et aux dépenses inférieures aux prévisions pour un projet de technologie de l'information (projet de modernisation de la dotation de la fonction publique). Ce dernier représente approximativement 7 470 000 \$ des fonds inutilisés, dont 4 917 000 \$ furent reportés à 2007-2008.

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés:

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Encaisse nette fournie par le gouvernement	103 347	88 183
Revenu non disponible pour dépenser	34	4 812
Variation des créditeurs, charges à payer et salaires à payer	(958)	3 370
Variation des créances et avances	(3 362)	7 895
Autres ajustements	(185)	(273)
	<hr/> 98 876	<hr/> 103 987

4. Créances et avances

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Créances - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	5 479	2 030
Créances- Tiers	12	98
Avances aux employés de la CFP	6	7
Total	5 497	2 135

5. Immobilisations corporelles

	(en milliers de dollars)					
	Cost				2007	2006
	31 mars 2006	Acquisitions	Aliénation, radiations et virements	31 mars 2007	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	842	28	127	743	350	407
Matériel et infrastructure informatiques	6 372	1 676	(364)	8 412	2 891	1 401
Logiciels développés à l'interne	10 061	656	(4 638)	15 355	10 263	7 204
Mobilier et agencements	243	527	-	770	579	76
Véhicules	25	-	-	25	12	16
Améliorations locatives	302	38	-	340	203	197
Actifs en développement	5 256	4 717	5 531	4 442	4 442	5 256
Total	23 101	7 642	656	30 087	18 740	14 557

(en milliers de dollars)

2007				
Amortissement cumulé				
	31 mars 2006	Amortissement	Aliénations et radiations	31 mars 2007
Matériel de bureau	435	61	103	393
Matériel et infrastructure informatiques	4 971	1 021	471	5 521
Logiciels développés à l'interne	2 857	2 274	39	5 092
Mobilier et agencements	167	24	-	191
Véhicules	9	4	-	13
Améliorations locatives	105	32	-	137
Total	8 544	3 416	613	11 347

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élève à 3 416 000 \$ (2 558 000 \$ en 2005-2006).

6. Crédoiteurs et charges à payer

(en milliers de dollars)		
	2007	2006
Créditeurs - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	1 957	1 666
Créditeurs - Tiers	5 167	7 089
Total	7 124	8 755

7. Avantages sociaux

(a) Prestations de retraite

Les employés éligibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la CFP versent des cotisations à l'égard du coût du régime. En 2006-2007, la charge s'élève à 8 379 000 \$ (8 833 000 \$ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées. Les indemnités seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars:

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Obligation au titre des indemnités constituées, début de l'exercice	14 872	14 404
Charge de l'exercice	2 067	2 253
Indemnités versées pendant l'exercice	(1 951)	(1 785)
Obligation au titre des indemnités constituées, fin de l'exercice	14 988	14 872

8. Passif éventuel

Des réclamations ont été faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. Des poursuites pour les réclamations totalisant environ 395 000 \$ étaient toujours en instance au 31 mars 2007 (6 255 000 \$ au 31 mars 2006). Certaines de ces obligations éventuelles pourraient devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge dans les états financiers. De l'avis de la direction, il est impossible de déterminer pour le moment les résultats de ces poursuites.

9. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la CFP peuvent donner lieu à des obligations en vertu desquels la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite:

	(en milliers de dollars)					
	2008	2009	2010	2011	2012 et exercices ultérieurs	Total
Contrats de services	1 608	446	-	-	-	2 054
Contrats de location- exploitation	189	106	60	40	3	398
Total	1 797	552	60	40	3	2 452

10. Charges par grande catégorie

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Salaires et avantages sociaux	83 278	82 432
Services professionnels et spéciaux	10 828	12 036
Locaux	10 032	10 532
Transport et télécommunications	3 799	3 523
Amortissement des immobilisations corporelles	3 416	2 558
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	2 549	2 760
Entretien et réparation	1 660	1 721
Location	1 312	629
Services d'impression et de publication	650	617
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres	373	247
Ajustement de la provision pour passif éventuel	(500)	-
Total	117 397	117 055

11. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En 2006-2007, la CFP a engagé des charges de 34 208 000 \$ (28 867 000 \$ en 2005-2006) et gagné des revenus de 6 496 000 \$ (4 687 000 \$ en 2005-2006) à la suite d'opérations réalisées dans le cours normal de ses activités avec d'autres ministères, organismes et sociétés d'État. Ces charges comprennent des services reçus gratuitement comme le décrit la note 12.

