Commission de la fonction publique du Canada | Public Service Commission of Canada

# Commission de la fonction publique du Canada

2020–2021

## Plan ministériel

L'honorable Dominic LeBlanc, c.p., c.r.,député
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec)  K1A 0M7
cfp.infocom.psc@canada.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse
https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html

No de catalogue : SC1-9F-PDF
ISSN : 2371-803X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2020

## Table des matières

De la part du président ..... 1
Aperçu de nos plans..... 3
Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques ..... 5
Impartialité et embauche dans la fonction publique ..... 5
Résultats prévus pour nos Services internes ..... 15
Dépenses et ressources humaines ..... 17
Dépenses prévues ..... 17
Ressources humaines prévues ..... 19
Budget des dépenses par crédit voté ..... 19
État des résultats condensé prospectif ..... 20
Renseignements ministériels ..... 23
Profil organisationnel ..... 23
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités ..... 23
Contexte opérationnel..... 23
Cadre de présentation de rapport ..... 25
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes..... 26
Tableaux de renseignements supplémentaires..... 26
Dépenses fiscales fédérales ..... 26
Coordonnées de l'organisation..... 26
Annexes : définitions ..... 27
Notes en fin d'ouvrage ..... 31

# De la part du président

Je suis heureux de présenter le Plan ministériel 2020-2021 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Parce que nous visons à promouvoir et à maintenir une fonction publique non partisane, axée sur le mérite et représentative, nous jouons un rôle clé dans la création d'une fonction publique canadienne qui se classe parmi les plus efficaces au monde.

Plus que jamais, nous évoluons dans un environnement dynamique et complexe qui nous force à être davantage agiles et novateurs. Au cours de l'année qui vient, nous nous efforcerons de collaborer avec les ministères et les organismes afin d'embaucher efficacement une main-d'œuvre de l'avenir qui reflète la diversité du Canada et qui est prête à obtenir des résultats pour la population canadienne.

Notre plan ministériel 2020-2021 renseigne les parlementaires et la population canadienne sur la façon dont nous collaborerons avec nos partenaires pour atteindre nos objectifs ambitieux. Plus précisément, notre plan décrit comment nous allons poursuivre sur notre lancée pour :

- réduire le délai de dotation;
- embaucher davantage de personnes en situation de handicap dans la fonction publique;
- moderniser la plateforme de recrutement;
- améliorer la façon dont nous recrutons des personnes qualifiées de partout au pays.

La réalisation de notre vision du renouvellement de la dotation dans la fonction publique nécessitera un leadership et une orientation stratégique, ainsi que des outils et des services d'évaluation modernes. Sachant que le changement de culture prend du temps, nous travaillerons avec les ministères et les organismes pour expérimenter et trouver de nouvelles façons d'améliorer le système de dotation afin de répondre aux attentes changeantes des gestionnaires d'embauche et des candidats. Et à mesure que notre travail évolue, nous ferons place à de nouvelles idées. La création de partenariats plus solides et l'harmonisation à l'échelle du gouvernement à l'appui de ces efforts seront d'importants moteurs de réussite.

Nous sommes impatients de faire le point avec les parlementaires sur nos progrès, compte tenu de notre intention ultime : bâtir une fonction publique inclusive qui peut s'adapter au rythme du changement, répondre aux exigences d'embauche de l'avenir et continuer de bien servir la population canadienne.

Patrick Borbey
Président
Commission de la fonction publique du Canada

# Aperçu de nos plans

En tant qu'institution fédérale qui rend indépendamment des comptes au Parlement sur son mandat, la Commission de la fonction publique du Canada est chargée de promouvoir et de maintenir une fonction publique représentative, non partisane et axée sur le mérite qui sert l'ensemble de la population canadienne. En collaboration avec les ministères et organismes de partout au pays, nous nous efforcerons d'embaucher une main-d'œuvre qui reflète la diversité du Canada et qui est prête à obtenir des résultats pour la population canadienne.

Les priorités suivantes présentent un résumé de nos principaux plans pour 2020-2021 :

**Exercer un leadership et permettre aux ministères et organismes d'embaucher efficacement une fonction publique diversifiée et compétente grâce à nos instruments de politique, programmes, services et systèmes.**

L'une de nos principales priorités est de réduire le délai de dotation. Nous harmoniserons nos objectifs pour atteindre l'objectif du gouvernement du Canada, à savoir réduire de 50 %, au cours des prochaines années, le délai requis pour embaucher de nouveaux fonctionnaires. Nous travaillerons avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et les ministères et organismes en vue d'atteindre cet objectif ambitieux. En 2020–2021, nous prévoyons :

- expérimenter et repenser la façon dont nous menons les processus de dotation, mettre à l'essai de nouvelles initiatives visant à moderniser les pratiques d'embauche, et exercer une influence sur les changements de comportement collectifs tout en surveillant ceux-ci;
- encourager les ministères et les organismes à réaliser des progrès réels dans la réduction du délai de dotation;
- diriger le changement de culture afin d'améliorer l'expérience de dotation des gestionnaires, des professionnels des RH et des chercheurs d'emploi;
- adapter nos services de recrutement et d'évaluation numériques aux besoins de tous les utilisateurs, et mettre en œuvre l'étape suivante de la modernisation de la plateforme de recrutement (Emplois GC).

