Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Commission de la fonction publique du Canada

2018-2019

Rapport sur les résultats ministériels

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 : 2371-802X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2019

Table des matières

Message du président 1

Aperçu de nos résultats 3

Résultats : ce que nous avons accompli 5

- Responsabilité essentielle 5
  - Impartialité et embauche dans la fonction publique 5
- Services internes 12

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines 17

- Dépenses réelles 17
- Ressources humaines réelles 18
- Dépenses par crédit voté 18
- Dépenses et activités du gouvernement du Canada 18
- États financiers et faits saillants des états financiers 19
  - États financiers 19
  - Faits saillants des états financiers 19

Renseignements supplémentaires 23

- Renseignements ministériels 23
  - Profil organisationnel 23
  - Raison d'être, mandat et rôle: composition et responsabilités 24
  - Contexte opérationnel et principaux risques 25
- Cadre de présentation de rapport 30
- Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes 31
- Tableaux de renseignements supplémentaires 31
- Dépenses fiscales fédérales 31
- Coordonnées de l'organisation 31

Annexe : définitions 33

Notes en fin d'ouvrage 37

Message du président

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019 de la Commission de la fonction publique du Canada. Dans les pages suivantes, nous faisons rapport sur les 3 résultats indiqués dans notre cadre ministériel des résultats, qui sont :

- La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.
- La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada.
- Les Canadiens et Canadiennes reçoivent les services d'une fonction publique impartiale.

Je suis encouragé par les progrès accomplis relativement à ces 3 résultats, notamment les partenariats fructueux et grandissants avec les ministères et les organismes que nous avons établis et soutenus tout au long de l'année. Ces alliances ont permis une nouvelle collaboration et une ouverture pour changer les comportements à l'égard de la dotation et du recrutement dans la fonction publique. Elles ont aussi rendu possible la remise en question des mythes et des croyances de longue date au sujet de la culture de l'embauche. C'est un changement nécessaire pour arriver à bâtir une main-d'œuvre capable d'obtenir des résultats pour la population canadienne, aussi bien aujourd'hui que demain.

La culture et le mode de dotation de la fonction publique fédérale doivent être placés dans un contexte plus large, particulièrement parce que nous entrons en concurrence avec le secteur privé pour trouver des employés talentueux. En collaboration avec nos partenaires, nous continuerons à réduire la durée du recrutement dans la fonction publique. En 2016, la Nouvelle orientation en matière de dotation a été mise en place pour simplifier la dotation. C'était une première étape, et il reste beaucoup de travail à faire.

Nous continuerons d'encourager l'innovation et d'aider les ministères et organismes à moderniser leurs activités de recrutement. Nous sommes fiers de leur offrir des solutions tout en exerçant notre fonction de surveillance. Notre objectif est de continuer à repousser les limites en collaborant avec nos partenaires pour les aider à embaucher plus rapidement et mieux, tout en créant une fonction publique diversifiée et véritablement représentative de la population du pays.

C'est une période excitante pour être à la Commission de la fonction publique du Canada.

Je vous invite tous à lire ce rapport et à prendre connaissance de nos activités pour préserver le mérite et la nature non partisane de la fonction publique, et de notre collaboration avec les ministères et les organismes gouvernementaux afin de créer la fonction publique de demain pour la population canadienne d'un océan à l'autre.

Patrick Borbey
Président
Commission de la fonction publique du Canada

Aperçu de nos résultats

En 2018-2019, nous avons commencé à utiliser un nouveau cadre ministériel des résultats. Conformément à ce nouveau cadre[i], nous rendons compte des résultats obtenus par rapport à notre responsabilité essentielle, soit de promouvoir et de maintenir une fonction publique fondée sur le mérite, représentative et impartiale qui produit des résultats pour toute la population canadienne. La Commission de la fonction publique du Canada avait 797 équivalents temps plein réels et des dépenses réelles de 86 565 632 $.

Voici nos principales réalisations :

- **Nous avons exercé le leadership et le soutien nécessaires à l'établissement efficace d'une fonction publique diversifiée et hautement compétente.** Nous avons entrepris des initiatives expérimentales visant à améliorer les résultats pour la population canadienne et à formuler des décisions fondées sur des données probantes dont, par exemple, une macro-simulation (outil innovateur utilisé pour analyser des scénarios afin de prévoir le comportement futur de la fonction publique fédérale relativement au recrutement) et des projets pilotes novateurs visant à réduire le temps de dotation et à donner plus de souplesse aux gestionnaires pour embaucher en fonction de leurs besoins. Au cours de la même période, le délai médian de dotation pour l'ensemble de la fonction publique a légèrement diminué; nous nous affairons à le réduire encore plus. Nous avons également mis en œuvre un programme d'orientation à l'intention des personnes bénéficiant d'un droit de priorité, y compris les anciens combattants, afin de les aider à améliorer leurs chances de trouver un emploi dans la fonction publique.

- **Nous avons promu et protégé l'intégrité du système de dotation et l'impartialité de la fonction publique fédérale.** Nous avons organisé des activités partout au pays pour sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques. Nous donnons suite aux recommandations découlant de nos activités de surveillance, y compris la vérification de la dotation à l'échelle du système et le sondage sur la dotation et l'impartialité politique, afin d'améliorer la dotation dans l'ensemble de la fonction publique. Nous avons renforcé notre stratégie de données afin de rendre accessibles à la population canadienne des données utiles sur le Portail du gouvernement ouvert[ii]. Nous avons également tenu avec succès un atelier sur l'échange des pratiques exemplaires en matière de surveillance de la dotation avec les dirigeants des ressources humaines et de la vérification interne dans toute la fonction publique.