12. Services reçus gratuitement

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services d'autres ministères et organismes. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la CFP:

	(en milliers de dollars)	
	2007	2006
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – location de locaux	10 032	10 532
Secrétariat du Conseil du Trésor – cotisations de l'employeur aux régimes d'assurances	5 522	5 270
Justice Canada - services juridiques	440	802
Ressources humaines et Développement social Canada – part de l'employeur pour le versement d'indemnités d'accident du travail	136	135
Bureau du vérificateur général du Canada – services de vérification	134	170
Total	16 264	16 909

13. Chiffres correspondants

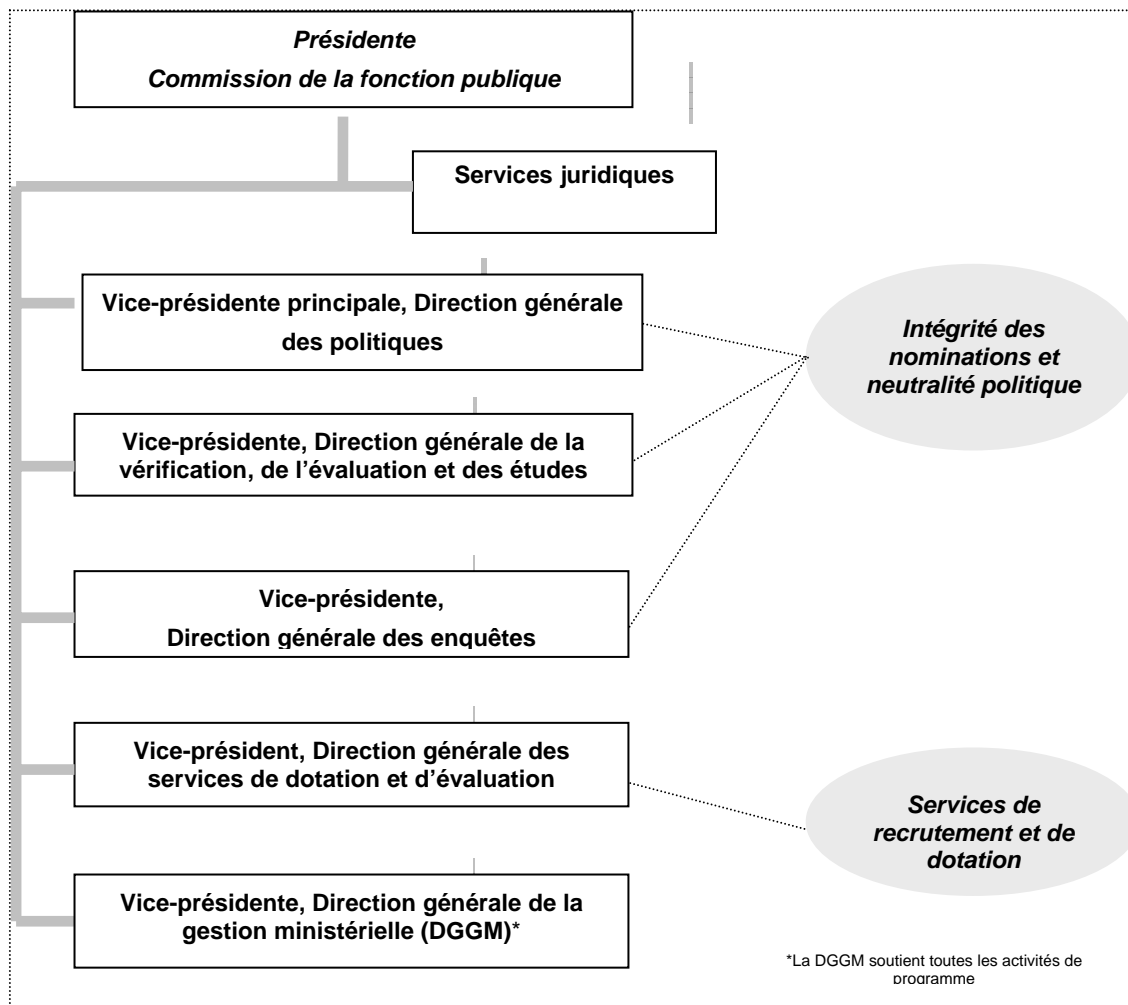
Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