Nous sommes déterminés à bâtir un effectif représentatif qui reflète la diversité du Canada. Cette année, pour veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent accéder à des possibilités d'emploi et contribuer à la pleine mesure de leur potentiel, nous prévoyons :

- appuyer et promouvoir la nouvelle stratégie d'accessibilité de la fonction publique et réduire les obstacles au recrutement et à la dotation;
- collaborer avec les ministères, les organismes et d'autres intervenants afin d'accroître considérablement le nombre de personnes en situation de handicap qui postulent à des postes et qui sont embauchées dans la fonction publique;
- mettre en œuvre le Programme fédéral de stage pour les Canadiens en situation de handicap en offrant 125 stages d'une durée de 2 ans dans la fonction publique fédérale au cours d'une période de 5 ans.

**Promouvoir et préserver l'intégrité du système de dotation ainsi que la nature impartiale de la fonction publique fédérale.**

Nous y parviendrons grâce à notre soutien stratégique et à notre surveillance continue. Nous entendons notamment :

- appuyer les ministères et organismes dans le cadre de leurs activités internes de surveillance et d'évaluation de la dotation;
- réaliser des vérifications horizontales et d'autres projets de surveillance;
- fournir des renseignements recueillis dans le cadre de nos sondages, de nos rapports et de notre stratégie de gestion des données afin d'appuyer la prise de décisions éclairées en matière de dotation et d'améliorer le système de dotation.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de la Commission de la fonction publique du Canada, consultez la section « Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques » du présent rapport.

# Responsabilité essentielle - résultats et ressources prévus et principaux risques

Cette section contient des renseignements détaillés sur les ressources et les résultats prévus du Ministère pour sa responsabilité essentielle. Elle contient également des renseignements sur les principaux risques liés à l'atteinte de ces résultats.

## Impartialité et embauche dans la fonction publique

### Description

La Commission de la fonction publique promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la diversité du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir des résultats pour toute la population canadienne.

Grâce à des orientations stratégiques, la Commission de la fonction publique aide les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui reflète la diversité du Canada. Elle offre des programmes de recrutement et des services d'évaluation qui appuient les priorités de recrutement stratégique du gouvernement du Canada et le renouvellement de la fonction publique, en mettant à profit des outils modernes afin de réduire pour la population canadienne les obstacles à l'accès aux emplois de la fonction publique du Canada.

La Commission de la fonction publique surveille les activités d'embauche à la fonction publique, en veillant à l'intégrité du processus d'embauche. Elle offre aux employés des orientations concernant leurs responsabilités et leurs droits légaux en matière d'activités politiques et elle rend des décisions sur les candidatures politiques; elle reconnaît aux employés leur droit de participer à des activités politiques tout en protégeant l'impartialité politique de la fonction publique.

### Faits saillants de la planification

En 2020-2021, nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux pour atteindre des résultats significatifs, répondre aux besoins de la population canadienne et fournir à celle-ci d'excellents services. L'atteinte de résultats à l'échelle du gouvernement exige un effort collectif. Nous devons assurer un leadership solide et offrir des programmes et des services efficaces pour permettre aux ministères de réussir. Nous mettrons l'accent sur une méthodologie agile (gérer les projets en les divisant en plusieurs étapes assurant une collaboration constante et une surveillance de l'amélioration continue à chaque étape), sur l'expérimentation et sur la modernisation du système de dotation afin de surmonter les difficultés que posent la dotation et le recrutement.

1. **La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne**

Nous continuerons de protéger le principe du mérite et de réduire le délai requis pour pourvoir des postes. Pour ce faire, nous allons :

- améliorer les services d'évaluation numériques :
  - lancer un exercice de gestion in-basket;
  - explorer les tests supervisés à distance;
  - instaurer des tests en ligne non supervisés pour l'évaluation de la langue seconde;
- offrir des programmes et des services souples et novateurs, y compris des campagnes de recrutement actualisées, afin d'atteindre les objectifs de renouvellement du gouvernement fédéral;
- retenir des employés qualifiés en embauchant des anciens combattants et des bénéficiaires de priorité;
- former et maintenir des partenariats et des réseaux pour tirer des leçons des pratiques de dotation exemplaires observées à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique fédérale;
- fournir aux ministères, aux organismes et à la population canadienne de solides données sur l'embauche dans la fonction publique en effectuant des vérifications et en publiant des rapports, notamment la vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant;
- planifier la deuxième vérification de la dotation à l'échelle du système afin d'évaluer le rendement du système de dotation et de cerner les secteurs nécessitant une attention particulière pour soutenir les améliorations à l'échelle du système;
- mettre à jour notre cadre de réglementation et nos services, ce qui signifie notamment réviser le cadre de réglementation pour moderniser le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* en réponse aux conclusions tirées au terme des consultations menées en 2018-2019 auprès d'intervenants.

