



Commission de la fonction publique
du Canada

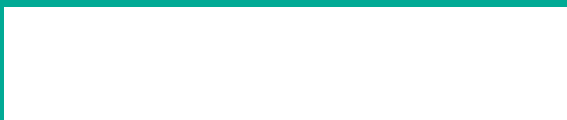
Public Service Commission
of Canada



Rapport sur les résultats ministériels

Commission de la fonction publique du Canada

2016-2017



L'honorable Carla Qualtrough, C.P., députée
Ministre de Services publics et Approvisionnement
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@cfp-psc.gc.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>

N° de catalogue : SC1-10F-PDF
ISSN 2561-052X

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2017

Table des matières

Message du président	3
Aperçu de nos résultats	5
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	7
Raison d'être	7
Mandat et rôle.....	7
Contexte opérationnel et principaux risques	9
Contexte opérationnel	9
Principaux risques	10
Résultats : ce que nous avons accompli	13
Programmes	13
Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique	13
Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation.....	16
Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique.....	18
Services internes.....	21
Description	21
Résultats.....	21
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines....	23
Dépenses réelles	23
Ressources humaines réelles.....	25
Dépenses par crédit voté.....	25
Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental	26
États financiers et faits saillants des états financiers	26
États financiers	26
Faits saillants des états financiers.....	27
Renseignements supplémentaires	29
Renseignements ministériels.....	29
Profil organisationnel	29
Cadre de présentation de rapports.....	29

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur.....	30
Tableau de renseignements supplémentaires	30
Dépenses fiscales fédérales	30
Coordonnées de l'organisation.....	30
Annexe : définitions	31
Notes en fin d'ouvrage.....	35

Message du président

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les résultats ministériels de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2017.

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et à préserver l'impartialité politique de la fonction publique, de concert avec les autres intervenants. À titre de ministre désignée, la ministre de Services publics et Approvisionnement Canada est responsable de déposer au Parlement le Rapport annuel de la CFP et les autres rapports spéciaux.

La dernière année a été une période de transition à la CFP. Nous avons lancé la Nouvelle orientation en dotation (NOD) en avril 2016 afin de définir un nouveau cadre de politique modernisé pour les activités de dotation dans la fonction publique fédérale. Les travaux liés à ce nouveau cadre nous ont occupés durant la quasi-totalité de l'année.

Comme les ministères et organismes sont différents, depuis le lancement de la NOD, la CFP aide les organisations à s'adapter à ce nouvel environnement qui leur permet de personnaliser leurs pratiques de dotation à leurs besoins particuliers. Dans le cadre de la mise en œuvre de la NOD, la CFP a fourni une orientation aux organisations pour les encourager à tirer pleinement profit des assouplissements qui découlent des changements apportés à la politique de nomination afin de respecter davantage l'esprit de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Parallèlement, la CFP a revu tous ses programmes et services en tenant compte du point de vue des utilisateurs, soit les gestionnaires d'embauche et les chercheurs d'emploi. En collaboration avec les ministères et organismes, la CFP explore aussi de nouvelles approches novatrices pour attirer, recruter et évaluer les candidats.

En plus du travail de mise en œuvre et d'appui aux organisations attribué à ce nouveau contexte, les changements ont été élargis au-delà de la politique. La CFP a donc répondu aux attentes évolutives des gestionnaires et des chercheurs d'emploi. Les gestionnaires sont à la recherche de solutions novatrices pour attirer et évaluer les candidats, et ces derniers s'attendent à vivre une expérience client simple, intuitive et réactive à toutes les étapes du processus de recrutement. À titre d'exemple, en 2016-2017, nous avons entièrement revu la procédure de demandes d'emploi pour étudiants. Cette nouvelle procédure de demande focalise sur l'utilisateur, et permet aux étudiants de postuler plus facilement et plus rapidement aux emplois de la fonction publique fédérale.

La NOD met également l'accent sur le partage des responsabilités avec les administrateurs généraux, en plus de reposer sur une nouvelle approche en matière de surveillance qui est davantage axée sur la gestion de risques. La CFP a adopté en 2016-2017 une méthode de surveillance pour l'ensemble du système de dotation reposant sur les exigences de base de la NOD. La CFP est fière de souligner que la vaste majorité des organisations (96 %) ont défini des exigences de base conformes au nouveau cadre de nomination.