SECTION IV- RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES SUR LA CFP

INFORMATION ORGANISATIONNELLE ET RESPONSABILISATION

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement de toute question relevant de sa compétence. La Commission est composée d'une présidente ou d'un président et d'au moins deux commissaires à temps partiel, nommés pour une période maximale de sept ans. La nomination de la présidente ou du président et des commissaires se fait par le gouverneur en conseil sous le grand sceau, après approbation par le Sénat et la Chambre des communes. La présidence est actuellement exercée par Maria Barrados. Manon Vennat et David Zussman occupent les deux postes de commissaire. La présidente fait office de première dirigeante. Elle rend compte de ses activités à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, ainsi qu'au ministre du Patrimoine canadien relativement à certaines fonctions et responsabilités précises énoncées dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

En tout, cinq directions générales, chacune chapeauté par un vice-président ou une vice-présidente, appuient la présidente dans son rôle de première dirigeante et contribuent à l'atteinte des résultats stratégiques de la CFP. L'organigramme ci-dessous présente la structure interne de la CFP et la responsabilisation qui s'y exerce.



La **vice-présidente principale, Politiques**, exerce des fonctions essentielles d'élaboration de politiques et de surveillance en appui à la LEFP. Elle rend compte à la Commission de l'interprétation, de l'application et de l'élaboration des politiques établies en vertu de la LEFP, notamment des aspects liés à l'équité, à la diversité et aux activités politiques des fonctionnaires. La vice-présidente principale a aussi la charge de négocier, de surveiller et d'évaluer la manière dont les administrateurs généraux et les administratrices générales exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et, au besoin, de recommander des mesures correctives; il lui incombe également de gérer l'administration des droits de priorité, de contribuer à la vision axée sur l'avenir de la CFP à titre d'organisme indépendant, d'élaborer des cadres de politiques stratégiques, de gérer l'élaboration du rapport annuel de la CFP et de coordonner, avec les organismes centraux et les ministères, la mise en œuvre complète de la LEFP.

La **vice-présidente, Vérification, évaluation et études**, effectue dans toute la fonction publique, de façon indépendante, des vérifications, des études et des évaluations afin de fournir au Parlement, et en dernier ressort aux Canadiens et aux Canadiennes, des renseignements et des avis objectifs de même qu'une assurance sur l'intégrité du processus de nomination, notamment sur la protection du mérite et l'impartialité. De plus, la vice-présidente, Vérification, livre des données et des analyses sur les nominations afin d'appuyer le rôle de surveillance de la CFP et de répondre aux besoins d'information des ministères et des organismes.

La **vice-présidente, Enquêtes**, procède à des enquêtes et préconise l'utilisation de modes alternatifs de règlement des conflits et de méthodes d'intervention précoce. Elle a le mandat de mener différents types d'enquêtes sur les processus de nomination externe, les processus de nomination interne non délégués, les allégations portant sur des nominations entachées d'influence politique ou de fraude, et sur les activités politiques irrégulières. À la demande des administrateurs généraux et des administratrices générales, elle effectue également des enquêtes relatives aux processus de nomination interne délégués. De plus, la vice-présidente, Enquêtes, dirige des audiences d'appel et des enquêtes portant sur la sélection et les processus de dotation enclenchés sous le régime de l'ancienne LEFP.

Le **vice-président, Services de dotation et d'évaluation**, élabore, met en œuvre et fournit des systèmes, des programmes, des services et des produits de recrutement, de dotation et d'évaluation à l'ensemble de la fonction publique; il offre des services de recrutement à tous les clients, de même que des services de dotation aux organismes qui œuvrent en vertu de pouvoirs délégués et non délégués ou bien qui, à la suite d'une activité de surveillance de la CFP, ont perdu une partie ou l'ensemble des pouvoirs qui leur avaient été délégués. Il élabore et met en œuvre des stratégies, des politiques et des structures concernant les services.

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

PRINCIPAUX LIENS

La Commission de la fonction publique (CFP) travaille en collaboration avec les organisations et les intervenants principaux suivants :