- **Nous avons contribué à l'essor d'une fonction publique compétente et professionnelle par la prestation de services de qualité**. Nous avons adapté notre modèle d'exécution de programmes et de prestation de services afin d'être plus souples, de mettre l'accent sur les utilisateurs et d'accroître l'inclusion et la diversité, en réduisant les obstacles à l'emploi dans la fonction publique partout au Canada. Nous avons étudié les solutions possibles ainsi que les besoins des chercheurs d'emploi et des gestionnaires d'embauche pour préparer notre nouvelle plateforme de recrutement. Afin d'offrir une expérience valable dans la fonction publique fédérale aux étudiants en situation de handicap partout au Canada, le programme Occasion d'emploi pour la population étudiante en situation de handicap a été établi au niveau national.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints de la Commission de la fonction publique du Canada, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Impartialité et embauche dans la fonction publique

Description

La Commission de la fonction publique (CFP) promeut et maintient une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la population du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir des résultats pour tous les Canadiens et les Canadiennes.

Grâce à des conseils et à des orientations stratégiques, la CFP aide les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées provenant de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique, en contribuant à établir un effectif qui est le reflet de la diversité du Canada. La CFP 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, mettant à profit des outils modernes pour offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un accès sans obstacles aux emplois de la fonction publique.

La CFP surveille les activités d'embauche à la fonction publique, veillant ainsi à l'intégrité du processus d'embauche. La CFP offre aux employés des orientations concernant leurs droits et obligations 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.

Résultats

En 2018-2019, nous cherchions à atteindre 3 résultats principaux à l'appui de notre responsabilité essentielle unique :

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

Le temps requis pour pourvoir les postes de la fonction publique a diminué pour les processus annoncés à l'externe, et nous travaillons encore à accélérer la dotation. Nous avons aidé les ministères et les organismes à tirer pleinement parti de la marge de manœuvre dont ils disposent, et nous avons fait des essais pour réduire le délai d'embauche de candidats de qualité. Dans le cadre d'un projet pilote qui a été bien accueilli par les ministères participants, nous avons offert une plus grande souplesse aux

gestionnaires d'embauche pour l'évaluation de la langue seconde en leur permettant d'utiliser leurs propres méthodes d'évaluation. Dans un sondage qui a suivi le projet pilote, les gestionnaires d'embauche ont indiqué que l'approche permettrait d'accélérer la dotation. Nous prévoyons étudier, peaufiner et améliorer les résultats de ce projet pilote afin de corriger les différences dans la façon d'utiliser les versions anglaise et française des tests d'évaluation de langue seconde, et de faciliter la tâche des gestionnaires pour tenir ces tests.

Pour retenir les personnes talentueuses et compétentes dans la fonction publique, nous avons établi en décembre 2018 un programme d'orientation à l'intention des bénéficiaires de droit de priorité, y compris les anciens combattants. Le programme leur permet de profiter pleinement de leurs droits et augmente leurs chances de trouver un emploi. Depuis la mise en place du programme, nous avons tenu 17 séances d'orientation à travers le pays et dans 5 bases des Forces armées canadiennes.

Nous modernisons également notre plateforme de recrutement, qui est le système sur lequel repose le site Web Emplois GC où la population canadienne et les fonctionnaires peuvent postuler des emplois dans la fonction publique. Notre objectif est d'élaborer la solution la plus efficace pour aider les ministères à recruter les personnes les plus talentueuses pour le gouvernement du Canada. Pour nous assurer que la nouvelle plateforme permette à chaque ministère de personnaliser la dotation en fonction de son contexte unique, nous avons demandé aux personnes à la recherche d'un emploi, aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines ce dont ils avaient besoin, et nous avons invité les entreprises de recrutement du secteur privé à présenter leurs solutions. Les démonstrations qui en ont résulté ont permis d'affiner la liste des besoins et d'orienter la nouvelle plateforme. Nous collaborons avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour veiller à ce que le nouveau système soit axé sur l'utilisateur et compatible avec les autres plateformes utilisées pour les ressources humaines.

En 2018-2019, nous avons également demandé aux intervenants leurs points de vue sur l'application du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et nous avons exploré les améliorations possibles. Nos consultations ont révélé certaines possibilités de simplifier et de clarifier ce règlement et ont fourni de nouvelles idées pour mieux aider les ministères dans leur processus d'embauche.

Des solutions réglementaires et non réglementaires (comme des lignes directrices) seront rédigées à la fin de 2019-2020 pour consultation ultérieure avec les principaux intervenants. Après ces consultations, nous travaillerons avec Justice Canada pour mettre à jour le règlement.

2. La fonction publique reflète la diversité du Canada

Nous avons collaboré avec les organismes centraux et les intervenants pour accroître la diversité et créer des pratiques de dotation inclusives et efficaces. Dans le cadre du programme Occasion d'emploi pour étudiants autochtones, 1 329 demandes d'emploi ont été présentées et 186 étudiants ont été embauchés en 2018-2019. Nous avons établi un partenariat avec le réseau de cadres autochtones pour aider à créer des possibilités de mentorat et avec Indigenous Sport & Wellness Ontario pour offrir des possibilités d'emploi aux jeunes Autochtones. Nous avons également établi des partenariats avec d'autres organisations pour favoriser l'équité en matière d'emploi.