J'ai eu l'honneur d'être nommé président de la Commission de la fonction publique le 16 mai 2017. Pendant la période de transition de mon nouveau rôle, j'ai largement tiré profit du savoir collectif et du souci d'excellence des employés de la CFP et de mes collègues commissaires, et suis enthousiaste à l'idée de marquer l'arrivée d'une nouvelle ère à la CFP. Je suis convaincu que la CFP continuera de remplir son important mandat au nom du Parlement et du public canadien, en adoptant une culture axée sur l'innovation et la prise de risques réfléchis.

Patrick Borbey, président
Commission de la fonction publique
Août 2017

Aperçu de nos résultats

Fonds utilisés 75 823 108 Dépenses réelles (en dollars)	Personnel 713 ETP réels
--	--------------------------------------

Résultats marquants

- En 2016-2017, la CFP a instauré un nouveau cadre stratégique en matière de dotation au sein du gouvernement du Canada. Dans le but de simplifier la dotation, par la réduction du fardeau administratif et une capacité accrue d'adapter les approches en fonction des besoins, la CFP a centré son attention sur l'appui aux organisations par un engagement et une orientation continus de la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation.
- En raison de l'importance de renouveler la fonction publique et d'y déployer la prochaine génération de talents, la CFP a amélioré le processus de demandes d'emploi du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Ce nouveau processus, élaboré à partir de l'expérience des utilisateurs, a permis de rationaliser les sections et pages que doivent remplir les étudiants, faisant passer ainsi la durée totale de la demande de 90 à 6 minutes.
- Pour habiliter sa capacité à rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation, la CFP a mis en œuvre une approche de surveillance à l'échelle du système, axée sur les exigences fondamentales. En 2016-2017, elle a ainsi lancé un projet pilote de vérification de la dotation à l'échelle du système. L'intérêt porté aux exigences fondamentales permet de garantir le respect des exigences de la loi, des règlements et des politiques tout en conservant, pour l'administrateur général, la souplesse d'adapter les stratégies de dotation à son contexte organisationnel.

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

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

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La Ministre de Services publics et Approvisionnement Canada dépose au Parlement le rapport annuel et les rapports spéciaux de la CFP, à titre de ministre désignée.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)ⁱ (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Mandat et rôle

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et, de concert avec les autres intervenants, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.
- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique.
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend :
 - le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques
 - l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires
 - la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation
 - la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires

Pour obtenir de plus amples renseignements généraux sur la CFP, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport.

Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

Depuis la mise en place d'un nouveau cadre de nomination, la Commission de la fonction publique (CFP) a centré ses efforts sur l'appui aux organisations dans leur adaptation à un nouvel environnement de dotation, lequel permet une approche sur mesure. Ces changements incitent les gestionnaires d'embauche à utiliser leur jugement et leur pouvoir discrétionnaire en matière de dotation. Ultimement, ils demeurent responsables de leurs décisions, tout en travaillant en partenariat stratégique avec les professionnels des ressources humaines (RH), dans le cadre des processus de dotation.

Cependant, ce n'est que l'un des nombreux changements dans le contexte plus large du continuum pangouvernemental en RH – depuis les politiques aux systèmes et procédures – que les professionnels des RH et les gestionnaires ont adapté et qu'ils ont commencé à mettre en œuvre. Dans cette ère active, la CFP doit rester arrimée aux changements connexes tout en centralisant ses efforts sur la mise en œuvre adéquate d'un nouveau cadre stratégique.

Au-delà des politiques, la CFP doit satisfaire aux attentes évolutives des gestionnaires et candidats. Les gestionnaires sont, de plus en plus, à la recherche d'approches innovatrices pour attirer et évaluer les candidats, tandis ceux-ci s'attendent toujours à une expérience de recrutement intuitive et réactive, du début à la fin des processus. Cela oblige à trouver de nouvelles façons d'attirer des candidats hautement qualifiés, de simplifier les processus de mise en candidature et d'explorer de nouvelles approches, ciblées et efficaces, en matière d'évaluation.

De plus, les programmes et services doivent être harmonisés avec les nouvelles approches, tout en appuyant les objectifs gouvernementaux de renouvellement pour bâtir un effectif diversifié et hautement compétent, qui possède les compétences requises tant aujourd'hui que pour demain. La CFP va continuer d'accueillir le gouvernement ouvert pour échanger l'information et susciter l'engagement des Canadiens face à ses programmes et services.