- **le Parlement** à qui elle rend compte de l'intégrité globale du système de nomination et de la neutralité politique de la fonction publique, au moyen de rapports réguliers et spéciaux portant entre autres sur les conclusions des vérifications. La CFP comparait aussi devant des comités (par exemple, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le Comité permanent des langues officielles, le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, le Comité sénatorial permanent des finances nationales et le Comité sénatorial permanent des droits de la personne) et entretient des communications directes avec les députés, au besoin. En outre, la CFP veille à interpréter et à exercer ses pouvoirs de manière indépendante dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;
- **le greffier du Conseil privé** qui est le chef de la fonction publique et à qui la CFP apporte son soutien en ce qui a trait au renforcement et au renouvellement de la fonction publique;
- **l'Agence de la fonction publique du Canada** qui a pour mandat de coordonner la mise en œuvre générale de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes;
- **l'École de la fonction publique du Canada (EFPC)** est le fournisseur de services d'apprentissage commun à la fonction publique du Canada et à qui la CFP s'adresse quand elle offre un soutien et des outils d'apprentissage aux ministères et aux organismes;
- **les autres organisations qui soutiennent le Parlement** à l'aide de vérifications indépendantes et d'activités de surveillance et avec lesquelles la CFP échange de l'information sur les rôles, les responsabilités et les enjeux relatifs à l'appui au Parlement;
- **le Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines** avec lequel la CFP discute des nouveaux enjeux et des principales initiatives, puis examine l'uniformité des politiques et l'harmonisation des priorités et des ressources entre les organisations;
- **le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique** qui organise avec les ministères ou les organismes et les agents de négociation des réunions régulières, auxquelles la CFP prend part afin de discuter des enjeux et d'obtenir des avis sur ses responsabilités aux termes de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- **le Comité consultatif sur la fonction publique** qui conseille le Premier ministre et le greffier du Conseil privé sur les questions liées au perfectionnement et au renouvellement futurs de la fonction publique;
- **les gestionnaires responsables de l'embauche et les spécialistes des ressources humaines** qui, conjointement avec la CFP, sont chargés de créer un système de gestion des ressources humaines adapté aux réalités du temps, et ce, dans l'intérêt de la population canadienne;

- **le Conseil des ressources humaines** qui, en partenariat avec les organisations responsables des ressources humaines dans les ministères, les organismes centraux et la CFP, s'applique à cerner et à traiter les préoccupations et les intérêts touchant la gestion des ressources humaines;
- **les universitaires et les spécialistes extérieurs** avec qui la CFP collabore afin d'élaborer des pratiques efficaces et novatrices d'après le Cadre de nomination, de renforcer l'approche de la CFP à l'égard de la surveillance et de mettre au point un nouveau régime concernant les activités politiques des fonctionnaires;
- **les organisations internationales et les organismes canadiens et étrangers de protection du principe du mérite**, avec lesquels la CFP échange des renseignements sur les principales nouveautés et les pratiques exemplaires;
- **les fonctionnaires fédéraux** auxquels la CFP vient en aide pour gérer leur carrière et poser leur candidature à des postes, et **les Canadiens et les Canadiennes** à qui la CFP donne accès à un vaste éventail de possibilités d'emploi stimulantes dans la fonction publique.

TABEAU 1 : COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AVEC LES DÉPENSES RÉELLES ET LES ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007			
			Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Total des dépenses réelles (Remarque 1)
Activité de programme 1 : intégrité des nominations et neutralité politique	39 349	45 212	47 821	41 519	41 986	40 355
Activité de programme 2: services de recrutement et d'évaluation	52 518	58 775	58 196	63 275	65 834	58 521
Total	91 867	103 987	106 017	104 794	107 820	98 876
Moins : revenus non disponibles (remarque 1)	4 786	4 795	-	-	-	34
Plus : coûts des services reçus sans frais	17 587	16 909	s.o.	14 712	s.o.	16 264
Total des dépenses de la CFP	104 668	116 101	106 017	119 506	107 820	115 106
Équivalents temps plein	942	932	s.o.	1 026	1 038	932

Remarque 1 : en 2004-2005 et 2005-2006, les recettes réelles provenaient des services et des produits d'évaluation et d'orientation. En 2006-2007, la CFP a obtenu l'autorisation de dépenser de nouveau les recettes provenant de cette sous-activité. Ces recettes sont donc prises en compte dans le chiffre de 58 521 000 \$ correspondant à la deuxième activité de programme. Les revenus réels non disponibles en 2006-2007 proviennent principalement de recettes accessoires.