La modernisation d'Emplois GC, la plateforme de recrutement de la fonction publique fédérale, est une priorité clé. En nous appuyant sur les 2 dernières années de recherches approfondies ainsi que sur les consultations menées auprès des utilisateurs et les demandes d'information sur les tendances de l'industrie, nous collaborerons avec les ministères et organismes pour mener des projets pilotes en 2021-2022. La nouvelle plateforme de recrutement offrira une expérience fluide et intuitive pour les chercheurs d'emploi, les gestionnaires d'embauche et les professionnels des RH, ce qui procurera à l'ensemble de la population canadienne un moyen plus direct et équitable de chercher et de postuler des emplois dans la fonction publique. Elle aidera également à réduire le délai de dotation et permettra aux gestionnaires d'embauche d'adopter des pratiques de recrutement modernes. La nouvelle plateforme sera mise au service de plus de 220 000 employés provenant des plus de 75 ministères et organismes qui relèvent de la compétence de la Commission de la fonction publique, et de 47 autres organisations comptant plus de 200 000 employés, dont plusieurs employés ont des droits de mobilité.

## 2. La fonction publique reflète la diversité du Canada

Nous continuerons de travailler sur divers fronts pour bâtir une fonction publique représentative afin d'accroître l'accessibilité, la diversité et l'inclusion dans l'embauche et le recrutement. Ainsi, nous continuerons d'embaucher des personnes Autochtones et de mettre davantage l'accent cette année sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

À cette fin, nous allons :

- adapter notre approche en matière de recrutement de personnes en situation de handicap en diversifiant nos activités et en collaborant avec des associations et des groupes d'équité en matière d'emploi;
- collaborer avec les ministères et organismes pour accroître la représentation des personnes en situation de handicap;
- établir des partenariats avec des associations afin de mieux comprendre la composition et les besoins de la main-d'œuvre et d'identifier et de réduire les obstacles au recrutement et à la dotation;
    - par exemple, nous mettrons en place des protocoles d'entente avec des associations qui appuient le Programme fédéral de stage pour les Canadiens en situation de handicap;
- fournir des services de consultation et élaborer du matériel et des outils de formation à l'appui du Réseau des ambassadeurs de l'accessibilité en matière d'évaluation et améliorer l'expertise en matière d'évaluation et d'adaptation à l'échelle de la fonction publique;
- continuer de gérer les répertoires de l'Occasion d'emploi pour étudiants autochtones et de l'Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap;
- publier notre rapport de vérification de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement afin de cerner les obstacles au recrutement des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

En 2020-2021, nous continuerons d'intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à nos politiques, programmes et services clés, afin de réduire les obstacles systémiques et de produire des résultats inclusifs pour la population canadienne. En nous appuyant sur les leçons apprises depuis le début de la mise en œuvre de l'ACS+ en 2018, nous veillerons de façon proactive à ce que les répercussions possibles pour divers groupes de la population canadienne soient systématiquement identifiées et prises en compte de façon significative dans nos initiatives et nos communications.

## 3. La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale

Nous sensibiliserons les fonctionnaires à leurs droits légaux et leurs obligations concernant leur participation à des activités politiques, en partie à la lumière des résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique. En établissant un équilibre entre les droits des employés et le principe d'impartialité politique, nous prendrons des décisions sur les demandes de permission des fonctionnaires d'être candidat à une élection et nous enquêterons sur les allégations d'activités politiques irrégulières.

### Expérimentation

Par l'expérimentation, nous trouverons de nouvelles façons d'attirer et de recruter des talents tout en réduisant le délai de dotation, et nous continuerons d'évoluer pour faire place à de nouvelles idées. En tant qu'organisme central travaillant à une importante initiative de gestion du changement – la dotation agile – nous devons innover et expérimenter pour obtenir des résultats. Nous investirons du temps et des ressources pour nous assurer que les politiques, les outils et la recherche en matière de prise de décisions soient soutenus par des approches fondées sur des données probantes. En 2020-2021, nous veillerons à :

- mener à bien la phase II du projet pilote d'évaluation propre au poste de la compétence orale au niveau B, qui permet aux gestionnaires d'embauche d'évaluer les compétences orales en langue seconde d'un candidat;
- effectuer des recherches et mettre à l'essai l'efficacité de l'intelligence artificielle pour :
    - la présélection dans les processus de dotation en collaboration avec Emploi et Développement social Canada;
    - l'évaluation de l'équivalence entre le texte anglais et le texte français dans les énoncés des critères de mérite;
        - à cette fin, il faudra collaborer avec le Conseil national de recherches du Canada pour tirer parti de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique et ainsi réduire le nombre d'énoncés des critères de mérite qui ne sont pas conformes aux exigences en matière de langues officielles;
- mener à terme le pilote du Programme de recommandations d'employés et envisager la possibilité de l'élargir afin de favoriser l'acquisition de talents en temps opportun.

### Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Objectifs de développement durable des Nations Unies

Nos activités prévues dans le cadre de notre responsabilité essentielle en matière d'**embauche et d'impartialité dans la fonction publique** appuient les efforts déployés par le Canada pour donner suite au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies[i] et réaliser ses objectifs de développement durable[ii]. Nos initiatives visant à réduire les obstacles qui empêchent la population canadienne d'accéder aux emplois de la fonction publique et à faire en sorte que l'embauche dans la fonction publique fédérale reflète la diversité du Canada contribueront à :

- parvenir à l'égalité entre les sexes (objectif de développement durable n° 5 des Nations Unies);
- promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (objectif de développement durable n° 8 des Nations Unies);
- réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif de développement durable n° 10 des Nations Unies);

- promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous (objectif de développement durable n° 16 des Nations Unies).