Principaux risques

Risque 1	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien aux programmes de l'organisation
À l'externe Il y a un risque que la CFP ne soit pas capable de mettre en œuvre les changements organisationnels en temps opportun pour répondre aux besoins et aux attentes des organisations fédérales et des autres intervenants.	La CFP collabore avec les organisations fédérales et ses principaux intervenants afin de comprendre leurs besoins et d'appuyer les changements à l'échelle de la fonction publique. De plus, la CFP donne la formation et l'orientation requises à son personnel pour qu'il soit en mesure de satisfaire aux différents aspects de la mise en œuvre du cadre de politique et du cadre de surveillance. Finalement, elle réaffecte les ressources de manière opportune et efficace.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Risque 2	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien aux programmes de l'organisation
À l'interne Il y a un risque que la CFP ne puisse adapter ses comportements individuels et collectifs à temps afin de donner suite aux changements apportés au cadre des politiques et au cadre de surveillance ou à d'autres initiatives pangouvernementales.	La CFP intègre les considérations liées à la gestion des changements organisationnels à ses processus de planification. Aussi, la CFP mène des activités de mobilisation des employés comme la tenue d'un forum pour les gestionnaires, l'établissement d'un service de coaching pour les employés, l'installation de postes de travail actifs, des séances Facetime avec le président ouvertes à tous les employés, une initiative de bénévolat « la CFP donne au suivant » remplie de succès, le développement de carrière au moyen de micro-affectations, des initiatives sur le thème de la diversité et le lancement du défi du mieux-être de Canada 150. De plus, les gestionnaires sont outillés de façon à ce qu'ils aient les moyens de diriger les efforts de renouvellement de l'effectif et la gestion du rendement, et inciter les employés à trouver de nouvelles façons de renforcer et d'améliorer la capacité de la CFP à réaliser son mandat. La CFP a tenu de la formation pour les gestionnaires, soit 2 projets pilotes de séance de travail d'engagement et 5 cercles de coaching. La mobilisation est ajoutée en tant qu'indicateur de rendement dans les ententes de rendement des EX (mobilisation commune des EX). De plus, un programme d'intégration des étudiants est élaboré et des séances d'information sur la	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Risque 2	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien aux programmes de l'organisation
	gestion du rendement sont présentées aux comités de gestion.	

La mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD), un changement significatif en matière de dotation au sein du gouvernement du Canada, a fait de l'exercice 2016-2017 une année de transition pour la CFP. Compte tenu, de l'évolution et de la complexité croissante des besoins organisationnels en matière de dotation, pour obtenir des résultats auprès des Canadiens, le plus grand risque est le statu quo. Il était ainsi essentiel que la CFP modifie ses pratiques et sa culture dans l'esprit de la NOD et qu'elle appuie les organisations adoptant de nouvelles approches pour attirer et évaluer les candidats.

Tandis que la CFP promeut des changements à l'échelle du système, elle fait aussi face à des efforts transformationnels pangouvernementaux. Afin de les appuyer, des ressources ont été réallouées pour la mise en œuvre de nouveaux changements et processus administratifs en matière de technologie de l'information. Une surveillance continue et un suivi des progrès ont été mis en place pendant qu'un dialogue ouvert avec les agences centrales partenaires a été maintenu pour veiller à un soutien adéquat.

Résultats : ce que nous avons accompli

Programmes

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Résultats

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme Intégrité du système de dotation et impartialité politique, en mettant en œuvre les plans d'action élaborés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017.

Par exemple, la CFP :

Adoption d'un nouveau cadre de nomination

- a fourni des interprétations claires et a offert un soutien en temps opportun sur la Politique de nomination de la CFP, l'instrument de délégation et autres instruments relatifs aux nominations;
- a élaboré et mis en place des séances d'orientation et de formation pour appuyer la sensibilisation et la compréhension des politiques au fur et à mesure que les organisations ont effectué la transition vers le nouveau cadre politique;
- a travaillé de concert avec l'École de la fonction publique du Canada pour la prestation de cours sur la Nouvelle orientation en dotation (NOD) aux professionnels des ressources humaines (RH), aux gestionnaires d'embauche et aux administrateurs généraux partout au Canada;
- a collaboré avec les organisations pour élaborer et livrer des séances d'apprentissage sur la NOD adaptées aux besoins de leurs organisations et au contexte opérationnel;

Opérations et directives

- a élaboré une stratégie modernisée afin d'atteindre l'efficacité opérationnelle du programme d'administration des droits de priorité;
- a revu et actualisé les règlements et les décrets d'exemption;
- a confirmé l'admissibilité à la mobilité à six anciens membres du personnel des cabinets de ministre, et leur a donné accès aux processus internes annoncés sur les dispositions en matière de mobilité;