TABLEAU 2 : RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

2006-2007				
(en milliers de dollars)	Budgétaire			
	Exploitation	Total : dépenses budgétaires brutes	Moins : revenus disponibles	Total : dépenses budgétaires nettes
Intégrité des nominations et neutralité politique				
Budget principal des dépenses	47 821	47 821		47 821
<i>Dépenses prévues</i>	41 519	41 519		41 519
Total des autorisations budgétaires	41 986	41 986		41 986
Dépenses réelles	40 355	40 355		40 355
Services de recrutement et d'évaluation				
Budget principal des dépenses	64 196	64 196	6 000	58 196
<i>Dépenses prévues</i>	69 275	69 275	6 000	63 275
Total des autorisations budgétaires	71 834	71 834	6 000	65 834
Dépenses réelles	64 998	64 998	6 477	58 521
Total				
Budget principal des dépenses	112 017	112 017	6 000	106 017
<i>Dépenses prévues</i>	110 794	110 794	6 000	104 794
Total des autorisations budgétaires	113 820	113 820	6 000	107 820
Dépenses réelles	105 353	105 353	6 477	98 876
Autres recettes et dépenses				
Moins : revenus non disponibles (remarque 1)				
Dépenses réelles				34
Plus : coût des services fournis par d'autres ministères				
Budget principal des dépenses				s.o.
<i>Dépenses prévues</i>				14 712
Total des autorisations budgétaires				s.o.
Dépenses réelles				16 264
Coût net du programme				
Budget principal des dépenses				106 017
<i>Dépenses prévues</i>				119 506
Total des autorisations budgétaires				107 820
Dépenses réelles				115 106

Remarque 1: se composent de recettes accessoires.

TABLEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2006-2007 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations budgétaires	Dépenses réelles
95	Dépenses du programme	92 949	91 499	96 448	87 504
(L)	Cotisations aux régimes d'avantages sociaux des fonctionnaires	13 068	13 295	11 370	11 370
(L)	Dépense des produits provenant de l'aliénation de biens excédentaires de l'État	-	-	2	2
Total		106 017	104 794	107 820	98 876

(Remarque 1)

Remarque 1 : inclut une affectation bloquée de 5 131 000 \$ où la somme de 4 917 000 \$ représente les ressources relatives au Système de ressourcement de la fonction publique qui seront reportées à 2007-2008.

TABLEAU 4 : SERVICES REÇUS SANS FRAIS

(en milliers de dollars)	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	10 032
Cotisations de l'employeur aux primes du régime d'assurance des fonctionnaires et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	5 522
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	136
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice	440
Services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général	134
Montant total des services reçus sans frais en 2006-2007	16 264

TABEAU 5 : SOURCE DES REVENUS DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES**Revenus disponibles** (en milliers de dollars)

Activité de programme	Revenus réels 2004-2005	Revenus réels 2005-2006	2006-2007			
			Budget principal des dépenses	Revenus prévus	Total des autorisations budgétaires	Revenus réels
Services de recrutement et d'évaluation						
Services et produits d'évaluation et de counselling (remarque 1)	-	-	6 000	6 000	6 000	6 477
Total des revenus disponibles	-	-	6 000	6 000	6 000	6 477

Revenus non disponibles (en milliers de dollars)

Activité de programme	Revenus réels 2004-2005	Revenus réels 2005-2006	2006-2007			
			Budget principal des dépenses	Revenus prévus	Total des autorisations budgétaires	Revenus réels
Services de recrutement et d'évaluation						
Services et produits d'évaluation et de counselling (remarque 1)	4 786	4 795	-	-	-	-
Recettes accessoires	-	-	-	-	-	29
Intégrité des nominations et neutralité politique						
Recettes accessoires	-	-	-	-	-	5
Total revenus non disponibles	4 786	4 795	-	-	-	34
Total des revenus	4 786	4 795	6 000	6 000	6 000	6 511

Remarque 1 : en 2004-2005, les revenus ont été versés au Trésor. En 2005-2006, la CFP a obtenu l'autorisation de dépenser de nouveau les revenus. Toutefois, ce pouvoir n'est pas entré en vigueur en raison du déclenchement de l'élection fédérale et de la dissolution du Parlement. Les revenus recueillis ont par conséquent été retournés au Trésor. Pour l'exercice 2006-2007, la CFP a le pouvoir de dépenser de nouveau ces revenus, comme le montre le premier tableau ci-dessus.