## Principaux risques

Au cours de la dernière décennie, de nouvelles pratiques et technologies de recrutement ont amené les candidats et les gestionnaires d'embauche à s'attendre à des processus de dotation plus rapides et plus accessibles. La fonction publique a tardé à adopter de nouvelles technologies, elle dispose de ressources limitées pour investir dans les technologies numériques et elle fait face à des défis liés au système de dotation, notamment une plateforme de recrutement désuète et une culture d'aversion au risque. Par conséquent, les chercheurs d'emploi pourraient ne pas considérer la fonction publique fédérale comme étant une option favorable ou être conquis par des employeurs dont les processus sont moins rigoureux, et la fonction publique pourrait ne pas être en mesure d'attirer et de recruter efficacement une main-d'œuvre compétente, diversifiée et professionnelle. Les stratégies d'atténuation de ce risque en 2020-2021 comprennent :

- l'amélioration des services numériques de recrutement et d'évaluation pour s'adapter aux nouveaux besoins de tous les utilisateurs;
- la réalisation de projets pilotes ciblés pour tester et mesurer les améliorations de notre capacité de dotation agile;
- l'atteinte de jalons clés pour moderniser notre plateforme Emplois GC.

À la lumière des défis que la Commission de la fonction publique doit relever pour s'adapter au changement dans un environnement en évolution rapide, il est possible que nous, en tant qu'organisme central, n'en faisons pas suffisamment pour stimuler l'innovation dans les pratiques de dotation dans toute la fonction publique fédérale. En 2020-2021, nous avons l'intention de jouer un rôle de leadership clair dans l'ensemble du système de dotation en utilisant l'analyse de données pour favoriser la prise de décisions fondées sur des données probantes et en investissant dans l'expérimentation afin d'innover et d'adapter la prestation des programmes et des services.

Enfin, notre capacité à remplir notre mandat continue de dépendre fortement de nos partenariats et de nos responsabilités partagées avec d'autres ministères et organismes centraux. Pour 2020-2021, nous devrons notamment collaborer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de réduire le délai requis pour embaucher de nouveaux fonctionnaires, l'objectif étant de réduire de moitié le délai moyen au cours des prochaines années. Les partenariats sont essentiels pour appuyer les priorités du gouvernement du Canada en matière d'efficience, d'accessibilité, de diversité et d'inclusion dans le recrutement et la dotation de la fonction publique. Malgré les progrès récents, la complexité des dossiers horizontaux, combinée à une harmonisation et une coordination inadéquates entre les organismes centraux, pourrait nuire à notre capacité de progresser dans la réalisation de ces priorités. Pour atténuer ce risque en 2020-2021, nous préciserons les rôles et les responsabilités, nous communiquerons sur les principaux dossiers horizontaux et nous dirigerons d'importantes initiatives comme la *Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada*.[iii]

## Résultats prévus pour l'Impartialité et l'embauche dans la fonction publique

| Résultat ministériel | Indicateur de résultat ministériel | Cible | Date d'atteinte de la cible | Résultat réel 2016-2017 | Résultat réel 2017-2018 | Résultat réel 2018-2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne | Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe | Au plus 167 jours[a] | 03-2021 | 188 jours | 194 jours | 186 jours |
| | Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation | Au moins 65% | 03-2021 | Non disponible[b] | Non disponible[b] | 60% |
| | Pourcentage de gestionnaires qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement | Au moins 90% | 03-2021 | Non disponible[b] | Non disponible[b] | 91.8% |
| | Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite) | Au moins 98% | 03-2022 | Non disponible[f] | Non disponible[f] | 98.3% |
| La fonction publique reflète de la diversité du Canada | Pourcentage d'employés qui sont des femmes | Au moins 52.6%[c] | 03-2021 | 54.6% | 54.9% | 54.8% |
| | Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones | Au moins 4.0%[c] | 03-2021 | 5.3% | 5.2% | Non disponible[e] |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible | Au moins 15.3%[c] | 03-2021 | 15.1% | 15.8% | Non disponible[e] |
| | Pourcentage d'employés qui sont des personnes handicapées | Au moins 9.0%[c] | 03-2021 | 5.6% | 5.3% | Non disponible[e] |
| | Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans | Au moins 53% | 03-2021 | 55% | 53.2% | 54.8% |
| | Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec) | Au moins 6.9% | 03-2021 | 10.3% | 10.9% | 11.4% |
| | Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé à l'extérieur de la région de la capitale nationale | Au moins 75% | 03-2021 | 76.7% | 75% | 73% |
| La population canadienne reçoit des services d'une fonction publique impartiale | Nombre d'enquêtes fondées au sujet des activités politiques | 0[d] | 03-2021 | 3 | 2 | 7 [d] |
| | Pourcentage d'employés qui connaissent leurs responsabilités | Au moins 80%[b] | 03-2021 | Non disponible[b] | Non disponible[b] | 80.1% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | et leurs droits légaux concernant leur participation à des activités politiques | | | | | |