Par exemple, la CFP :

- | | |
|-----------------|---|
| Sensibilisation | <ul style="list-style-type: none"> • s'est régulièrement mobilisée auprès des principaux groupes d'intervenants, y compris les chefs des RH, les agents négociateurs et les gestionnaires d'embauche sur les initiatives clés de la CFP; • a mis en place l'Échange 2016 où les professionnels des RH et les gestionnaires d'embauche de l'ensemble du service public se sont réunis pour discuter des possibilités d'innovation en matière de dotation; • en consultation avec les intervenants, a revu et actualisé la suite de lignes directrices et d'outils disponibles en ligne pour améliorer les connaissances des employés sur leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques. |
|-----------------|---|

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015
La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	100 %	Mars 2017	100 %	100 %	100 %
La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	*	Mars 2017	Cible atteinte	Cible atteinte	Cible atteinte

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015
L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	75 %	Mars 2017	**	**	75 %

* Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.

** Nous ne sommes pas en mesure de déterminer si la cible a été atteinte puisque le Sondage sur la dotation est en cours de révision et n'a pas été réalisé depuis 2013. Le résultat était alors de 75%. Le nouveau sondage sur la dotation et l'impartialité politique sera administré à tous les 2 ans à partir de 2018.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
14 723 892	14 723 892	11 595 471	10 723 487	(4 000 405)

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus 2016-2017)
121	92	(29)

Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services et des produits liés au domaine de l'évaluation (recherche et développement, consultation, évaluation et counseling) qui peuvent être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes gouvernementaux, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Résultats

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme des Services de dotation et d'évaluation, en mettant en œuvre les plans d'action élaborés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017.

Par exemple, la CFP :

- | | |
|----------------------|---|
| Services de dotation | <ul style="list-style-type: none"> • a mis en œuvre une stratégie de recrutement ciblée et de sensibilisation externe axée sur les membres des groupes d'équité en matière d'emploi et ceux de la communauté de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM); ainsi elle a tenu 121 activités sur les groupes d'équité en emploi et 46 sur la CLOSM; • en partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et l'École de la fonction publique du Canada, a mis au point des outils et des produits à l'appui de l'initiative des Sous-ministres champions des relations universitaires (SMCRU) afin de promouvoir la fonction publique fédérale comme employeur de choix. Dans le cadre des diverses activités de sensibilisation dans l'ensemble du Canada, la CFP a travaillé de concert avec 36 ministères et organismes et à 2 activités avec les actuels SMCRU; • a appuyé la création et mise en œuvre du Cercle de direction interministériel pour accroître la représentation des autochtones dans la fonction publique; • a élaboré et mis en place une nouvelle application en ligne pour les étudiants et rationalisé le modèle de prestation de services du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant; <ul style="list-style-type: none"> ○ langage clair et amélioration de la lisibilité <ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre de mots des annonces réduit de 729 à 491 ○ temps pour postuler un emploi réduit de 90 à 6 minutes <ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre de pages réduit de 10 à 4 ▪ nombre de questions d'admissibilité réduit de 7 à 2 ○ appariement amélioré <ul style="list-style-type: none"> ▪ nombre de spécialisations réduit de 635 à 255; • a élaboré un plan d'action afin d'instaurer et de promouvoir le Centre d'excellence autochtone. |
|----------------------|---|

Par exemple, la CFP :

Services
d'évaluation

- a adapté les tests de la CFP aux compétences clés en leadership à des fins d'utilisation par les organisations : quatre simulations standardisées de gestion et le dossier des accomplissements professionnels ont été mis à jour;
- a accru les activités de sensibilisation à l'intention des organisations sur l'utilisation des tests normalisés et étendu l'offre de produits et services de tests en ligne :
 - sensibilisation effectuée auprès de large groupes de gestionnaires et de personnel de ressources humaines dans différents forums (APEX, Comité des ressources humaines, Communauté nationale des gestionnaires), avec une variété d'organisations (Santé Canada, Secrétariat du conseil du trésor du Canada, Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, Services partagés Canada, Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada) et de communautés fonctionnelles (CS, PE);
 - les tests non supervisés en ligne de la CFP ont été utilisés davantage dans les processus de dotation (augmentation de 56 %) et par plus de candidats (63 265 candidats, une augmentation de 113 %);
 - les tests d'autoévaluation de langue seconde de la CFP qui ont été lancés en décembre 2015, continuent d'être populaires, atteignant un total de plus de 137 000 clics en 2016-2017.