Nous avons élaboré une macro-simulation pour démontrer comment différents scénarios de recrutement peuvent influer sur la composition et la représentativité futures de la fonction publique. Il en a résulté un modèle préliminaire sur le renouvellement et la diversité dans la fonction publique qui met en lumière la façon d'améliorer la représentation des personnes en situation de handicap. Cet exercice a démontré l'utilité des macro-simulations et contribuera à la planification et à la prise de décisions.

Nous nous sommes préparés à la mise en œuvre de la nouvelle *Loi canadienne sur l'accessibilité* et à la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada en collaborant avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour élaborer le Programme fédéral de stages pour les personnes en situation de handicap. Ce programme, qui a été lancé au début de 2019-2020, offrira une expérience de travail significative aux personnes canadiennes en situation de handicap et les aidera à parfaire leurs compétences professionnelles. Nous nous sommes associé à 8 ministères pour examiner les pratiques d'embauche et les questions d'accessibilité, et nous avons établi de nouvelles relations avec des organisations et des collectivités pour mieux joindre les personnes en situation de handicap. Nous avons ciblé les communications à l'intention des groupes autochtones et des personnes en situation de handicap dans le cadre de la campagne régionale de recrutement postsecondaire, et nous avons encouragé ceux-ci à poser leur candidature et à faire une auto-déclaration.

Nous avons entrepris une vérification horizontale pour déterminer si les 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont proportionnellement représentés à toutes les étapes clés du processus de recrutement et pour déceler les obstacles possibles. Dans une autre étude, nous avons examiné :

- les écarts dans les taux de promotion de ces groupes par rapport à leurs homologues;
- l'évolution des taux de promotion de ces groupes au cours des 30 dernières années;

- les répercussions de l'appartenance à au moins 2 groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

3. Les Canadiens et les Canadiennes reçoivent les services d'une fonction publique impartiale

Nous avons mené des activités de surveillance pour appuyer l'intégrité et l'amélioration continue d'une fonction publique impartiale et fondée sur le mérite. Nous avons modifié notre approche concernant les employés qui n'ont pas demandé la permission de se porter candidat à une élection, ce qui a entraîné une augmentation du nombre d'enquêtes au cours de l'exercice 2018-2019. Malgré cette augmentation, nous visons l'absence totale d'enquêtes fondées pour les 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. Nous cherchons à atteindre cet objectif en continuant de sensibiliser les fonctionnaires.

Au cours d'une année où se sont tenues plusieurs élections provinciales et municipales, nous avons mené plusieurs activités pour sensibiliser les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques, notamment :

- la collaboration avec des partenaires au sein des ministères et des organismes pour s'assurer que les fonctionnaires respectent la loi lorsqu'ils souhaitent se porter candidat à une élection;
- l'utilisation d'outils et de plateformes de communication novateurs, y compris les médias sociaux et les vidéos, pour parvenir à une fonction publique diversifiée et multigénérationnelle;
- la mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation à travers le pays.

Nous avons utilisé les résultats de notre Sondage sur la dotation et l'impartialité politique pour élaborer un plan d'action visant à répondre aux préoccupations concernant le maintien d'une fonction publique politiquement impartiale. Près de 102 000 employés de 74 ministères et organismes ont répondu au sondage. Nous avons l'intention d'appuyer les ministères et de mieux comprendre les causes profondes des faibles perceptions d'équité, de mérite et de transparence.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2017-2018	Résultat reel 2016-2017
La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes	Nombre de jours nécessaires pour mener à terme un processus de recrutement	Maximum 197 jours [a]	mars 2020	186 jours	194 jours	188 jours
	Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	60%[g]	Non disponible [b]	Non disponible [b]
	Pourcentage de gestionnaires qui croient que les nouvelles embauches et promotions internes répondent aux exigences du poste au chapitre du rendement	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	91.8%[g]	Non disponible [b]	Non disponible [b]
	Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (embauche fondée sur le mérite)	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	98.3%	Non disponible [b]	Non disponible [b]
La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada	Pourcentage d'employés qui sont des femmes	52.5% ou plus [c]	03-2021[e]	54.8%	54.9%	54.6%
	Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones	3.4% ou plus [c]	03-2021[e]	Non disponible [f]	5.2%	5.3%
	Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible	13.0% ou plus [c]	03-2021[e]	Non disponible [f]	15.8%	15.1 %

	Pourcentage d'employés qui sont des personnes handicapées	4.4% ou plus [c]	03-2021[e]	Non disponible [f]	5.3%	5.6%
	Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	54.8%	53.2%	55%
	Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec)	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	11.4%	10.9%	10.3%
	Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé à l'extérieur de la région de la capitale nationale	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	73%[h]	75% [h]	76.7% [h]
Les Canadiens et les Canadiennes reçoivent les services d'une fonction publique impartiale	Nombre de cas concluant qu'un employé s'est livré à des activités politiques irrégulières	Maximum 5 [d]	03-2019	7	2	3
	Pourcentage d'employés qui connaissent leurs droits et obligations concernant leur participation à des activités politiques	N'était pas établi pour 2018-19 [b]	Ne s'applique pas	80.1%[g]	Non disponible [b]	Non disponible [b]