**Note a** : La cible a diminué depuis l'an dernier, puisque nous nous efforçons de réduire constamment le délai requis pour embaucher de nouveaux fonctionnaires. Elle sera révisée en 2020-2021 pour tenir compte de l'effort accru et de l'engagement du gouvernement à réduire de 50 % le délai requis pour embaucher un nouveau fonctionnaire au cours des prochaines années. Cet indicateur mesure le nombre médian de jours qui s'écoulent entre la date d'affichage d'un poste sur le site web Emplois GC et la date à laquelle le candidat retenu figure pour la première fois dans le système de paye pour la première nomination. Cela ne comprend pas les nominations non annoncées et certaines initiatives de dotation novatrices qui contribuent à réduire le délai requis pour pourvoir un poste.
**Note b** : Les données pour cet indicateur sont recueillies au moyen d'une enquête biennale (Sondage sur la dotation et l'impartialité politique); les premières données disponibles ont été recueillies en 2018-2019.
**Note c :** L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser la disponibilité dans la population active. Pour 3 des groupes, la disponibilité dans la population active est fondée sur les données du Recensement de 2016. La disponibilité dans la population active pour les personnes en situation de handicap est tirée des données, également recueillies par Statistique Canada, de l'Enquête canadienne sur l'incapacité menée en 2017.
**Note d :** La Commission de la fonction publique a modifié sa méthode d'évaluation des candidats qui n'ont pas demandé la permission d'être candidat à une élection, ce qui a entraîné une hausse du nombre de renvois au cours de l'exercice 2018-2019. Malgré cette hausse, nous visons un objectif de zéro au chapitre du nombre d'enquêtes fondées se rapportant à des activités politiques en 2019-2020, afin de préserver l'impartialité de la fonction publique et de veiller à ce que tous les fonctionnaires fédéraux respectent leurs obligations en matière d'activités politiques.
**Note e :** Ces résultats n'étaient pas disponibles pour publication au moment de la production du Plan ministériel 2020-2021.
**Note f :** Les données pour cet indicateur sont recueillies dans le cadre de la vérification de la dotation à l'échelle du système et seront accessibles tous les 2 ans à compter de 2021-2022.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'InfoBase du GC[iv].

### Ressources financières budgétaires prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

| Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses) | Dépenses prévues 2020-2021 | Dépenses prévues 2021-2022 | Dépenses prévues 2022-2023 |
|---|---|---|---|
| 56 505 179 | 56 505 179 | 56 778 478 | 56 896 497 |

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'InfoBase du GC.

### Ressources humaines prévues pour l'Impartialité et embauche dans la fonction publique

| Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021 | Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022 | Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023 |
|---|---|---|
| 570 | 569 | 568 |

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'InfoBase du GC.

# Résultats prévus pour nos Services internes

## Description

Les Services internes comprennent ces groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

- services de gestion et de surveillance;
- services des communications;
- services juridiques;
- services de gestion des ressources humaines;
- services de gestion des finances;
- services de gestion de l'information;
- services de technologie de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

## Faits saillants de la planification

Nous appuierons l'effectif de la Commission de la fonction publique en favorisant un milieu de travail sain, moderne, diversifié et inclusif. Nous y arriverons de la façon suivante :

1. **Élaborer et mettre en œuvre une Stratégie ministérielle de gestion des personnes renouvelée, axée plus particulièrement sur le recrutement et l'intégration, la gestion du talent et le maintien d'un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif**

La stratégie renouvelée nous permettra d'avoir la capacité et l'expertise nécessaires pour offrir nos programmes et services et pour donner suite aux priorités pangouvernementales. Nous mettrons l'accent sur le perfectionnement des compétences des employés afin de soutenir un effectif plus agile et mieux outillé.

Nos services internes de gestion des ressources humaines donneront l'exemple en mettant en œuvre des initiatives d'embauche et de diversité. Ils mettront également en œuvre des initiatives visant à réduire le délai de dotation et les obstacles à l'embauche et à la rétention d'une main-d'œuvre diversifiée.

2. **Appuyer la stratégie d'accessibilité de la fonction publique**

Nos services internes appuieront la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de la nouvelle stratégie d'accessibilité de la fonction publique en décelant, en évitant et en

réduisant les obstacles à la participation des personnes en situation de handicap à la Commission de la fonction publique. Nous allons mettre en œuvre des initiatives internes et tirer parti des initiatives des organismes centraux visant à hausser le nombre de personnes en situation de handicap embauchées pour offrir de meilleures mesures d'adaptation. Pour ce faire, nous nous inspirerons de notre stratégie ministérielle de gestion des personnes et collaborerons avec notre Comité sur la diversité et l'inclusion.

**3. Assurer une mise en œuvre optimale des solutions intégrées du gouvernement**

Nous nous alignerons sur les priorités du gouvernement du Canada pour établir une nouvelle assise numérique qui rehaussera l'efficacité et l'accessibilité de nos services de technologie de l'information (TI). Nous renforcerons nos partenariats avec les intervenants à mesure que nous mettrons en œuvre une nouvelle stratégie numérique, et nous continuerons de moderniser les outils et les processus pour aider nos employés à obtenir des résultats pour la population canadienne.