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	85 %	Mars 2017	91 %	88 %	90 %

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
25 043 506	25 043 506	24 086 903	23 036 436	(2 007 070)

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus 2016-2017)
343	281	(62)

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme de Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique assure la responsabilisation des intervenants à l'égard de la mise en œuvre de la Politique de nomination et du cadre réglementaire afférant. Il vise à protéger l'intégrité du processus de dotation au sein de la fonction publique pour faire en sorte qu'il soit exempt de toute influence politique. Ce programme comprend : la surveillance du rendement des organisations et du respect des exigences législatives; la réalisation de vérifications et d'études; la tenue d'enquêtes; et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et l'impartialité politique de la fonction publique.

Résultats

La CFP a appuyé les organisations dans le cadre du programme de Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique, en mettant en œuvre les plans d'action élaborés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017.

Par exemple, la CFP :

- a instauré une approche de surveillance à l'échelle du système axée sur les exigences fondamentales et les résultats escomptés de la LEFP, en utilisant des outils comme les vérifications, les évaluations de la dotation, les recherches et les études;
- a finalisé 9 examens organisationnels de la dotation et en a lancé 2 autres. Le but est de fournir une évaluation informelle du système de dotation organisationnel et des processus de nomination afin de déterminer les points forts et les secteurs potentiels d'amélioration, puis soutenir l'apprentissage et le renforcement des capacités;
- a terminé la phase d'examen de la vérification collaborative d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC), laquelle s'est révélée une occasion d'apprentissage pour les 2 organisations grâce à l'échange d'information et de pratiques et a permis le renforcement de la capacité de vérification interne d'ECCC quant aux exigences de la CFP en matière de dotation. La CFP a aussi terminé les vérifications organisationnelles du Service administratif des tribunaux judiciaires et de l'Agence canadienne de développement économique du Nord;

Par exemple, la CFP :

	• a soutenu les organisations à l'égard de l'application des recommandations de vérifications antérieures ou des considérations relatives aux examens de dotation, afin de garantir l'harmonisation avec la Nouvelle orientation en dotation; • a offert des conseils, de l'aide et du soutien stratégiques aux organisations afin qu'elles élaborent des cadres de surveillance efficaces en matière de dotation; • a achevé de vastes consultations avec les principaux intervenants, finalisé la méthodologie et lancé le projet pilote de la vérification de la dotation à l'échelle du système; • a rendu 55 décisions relatives à des demandes de candidature, dont 7 qui étaient conditionnelles à la prise de congé sans solde d'un employé pour mener des activités politiques;
Enquêtes	• a livré des séances de formation et de sensibilisation au personnel des RH et aux gestionnaires de 8 organisations, sur les types de cas à renvoyer pour enquête; • a consulté d'autres entités d'enquête afin d'échanger les pratiques exemplaires et le savoir-faire afin de recommander des améliorations à la fonction d'enquête; • a finalisé 100 enquêtes;
Collecte et analyse de données sur le système de dotation	• a procédé à de vastes consultations et a conçu l'ébauche du nouveau Sondage sur la dotation et l'impartialité politique; • a terminé l'étude de faisabilité d'un sondage en temps réel et entrepris 2 sondages pilotes; • a fourni des produits et analyses de renseignement intégré en fonction des besoins et priorités; • a élaboré et livré des rapports de données trimestriels et ponctuels aux principaux intervenants de la Loi sur l'embauche des anciens combattants et intégré les données pertinentes au Tableau de bord de la dotation; • a augmenté le partage des données en lançant le Tableau de bord des RH accessible aux organisations.

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2014-2015
Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	100 %	Mars 2017	100 %	100 %	100 %
	Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	100 %	Mars 2017	100 %	100 %	100 %

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
16 567 345	16 567 345	15 206 621	13 617 571	(2 949 774)

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus 2016-2017)
136	115	(21)

L'information à l'appui des résultats et des ressources humaines et financières liée aux programmes de niveau inférieur de la CFP est disponible dans l'[InfoBase du SCT](#).ⁱⁱ

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : 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 de la technologie de l'information; services juridiques; services de gestion et de surveillance; services de gestion du matériel; services de gestion des biens; services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Résultats

Le programme lié aux services internes a permis à la CFP de mettre en œuvre les plans d'action élaborés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017.