Remarque a : Cet indicateur mesure le nombre de jours médian entre la date de publication de l'affiche et la date de la première embauche externe (hors de l'organisation visée par la LEFP) selon le système de paye.
Remarque b : Il s'agit d'un nouvel indicateur créé en 2017. La cible a été établie au cours de la première année de mise en œuvre du Cadre ministériel des résultats. Les renseignements sont maintenant disponibles dans le Plan ministériel de 2019-2020.
Remarque c : L'objectif pour chaque groupe désigné est d'atteindre ou de dépasser la disponibilité au sein de la population active. Pour 3 des groupes, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur les données du Recensement de 2011. La disponibilité au sein de 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 de 2012. Ces cibles

reflètent les données disponibles au moment de la production du Rapport sur les résultats ministériels de 2018-2019 et doivent être mises à jour lorsque de nouvelles estimations de la disponibilité au sein de la population active seront disponibles d'après les données du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Remarque d : La Commission de la fonction publique a modifié son approche concernant les employés qui n'ont pas demandé la permission de se porter candidat à une élection, ce qui a entraîné une augmentation du nombre de cas ayant fait l'objet d'une enquête au cours de l'exercice financier 2018-2019. Malgré cette augmentation, la Commission de la fonction publique vise l'absence d'enquêtes fondées concernant les activités politiques en 2019-2020 afin de préserver l'impartialité de la fonction publique et de s'assurer que tous les fonctionnaires fédéraux respectent leurs obligations en matière d'activités politiques.

Remarque e : La date pour atteindre l'objectif a été changée à mars 2020 bien que le plan ministériel de 2018-2019 indiquait 2021.

Remarque f : Ces résultats n'étaient pas disponibles au moment de la production du Rapport sur les résultats ministériels de 2018-2019.

Remarque g : Ces indicateurs sont évalués par le Sondage biennal sur la dotation et l'impartialité politique. Le Plan ministériel de 2019-2020 indiquait par erreur ces résultats dans la colonne des résultats réels de 2017-2018 puisque la période de référence évaluée par le sondage était l'année civile 2017. Les données ont donc été publiées dans la colonne des résultats réels du Rapport sur les résultats ministériels de 2018-2019, le cas échéant.

Remarque h : Les résultats de cet indicateur présentent une moyenne sur 5 ans.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
53 861 500	53 861 500	56 267 456	55 789 506	1 928 006

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
525	527	2

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[iii].

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont :

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

Résultats

1. **Devenir une organisation modèle qui favorise la santé mentale et le bien-être en milieu de travail**

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 a révélé que le nombre d'employés qui sont tout à fait d'accord sur le fait que leur milieu de travail est psychologiquement sain a augmenté de 12 points de pourcentage depuis 2017. Notre propre sondage interne a révélé que la plupart de nos employés sont satisfaits de leur milieu de travail et sont en mesure de maintenir un équilibre travail-vie personnelle.

Le 29 octobre 2018, nous avons mis en place un Bureau de l'ombudsman comme lieu sûr pour :

- obtenir des outils, des ressources et des renseignements pour résoudre les problèmes en milieu de travail;
- résoudre les conflits et les dilemmes éthiques;
- discuter volontairement des options et les explorer;

- prendre des décisions;
- améliorer le bien-être;
- accroître les compétences personnelles.

L'ombudsman a entendu 44 nouveaux cas et a reçu 79 visites en 2018-2019.

L'initiative des postes de travail actif est passée d'un programme pilote à un programme officiel, avec 10 postes de travail sur tapis roulant et sur vélo d'exercice dans tout le pays, ce qui a permis aux employés de rester actifs pendant qu'ils travaillent. Les employés qui utilisent les postes de travail actif ont signalé des niveaux plus élevés de satisfaction au travail, une pensée plus positive et une meilleure capacité de gérer le stress.

2. Fournir aux employés le soutien dont ils ont besoin pour offrir des programmes et des services, et pour atteindre les résultats fixés par l'organisation

Nous avons modernisé notre environnement numérique pour fournir à notre effectif les outils dont ils ont besoin pour obtenir des résultats :

- nous avons investi dans la mobilité de notre personnel pour améliorer la communication et la collaboration à distance;
- nous avons remplacé la plupart de nos ordinateurs par des tablettes et des ordinateurs portables, et avons mis à niveau les systèmes de communication dans nos salles de conférence;
- nous avons amorcé la migration à Windows 10 de tous les ordinateurs, et nous avons fourni une formation en informatique, y compris la gestion de projet agile.

Afin de rationaliser le processus de dotation tout en laissant place à la souplesse et à la créativité, nous avons élaboré une boussole de dotation pour les gestionnaires de la Commission de la fonction publique. La boussole guide nos gestionnaires tout au long du processus de dotation en leur fournissant des renseignements et des outils. L'analyse comparant la durée médiane de nos processus de dotation de 2018-2019 avant et après l'introduction de la boussole indique que celle-ci a contribué à rendre nos processus de dotation plus efficaces.