Nous travaillons avec le Secrétariat du Conseil du Trésor comme l'un des premiers ministères à mettre en œuvre la nouvelle version de la Solution de gestion des finances et du matériel du gouvernement du Canada. Cette solution, qui est alignée avec la Stratégie numérique du Gouvernement du Canada, vise à surveiller et à gérer efficacement les ressources et à améliorer l'expérience utilisateur d'un système moderne et fiable de rapports financiers et sur le rendement.

## Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

| Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses | Dépenses prévues 2020-2021 | Dépenses prévues 2021-2022 | Dépenses prévues 2022-2023 |
|---|---|---|---|
| 33 297 496 | 33 297 496 | 33 426 108 | 33 481 646 |

## Ressources humaines prévues pour les Services internes

| Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021 | Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022 | Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023 |
|---|---|---|
| 293 | 292 | 292 |

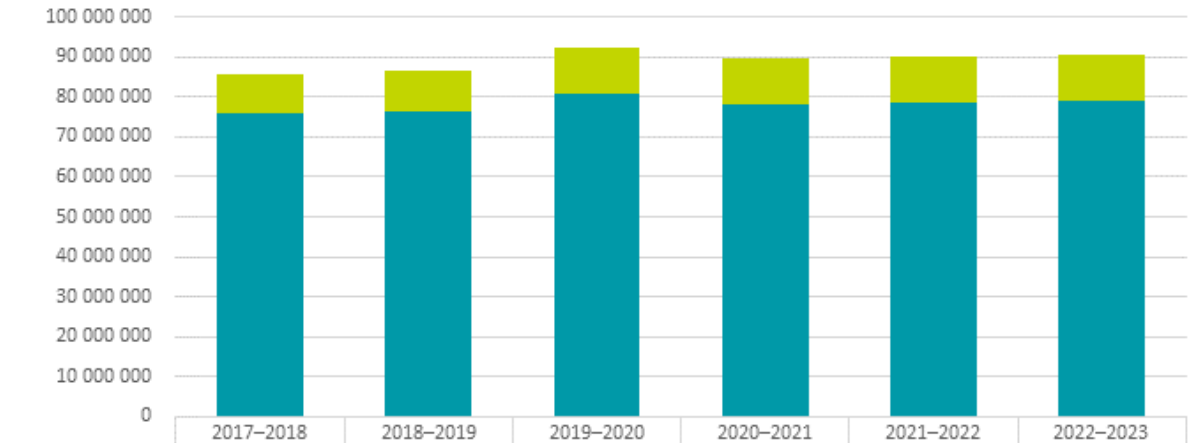
# Dépenses et ressources humaines

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les 3 prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice à venir avec les dépenses réelles pour les exercices précédents.

## Dépenses prévues

### Dépenses ministérielles de 2017-2018 à 2022-2023

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.




| | 2017–2018 | 2018–2019 | 2019–2020 | 2020–2021 | 2021–2022 | 2022–2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Postes législatifs | 9 839 178 | 10 040 574 | 11 316 608 | 11 444 651 | 11 482 151 | 11 479 685 |
| Crédits votés | 75 829 518 | 76 525 058 | 80 864 604 | 78 358 024 | 78 722 435 | 78 898 458 |
| Total | 85 668 696 | 86 565 632 | 92 181 212 | 89 802 675 | 90 204 586 | 90 378 143 |

## Sommaire de la planification budgétaire pour la responsabilité essentielle et les Services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues pour la responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

| Responsabilité essentielle et Services internes | Dépenses 2017-2018 | Dépenses 2018-2019 | Prévisions des dépenses 2019-2020 | Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses) | Dépenses prévues 2020-2021 | Dépenses prévues 2021-2022 | Dépenses prévues 2022-2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Impartialité et embauche dans la fonction publique | 54 920 605 | 55 789 506 | 59 573 485 | 56 505 179 | 56 505 179 | 56 778 478 | 56 896 497 |
| **Total partiel** | **54 920 605** | **55 789 506** | **59 573 485** | **56 505 179** | **56 505 179** | **56 778 478** | **56 896 497** |
| Services internes | 30 748 091 | 30 776 126 | 32 607 728 | 33 297 496 | 33 297 496 | 33 426 108 | 33 481 646 |
| **Total** | **85 668 696** | **86 565 632** | **92 181 212** | **89 802 675** | **89 802 675** | **90 204 586** | **90 378 143** |

Les dépenses sont passées de 86,6 millions de dollars en 2018-2019 à 92,2 millions en 2019-2020. La hausse de 5,6 millions de dollars reflète principalement de nouveaux fonds reçus pour appuyer une fonction publique saine, diversifiée, inclusive et accessible, ainsi que le paiement rétroactif des salaires et les taux de rémunération plus élevés à la suite de l'entrée en vigueur de nouvelles conventions collectives.

Les dépenses devraient passer de 92,2 millions de dollars en 2019-2020 à 89,8 millions de dollars en 2020-2021.

## Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente les équivalents temps plein réels, les prévisions d'équivalents temps plein et les équivalents temps plein prévus pour la responsabilité essentielle de la Commission de la fonction publique et pour les Services internes pour les exercices pertinents à l'année de planification en cours.

### Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

| Responsabilité essentielle et Services internes | Équivalents temps plein réels 2017-2018 | Équivalents temps plein réels 2018-2019 | Prévisions d'équivalents temps plein 2019-2020 | Équivalents temps plein prévus 2020-2021 | Équivalents temps plein prévus 2021-2022 | Équivalents temps plein prévus 2022-2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Impartialité et embauche dans la fonction publique | 504 | 527 | 570 | 570 | 569 | 568 |
| **Total partiel** | 504 | 527 | 570 | 570 | 569 | 568 |
| Services internes | 238 | 270 | 293 | 293 | 292 | 292 |
| **Total** | 742 | 797 | 863 | 863 | 861 | 860 |

L'augmentation d'une année à l'autre depuis 2017-18 est le résultat d'une dotation accrue dans divers secteurs de l'organisation, notamment en ce qui concerne les projets de TI et le recrutement national.

## Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans le Budget principal des dépenses 2020-2021[v].

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensés prospectifs donne un aperçu des opérations de la Commission de la fonction publique du Canada de 2019-2020 à 2020-2021.

Les montants des prévisions des résultats et des résultats prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le site web de la Commission de la fonction publique[vi].

### État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

| Renseignements financiers | Prévisions des résultats 2019-2020 | Résultats prévus 2020-2021 | Écart (résultats prévus pour 2020-2021 moins prévisions des résultats de 2019-2020) |
|---|---|---|---|
| Total des dépenses | 123 076 | 125 791 | 2 715 |
| Total des revenus | 9 731 | 14 264 | 4 532 |
| Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts | 113 345 | 111 527 | (1 818) |

**Dépenses**
Les dépenses totales prévues pour 2020-2021 s'élèvent à 125,7 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 2,7 millions de dollars par rapport aux dépenses totales prévues de l'exercice précédent, qui s'élevaient à 123,1 millions de dollars.

**Revenus**
Le total des revenus prévu pour 2020-2021 s'élève à 14,3 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 4,5 millions de dollars par rapport au total des revenus de l'exercice précédent, qui s'élevait à 9,7 millions de dollars.

**Écarts importants**
L'écart de 1,8 million de dollars entre 2020-2021 et 2019-2020 est largement attribuable aux chiffres prévus pour 2020-2021. Les données de planification pour 2020-2021 sont fondées sur

les autorisations générales pour l’année, tandis que les données pour 2019-2020 sont fondées sur les dépenses prévues par rapport aux autorisations disponibles.

# Renseignements ministériels

## Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable Dominic LeBlanc, c.p., c.r. député
**Administrateur général :** Patrick Borbey, président
**Portefeuille ministériel :** La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille du Bureau du Conseil privé.
**Instruments habilitants** : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13)
**Année d'incorporation ou de création** : 1908
**Autres :** Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada

## Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le site web de la Commission de la fonction publique[vii].

## Contexte opérationnel

La Commission de la fonction publique évolue dans un environnement dynamique et complexe qui nous force à être efficaces, souples et novateurs afin de soutenir l'embauche dans les ministères et les organismes partout au Canada. Les gestionnaires sont à la recherche d'approches nouvelles et novatrices pour attirer et évaluer les candidats, et les chercheurs d'emploi s'attendent à une expérience de recrutement intuitive et adaptée. Pour répondre à ces attentes dans un environnement en évolution rapide, nous devrons trouver de nouvelles façons d'attirer des candidats de grande qualité, de rationaliser nos processus de demande d'emploi et d'explorer des approches nouvelles et ciblées d'évaluation des candidats. La fonction publique fédérale doit se renouveler malgré une concurrence féroce pour l'obtention de compétences clés et en dépit de faibles taux de chômage. Pour relever le défi, nous devons collaborer avec les ministères et organismes de l'ensemble du gouvernement. Même si la Commission de la fonction publique détient le pouvoir légal de nommer des fonctionnaires, nous déléguons ce pouvoir aux administrateurs généraux, et nous laissons aux différents ministères et organismes le soin de prendre les mesures de dotation requises pour combler leurs besoins opérationnels conformément à nos politiques et directives.

Plus que jamais, nous nous efforçons de veiller à ce que les activités de recrutement dans l'ensemble du système reflètent la société canadienne, qui n'a jamais été plus diversifiée. La *Loi canadienne sur l'accessibilité* de juin 2019 et la *Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada* nous fournissent des objectifs clairs pour améliorer le recrutement et l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap. Nous voulons que les chercheurs d'emploi en situation de handicap voient le gouvernement du Canada comme un employeur de choix et aient accès à des possibilités d'emploi qui leur permettent de réaliser leur plein potentiel.

Nous travaillons également à soutenir le recrutement et la promotion des personnes Autochtones et à poursuivre ainsi les efforts du Canada sur la voie de la réconciliation. Nos efforts, combinés au leadership de toutes les organisations fédérales et aux actions individuelles de chaque

gestionnaire et professionnel des ressources humaines dans l’ensemble du système de dotation, contribueront à bâtir des équipes diversifiées et inclusives qui obtiennent de meilleurs résultats pour la population canadienne.