Par exemple, la CFP :

Milieu de travail et mobilisation

- a mis à jour l'évaluation des menaces et des risques des bureaux de la CFP dans le cadre du plan de sécurité organisationnelle;
- a produit les livrables énoncés dans le Plan relatif aux valeurs et à l'éthique de la CFP pour 2016-2017, p. ex. prestation de séances de formation sur la gestion du rendement aux équipes de gestion;
- a mené des activités de mobilisation des employés comme la tenue d'un forum pour les gestionnaires, l'établissement d'un service de coaching pour les employés, l'installation de postes de travail actifs, des séances Facetime avec le président ouvertes à tous les employés, une initiative de bénévolat « la CFP donne au suivant » remplie de succès, le développement de carrière au moyen de micro-affectations, des initiatives sur le thème de la diversité et le lancement du défi du mieux-être de Canada 150;

Dotation

- A communiqué les nouveaux éléments du cadre de dotation aux gestionnaires d'embauche et au personnel des RH et les a formés.
- A conçu et promu l'utilisation d'outils pour soutenir une dotation plus innovante, comme le Nuage pour étudiants – un projet pilote visant à tester le concept de main-d'œuvre mobile – ainsi que le projet pilote de renouvellement des annonces d'emploi, lancé pour établir des façons nouvelles et novatrices d'annoncer les possibilités d'emploi dans la fonction publique;

Par exemple, la CFP :

Systèmes et initiatives à la grandeur du gouvernement

- a mis en œuvre de nombreuses priorités de la gestion et de la technologie de l'information, notamment:
 - guider l'utilisation de tablettes au moyen d'un nouveau système d'exploitation et une image,
 - mettre en œuvre GCDOCS,
 - atténuer les menaces et les vulnérabilités de sécurité,
 - adapter les méthodologies de développement et de gestion de projet à l'aide d'une approche plus moderne,
 - produire la première Stratégie de gestion de l'information de la CFP,
 - achever les projets prioritaires, y compris le projet de renouvellement de la demande d'emploi étudiant;
- a fait progresser la mise en œuvre de l'application Mes RHGC qui a été lancée le 10 avril 2017;
- a appliqué les normes en matière de conception Web du Secrétariat du conseil du trésor et soutenu la mise en œuvre de l'initiative de renouvellement du Web du gouvernement du Canada;
- a mis en œuvre le régime d'intégrité (régime d'intégrité à l'échelle de l'administration publique) conformément au protocole d'entente avec Services publics et Approvisionnement Canada;
- a fait progresser le Plan de mise en œuvre sur le gouvernement ouvert, incluant le Plan de diffusion des données ouvertes et l'ensemble des données du rapport annuel, puis a désigné un champion du gouvernement ouvert et établi la structure de gouvernance qui le soutient.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2016-2017
27 268 320	27 268 320	33 914 617	28 445 614	(1 177 294)

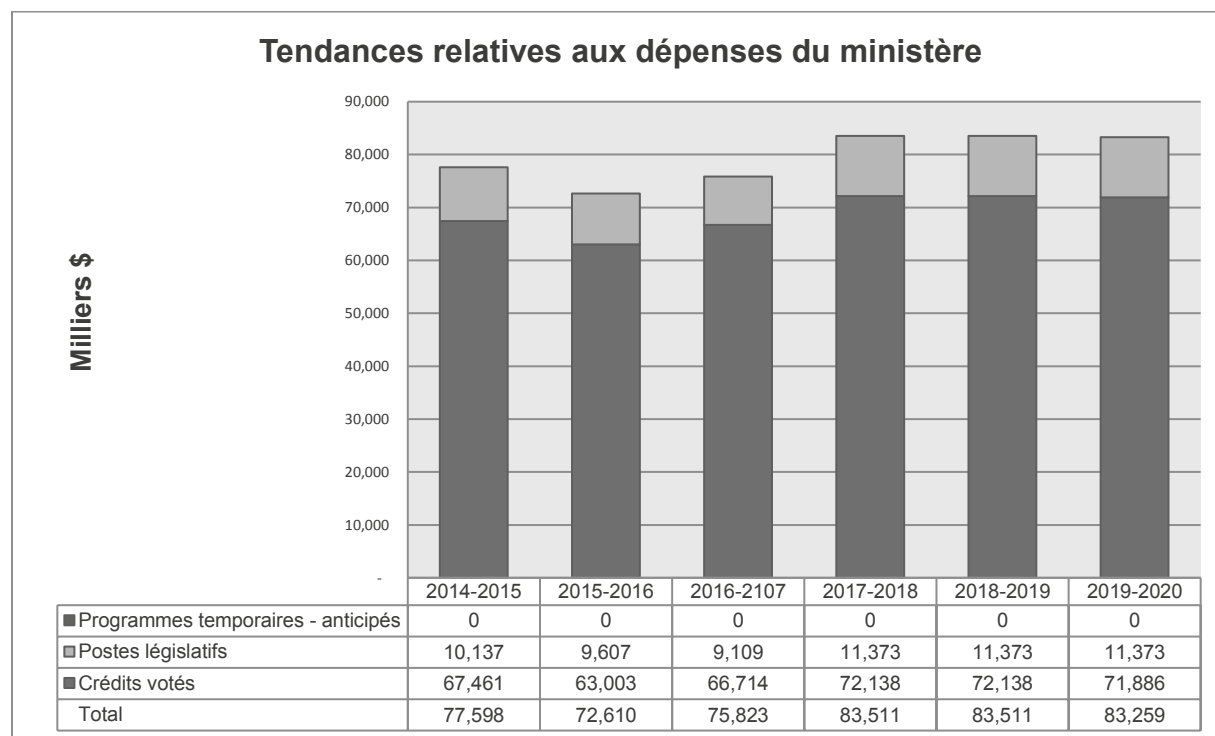
Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2016-2017	Nombre d'ETP réels 2016-2017	Écart (nombre d'ETP réels moins nombre d'ETP prévus 2016-2017)
229	225	(4)