La durée médiane de dotation pour les processus internes de la Commission de la fonction publique a diminué de 43 jours depuis 2017-2018 (passant de 153 à 110 jours) et de 35 jours pour les processus annoncés à l'externe (passant de 222 à 187 jours), à la suite de plusieurs initiatives visant à améliorer notre rendement dans ce domaine. Bien qu'il reste encore du travail à faire, des délais de dotation plus courts au sein de notre organisme améliorent notre capacité de recruter et de maintenir efficacement en poste nos personnes talentueuses.

3. Mettre en œuvre les exigences obligatoires et les initiatives pangouvernementales

Pour soutenir l'engagement pangouvernemental envers l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), nous avons commencé à intégrer une perspective de genre et de diversité à nos principales activités et nos principaux processus opérationnels. Par conséquent, nous avons modifié notre approche à l'égard des travaux déjà en cours, y compris l'élaboration de produits d'orientation stratégique, ainsi que notre approche à l'égard de nouvelles initiatives, telles que la refonte du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. À la fin de 2018-2019, nous avions commencé à étendre l'ACS+ à d'autres secteurs de programme (comme une initiative de recrutement ciblée pour les personnes canadiennes en situation de handicap) et à nos processus opérationnels internes. Maintenant, nous examinons systématiquement les répercussions de nos politiques, programmes et services clés sur divers groupes de la population canadienne relativement à des facteurs comme le genre, l'âge et le handicap au moyen d'une approche fondée sur des données probantes.

Pour moderniser la façon dont nous traitons les renseignements sur le sexe et le genre, nous avons entrepris une activité à l'échelle de l'organisation pour déterminer quels produits (y compris les formulaires et les systèmes de données) pourraient continuer à recueillir et à afficher des renseignements sur le sexe et le genre, et nous allons ajouter aux options existantes (masculin/féminin) une troisième option (« autre genre ») à indiquer dans les réponses aux questionnaires.

Nous collaborons également avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour mettre en œuvre la solution de gestion financière et matérielle du gouvernement du Canada, qui vise à moderniser et à normaliser le modèle opérationnel à l'échelle du gouvernement. Les gestionnaires auront ainsi un accès un accès moderne, direct et simplifié à de l'information financière et non financière sur le rendement qui soit cohérente et fiable.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
31 814 790	31 814 790	33 218 258	30 776 126	-1 038 664

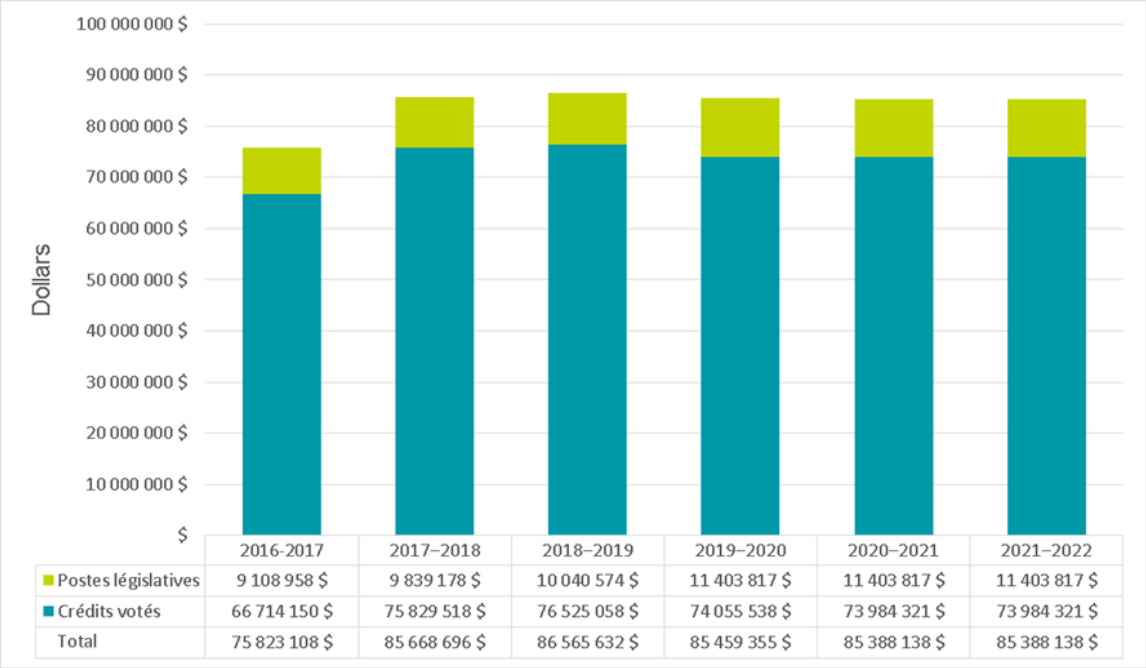
Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
288	270	-18

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



	2016-2017	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022
Postes législatives	9 108 958 $	9 839 178 $	10 040 574 $	11 403 817 $	11 403 817 $	11 403 817 $
Crédits votés	66 714 150 $	75 829 518 $	76 525 058 $	74 055 538 $	73 984 321 $	73 984 321 $
Total	75 823 108 $	85 668 696 $	86 565 632 $	85 459 355 $	85 388 138 $	85 388 138 $

Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017
Impartialité et embauche dans la fonction publique	53 861 500	53 861 500	54 509 470	54 469 552	56 267 456	55 789 506	54 920 605	47 377 494
Services internes	31 814 790	31 814 790	30 949 885	30 918 586	33 218 258	30 776 126	30 748 091	28 445 614
Total	85 676 290	85 676 290	85 459 355	85 388 138	89 485 714	86 565 632	85 668 696	75 823 108

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021
Impartialité et embauche dans la fonction publique	488	504	525	527	525	525
Services internes	225	238	288	270	288	288
Total	713	742	813	797	813	813

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la Commission de la fonction publique du Canada, consulter les Comptes publics du Canada de 2018-2019[iv].