# Cadre de présentation de rapport

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de la Commission de la fonction publique pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.

**Cadre de mesure du rendement**

**Responsabilité essentielle**
Impartialité et embauche dans la fonction publique

| | |
|---|---|
| **Résultat ministériel1:** La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour la population canadienne | **Indicateur 1** Nombre de jours pour mener à terme un processus de dotation externe |
| | **Indicateur 2** Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation |
| | **Indicateur 3** Pourcentage de gestionnaires qui croient que les personnes nommées répondent aux exigences du poste en matière de rendement |
| | **Indicateur 4** Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (fondées sur le mérite) |
| **Résultat ministériel 2:** La fonction publique reflète la diversité du Canada | **Indicateur 5** Pourcentage d'employés qui sont des femmes |
| | **Indicateur 6** Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones |
| | **Indicateur 7** Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible |
| | **Indicateur 8** Pourcentage d'employés qui sont des personnes handicapées |
| | **Indicateur 9** Pourcentage de personnes nouvellement embauchées de moins de 35 ans |
| | **Indicateur 10** Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec) |
| | **Indicateur 11** Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé à l'extérieur de la région de la capitale nationale |
| **Résultat ministériel 3:** La population canadienne reçoit les services d'une fonction publique impartiale | **Indicateur 12** Nombre d'enquêtes fondées au sujet des activités politiques |
| | **Indicateur 13** Pourcentage d'employés qui connaissent leurs responsabilités et leurs droits légaux concernant leur participation à des activités politiques |

**Services internes**

**Répertoire de programme**

- **Programme 1 Soutien et orientation en matière de politiques**
- **Program 2 Services de recrutement et d'évaluation**
- **Program 3 Surveillance**

# Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au Répertoire des programmes de la Commission de la fonction publique sont accessibles dans l'InfoBase du GC.

# Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site web de la Commission de la fonction publique.

- Stratégie ministérielle de développement durable
- Analyse comparative entre les sexes plus

# Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de la Commission de la fonction publique du Canada ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2020-2021.

Les mesures fiscales relèvent des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le Rapport sur les dépenses fédérales[viii]. Ce rapport fournit aussi des renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement du ministre des Finances.

# Coordonnées de l'organisation

**Adresse postale**

Commission de la fonction publique du Canada
22 rue Eddy
Gatineau, Québec K1A 0M7
**Adresse courriel:** cfp.infocom.psc@canada.ca
**Site Web:** site web de la Commission de la fonction publique du Canada

# Annexes : définitions

**analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])**

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

**cadre ministériel des résultats (departmental results framework)**

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

**cible (target)**

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

**crédit (appropriation)**

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

**dépenses budgétaires (budgetary expenditures)**

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

**dépenses législatives (statutory expenditures)**

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

**dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)**

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

**dépenses prévues (planned spending)**

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

**dépenses votées (voted expenditures)**

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

**équivalent temps plein (full time equivalent)**

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

**expérimentation (experimentation)**

Conduite d'activités visant d'abord à explorer, puis à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions, afin d'étayer la prise de décision sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens en examinant ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles choses), mais est distincte de celle-ci, car elle suppose une comparaison rigoureuse des résultats. Par exemple, l'utilisation d'un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation; tester systématiquement le nouveau site Web par rapport aux outils de sensibilisation existants ou à un ancien site Web pour voir lequel favorise un engagement accru est une expérimentation.

**indicateur de rendement (performance indicator)**

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

**indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)**

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale (horizontal initiative)**

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

**plan (plan)**

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

**plan ministériel (Departmental Plan)**

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

**priorité ministérielle (departmental priority)**
Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de se concentrer et de faire rapport au cours de la période de planification. Les priorités ministérielles représentent ce qui est le plus important ou ce qui doit être fait en premier pour appuyer l'atteinte des résultats ministériels souhaités.

**priorités pangouvernementales (government-wide priorities)**
Aux fins du Plan ministériel 2020-2021, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2015 : Croissance de la classe moyenne; Un gouvernement ouvert et transparent; Un environnement sain et une économie forte; La diversité fait la force du Canada; Sécurité et possibilités.

**production de rapports sur le rendement (performance reporting)**
Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

**programme (program)**
Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

**rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)**
Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

**rendement (performance)**
Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

**répertoire des programmes (program inventory)**
Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère**.**

**responsabilité essentielle (core responsibility)**
Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

**résultat (result)**

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

**résultat ministériel (departmental result)**

Conséquence ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

**résultat stratégique (strategic outcome)**

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

# Notes en fin d'ouvrage

[i] Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld

[ii] Objectifs de développement durable, https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/

[iii] Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-introduction.html

[iv] InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start

v. Budget principal des dépenses 2020-2021, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html

[vi] Site web de la Commission de la fonction publique du Canada, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html

[vii] Site web de la Commission de la fonction publique du Canada: Mandat et rôle, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/raison-d-etre.html

[viii] Rapport sur les dépenses fédérales, https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html