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du ministère



Les dépenses réelles ont augmenté de 3,2 millions de dollars (4 %) en 2016-2017 par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'explique principalement par une augmentation des dépenses en technologie et par des paiements excédentaires de salaire qui n'ont pas été récupérés durant l'année.

Sommaire du rendement budgétaire pour les programmes et les Services internes (en dollars)

Programmes et Services internes	Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015
Programme 1.1: Intégrité du système de dotation et impartialité politique	14 723 892	14 723 892	12 208 868	12 228 618	11 595 471	10 723 487	12 398 985	13 965 264
Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation	25 043 506	25 043 506	25 938 789	25 397 745	24 086 903	23 036 436	20 036 629	20 735 468
Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	16 567 345	16 567 345	15 213 129	15 272 664	15 206 621	13 617 571	15 511 737	17 026 944
Total partiel	56 334 743	56 334 743	53 360 786	52 899 027	50 888 995	47 377 494	47 947 351	51 727 676
Services internes	27 268 320	27 268 320	30 150 147	30 611 906	33 914 617	28 445 614	24 662 355	25 870 255
Total	83 603 063	83 603 063	83 510 933	83 510 933	84 803 612	75 823 108	72 609 706	77 597 931

En plus des explications fournies à la page précédente, d'autres facteurs ont aussi contribué aux écarts observés par rapport à l'exercice précédent en ce qui concerne les dépenses réelles associées aux programmes et services internes.

Quant au Programme 1.1, Intégrité du système de dotation et impartialité politique : l'ajustement des ressources pour appuyer la Nouvelle orientation en dotation ainsi que le transfert de certaines responsabilités au Programme 1.2, Services de dotation et d'évaluation, ont contribué à la baisse des dépenses réelles observée en 2016-2017 par rapport à l'exercice précédent.

Quant au Programme 1.2, Services de dotation et d'évaluation : l'augmentation des ressources affectées aux bureaux régionaux pour appuyer la prestation des services et l'atteinte des priorités associées à la Nouvelle orientation en dotation, en plus du déménagement du bureau de Vancouver et du transfert de certaines responsabilités auparavant liées au Programme 1.3, Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique, ont contribué à la hausse des dépenses réelles observée en 2016-2017 par rapport à l'exercice précédent.

Quant au Programme 1.3, Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique : la baisse temporaire des ressources prévue en attendant l'évaluation des répercussions de la

Nouvelle orientation en dotation a contribué à la baisse des dépenses réelles observée en 2016-2017 par rapport à l'exercice précédent.

Quant aux Services internes : les coûts encourus en soutien de la mise en œuvre de diverses initiatives pangouvernementales liées à la gestion de l'information et à la technologie de l'information ont contribué à la hausse des dépenses réelles observée en 2016-2017 par rapport à l'exercice précédent.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les programmes et les Services internes (en équivalents temps plein ou ETP)

Programmes et Services internes	ETP réels 2014-2015	ETP réels 2015-2016	ETP projetés 2016-2017	ETP réels 2016-2017	ETP prévus 2017-2018	ETP prévus 2018-2019
Programme 1.1: Intégrité du système de dotation et impartialité politique	114	106	98	92	107	105
Programme 1.2: Services de dotation et d'évaluation	260	261	295	281	345	343
Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	136	127	121	115	130	129
Total partiel	510	494	514	488	582	577
Services internes	194	208	242	225	259	257
Total	704	702	756	713	841	834

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les dépenses votées et les dépenses législatives de la CFP, consulter les [Comptes publics du Canada 2017ⁱⁱⁱ](#).