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de la Commission de la fonction publique du Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'InfoBase du GC[iii].

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 se trouvent sur le site de la Commission de la fonction publique du Canada[v].

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2018-2019	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats prévus 2018-2019)	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats réels 2017-2018)
Total des charges	114 054 394	115 220 984	114 312 980	1 166 590	908 004
Total des revenus	8 283 149	9 346 297	8 382 963	1 063 148	963 334
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	105 771 245	105 874 687	105 930 017	103 442	-55 330

L'exercice 2018-2019 a connu une augmentation des dépenses, principalement en raison de l'acquisition de nouveau mobilier et de matériel informatique. Les recettes sont surtout attribuables à une demande accrue de produits d'évaluation et à une hausse des prix.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	2018-2019	2017-2018	Écart (2018-2019 moins 2017-2018)
Total des passifs nets	21 402 662	17 546 074	3 856 588
Total des actifs financiers nets	15 045 598	11 157 430	3 888 168
Dette nette du Ministère	6 357 064	6 388 644	-31 580
Total des actifs non financiers	3 488 408	2 502 978	985 430
Situation financière nette du Ministère	-2 868 656	-3 885 666	1 017 010

L'augmentation de 1 million de dollars dans notre situation financière nette par rapport à l'exercice précédent, au 31 mars 2019, est principalement attribuable à une hausse de 3,9 millions de dollars (22 %) du total des passifs financiers nets, de 3,9 millions de dollars (35 %) du total des actifs financiers nets et de 0,985 million de dollars (39 %) du total des actifs non financiers.

L'augmentation de 3,9 millions de dollars (22 %) du total des passifs financiers nets est principalement attribuable aux augmentations suivantes :

- Comptes créditeurs et charges à payer :
  - les montants dus aux employés en raison de retards de paiement par le Centre des services de paye de la fonction publique;
  - les montants dus aux fournisseurs pour l'acquisition de nouveau mobilier;
- Indemnités de vacances et congés compensatoires :
  - retard dans les paiements du Centre des services de paye de la fonction publique pour les montants dus aux employés pour les indemnités de vacances et les congés compensatoires.

L'augmentation de 3,9 millions de dollars (35 %) du total des actifs financiers nets est principalement attribuable à ce qui suit :

- Montant à recevoir du Trésor :
  - les montants dus aux employés en raison de retards de paiement par le Centre des services de paye de la fonction publique;
- Comptes débiteurs :
  - salaires en trop payés par le Centre des services de paye de la fonction publique.

L’augmentation de 0,985 million de dollars (39 %) du total des actifs non financiers est principalement attribuable à ce qui suit :

- Immobilisations corporelles :
    - capitalisation des coûts de développement de logiciels;
    - capitalisation des améliorations locatives; amélioration de 3 salles de conférence et tourniquets d’entrée.

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre actuel: L'honorable Bill Morneau, C.P., 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*[vi] (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[v]

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 Commission de la fonction publique du Canada[v].

Raison d’être

Le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada est responsable de la Commission de la fonction publique du Canada (l’organisme) conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et du dépôt de son rapport annuel en vertu de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*. L’organisme rend compte indépendamment de l’exercice de son mandat au Parlement.

En collaboration avec les ministères et organismes, elle s’emploie à bâtir une fonction publique de demain vouée à l'excellence et représentative de la diversité canadienne. Elle sauvegarde l'impartialité politique, protège et promeut le principe du mérite ainsi que l'utilisation des 2 langues officielles en matière de recrutement et de dotation. Elle appuie les ministères et organismes dans le recrutement de personnes de talent d’un océan à l’autre, grâce à des pratiques, des services et des outils novateurs.

Mandat et rôle

Selon le système de dotation par délégation énoncé dans la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique du Canada remplit son mandat en favorisant et en maintenant une fonction publique impartiale, représentative, fondée sur le mérite et au service de la population canadienne. Pour ce faire, elle doit :

- aider les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à la fonction publique et à l’intérieur de celle-ci;
- superviser et assurer l’intégrité de l’embauche dans la fonction publique;
- protéger l’impartialité de la fonction publique tout en respectant le droit des fonctionnaires d’exercer des activités politiques;
- offrir des programmes de recrutement et des services d’évaluation.

Pour de plus amples renseignements généraux au sujet du Ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport.

Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

En 2018-2019, nous avons mené nos activités dans un environnement dynamique et complexe qui exigeait d'être efficaces, agiles et innovateurs pour appuyer l'embauche dans les ministères et organismes partout au Canada. La fonction publique fédérale a cherché à renouveler sa main-d'œuvre dans un contexte de concurrence féroce pour l'acquisition de compétences clés et de faibles taux de chômage sans précédent. La lenteur des processus de dotation et la perte possible des personnes les plus talentueuses sont demeurées des sujets de préoccupation.