TABLEAU 6 : RESSOURCES PAR DIRECTION GÉNÉRALE

2006-2007 (en milliers de dollars)			
DIRECTION GÉNÉRALE	Intégrité des nominations et neutralité politique	Services de recrutement et d'évaluation	Total
Politiques			
Dépenses prévues	13 802		13 802
Dépenses réelles	13 232		13 232
Vérification, évaluation et études			
Dépenses prévues	8 134		8 134
Dépenses réelles	6 458		6 458
Enquêtes			
Dépenses prévues	6 686		6 686
Dépenses réelles	5 897		5 897
Services de dotation et d'évaluation			
Dépenses prévues		46 860	46 860
Dépenses réelles		39 726	39 726
Gestion ministérielle			
Dépenses prévues	12 450	15 845	28 295
Dépenses réelles	14 339	18 249	32 588
Bureau des commissaires			
Dépenses prévues	447	570	1 017
Dépenses réelles	429	546	975
Total des dépenses prévues	41 519	63 275	104 794
Total des dépenses réelles	40 355	58 521	98 876

TABEAU 7 : FRAIS D'UTILISATION

A - Loi sur les frais d'utilisation

A. Description des frais d'utilisation	2006-2007	Années de planification		
		Exercice financier	Revenus prévus (en \$)	Coût estimatif total (en \$)
<p>Frais imputés pour le traitement des demandes d'accès en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information (LAI)</i></p> <p>Type de frais : autres produits et services</p> <p>Pouvoir d'établissement des frais : <i>Loi sur l'accès à l'information</i></p> <p>Date de la dernière modification : 1992</p>	<p>Revenus prévus : 700,00 \$</p> <p>Revenus réels : 450,00 \$</p> <p>Coût total : 80 102 \$ (traitements et F et E)</p>	2007-2008	400	205 000
		2008-2009	400	170 000
	<p>Norme de rendement : réponse fournie dans les 30 jours suivant la réception de la demande; possibilité de prolonger le délai conformément à l'article 9 de la <i>LAI</i>. L'avis de prolongation doit être envoyé dans les 30 jours suivant la réception de la demande. La <i>LAI</i> fournit plus de précisions : http://laws.justice.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-1///fr.html</p> <p>Rendement constaté : les délais prévus par la loi ont été respectés pour 95 % des demandes. Dans 14 % des cas, des avis de prolongation ont été envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande.</p>	2009-2010	400	170 000
B. Date de la dernière modification :				
<p>C. Autres renseignements</p> <p>Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de la CFP a pour pratique d'annuler les frais quand a) le total estimatif des coûts de reproduction est inférieur à 25 \$, b) quand l'information demandée est accessible au public, ou c) quand aucune réponse ni aucun avis de prolongation ne sont envoyés dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En 2005-2006, des frais supérieurs à 25 \$ ont été annulés pour 42 demandes, soit un total de 183,40 \$.</p>				

B - Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation

Pour obtenir des renseignements supplémentaires relativement aux normes de service pour les frais d'utilisation, veuillez consulter l'adresse Web suivante : http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr3/06-07/index_f.asp.

TABLEAU 8 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS

Réponse aux comités parlementaires

En 2006-2007, la Commission de la fonction publique (CFP) n'a pas participé à la préparation des réponses du gouvernement aux comités parlementaires.

Réponse à la vérificatrice générale

Recrutement postsecondaire (PRP) (Rapport de la vérificatrice générale du Canada, Le Point 2003, chapitre 5 – efficacité du programme)

La CFP fournit des renseignements sur les résultats du Programme de recrutement postsecondaire (PRP) dans le Rapport ministériel sur le rendement de la CFP et dans le Rapport annuel de la CFP. De plus, elle collabore avec le Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique, de même qu'avec des ministères, des organismes et l'Agence de la fonction publique du Canada afin d'accroître l'efficacité du PRP. L'objectif ainsi visé est d'élaborer et de mettre en œuvre une approche permettant de déterminer les besoins des ministères et des organismes en matière de recrutement postsecondaire, afin de mieux coordonner le Programme et de l'axer sur les besoins décelés.

Modernisation de la gestion des ressources humaines – gestion des réformes (Rapport de la vérificatrice générale du Canada, février 2005, chapitre 3)

La CFP continue de se servir du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) qui décrit les attentes des ministères et des organismes ainsi que les indicateurs utilisés pour la dotation et l'avancement du personnel. La CFP a rendu compte de son état de préparation à la mise en œuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* dans son Rapport annuel au Parlement de 2006-2007, ainsi que dans des rapports aux comités des sous-ministres et dans des lettres aux administrateurs généraux et aux administratrices générales des ressources humaines et aux sous-ministres, selon le cas. Elle examine actuellement le CRGD afin de l'axer davantage sur les résultats au cours des années à venir.

La CFP s'affaire à élaborer un cadre d'évaluation en vue de l'examen quinquennal de la nouvelle loi. Ce cadre d'évaluation aidera la Commission à établir plus de mesures du rendement significatives, à recueillir des données repères essentielles et à améliorer de façon constante ses activités permanentes de surveillance. La CFP révisé le Sondage sur les nominations afin de mieux l'harmoniser avec le nouveau régime de dotation et le cadre d'évaluation quinquennal.

Comme tous les ministères, la CFP se sert aussi du Rapport sur les plans et les priorités (RPP) ainsi que du Rapport ministériel sur le rendement (RMR) pour informer le Parlement de ses progrès même si le rapport annuel demeure le principal outil de compte rendu en ce qui concerne la mise en œuvre des réformes en vertu de la nouvelle loi.

Réponse à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes

À l'automne 2006, la CFP a publié trois vérifications qui faisaient état des secteurs à améliorer au sein même de la Commission (voir http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/index_f.htm). Ces vérifications concernaient les nominations intérimaires à des postes du groupe de la direction (EX), l'état de préparation à la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la vérification de suivi auprès de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. Lorsque des améliorations s'avéraient nécessaires, la CFP a inclus des engagements précis à leur sujet dans le rapport.

La CFP a pris des mesures en vue d'assurer le respect de ces engagements. La Direction de la vérification interne et le Comité de vérification interne surveillent le déroulement des plans d'action destinés à corriger les faiblesses décelées. La Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études est chargée d'effectuer des vérifications de suivi dont elle rendra compte conformément aux normes établies.

Vérifications internes 2006-2007

La mise en œuvre par la CFP de la nouvelle politique gouvernementale sur la vérification interne a considérablement progressé. Pour la première fois, cette année, le comité de vérification interne de la Commission était principalement formé de représentants indépendants venant de l'extérieur, lesquels étaient dotés d'un vaste mandat. Vers la fin de l'exercice, la CFP a en outre conclu avec le Bureau du contrôleur général une entente de financement relative aux activités du Comité et aux autres travaux d'assurance de la qualité.

Au cours de l'exercice 2006-2007, la CFP a achevé les trois vérifications résumées ci-dessous. Tous les rapports de la Commission sur les vérifications internes sont publiés dans le site Web de la CFP à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/internal_audits/index_f.htm.

État de préparation des ressources humaines

Cette vérification visait à évaluer dans quelle mesure la CFP a mis en œuvre la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) dans ses propres activités internes. Il a été conclu que, dans l'ensemble, la CFP a mis en place les éléments nécessaires à la mise en œuvre de la nouvelle loi, notamment de nouvelles politiques de dotation et un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination. Certains processus prévus, tels que l'établissement des critères concernant le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation, étaient encore en cours d'élaboration ou en voie d'achèvement. La direction a élaboré son plan d'action en vue de répondre à la vérification, et elle a l'intention d'achever la mise en œuvre de la LMFP au sein de la Commission.

État d'avancement des contrôles en vue de la vérification externe des états financiers de la CFP

Afin de produire des états financiers vérifiés, la direction de la CFP a demandé une évaluation de la vérifiabilité des états financiers de la Commission, compte tenu notamment des vérifications futures fondées sur des contrôles. La Vérification interne a examiné l'environnement de contrôle ainsi que la présentation des états financiers et a vérifié les soldes d'ouverture pour 2005-2006. Les vérificateurs ont conclu que, de façon générale, le cadre de contrôle financier était solide, même si certaines améliorations, comme la preuve de l'examen de certaines transactions et la séparation des tâches, s'avéraient nécessaires. La direction a rapidement corrigé certaines faiblesses et en a pris d'autres en compte dans ses plans d'action.

Contrôle de la gestion des dépenses

En avril 2004, dans un souci d'économie et de gestion avisée des biens, la CFP a introduit diverses restrictions relatives aux dépenses et au prêt de matériel. La direction a souligné le besoin d'examiner la conformité à cette directive. Dans l'ensemble, les vérificateurs ont constaté une conformité satisfaisante aux nouvelles restrictions, mais ils ont décelé certaines faiblesses, par exemple en ce qui concerne le contrôle de la gestion des dossiers, la surveillance de la conformité et la documentation sur l'analyse de rentabilisation. La direction a présenté des plans d'action adéquats en vue de remédier à ces faiblesses.

Évaluation interne 2006-2007

En 2005-2006, la CFP a créé la fonction d'évaluation interne au sein de la Direction de la vérification interne et de l'évaluation de la Commission. En 2006-2007, cette fonction a été transférée à la Direction de la planification et des rapports ministériels. La fonction aide les cadres supérieurs de la CFP à prendre des décisions en leur fournissant de l'information objective et fondée sur des données probantes à propos du rendement des politiques, des programmes et des initiatives de la CFP, laquelle est considérée comme un ministère en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La fonction a également pour but de favoriser une mesure rigoureuse du rendement, la reddition de comptes et la responsabilisation dans la conception des politiques, des initiatives et des programmes ministériels et d'évaluer de façon structurée l'efficacité, la rentabilité, les résultats et la pertinence continue de ces initiatives.

Mesure du rendement

En 2006-2007, la fonction d'évaluation interne a achevé un examen ministériel et produit un cadre de mesure du rendement, à jour, de la CFP. Le Rapport sur les plans et les priorités de la CFP pour l'exercice 2007-2008 a fait état de ce nouveau cadre sur lequel s'appuiera le RMR de 2007-2008.

Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique, volet 1

En 2006-2007, la CFP a mis la dernière main à un cadre d'évaluation pour le volet 1 du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP). Ce cadre va dans le sens de l'engagement pris par la CFP envers le Secrétariat du Conseil du Trésor de mesurer le rendement, d'évaluer la mise en œuvre et les résultats à long terme du volet 1 du PMDFP et d'en rendre compte. La CFP a également achevé le mandat de l'évaluation de la mise en œuvre du volet 1 en 2007-2008.

Programme de recrutement de leaders en politiques

La CFP a également mené à terme le mandat d'une évaluation du Programme de recrutement de leaders en politiques et amorcé l'évaluation formative du programme. L'évaluation sera terminée en 2007-2008.

TABLEAU 9 : RENSEIGNEMENTS SUR LES DÉPENSES DE PROJET

Pour obtenir des renseignements supplémentaires relativement aux dépenses de projet, veuillez consulter l'adresse Web suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr3/06-07/index_f.asp.

TABLEAU 10 : SERVICE AXÉ SUR LES CLIENTS

Pour obtenir des renseignements supplémentaires relativement au service axé sur les clients, veuillez consulter l'adresse Web suivante : http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr3/06-07/index_f.asp.

TABLEAU 11 : POLITIQUES SUR LES VOYAGES

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

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

Comparaison avec la Directive sur les voyages, les taux et les indemnités du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

La CFP suit la Directive sur les voyages, les taux et les indemnités du SCT.

SECTION V – AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

PERSONNES-RESSOURCES POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Maria Barrados

présidente

Téléphone : 613-992-2788

Télécopieur : 613-996-4337

maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Linda Gobeil

vice-présidente principale

Direction générale des politiques

Téléphone : 613-995-6135

Télécopieur : 613-995-0221

linda.gobeil@psc-cfp.gc.ca

Mary Clennett

vice-présidente

Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études

Téléphone : 613-992-5354

Télécopieur : 613-995-6044

mary.clennett@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

vice-présidente

Direction générale des enquêtes

Téléphone : 613-992-5418

Télécopieur : 613-995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Donald Lemaire

vice-président

Direction générale des services de dotation et d'évaluation

Téléphone : 613-992-0894

Télécopieur : 613-992-9905

donald.lemaire@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

vice-présidente

Direction générale de la gestion ministérielle

Téléphone : 613-992-2425

Télécopieur : 613-992-7519

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

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la Commission de la fonction publique à l'adresse Web suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/>

ACRONYMES LES PLUS COURANTS

Acronymes	Description
AAP	Architecture des activités de programme
AFPC	Agence de la fonction publique du Canada (antérieurement nommée AGRHFPC)
CCGRH	Conseil consultatif sur la gestion des ressources humaines
CEG	Conseil exécutif de gestion
CFP	Commission de la fonction publique
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRG	Cadre de responsabilisation de gestion
CRGD	Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation
CRH	Conseil des ressources humaines
CVI	Comité de vérification interne
DE	Décret d'exclusion
DELOFP	Décret d'exclusion concernant les langues officielles dans la fonction publique
DGSDE	Direction générale des services de dotation et d'évaluation
EFPC	École de la fonction publique du Canada
ELS	Évaluation de la langue seconde
ETP	Équivalent temps plein
IDRN	Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LGFP	<i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
MARC	Modes alternatifs de résolution des conflits
RASE	Régime d'avantages sociaux des employés
RH	Ressources humaines
RMR	Rapport ministériel sur le rendement
RPP	Rapport sur les plans et les priorités
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SGRR	Structure de gestion des ressources et des résultats
SRFP	Système de ressourcement de la fonction publique
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique
ZNS	Zone nationale de sélection