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2016-2017 avec le [cadre pangouvernemental](#)^{iv} (en dollars)

Programme	Secteur de dépenses	Secteur d'activités du gouvernement du Canada	Dépenses réelles en 2016-2017
1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique	Affaires gouvernementales ¹	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	10 723 487
1.2 Services de dotation et d'évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	23 036 436
1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	13 617 571

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires gouvernementales	56 334 743	47 377 494

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de la CFP pour l'exercice se terminant le 31 mars 2017 se trouvent sur le [site Web de la CFP](#)^v.

¹ La CFP, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2017 (en dollars)

Information financière	Résultats prévus 2016-2017	Réels 2016-2017	Réels 2015-2016	Écart (réels 2016-2017 moins prévus 2016-2017)	Écart (réels 2016-2017 moins réels 2015-2016)
Total des charges	120 412 000	102 479 000	103 319 000	(17 933 000)	(840 000)
Total des revenus	15 815 000	8 381 000	8 646 000	(7 434 000)	(265 000)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	104 597 000	94 098 000	94 673 000	(10 499 000)	(575 000)

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2017 (en dollars)

Information financière	2016-2017	2015-2016	Écart (2016-2017 moins 2015-2016)
Total des passifs nets	15 161 000	15 331 000	(170 000)
Total des actifs financiers nets	13 006 000	10 065 000	2 941 000
Dette nette du ministère	2 155 000	5 266 000	(3 111 000)
Total des actifs non financiers	2 206 000	2 717 000	(511 000)
Situation financière nette du ministère	51 000	(2 549 000)	2 600 000

Le changement le plus important par rapport à l'année précédente en ce qui a trait à l'information financière au 31 mars 2017 est l'augmentation de 2,9 M \$ (29 %) des actifs financiers nets totaux de la CFP. Cette augmentation s'explique par une augmentation des comptes débiteurs, notamment:

- avec des parties externes pour les paiements en trop de salaire;
- avec d'autres organisations du gouvernement en raison des retards de transfert des fichiers de paye pour les employés ayant quitté la CFP.

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Carla Qualtrough, C.P., députée

Administrateur général : Patrick Borbey

Portefeuille ministériel : La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Services publics et Approvisionnement Canada

Instrument habilitant : [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)^{vi} (L.C. 2003, ch.22. art.12 et 13)

Année de création : 1908

Autre sources:

- [Site Web de Services publics et Approvisionnement Canada](#)^{vii}
- [Site Web de la Commission de la fonction publique](#)^{viii}

Cadre de présentation de rapports

Voici le résultat stratégique et l'architecture d'alignement des programmes de référence pour 2016-2017 de la Commission de la fonction publique :

Résultat stratégique 1 : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Services internes

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur

L'information à l'appui des résultats et des ressources humaines et financières liée aux programmes de niveau inférieur de la CFP est disponible dans l'[InfoBase du SCT](#).^{ix}

Tableau de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont disponibles dans le [site Web de la Commission de la fonction publique](#)^x :

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable;
- ▶ Audits et évaluations internes.

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](#).^{xi} 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 fédérales 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

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)

Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

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 approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1^{er} février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées 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 dans le cadre d'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.

évaluation (evaluation) :

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

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 initiatives)

Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis, et qui a été désignée (par exemple, par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

plan (plans)

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)

Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les Plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priorities)

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 2016-2017, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015, notamment : 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)

Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

Rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présente de l'information sur 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'atteindre ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait atteindre, 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 (results)

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. Ils devraient subir l'influence des résultats des programmes, mais ils échappent généralement au contrôle direct des ministères.

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.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)

Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i Loi sur l'emploi dans la fonction publique, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/index.html>
- ii InfoBase du SCT, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii Comptes publics du Canada 2017, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iv Cadre pangouvernemental, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx>
- v Site Web de la 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, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html>
- vii Site Web de Services publics et Approvisionnement Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/comm/index-fra.html>
- viii Site Web de la Commission de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>
- ix InfoBase du SCT, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x Site Web de la Commission de la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications.html>
- xi Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>