Bien que la Commission de la fonction publique du Canada ait le pouvoir légal de nommer des fonctionnaires fédéraux, elle délègue ce pouvoir aux administrateurs généraux. Notre succès en 2018-2019 dépendait en grande partie de l'efficacité avec laquelle les ministères et organismes procédaient à la dotation pour répondre à leurs besoins opérationnels.

Notre capacité de remplir notre mandat dépendait également de nos partenariats et du partage des responsabilités avec d'autres organismes centraux. Ces partenariats étaient essentiels à notre capacité d'appuyer les priorités changeantes du gouvernement du Canada en matière de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et de bien-être au travail. Nous devons continuer d'améliorer le système de dotation par l'innovation et l'expérimentation, en reconnaissant que les changements au système exigeront aussi un changement de culture et prendront du temps.

Principaux risques

En 2018-2019, la Commission de la fonction publique du Canada a relevé 3 secteurs à risque qui pourraient nuire à sa capacité d'atteindre ses résultats escomptés pour la population canadienne. De plus amples renseignements sur la façon dont nous avons géré ces risques sont fournis ci-dessous.

En 2018-2019, nous avons également dû faire face à des défis internes communs à de nombreux autres ministères et organismes, y compris des postes vacants de façon chronique dans des domaines très recherchés. Notre capacité de recruter et de maintenir en poste des employés qualifiés a été mise à l'épreuve par l'offre limitée de ressources disponibles et la demande croissante des autres ministères et du secteur privé. Nous avons eu recours à des services professionnels, y compris des consultants, comme mesure d'atténuation, mais des lacunes ont subsisté.

Le rythme accéléré de l'évolution technologique, des exigences numériques et des besoins en matière de données pour appuyer la prise de décisions et fournir à la population canadienne des services de recrutement et d'évaluation modernes s'est aussi beaucoup intensifié. Le recours à une technologie désuète pour la prestation de nos programmes et services s'est heurté au besoin de créer des environnements modernes (y compris en infonuagique) pour soutenir l'innovation.

Risques	Stratégie de réponse au risque et efficacité	Lien aux responsabilités essentielles du Ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat et aux priorités pangouvernementales et ministérielles (s'il y a lieu)

Rendement des activités de dotation
 	
Il y a un risque que le programme de changement de la Commission ne génère pas les résultats prévus quant au système de dotation.
	Pour atténuer ce risque, nous avons :
	• mené des vérifications et des activités pour surveiller l'intégrité et l'efficacité du système de dotation;
	  ○ nous avons publié le rapport final de la vérification de la dotation à l'échelle du système en décembre 2018 avec des recommandations pour améliorer le système de dotation;
	  ○ nous avons tenu une séance sur les leçons apprises à l'appui de la planification préliminaire du prochain cycle de vérification;
	  ○ nous avons entrepris une vérification (qui s'est poursuivie en 2019-2020) pour déterminer si les 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi étaient représentés proportionnellement aux étapes clés du processus de recrutement;
	• analysé et diffusé les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique, à l'appui de l'intégrité du système de dotation en surveillant le niveau de sensibilisation et les perceptions des employés de la fonction publique centrale sur les questions de dotation et d'impartialité politique;
	  ○ les résultats positifs comprennent l'élément suivant : les gestionnaires sont sûrs que les personnes qu'ils ont embauchées répondent aux attentes en matière de rendement du poste;
	  ○ les sujets de préoccupation comprennent l'élément suivant : la perception des employés selon laquelle les processus de
		Services de recrutement et d'évaluation
		
		Soutien et orientation en matière de politiques
		
		Surveillance et impartialité
			Priorités 1,3

	dotation n'ont pas été menés de façon équitable et transparente; o nous étudierons ces résultats plus en profondeur afin de mieux en comprendre les causes et d'appuyer les organisations; • aidé les ministères et organismes à être plus agiles en expérimentant de nouvelles méthodes de recrutement; o collaboré avec des partenaires et établi des relations avec les organisations clientes pour les aider à innover et à tirer parti de la Nouvelle orientation en matière de dotation, et pour favoriser l'engagement et établir de nouvelles pratiques et approches en matière de dotation; ▪ tenu des séances de sensibilisation à l'intention des ministères afin de mieux faire comprendre et de promouvoir l'innovation; ▪ organisé des interventions et des séances de soutien avec les partenaires pour aborder les questions soulevées dans le cadre des activités de surveillance; o établi des partenariats avec différentes collectivités fonctionnelles (PG, CS, FI et vérification interne) dans le cadre de notre stratégie d'engagement des collectivités fonctionnelles; ▪ ces partenariats nous permettent d'harmoniser les efforts des programmes de recrutement avec les besoins concrets dans l'ensemble de la fonction publique, ce qui contribue à améliorer les résultats de dotation tout en augmentant et en renforçant les partenariats avec les sous-ministres champions des universités et les universités; o entrepris un projet pilote pour permettre aux gestionnaires d'embauche, plutôt qu'aux évaluateurs de langue seconde de la Commission, d'évaluer la compétence des candidats au profil bilingue le plus courant (le niveau intermédiaire de la seconde langue officielle parlée d'un candidat [niveau B]).		

Limites de l'information Il y a un risque que la qualité et le caractère opportun de l'information ne soient pas suffisants pour permettre à la Commission de faire rapport sur l'intégrité du système de dotation, et d'appuyer le processus décisionnel à l'échelle de l'organisme et de la fonction publique.	Pour atténuer ce risque, nous avons : • révisé notre stratégie en matière de données et renforcé nos méthodes de collecte de données, afin de les rendre plus efficaces et de mettre davantage de données nouvelles et pertinentes à la disposition de la population canadienne sur le Portail du gouvernement ouvert; • mis au point un nouvel outil interactif de visualisation des données qui permet aux utilisateurs de manipuler facilement les données du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique afin d'afficher clairement les résultats d'une manière qui répond à leurs besoins. Cet outil est disponible sur le site Web du gouvernement ouvert; • effectué des vérifications axées sur les risques pour surveiller l'intégrité et l'efficacité du système de dotation. ○ Nous avons effectué une vérification horizontale pour nous assurer que les personnes nommées à des postes liés à la santé, ou à la sécurité des Canadiens possédaient bien les titres de compétences académiques et professionnels requis. Les résultats ont été publiés en 2019.	Services de recrutement et d'évaluation Soutien et orientation en matière de politiques Surveillance et impartialité	Priorités 1,2,3
Gestion du changement Il y a un risque que la mise en œuvre de diverses initiatives pangouvernementales limite la capacité de la Commission pour innover et réaliser ses principales priorités.	Pour atténuer le risque, nous avons : • mis à l'essai des initiatives novatrices au sein de la Commission avant d'élargir les activités à la fonction publique (par exemple, des évaluations de langue seconde propres à un poste); • mis en place un partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et d'autres organisations pour harmoniser les priorités globales sur les systèmes de ressources humaines à l'échelle du gouvernement; • révisé certaines de nos structures organisationnelles et notre cadre de fonctionnement pour appuyer un nouveau modèle national de prestation de services axé sur la clientèle, conçu pour mieux répondre aux exigences organisationnelles et aux initiatives pangouvernementales; • collaboré avec des partenaires et des intervenants à la mise en œuvre de la stratégie pangouvernementale en matière d'accessibilité, conformément au programme de diversité et d'inclusion de la Commission (comme l'élaboration du Programme	Services de recrutement et d'évaluation Soutien et orientation en matière de politiques Surveillance et impartialité	Priorités 1, 2, 3, 4

	fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap).		

Cadre de présentation de rapport

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de la Commission de la fonction publique pour 2018-2019 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats

Responsabilité essentielle

Impartialité et embauche dans la fonction publique

Résultat ministériel 1.1 : La fonction publique embauche efficacement l'effectif de l'avenir, qui est apte et prêt à obtenir des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes	**Indicateur 1.1.1** Nombre de jours nécessaires pour mener à terme un processus de recrutement
	Indicateur 1.1.2 Pourcentage de gestionnaires qui affirment avoir la marge de manœuvre nécessaire pour répondre à leurs besoins en dotation
	Indicateur 1.1.3 Pourcentage de gestionnaires qui croient que les nouvelles embauches et promotions internes répondent aux exigences du poste au chapitre du rendement
	Indicateur 1.1.4 Pourcentage de nouvelles embauches et de promotions internes répondant pleinement aux qualifications du poste (embauche fondée sur le mérite)
Résultat ministériel 1.2 : La fonction publique est le reflet de la diversité du Canada	**Indicateur 1.2.1** Pourcentage d'employés qui sont des femmes
	Indicateur 1.2.2 Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones
	Indicateur 1.2.3 Pourcentage d'employés qui sont membres d'une minorité visible
	Indicateur 1.2.4 Pourcentage d'employés qui sont des personnes handicapées
	Indicateur 1.2.5 Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans
	Indicateur 1.2.6 Pourcentage de postulants appartenant à une communauté de langue officielle en situation minoritaire (francophones hors Québec et anglophones au Québec)
	I Indicateur 1.2.7 Pourcentage de personnes nouvellement embauchées qui ont postulé à l'extérieur de la région de la capitale nationale
Résultat ministériel 1.3 : Les Canadiens et les Canadiennes reçoivent les services d'une fonction publique impartiale	**Indicateur 1.3.1** Nombre de cas concluant qu'un employé s'est livré à des activités politiques irrégulières
	Indicateur 1.3.2 Pourcentage d'employés qui connaissent leurs droits et obligations concernant leur participation à des activités politiques

Services internes

Répertoire de programmes

Programme 1 Soutien et orientation en matière de politiques

Programme 2 Services de recrutement et d'évaluation

Programme 3 Surveillance et impartialité

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

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[iii].

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web de la Commission de la fonction publique du Canada[v]:

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

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales fédérales[vii]. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse courriel : psc.infocom.cfp@psc-cfp.gc.ca

Annexe : 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. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces 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)
Comprend les responsabilités essentielles, 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 de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

expérimentation (experimentation)
Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

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 qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les 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)

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles 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.

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)
Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

[i] nouveau cadre, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/plan-ministeriel-2018-2019.html#toc_5.1.4

[ii] Portail du gouvernement ouvert, https://open.canada.ca/fr

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

[iv] Comptes publics du Canada, https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[v] Commission de la fonction publique, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html

[vi] Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13), https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

[vii] Rapport sur les dépenses fiscales fédérales https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp