

Agence de la fonction publique du Canada

2006-2007

Rapport ministériel sur le rendement

La version papier a été signée par

L'honorable Vic Toews
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2007

N° de catalogue

ISBN

Ce document est disponible sur le site Web du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à <http://www.tbs-sct.gc.ca>

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Table des matières

Partie I : Information sommaire	4
1.1 Ressources humaines et financières	9
1.2 Rendement ministériel	11
1.3 Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue	11
1.4 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	14
1.5 Une fonction publique représentative et accessible	15
Partie II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique	17
2.1 Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue	17
2.2 Optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme	18
2.3 Moderniser le système de classification de la fonction publique ...	33
2.4 Renforcer la planification, la reddition de comptes et la transparence en gestion des ressources humaines	39
2.5 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité.....	46
2.6 Promouvoir et enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique à tous les niveaux	57
2.7 Une fonction publique représentative et accessible	66
2.8 Réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs à l'équité en emploi et à la diversité	67
2.9 Réaliser et préserver les plans et priorités relatifs aux langues officielles	71
2.10 Priorités en matière de gestion	76
Partie III : Renseignements supplémentaires	86
Organigramme de l'Agence au 30 septembre 2006.....	86
Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et réelles (y compris les ETP)	87
Tableau 2 : Utilisation des ressources par activité de programme.....	88
Tableau 3 : Postes votés et législatifs.....	89
Tableau 4 : Services reçus sans frais	89

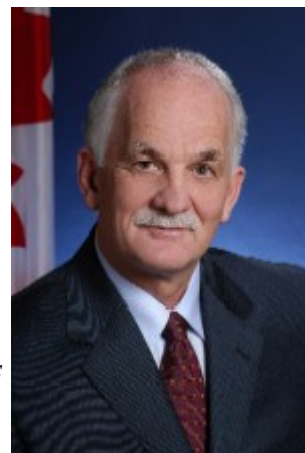
Tableau 5 : Besoins en ressources par organisation	90
Tableau 6 : Détails sur le programme de contribution	93
Tableau 7: États financiers 2006-2007	94
Déclaration de responsabilité de la direction.....	94
État des résultats.....	95
État de la situation financière	96
État de l'avoir du Canada	97
État des flux de trésorerie.....	98
Notes complémentaires aux états financiers	104
Tableau 8 : Politiques relatives aux déplacements	112

Rapport ministériel sur le rendement 2006-2007

À titre de président du Conseil du Trésor, je suis heureux de présenter le *Rapport ministériel sur le rendement* de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, maintenant connue sous le nom d'Agence de la fonction publique du Canada, pour l'année 2006-2007.

À titre de président du Conseil du Trésor, je suis heureux de présenter le *Rapport ministériel sur le rendement* de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, maintenant connue sous le nom d'Agence de la fonction publique du Canada, pour l'année 2006-2007.

Je suis fier des résultats que nous avons obtenus au cours de la dernière année. L'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* en avril 2007 a constitué un tournant important. Cette loi garantit la protection des fonctionnaires ainsi que des Canadiens qui signalent des actes répréhensibles commis au gouvernement fédéral. Elle est une composante essentielle de *Loi fédérale sur la responsabilité* et affirme de la volonté continuelle du gouvernement du Canada de rétablir la confiance de la population à l'égard des institutions fédérales.



L'Agence continue d'accomplir des progrès remarquables en améliorant les méthodes de recrutement et de gestion, et en encourageant le perfectionnement — elle a notamment chapeauté la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Une grande importance a été accordée à la modernisation et à la rationalisation des pratiques et des politiques en matière de ressources humaines, et ce, dans l'ensemble du gouvernement. Les fonctionnaires seront ainsi plus à même d'offrir des services opportuns et qui répondent aux besoins changeants des Canadiens.

Le nouveau régime de gestion des ressources humaines s'impose comme l'un des fondements du renouvellement de la fonction publique. Au Canada, les employeurs, notamment la fonction publique, doivent faire face à d'importantes pressions en matière de recrutement et de maintien en poste en raison du vieillissement de la population active et des tendances du marché du travail. Dans un tel climat de concurrence et de défis, les Canadiens doivent pouvoir compter sur une fonction publique solide et efficace qui puisse continuer à leur donner des résultats. C'est pourquoi le gouvernement a fait du renouvellement de la fonction publique une priorité permanente et qu'il a établi des objectifs et des échéanciers précis. L'Agence continuera donc à jouer un rôle fondamental grâce à un large éventail d'activités visant à faire du renouvellement de la fonction publique une réalité et à encourager l'excellence dans toute la fonction publique en matière de gestion des ressources humaines.

J'invite donc tous les parlementaires et les Canadiens à lire le présent rapport qui témoigne de notre commun intérêt pour le renouvellement et l'excellence de la fonction publique.

La version papier a été signée par

Vic Toews, c.p, c.r., député
Président du Conseil du Trésor

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement 2006-2007 pour l'Agence de la fonction publique du Canada.

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

Il est conforme aux exigences particulières de la présentation des rapports décrites dans le guide du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée de l'Agence, telle qu'elle apparaît dans sa Structure de gestion des ressources et des résultats.

On y trouve une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.

Il fournit une base pour la responsabilisation à l'égard des résultats obtenus avec les ressources qui lui sont confiées et les autorisations qui lui ont été accordées.

Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses approuvées dans le Rapport sur les plans et priorités du Budget des dépenses et des Comptes publics du Canada.

La version papier a été signée par

Nicole Jauvin, présidente
Agence de la fonction publique du Canada

Partie I : Information sommaire

Survol

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, dont le titre d'usage est maintenant l'Agence de la fonction publique du Canada, est au cœur de la gestion de personnes dans la fonction publique du Canada, s'efforçant d'établir un effectif et un milieu de travail sans égal.

Pour ce faire, l'Agence fait preuve de leadership en matière de politiques et de partenariats, offre des services qui soutiennent les fonctionnaires, les gestionnaires et la collectivité des ressources humaines, et maintient l'intégrité du système de gestion des ressources humaines, qu'elle surveille, et dont elle mesure l'efficacité et rend compte. Ce sont les outils que l'Agence utilise pour appuyer les institutions, ministères et organismes fédéraux dans leur prestation de conseils au gouvernement et de services aux Canadiens.

Secteurs d'activité

Ces fonctions sont assumées dans une vaste gamme de secteurs de la gestion des personnes, notamment :

- ▶ l'apprentissage;
- ▶ la perfectionnement en leadership;
- ▶ la gestion des cadres de direction;
- ▶ les valeurs et l'éthique de la fonction publique;
- ▶ les langues officielles;
- ▶ l'équité en emploi et la diversité;
- ▶ la classification;
- ▶ la politique d'emploi.

Partenariats

Une des caractéristiques fondamentales qui distinguent la façon dont ces activités sont menées au sein de l'Agence est l'importance qui est accordée aux partenaires et à la collaboration. Les efforts que nous déployons sur le plan de l'apprentissage sont le reflet d'une étroite relation de travail avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), le fournisseur de service commun pour l'apprentissage dans la fonction publique. Notre vision du processus de bout en bout de la dotation à la fonction publique est alimentée par la Commission de la fonction publique (CFP), dont le mandat consiste à superviser l'intégrité du système de dotation fédéral. Lorsque des travaux de classification sont exécutés, on tient compte de leurs répercussions sur la rémunération, qui relève du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Ces organisations sont au centre d'un partenariat de gestion des personnes encore plus vaste qui comprend toute l'administration publique centrale, soit plus de 185 000 employés de 84 organisations qui sont visés par la majorité des programmes de l'Agence. De plus, les activités de l'Agence à l'appui de la *Loi sur les langues officielles* (LLO) et de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) couvrent un secteur encore plus large, visant environ 380 000 employés répartis dans plus de 160 institutions.

Ces nombreuses organisations englobent des partenaires de tous les échelons et secteurs de responsabilités. Ce sont des sous-ministres, des professionnels des ressources humaines, des gestionnaires et des fonctionnaires. Ce sont eux qui exploitent le système de gestion des personnes, qui apprennent, qui enseignent, qui embauchent et plus encore. L'Agence a la responsabilité de soutenir leurs efforts afin de s'assurer que le milieu de travail permet de servir avec succès le gouvernement et les Canadiens.

Il appartient aussi à l'Agence de veiller à ce que l'on satisfasse aux besoins de gestion des personnes de ces collectivités de fonctionnaires. Des champions, des réseaux et des communautés d'intérêts sont établis pour mieux comprendre ces besoins. Ils sont également utilisés pour communiquer l'information préparée par l'Agence pour soutenir la gestion efficace des personnes dans la fonction publique. L'année 2006-2007 a été une période importante pour constituer et renforcer ces réseaux, surtout en ce qui concerne les efforts continus pour maximiser les répercussions des changements à la gestion des ressources humaines qui faisaient partie de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP).

Politiques et services

Une part importante des efforts de l'Agence vise principalement à assumer sa responsabilité de conseiller les membres du Conseil du Trésor (CT) au sujet de l'environnement politique approprié pour une gestion efficace des personnes dans la fonction publique. Ces politiques (ainsi que les lignes directrices et directives) font en sorte que les fonctionnaires, peu importe où ils sont employés dans la fonction publique, font partie d'un milieu de travail qui maximise la productivité et l'efficacité. À cet effet, 2006-2007 correspond à une période de renouvellement alors que les politiques du Conseil du Trésor étaient mises à jour dans le cadre du plus vaste exercice de renouvellement de l'ensemble des politiques du CT. Ces efforts se poursuivent dans le cadre d'un processus d'amélioration continue où l'application et les répercussions des politiques sont régulièrement réévaluées.

L'établissement des politiques de gestion des personnes n'est que le premier élément d'une suite d'activités. Une fois en place, les politiques doivent être communiquées et intégrées au milieu de travail. À cet égard, les services d'interprétation fournissent une orientation sur la façon dont les politiques sont appliquées à des situations particulières. Les activités de gestion des

communications et du changement visent à transmettre la bonne information aux bonnes personnes et à s'assurer que cette information soit comprise et appliquée comme prévu.

Bien que l'Agence ne fournisse pas de services de gestion des ressources humaines transactionnels autres qu'un soutien direct aux sous-ministres, elle participe à de nombreux services stratégiques pour soutenir ses responsabilités politiques et le programme de gestion des personnes plus vaste. Son ensemble de programmes de perfectionnement en leadership offre de l'apprentissage et une gestion de carrière aux participants, contribuant ainsi à soutenir les efforts et les stratégies plus générales de planification de la relève. Les sous-ministres ont un soutien dans le cadre de la dotation de postes de sous-ministre adjoint, qui sont des postes clés dans la gestion du talent à la fonction publique. Les programmes de reconnaissance et de récompenses permettent de souligner clairement le rendement exemplaire des fonctionnaires, en célébrant la réussite et en illustrant le type d'efforts que tous doivent s'efforcer de déployer. Ce qui est particulièrement remarquable en 2006-2007, c'est que les services de l'Agence ont été axés principalement sur la mise en place d'outils et de mécanismes de soutien à l'appui des efforts de planification intégrée des ministères, aidant ainsi à faire en sorte qu'une approche holistique soit utilisée pour la planification financière, des ressources humaines et des opérations. Cette année a également été importante pour l'équipe de soutien à la transition des petits organismes de l'Agence, qui travaille avec les organismes plus petits qui manquent de capacité à l'interne pour pouvoir moderniser pleinement la gestion des ressources humaines par eux-mêmes.

Intégrité et durabilité

Le leadership et le service sont deux étapes d'un processus qui consiste à assurer l'excellence de la gestion des personnes. Assurer l'intégrité et la durabilité de la gestion des personnes dans la fonction publique est le troisième élément clé du processus. L'Agence met en œuvre des activités qui mesurent les forces en matière de gestion des personnes dans les ministères et partout à la fonction publique en se basant sur les composantes du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) liées aux valeurs et à l'éthique, et aux personnes. Les ministères et organismes travaillent avec l'Agence afin de déterminer dans quelle mesure leur milieu de travail est équitable, habilitant, sain et sécuritaire, et dans quelle mesure leur effectif est productif, doté de principes, durable et souple. On évalue également dans quelle mesure ils disposent du leadership, de la culture organisationnelle et de l'infrastructure dont ils ont besoin afin d'enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique dans leurs opérations. Ces efforts sont importants pour comprendre l'état de la gestion des personnes dans la fonction publique, ainsi que pour mettre en évidence des réussites ministérielles particulières et les secteurs à améliorer. Les efforts déployés par l'Agence en 2006-2007, soit la troisième année depuis le lancement du CRG, ont surtout été consacrés à simplifier la façon dont les ministères rendent compte de leur rendement à l'Agence et à s'assurer que les indicateurs de réussite sont justes et appropriés.

La recherche est également une composante importante qui aide à comprendre l'état de la gestion des personnes, en offrant une base pour la prise de décisions axée sur des faits. Les résultats du troisième Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) sont particulièrement importants à cet effet en 2006-2007, car ils donnent une image exhaustive des points de vue des fonctionnaires sur une vaste gamme de questions de gestion des personnes.

Pour établir une orientation, il est essentiel de connaître l'état de la gestion des personnes, à court et à long terme. Il est tout aussi important de rendre compte aux fonctionnaires, aux parlementaires et aux Canadiens au sujet de notre rendement à cet effet. Pour cette raison, l'Agence produit un rapport annuel sur l'état général de la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'évaluation continue de la réussite de la LMFP. Elle produit également des rapports sur le rendement de la fonction publique à l'égard des langues officielles, de l'équité en emploi, et des valeurs et de l'éthique. Ensemble, ces efforts font en sorte que le rendement de la fonction publique dans chacun de ces domaines est clair et que les secteurs où elle doit améliorer son rendement sont connus. L'année 2006-2007 a été particulièrement importante pour la préparation des éléments du premier rapport annuel sur la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique.

Finalement, l'Agence joue aussi un rôle de gérance pour l'ensemble du système de gestion des ressources humaines et des processus associés. Les travaux entrepris en 2006-2007 jettent les bases de la représentation des processus opérationnels reliés à la gestion des ressources humaines, une étape vitale afin de soutenir les efforts visant à rationaliser et à simplifier la gestion des ressources humaines.

De la modernisation au renouvellement de la fonction publique

Depuis sa création, l'Agence s'est surtout concentrée sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, jouant un rôle central dans la mise en œuvre de la LMFP. La refonte du cadre législatif de la gestion des ressources humaines, avec son accent sur le perfectionnement des employés, les relations de travail faites de collaboration et la souplesse dans la dotation, était essentielle pour jeter les bases d'une fonction publique moderne et efficace. En 2006-2007, le mandat de l'Agence a pris une toute autre dimension lorsque le gouvernement a fait du renouvellement de la fonction publique une priorité majeure. Le renouvellement englobe les efforts de modernisation déployés à ce jour et met l'accent sur quatre principaux secteurs de priorité déterminés par le greffier du Conseil privé dans son *Quatorzième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada*. Ces secteurs de priorité sont les suivants :

- ▶ **La planification** : Intégrer la planification des ressources humaines et des activités, afin de pouvoir répondre aux besoins du gouvernement et des Canadiens.

- ▶ **Le recrutement** : Renouveler et maintenir en poste la capacité à tous les échelons afin de s'assurer que la fonction publique dispose des compétences et des personnes dont elle a besoin maintenant et à l'avenir.
- ▶ **Le perfectionnement des employés** : Favoriser le leadership à tous les niveaux et s'assurer que les employés ont la possibilité d'effectuer un travail intéressant dans un milieu de travail positif.
- ▶ **L'infrastructure de base** : Mettre en place les systèmes et les processus capables de soutenir la planification, le recrutement et le perfectionnement de manière efficace et adaptée aux besoins.

Les impératifs pour aller de l'avant sans réserve avec le renouvellement sont nombreux : il s'agit, entre autres, de la nature changeante du travail de la fonction publique, qui est influencée par l'automation, et de l'importance de voir et d'établir des liens dans un environnement mondial intégré et interrelié. En outre, la fonction publique doit composer avec un marché du travail qui se resserre, en raison des changements démographiques de la société canadienne. Ces facteurs et plusieurs autres soulignent l'importance de s'assurer que la fonction publique possède l'effectif et le milieu de travail nécessaires pour recruter et maintenir en poste des Canadiens de talent, maintenant et à l'avenir.

L'Agence a dû rajuster son tir afin de contribuer à diriger ce programme de renouvellement, avec un fort accent placé sur l'établissement d'une orientation par le biais du soutien qu'elle offre au Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique et au Comité consultatif sur la fonction publique du Canada nommé par le premier ministre. Bien que l'Agence exerce des activités de modernisation et de renouvellement depuis ses tous débuts, il y a un besoin pressant d'accélérer le rythme du changement et d'aller de l'avant maintenant en produisant des attendus qui auront des répercussions tangibles sur la vie des fonctionnaires.

L'essentiel du travail quotidien de l'Agence se concentre sur des résultats ayant des répercussions positives sur la vie des fonctionnaires et qui favorisent une fonction publique basée sur une saine gestion des personnes. Ce contexte explique la section II de ce rapport ministériel sur le rendement, qui a été rédigée afin d'indiquer clairement ce que l'Agence s'est engagée à faire en 2006-2007, les progrès réalisés dans le cadre de son engagement et les répercussions de ces efforts en ce qui concerne les avantages pour les clients de l'Agence qui, comme nous l'avons déjà mentionné, sont également ses partenaires : les sous-ministres, les professionnels des ressources humaines, les gestionnaires et les fonctionnaires. Tous les investissements faits par l'Agence et les programmes qu'elle dirige visent à soutenir et à aider nos clients et nos partenaires, à établir les conditions favorisant l'excellence de la gestion des personnes, et à créer un effectif et un milieu de travail qui desservent le gouvernement et qui donnent des résultats aux Canadiens.

1.1 Ressources humaines et financières

Les tableaux suivants résument le rendement de l'Agence en 2006-2007.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
104 710	108 068 (a)	96 369 (b)

- (a) La différence de 3,4 millions de dollars entre les autorisations de 108,1 millions et les dépenses prévues de 104,7 millions s'explique en grande partie par l'intégration d'un budget de 3,1 millions reporté de l'exercice 2005-2006, ainsi que par l'augmentation du financement relié aux conventions collectives par l'entremise du Budget supplémentaire des dépenses.
- (b) Les dépenses réelles de 96,4 millions de dollars comprennent les dépenses d'exploitation de 7,1 millions pour les participants aux programmes de leadership et de 8,7 millions pour la prestation de services généraux offerts par le ministère des Finances Canada en vertu d'un protocole d'entente pour la prestation par ce dernier de services partagés, à titre d'organisation de services partagés.

Le total des autorisations de 108,1 millions de dollars, moins les dépenses réelles de 96,4 millions, a comme résultat des fonds inutilisés de 11,7 millions. Une affectation bloquée de 10,1 millions de dollars compte pour 86 p. 100 des fonds non utilisés. Le reste des fonds non dépensés, de l'ordre de 1,6 million, s'explique par des retards non prévus dans la réalisation des programmes.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Dépenses prévues	Réelles	Différence
667	608 (c)	-59

Les ressources humaines prévues et réelles comprennent 75 équivalents temps plein (ETP) pour la prestation de services généraux offerts par le ministère des Finances Canada.

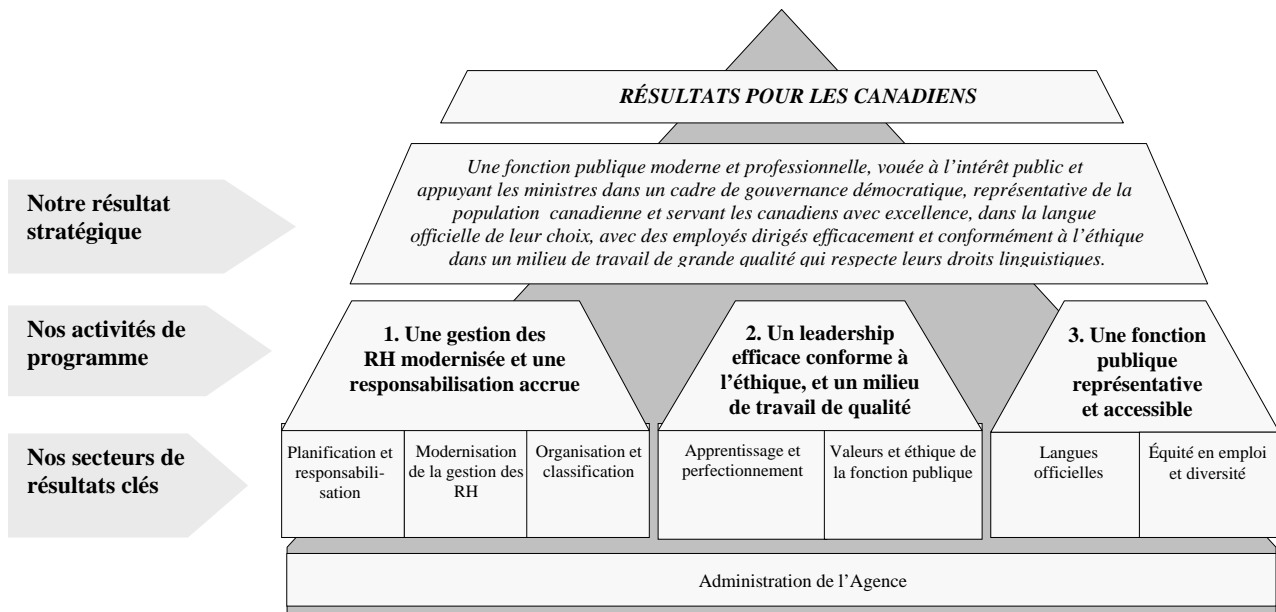
- (c) Les ETP indiqués ne comprennent pas les 93 ETP participant aux programmes de perfectionnement en leadership.

Ressources financières par activité de programme (composantes de résultats stratégiques)

Activités de programme 2006-2007 (composantes de résultats stratégiques)	Type	Dépenses prévues (000 \$)	Autorisations au total (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	État des progrès globaux
Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue.	Continu	47 822	48 870	38 319	Progresse comme prévu; certains secteurs ont été réalignés conformément au renouvellement de la fonction publique
<ul style="list-style-type: none"> optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme moderniser le système de classification de la fonction publique renforcer la planification, la responsabilisation, la reddition de comptes et la transparence en gestion des ressources humaines 					
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité.	Continu	43 688	45 975	45 870	Progresse comme prévu, certains secteurs ont été réalignés conformément au renouvellement de la fonction publique
<ul style="list-style-type: none"> favoriser un apprentissage efficace et un renouvellement continu du leadership promouvoir et intégrer les valeurs et principes éthiques de la fonction publique à tous les niveaux 					
Fonction publique représentative et accessible.	Continu	13 200	13 223	12 180	Progresse comme prévu, certains défis sont survenus dans des secteurs particuliers
<ul style="list-style-type: none"> réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs à l'équité en emploi et à la diversité réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs aux langues officielles 					
Total pour l'Agence		104 710	108 068	96 369	

1.2 Rendement ministériel

Comme il est décrit ci-dessus, l'Agence a formulé ses priorités et ses plans autour de trois activités de programme interreliées (ou composantes de résultats stratégiques). Le graphique suivant présente un aperçu des plus importantes réalisations de l'Agence pour chaque activité de programme. Des tableaux sommaires détaillés des progrès réalisés dans toutes les activités de programme sont présentés à la section II de ce rapport.



1.3. Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue

Cette activité de programme est au cœur de la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale et jette les bases d'une fonction publique renouvelée. Elle constitue un prérequis pour le succès de la gestion de personnes et soutient la délégation accrue des fonctions de gestion des ressources humaines qui découlent de la LMFP. Elle contribue également à renforcer la responsabilisation, la transparence et la confiance à l'égard de la fonction publique dans son ensemble. Bien qu'on ait réalisé beaucoup de travail dans ce secteur, il en reste encore beaucoup à faire. À cette fin, les plans et priorités établis par l'Agence en 2006-2007 étaient structurés autour de trois résultats clés :

- ▶ optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme;
- ▶ moderniser le Système de classification de la fonction publique;

- ▶ renforcer la planification, la responsabilisation, la reddition de comptes et la transparence en gestion des ressources humaines.

Optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme

L'Agence a fait des progrès constants en élaborant des mécanismes et une infrastructure qui soutiennent la LMFP, dont les nombreuses composantes étaient entrées en vigueur en décembre 2005. Ce travail continu assure non seulement que les bons mécanismes sont en place, mais établit également un environnement où ils seront utilisés avec succès. Il est conçu pour donner la parole aux gestionnaires dans les décisions de ressources humaines, et pour faciliter la façon avec laquelle les fonctionnaires sont embauchés, gérés et perfectionnés. Ces activités sont toutes des priorités pour l'Agence, notamment dans la mesure où elles offrent un soutien aux gestionnaires. Ce travail est également important pour le programme de renouvellement qui s'appuie sur les avantages et la souplesse des initiatives existantes comme la LMFP.

Faits saillants :

- ▶ Les ministères et organismes ont obtenu de l'aide pour adopter des processus de ressources humaines et des systèmes de gestion de l'information normalisés et plus efficaces.
- ▶ Le Groupe de travail sur le renouvellement de la fonction publique de l'Agence a commencé à mettre sur pied une stratégie qui intègre les quatre secteurs prioritaires et qui détermine les éléments déclencheurs de l'action.
- ▶ Les exigences en matière de rapport imposées aux petits organismes ont été réduites; des efforts de recrutement collectifs ont été élaborés et la planification de la relève a reçu un appui.

Moderniser le système de classification de la fonction publique

L'Agence a continué de faire des progrès à l'égard de la mise à jour et de la modernisation des normes de classification des différents groupes professionnels de la fonction publique. L'objectif consiste à rendre le système de dotation plus efficace, simple et souple. En plus d'établir les qualifications et les normes de travail, ces activités sont reliées à la parité salariale, à la rémunération, aux négociations collectives et aux relations de travail. L'Agence s'est engagée activement à moderniser la classification depuis 2003 et progresse de façon tangible et systématique.

Faits saillants :

- ▶ Une série de nouvelles normes de classification a été élaborée et approuvée en étroite collaboration avec les partenaires de l'Agence. Cela renforcera l'engagement des employés et soutiendra la mobilité de carrière. Il sera également plus facile pour les ministères

d'embaucher des personnes possédant les compétences appropriées et de comprendre les besoins de leur personnel en matière de perfectionnement.

- ▶ Un certain nombre d'initiatives, d'outils et de directives ont été mis en œuvre pour améliorer la capacité de classification dans les ministères.

Renforcer la planification, la responsabilisation, la présentation de rapports et la transparence en matière de ressources humaines

Le nouveau régime créé par la LMFP a transféré la principale responsabilité de gestion des ressources humaines des organismes centraux aux administrateurs généraux et des professionnels des RH aux gestionnaires hiérarchiques. Cela signifie que les gestionnaires ont maintenant plus de pouvoirs et de souplesse — mais également une plus grande responsabilité — pour gérer leur personnel, personnaliser leurs systèmes de dotation afin de satisfaire les besoins opérationnels particuliers de leur organisation et plus de souplesse et de discrétion pour se servir de leur jugement lorsqu'ils évaluent des candidats et qu'ils prennent des décisions en matière de dotation. Dans cet environnement émergent, il est devenu essentiel de renforcer la planification, la responsabilisation, la présentation de rapports et la transparence en matière de gestion des ressources humaines.

Faits saillants :

- ▶ L'Agence a continué à soutenir les ministères et organismes en leur offrant de l'aide, des outils et des pratiques exemplaires afin de s'assurer que la gestion des ressources humaines est intégrée aux objectifs opérationnels et que les aptitudes et compétences des employés sont conformes aux priorités.
- ▶ Des évaluations ont été effectuées afin de s'assurer que les gestionnaires sont responsables de leurs décisions, notamment par l'intermédiaire du CRG et de la Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes (CCRGP). Des travaux ont également débuté en vue d'intégrer les mesures de rendement en matière de renouvellement de la fonction publique au CCRGP.
- ▶ Les politiques de gestion des ressources humaines ont été examinées ou renouvelées pour soutenir les administrateurs généraux, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines dans l'exercice de leurs responsabilités.
- ▶ Des stratégies ont été élaborées pour soutenir les transitions importantes de l'effectif.

1.4 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité

Un leadership compétent, conforme à l'éthique, responsabilisé et dynamique est un facteur clé de réussite au chapitre de la gestion des personnes et, en bout de ligne, des opérations de la fonction publique. À cette fin, les plans et priorités de l'Agence pour 2006-2007 ont été formulés autour de deux secteurs clés :

- ▶ favoriser un apprentissage efficace et un renouvellement constant du leadership;
- ▶ promouvoir et enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique à tous les niveaux.

Favoriser un apprentissage efficace et un renouvellement constant du leadership

Le leadership agit à tous les niveaux d'une organisation et le perfectionnement du leadership est essentiel à la viabilité de tout effectif. L'Agence soutient cet objectif par l'entremise de la gestion des ressources humaines, de la gestion des talents et de l'élaboration de politiques destinées à la collectivité des cadres supérieurs. En outre, le renouvellement du leadership au sein de la fonction publique est soutenu par les programmes de perfectionnement du leadership de l'Agence, destinés aux groupes de relève et aux groupes fonctionnels clés. Finalement, les responsabilités plus générales de l'Agence en matière d'apprentissage, de compétences en leadership, de primes et de reconnaissance font en sorte que le leadership et l'excellence sont valorisés à tous les niveaux de la fonction publique.

Faits saillants :

- ▶ L'Agence a soutenu le greffier, le Comité des hauts fonctionnaires, les administrateurs généraux et les ministères clients pour la mise en œuvre de la nouvelle *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement*.
- ▶ Une nouvelle *Politique sur la gestion des cadres supérieurs* a également été élaborée.
- ▶ L'Agence a soutenu le lancement du Programme des dirigeants et dirigeantes émérites du gouvernement du Canada, un programme d'échange de cadres supérieurs entre la fonction publique fédérale et d'autres secteurs de la société.
- ▶ Une stratégie de gestion des talents visant les sous-ministres adjoints a été lancée.
- ▶ Des profils de spécialistes en ressources humaines, en finances et en droit ont été ajoutés au Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs afin de répondre aux besoins des collectivités fonctionnelles en matière de planification de la relève.

Promouvoir et enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique à tous les niveaux

Les valeurs et l'éthique sont à la base de toute culture forte de responsabilité, d'intégrité et de transparence. C'est le principe directeur du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP) de l'Agence. Depuis sa création en 2003, le BVEFP a dirigé les progrès réalisés à l'égard des valeurs et de l'éthique de la fonction publique. Il offre des conseils judicieux et stratégiques en matière de politique aux ministères et organismes sur de nombreux sujets reliés aux valeurs, à l'éthique, aux conflits d'intérêts, à l'après-mandat, au harcèlement, aux activités politiques, à l'indemnisation et à l'intégrité organisationnelle.

Faits saillants :

- ▶ Cette année, l'Agence a soutenu le gouvernement en mettant en œuvre la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) qui est entrée en vigueur en avril 2007. Cette loi protège les fonctionnaires et les Canadiens qui divulguent des actes répréhensibles au gouvernement fédéral.
- ▶ Le BVEFP a mis en œuvre des ateliers et des séances d'orientation afin que les administrateurs généraux, les sous-ministres adjoints et d'autres cadres supérieurs de la fonction publique connaissent et comprennent leurs rôles et responsabilités en matière de valeurs et d'éthique.
- ▶ L'Agence a lancé l'élaboration d'une stratégie globale pour le mieux-être en milieu de travail pour le gouvernement.

1.5 Une fonction publique représentative et accessible

L'Agence a contribué à créer une fonction publique représentative et accessible par la mise en œuvre de deux lois importantes.

- ▶ La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* engage le gouvernement à assurer l'égalité dans la représentation et la participation de quatre groupes désignés en matière d'équité en emploi : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.
- ▶ La LLO engage le gouvernement à servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix, à permettre aux employés dans les régions bilingues de travailler dans la langue officielle de leur choix et à assurer une participation équitable des Canadiens anglophones et francophones.

Les programmes de l'Agence pour 2006-2007, dans le but de réaliser cette activité de programme, ont été formulés de manière à atteindre les deux principaux résultats suivants :

- ▶ réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs à l'équité en emploi;

- ▶ réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs aux langues officielles.

Réaliser et maintenir les plans et priorités relatifs à l'équité en emploi

L'Agence continue à offrir un leadership en matière de politique afin de rendre la fonction publique plus représentative, en aidant les ministères et organismes à atteindre leurs objectifs et en surveillant de plus près leurs progrès. Alors que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans la fonction publique, les minorités visibles demeurent sous-représentées. Cette activité de programme exige un effort continu compte tenu du fait que l'on s'attend à ce que la représentation des minorités visibles au Canada augmente au cours des prochaines décennies.

Faits saillants en 2006-2007 :

- ▶ L'Agence a créé la Direction générale du renouvellement et de la diversité de la fonction publique, démontrant ainsi un engagement à diversifier le milieu de travail dans le contexte du renouvellement de la fonction publique.
- ▶ Par l'entremise de vastes consultations avec les différents intervenants — y compris le Conseil sur l'équité en d'emploi, le Conseil des ressources humaines et les agents négociateurs — l'Agence a procédé à la refonte des politiques relatives à l'équité en emploi et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Réaliser et maintenir les plans et priorités relatifs aux langues officielles

L'Agence a continué à faire des progrès en favorisant une vision commune du service dans les deux langues officielles dans l'ensemble de la fonction publique. Cette vision s'applique à environ 200 institutions qui sont assujetties aux parties IV, V et VI de la LLO.

Faits saillants en 2006-2007 :

- ▶ L'Agence a renforcé les systèmes de surveillance et de production de rapports; elle a augmenté la portée de ses activités de sensibilisation et a commencé à concevoir une campagne d'information nationale qui sera lancée en 2007-2008.
- ▶ L'Agence a tenu son deuxième « Forum de bonnes pratiques » en matière de langues officielles.
- ▶ L'Agence a mis son Tableau de bord de gestion des langues officielles à la disposition des institutions faisant partie de l'administration publique centrale.

Partie II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

L'Agence structure ses travaux autour de trois activités de programme pour atteindre son objectif stratégique et obtenir des résultats pour les Canadiens :

- ▶ une gestion des ressources humaines modernisée et une responsabilisation accrue;
- ▶ un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité;
- ▶ une fonction publique représentative et accessible.

La présente section donne des précisions sur les engagements et les réalisations de l'Agence du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 et expose les réalisations au chapitre de l'administration ministérielle.

2.1 Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue

Les plans et priorités établis par l'Agence pour réaliser cette activité de programme en 2006-2007 étaient structurés autour de trois résultats clés :

- ▶ optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme;
- ▶ moderniser le Système de classification de la fonction publique;
- ▶ renforcer la planification, la reddition de comptes et la transparence en gestion des ressources humaines.

Les ressources financières et humaines consacrées à cette activité de programme ont été réparties comme suit.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations au total	Dépenses réelles
47 822	48 870	38 319

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	Autorisations	Réelles
292	S/O	278

2.2 Optimiser et maintenir les avantages de la LMFP à long terme

Contexte

L'adoption de la LMFP a changé le cadre législatif de la gestion des ressources humaines et donné le coup d'envoi au processus de renouveau et de changement en matière de gestion des personnes à la fonction publique. De tels changements ne se font pas en un jour; ils nécessitent un engagement à long terme pour en assurer le succès. C'est pourquoi la mise en œuvre continue et profonde de la modernisation et du renouvellement de la fonction publique demeure une priorité majeure pour l'Agence. Ces efforts sont horizontaux et transversaux; ils font appel aux nombreux partenaires de l'Agence dans divers ministères et dans l'ensemble de la fonction publique. Ce rôle de surveillance appelle à travailler de près avec les nouvelles structures et mécanismes institutionnels qui ont été établis, à établir de nouvelles politiques, de nouveaux outils et de nouveaux services de soutien, de même qu'à mettre sur pied de solides programmes de communication, d'apprentissage et de changement de culture à l'appui des nouvelles compétences et aptitudes en matière de ressources humaines.

Lorsque le gouvernement a annoncé qu'il mettait l'accent sur le renouvellement de la fonction publique en 2006, l'Agence s'est vu confier un rôle central à l'appui de cette priorité. La fonction publique est en bonne voie d'assouplir la dotation, d'établir des relations de travail syndicales-patronales novatrices et d'améliorer la formation des employés. Par conséquent, l'Agence a adopté une approche fondée sur le cadre législatif découlant de la LMFP en vue de préparer la voie au renouvellement de la fonction publique.

Engagements et principales réalisations

Pour assurer la concision de ce tableau et des suivants, le terme « ministères » englobera, en règle générale, les ministères et organismes.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
1. La modernisation du système de dotation et de recours dans le cadre de la dotation est réalisée.		
1.1 <i>L'examen de l'ensemble des politiques sur l'emploi est réalisé. (2006-2007)</i>	La <i>Politique sur l'accueil</i> a été transférée au Bureau du contrôleur général.	Comme l'ensemble des politiques financières relève désormais du Bureau du contrôleur général, les ministères peuvent s'adresser à un seul endroit pour obtenir une interprétation des politiques, favorisant ainsi une

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
		approche intégrée de la gestion financière.
	La <i>Politique du programme Échanges Canada</i> a été mise à jour et approuvée par le CT.	Les employés de compagnies personnelles peuvent désormais participer au programme Échanges Canada.
	On a préparé une ébauche englobante de la <i>Politique sur le renouvellement du personnel</i> qui combine les politiques révisées sur l'embauche des étudiants, les bénévoles, l'emploi pour une période déterminée ainsi que le Programme de mutation spéciale (anciennement connu sous le nom de Programme de rémunération d'affectation spéciale). On prévoit la présenter au CT à l'automne 2007.	Les responsabilités seront plus claires pour les administrateurs généraux, ce qui fait en sorte que les politiques et directives sont cohérentes dans l'ensemble des secteurs visés.
1.2 La <i>Politique sur la gestion du rendement des employés</i> est élaborée. (2006-2007)	On a produit une ébauche préliminaire de la <i>Politique sur la gestion du rendement des employés</i> et on l'élargit actuellement pour répondre adéquatement aux buts et objectifs du renouvellement de la fonction publique.	Cette politique appuiera la saine gestion des personnes, contribuant ainsi à faire en sorte que l'on accentue de manière significative l'importance de la gestion des fonctionnaires et de leur rendement.
1.3 Un centre d'expertise en politiques sur les questions de ressourcement et de dotation liées à l'employeur est créé et les ministères obtiennent un bon soutien dans ce domaine. (2006-2007 et continu)	Un Centre d'expertise sur les recours en matière de dotation, entièrement fonctionnel, offre en collaboration avec des conseillers juridiques un soutien et des conseils opportuns, efficaces, efficients et de grande qualité aux administrateurs généraux concernant les recours en matière de dotation.	Les ministères bénéficient des services d'un groupe centralisé d'experts qui les aident à cerner les enjeux, à résoudre les cas difficiles et à influencer sur la jurisprudence au sens de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP). Compte tenu de la qualité de la gestion du processus de résolution des plaintes en matière de dotation, on voit d'un bon œil, en règle générale, l'exercice des pouvoirs discrétionnaires par les administrateurs généraux.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	On a établi et l'on entretient des relations positives avec les clients intéressés, la CFP et le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP).	Le dialogue franc soutient la gestion efficace des causes, le transfert du savoir et le renforcement des capacités dans les organisations.
	On fournit régulièrement aux administrateurs généraux des stratégies d'identification du risque, une gestion efficace des causes et le soutien des recours en justice.	L'information sur les leçons retenues, la procédure du TDFP et la jurisprudence permet aux administrateurs généraux de renforcer et d'améliorer la gestion de leurs causes devant le TDFP. Le nombre limité de causes présentées aux auditions du Tribunal a réduit les répercussions négatives éventuelles sur le régime des ressources humaines. La jurisprudence est conforme à l'esprit de la LEFP, qu'elle soutient.
2. La modernisation du système de relations de travail et de règlement des différends est réalisée.		
2.1 Un centre d'expertise en politiques pour le <i>Système de gestion informelle des conflits</i> (SGIC) est entièrement fonctionnel et les ministères obtiennent un bon soutien dans ce domaine. (2006-2007 et continu)	On a établi un centre d'expertise en politiques pour la <i>Directive sur le Système de gestion informelle des conflits</i> .	Le soutien offert aux intervenants assure la cohérence de l'application, de l'interprétation et de la mise en œuvre de cette nouvelle façon d'aborder la gestion des conflits dans le milieu de travail.
	L'Agence a dirigé l'élaboration de la <i>Directive sur le Système de gestion informelle des conflits</i> .	La collaboration avec les intervenants, les syndicats, les ministères et les spécialistes en gestion des conflits assure la réussite croissante de la mise en œuvre non seulement des systèmes de gestion des conflits, mais également de leur signification et de leur but, ce qui favorise une meilleure interaction dans le milieu de travail.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>3. Les objectifs d'investissements et les objectifs opérationnels de la LMFP continuent d'être soutenus par une infrastructure efficace de mesure du rendement, de surveillance et de reddition de comptes.</p>		
<p>3.1 Des rapports périodiques au CT sur le financement de la LMFP et sur les coûts et les résultats ministériels liés à la LMFP sont présentés. (2006-2009)</p>	<p>Conformément aux exigences du Cadre d'investissement stratégique (CIS) de la LMFP, on a préparé un rapport d'étape sur la mise en œuvre de la LMFP et la somme totale des investissements effectués jusqu'à la fin de l'exercice 2005-2006. Le rapport a été présenté aux ministres du CT en juin 2007.</p>	<p>On a tenu les ministres du CT à jour et on les a avisés que la mise en œuvre de la LMFP se déroulait comme prévu et selon les prévisions budgétaires, ce qui leur permet de bien jouer leur rôle de surveillance à titre de conseil de gestion et fait en sorte que les investissements faits par les ministères pour appuyer la mise en œuvre de la modernisation de la fonction publique ont un bon rendement à long terme.</p>
	<p>On a créé une base de données et on la tient à jour afin d'assurer la saine gestion financière et la surveillance continue des dépenses à même le fonds de réserve de la LMFP.</p>	<p>Cet outil permet de produire des rapports (tels que le rapport d'étape présenté aux ministres du CT) qui présentent des données financières exactes, à jour et conformes aux bonnes pratiques de gestion financière.</p>
<p>3.2 Le Cadre de mesure du rendement est en place. (2006-2007)</p>	<p>L'Agence a dirigé la surveillance et la préparation de rapports sur la mise en œuvre de la LMFP par le truchement des évaluations ministérielles, des rapports et des mécanismes de responsabilité, ainsi que des rapports sur les résultats fondés sur les données recueillies par ces mécanismes.</p>	<p>Le cadre permet de s'assurer que les ministères effectuent les investissements humains et financiers appropriés à l'appui de la modernisation de la fonction publique, contribuant ainsi à faire en sorte de profiter le mieux possible des avantages de la LMFP.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>On a évalué le rendement ministériel selon un indicateur de la CCRGP qui mesure le degré de mise en œuvre, de promotion et d'adoption des pratiques préconisées dans la LMFP.</p>	<p>L'information sur les forces et faiblesses de l'intégration des dispositions de la LMFP dans leurs organismes permet aux administrateurs généraux de prendre des mesures de suivi et d'assurer une bonne gestion des ressources humaines. Les gestionnaires et les employés profitent à la fois de ces évaluations qui soulignent les forces (pouvant être partagées comme pratiques exemplaires) et les faiblesses (pouvant être redressées de manière proactive).</p>
	<p>On a procédé à l'élargissement et à la création de mesures du rendement significatives, et on les a incorporées dans le processus d'ensemble de la CCRGP pour qu'elles puissent servir à l'avenir.</p>	<p>L'intégration des mesures du rendement liées à la LMFP dans le processus de la CCRGP réduira le fardeau de la surveillance et des rapports imposé aux ministères et aux organismes centraux, tout en permettant d'évaluer le rendement des administrateurs généraux dans le domaine de la gestion des personnes. Ces mesures contribuent à faire en sorte que l'on tient compte des progrès tangibles et des rajustements à l'orientation (dans toute la fonction publique et dans les ministères).</p>
<p>3.3 Une vision à jour, plus complète, du nouveau régime de gestion des ressources humaines dans le cadre de la LMFP est élaborée et communiquée à l'ensemble de la fonction publique. (2006-2007)</p>	<p>On a communiqué la vision du nouveau régime de gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique par l'entremise de mécanismes comme une formation obligatoire pour les gestionnaires sur le fonctionnement du nouveau régime de dotation et une formation pour les employés sur l'incidence du nouveau régime sur leurs rôles et leurs</p>	<p>Les initiatives de communication au sujet de la LMFP favorisent une compréhension uniforme entre les employés et les gestionnaires et, par conséquent, elles favorisent également la relation de coopération envisagée par la LMFP. La diffusion de ces renseignements fait en sorte que les ministères peuvent utiliser la latitude accordée par</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	droits. On s'est également servi des professionnels des ressources humaines comme d'un réseau pour diffuser des renseignements sur les changements qui découlent de la LMFP, notamment en ce qui concerne le rôle des gestionnaires et la coopération employés–employeur, entre autres.	le nouveau régime de gestion des ressources humaines et tirer le meilleur profit du cadre de ce nouveau régime.
	On a organisé des activités d'apprentissage en partenariat avec l'EFPC (y compris un forum sur la dotation collective à l'échelle de la fonction publique) afin d'échanger sur les réussites liées à la LMFP et sur les leçons retenues.	Ces activités ont permis aux professionnels des ressources humaines d'augmenter leurs compétences et de parfaire leurs connaissances relatives aux mesures d'assouplissement, ce qui soutient leurs efforts et ceux des employés et des gestionnaires en vue d'actualiser les avantages visés par la LMFP.
	On a créé et lancé un site Web sur les pratiques exemplaires dans le cadre de la LMFP.	Le site Web permet aux ministères d'échanger leurs connaissances liées à l'intégration concrète de la LMFP dans leurs activités, afin d'encourager l'innovation et d'éviter que les organismes aient à réinventer la roue. Le site permet aussi aux organismes d'annoncer des occasions de travailler en partenariat (p. ex. la dotation collective) et de réduire, par le fait même, le dédoublement potentiel des efforts. En prenant l'initiative d'organiser des activités qui répondent à leurs besoins ou à ceux de leurs employés, les ministères pourraient éventuellement réduire leurs coûts et voir leurs investissements produire un meilleur rendement.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>3.4 Un cadre de référence pour l'évaluation de l'incidence de la LMFP est élaboré. (2006-2007)</p>	<p>On a élaboré le cadre de référence de l'évaluation de la mise en œuvre de la LMFP, axé principalement sur la gestion de projet globale, la gouvernance et l'intendance en matière de financement, conformément au CIS. Une évaluation par un tiers sera menée en 2007-2008.</p>	<p>Une fois l'évaluation terminée, les ministres du CT pourront juger que la mise en œuvre de projets dans le cadre de la LMFP est conforme aux principes de saine gestion et de responsabilité financière. Cette information guidera également les futures initiatives et les investissements potentiels afin qu'ils soient pertinents et ajoutent de la valeur aux opérations.</p>
<p>4. Les initiatives d'habilitation sont réalisées.</p>		
<p>4.1 Des initiatives de leadership et de soutien sont mises à la disposition des ministères pour leur permettre de gérer et de maintenir l'amplitude de la mise en œuvre de la LMFP et la transition au nouveau régime de gestion des ressources humaines. (2006-2009)</p>	<p>Des efforts déployés dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'Agence visent tous les aspects du renouvellement et de la modernisation de la fonction publique, afin qu'un régime viable de gestion des personnes soit mis en place pour desservir le gouvernement et les Canadiens. La création du Groupe de travail sur le renouvellement de la fonction publique à l'automne 2006 est un jalon important dans l'accroissement de l'intensité de ces efforts, en mettant l'accent sur des projets concrets qui peuvent avoir une incidence positive dès maintenant sur les activités liées aux ressources humaines.</p>	<p>Le Groupe de travail sur le renouvellement de la fonction publique favorise un niveau supérieur de coordination et de partage de l'information dans toute la fonction publique, faisant appel aux administrateurs généraux, aux gestionnaires et aux employés dans le but de travailler de concert à la modernisation et au renouvellement de la fonction publique à long terme.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>Un soutien a été apporté au Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique et au Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le premier ministre.</p>	<p>Ces deux importants comités sont primordiaux pour l'examen des pratiques et des mécanismes existants, et pour maximiser l'utilité de ces derniers, afin d'améliorer la compréhension des étapes qui sont encore nécessaires à la modernisation et au renouvellement de la fonction publique. Ces comités contribuent également à faire en sorte que les idées sont partagées et que les défis sont relevés. Ce travail fondamental aide à préparer le terrain pour les activités et les mesures concrètes qui profiteront aux fonctionnaires d'aujourd'hui et de demain.</p>
<p>4.2 Les changements nécessaires au soutien de la LMFP sont apportés aux systèmes centraux des ressources humaines. (2006-2008)</p>	<p>Des efforts importants ont été déployés afin de continuer de cerner les besoins des systèmes de ressources humaines centraux et communs et, au besoin, d'effectuer des modifications stratégiques à ces systèmes.</p>	<p>Les systèmes servent de fondement aux efforts menés partout à la fonction publique dans le cadre de nombreuses responsabilités liées à la gestion des personnes, allant de la dotation et du recrutement à la formation et au perfectionnement.</p> <p>Les efforts sont déployés de manière progressive afin que les changements effectués aux systèmes ne nuisent pas au bon fonctionnement des activités de la fonction publique, mais plutôt qu'ils rendent ces systèmes plus rapides et plus justes. Ces changements auront une incidence positive sur tous ceux qui bénéficient d'une gestion des personnes efficace; ce sont également des éléments primordiaux qui font en sorte que la fonction publique peut offrir des résultats aux Canadiens.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>4.3 Les petits organismes obtiennent un soutien spécialisé continu pour la mise en œuvre de la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> et de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> (LRTFP). (2006-2008)</p>	<p>On a conçu des séances d'information et des ateliers trimestriels sur des questions liées à la LMFP (p. ex. la planification intégrée des ressources humaines, la dotation collective, etc.) et on les a présentés aux gestionnaires des petits organismes (à tous les niveaux) et au personnel des ressources humaines.</p>	<p>La sensibilisation aux exigences de la LMFP et à la latitude qu'elle accorde accroîtra l'efficacité de la gestion des ressources humaines dans les petits organismes, ce qui permettra à ces derniers d'être sur un pied d'égalité avec de plus grands organismes. L'importance accordée aux petits organismes reflète le constat que leur petite taille restreint leur capacité (ou leur besoin) de disposer sur place des capacités ou des connaissances d'expert en regard de tous les aspects de la modernisation des ressources humaines.</p>
	<p>On a élaboré plusieurs politiques génériques en matière de ressources humaines (p. ex. au sujet des avertissements, des mutations, de l'apprentissage), lignes directrices (p. ex. sur le règlement des griefs) et outils (p. ex. une liste de contrôle intégrée des ressources humaines) et on les a adaptés par la suite aux besoins individuels de mise en œuvre pour les petits organismes. On a créé et lancé un site Web contenant ces documents et d'autres renseignements de référence.</p>	<p>Les dirigeants et gestionnaires des petits organismes ont ainsi accès rapidement et facilement aux nouveaux renseignements techniques ainsi qu'aux processus et pratiques liés au régime modernisé des ressources humaines. Ils peuvent donc tirer profit des possibilités et de la latitude prévues, et améliorer par le fait même la gestion des ressources humaines dans leurs organisations. En adaptant la mise en œuvre, on s'est assuré que les pratiques et processus en matière de ressources humaines étaient utiles et pertinents, et qu'ils répondaient aux besoins particuliers des petits organismes.</p>
	<p>On a élaboré et mis au point un protocole d'entente avec le ministère de la Justice Canada, afin d'appuyer plus de 20 petits organismes participant à la mise en œuvre</p>	<p>Plus de 50 p. 100 des organismes qui ont bénéficié de l'appui du ministère de la Justice Canada ont établi un SGIC dans leurs organisations, ce qui a permis</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>du SGIC. Le protocole d'entente a servi à les sensibiliser aux exigences du SGIC, aux services diagnostiques, aux services de conception du SGIC et aux plans de communication en vue de la mise en œuvre du SGIC. La durée du projet a été prolongée jusqu'en 2007-2008 afin de soutenir la mise en œuvre continue du SGIC et de la terminer avant le 31 mars 2008.</p> <p>Des démarches proactives en vue d'établir des partenariats (p. ex. le centre d'experts en matière de SGIC de l'Agence, le ministère de la Justice Canada, l'Équipe de soutien à la transition de petits organismes) se poursuivront en 2007-2008 afin de terminer la mise en œuvre complète du SGIC dans les petits organismes.</p>	<p>aux administrateurs généraux de se conformer à la LRTFP et qui a fait en sorte que les droits des employés sont respectés et que les relations employés–employeurs sont favorisées.</p>
	<p>On a négocié et établi le Comité consultatif patronal-syndical pour les micro et petits organismes (CCPS-MPO) avec quatre agents négociateurs (l'Association canadienne des employés professionnels, l'Association canadienne des agents financiers, l'Association des juristes du ministère de la Justice et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada). Les réunions initiales ont eu lieu, la prochaine étant prévue en septembre 2007. On a créé des mécanismes visant à répondre aux besoins génériques et individuels des petits organismes lors des réunions régulières du CCPS-MPO.</p>	<p>Le CCPS-MPO a permis aux dirigeants des organismes de se conformer aux exigences de la LRTFP et s'est avéré un forum efficace, favorisant le dialogue et les relations patronales-syndicales.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>On a mis sur pied des ateliers sur la conduite des processus de dotation collective et on les a présentés aux petits organismes. On a lancé un projet pilote sur la dotation collective : on a analysé les tendances en matière de dotation et les besoins futurs afin de cerner les exigences communes sur le plan du recrutement; on a élaboré des lignes directrices sur la conduite de ce processus; et on a défini les rôles et responsabilités des organismes participants, dans le cadre du processus. On poursuivra la mise en place de ce processus de dotation en 2007-2008.</p>	<p>Les organismes participants bénéficient d'un accès immédiat à des employés qualifiés et peuvent pourvoir rapidement à des postes vacants dans leur organisation, ce qui réduit la perte de productivité et augmente l'efficacité.</p>
	<p>On a relevé les effets négatifs sur les petits organismes des exigences en matière de rapports sur les ressources humaines et on en a fait part aux organismes centraux. On a dressé un calendrier complet de tous les rapports sur les ressources humaines exigés, qu'on a distribué aux petits organismes. La CFP a accepté qu'à partir de 2007-2008, les petits organismes pourront déposer leurs rapports deux fois par année plutôt que chaque trimestre.</p>	<p>Les efforts continus en vue de réduire le fardeau de rapports des petits organismes permet à ces derniers de mieux gérer leur charge de travail routinière et de faire en sorte que les ressources qu'ils consacrent à la gestion des personnes sont concentrées sur la prestation des services nécessaires à l'interne.</p>
	<p>On a effectué des recherches et travaillé de concert avec les analystes de la CFP afin d'élaborer et de présenter un atelier visant à aider les petits organismes à préparer le <i>Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD)</i>. En supplément à cet atelier, on a facilité activement le</p>	<p>Les dirigeants et gestionnaires des petits organismes sont en meilleure position pour jauger leur situation actuelle, s'assurer qu'ils ont établi les processus et pratiques de gestion en ressources humaines requis pour répondre à leurs besoins, si cela est nécessaire, et changer de cap au besoin.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	processus de planification des ressources humaines avec les gestionnaires des petits organismes et on leur a donné des conseils sur le processus de préparation du RMOCRD.	
4.4 Le travail de recrutement de diplômés en ressources humaines du postsecondaire et de spécialistes des ressources humaines à mi-carrière partout au Canada est soutenu, notamment par des programmes d'orientation pour tous les nouveaux employés. (2006-2007)	On a établi un processus équitable, transparent, efficace et efficient qui sert de modèle pour la dotation collective à l'échelle de la fonction publique. On a élaboré et réalisé des plans de recrutement avec les intervenants afin de renforcer les capacités de la collectivité des ressources humaines. On a lancé des campagnes de recrutement pour pourvoir à des postes de PE-01 à PE-04 et de conseillers en rémunération (AS). Plus de 110 candidats ont accepté des offres d'emploi en 2006-2007 dans le cadre de la première campagne de recrutement de PE-01 et PE-02. Les objectifs de l'équité en emploi ont été dépassés. On a établi des bassins d'employés aux niveaux de PE-01 à PE-04 à l'échelle de la fonction publique. Pour faciliter le placement des PE, on a tenu un salon de l'emploi en mai 2006. La dotation collective a été reconnue comme une pratique exemplaire parmi les ministères. Les efforts déployés dans le cadre du renouvellement de la fonction publique ont également renforcé les avantages que procure la dotation collective.	Grâce à la dotation collective, les ministères ont facilement accès à un bassin de professionnels des ressources humaines et renforcent leurs capacités. Les efforts déployés pour renouveler la fonction publique ont également fait valoir les avantages de la dotation collective.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	On a élaboré un plan intégré des activités et du recrutement des ressources humaines ciblant la collectivité de la rémunération et on a lancé un projet de recrutement collectif à l'échelle de la collectivité.	Grâce à ces initiatives, on a fait beaucoup de progrès pour assurer la viabilité à long terme de la collectivité de la rémunération, contribuant ainsi à combler des lacunes importantes dans ce groupe de spécialistes.
	Le Groupe de travail sur le renouvellement de la fonction publique a entrepris d'élaborer un plan d'action global sur le recrutement et les employés.	Les leçons tirées de la dotation collective, des besoins de groupes de spécialistes et de l'évaluation de la dotation à long terme dans la fonction publique seront colligés afin de mieux comprendre les besoins en matière de recrutement dans la fonction publique; ainsi, que des stratégies communes et cohérentes pourront être élaborées et mises en œuvre. Les efforts en ce sens bénéficieront aux fonctionnaires d'aujourd'hui, en garantissant la viabilité et l'efficacité de l'effectif actuel; ils permettront également de faire en sorte que l'approche adoptée par la fonction publique en regard du recrutement et de l'intégration de nouveaux fonctionnaires tire le meilleur parti de la contribution de ces derniers à court et à long terme.
	On a élaboré une stratégie pour faciliter la transition vers la fonction publique et assurer le maintien en poste des nouveaux employés, d'abord en offrant aux recrues un programme d'orientation générale commun.	Les ministères gagnent en voyant leurs recrues devenir pleinement fonctionnels plus rapidement, ce qui contribue à l'atteinte de leurs objectifs et résultats ciblés.
	On a lancé avec succès un programme de leadership pour les professionnels des ressources humaines, à l'appui de la gestion de la	La fonction publique bénéficie en s'assurant qu'un nombre suffisant de personnes est en mesure d'assumer des postes au niveau EX dans le secteur

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	relève, et 28 gestionnaires intermédiaires ont été choisis pour faire partie du premier groupe de candidats.	des ressources humaines, ce qui renforce le leadership au sein de la collectivité et contribue par le fait même au progrès et à la mise en œuvre d'un programme solide de gestion des personnes.
	On a ajouté un volet sur les ressources humaines au Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) et on a choisi huit candidats au niveau EX pour participer au premier groupe des ressources humaines.	La viabilité du leadership au niveau supérieur dans la collectivité des ressources humaines est renforcée.
	La première conférence annuelle de planification stratégique des ressources humaines, à l'intention des chefs des ressources humaines, a été tenue avec succès de concert avec le Conseil des ressources humaines. Des priorités visant l'ensemble de la collectivité des ressources humaines ont été établies.	On a pu créer des liens horizontaux entre les cadres supérieurs de la collectivité des ressources humaines et obtenir un consensus au sujet des priorités, ce qui fera en sorte que les activités seront plus efficaces à l'échelle de la fonction publique et serviront de fondement à des initiatives horizontales et communes bonifiées dans l'ensemble de la fonction publique.
4.5 Des progrès sont réalisés vers la mise en œuvre de modèles de prestation de services de ressources humaines plus efficaces et la première diffusion de services communs de ressources humaines aux ministères de la première vague (sous réserve de l'approbation des ministres du CT). (2006-2008)	L'Agence a joué un rôle prépondérant dans l'élaboration de l'analyse de rentabilisation des services partagés en ce qui concerne les fonctions de la Rémunération et des avantages sociaux et de l'Organisation et la classification, la Stratégie de gestion du changement des Services administratifs ministériels partagés, l'Analyse de l'incidence des ressources humaines et la Stratégie de transition de l'effectif.	Ces activités fournissent une orientation possible afin de surmonter les défis encourus par la collectivité des ressources humaines dans la prestation des services et les capacités, notamment dans les secteurs de la Rémunération et des avantages sociaux et de l'Organisation et la classification.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>4.6 Des processus pangouvernementaux de gestion des ressources humaines de bout en bout et la composante des ressources humaines d'un portail libre-service sont conçus comme des étapes clés pour la mise en place de processus plus efficaces de gestion des ressources humaines et de systèmes de gestion de l'information du gouvernement à l'échelle de l'administration fédérale. (2006-2009 et après)</p>	<p>On a réalisé de grands progrès pour rendre les processus et systèmes de gestion de l'information en matière de ressources humaines plus efficaces. On a commencé à consulter la collectivité des ressources humaines et les centres de décision. Ces consultations se termineront en 2007-2008. On vise à achever le processus global de gestion des ressources humaines de bout en bout en juin 2008.</p>	<p>La rationalisation des processus et des systèmes permettra aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires d'assumer leurs responsabilités en matière de gestion des personnes plus efficacement et plus rapidement, avec plus de facilité et à moindre coût.</p>
	<p>On a entamé la phase 2 du projet de Portail des rapports sur les ressources humaines en mai 2006. Le Portail a été complètement restructuré pour permettre aux ministères de gérer la répartition interne des responsabilités en matière de rapports sur les politiques des ressources humaines. Toutes les politiques en matière de ressources humaines de l'Agence sont comprises dans le Portail. Toutes les données de 2006-2007 seront recueillies au plus tard le 31 juillet 2007.</p> <p>En outre, les régions peuvent désormais présenter des rapports électroniques.</p>	<p>Des économies seront réalisées en centralisant la collecte des données requises par les centres de décision de l'Agence en un seul lieu, à l'abri de la corruption. Le soutien, la formation et la communication avec les ministères concernant la collecte des données sont facilités. L'interprétation des questions posées par les centres de décision au moyen du Portail est plus cohérente.</p>
<p>4.7 Un financement de la LMFP est fourni aux ministères, conformément au CIS, pour appuyer leurs activités continues de mise en œuvre de la LMFP. (2006-2009)</p>	<p>On a terminé l'évaluation des besoins ministériels en vue de l'intégration de la LMFP. Par la suite, les ministères ont présenté des propositions de financement dans les secteurs suivants : la modification du système informatique en ressources humaines aux fins de la surveillance et des rapports liés à la LMFP, la planification des ressources humaines, et l'apprentissage et la communication relatives</p>	<p>En satisfaisant aux besoins ministériels de financement requis pour soutenir les activités liées à la LMFP, les avantages du régime modernisé des ressources humaines pourront être tirés plus rapidement.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	à la LMFP. Un comité d'évaluation interministériel a été établi et une présentation au CT a été rédigée et sera déposée devant les ministres du CT en juin 2007.	

2.3 Moderniser le système de classification de la fonction publique

Contexte

La modernisation durable de la gestion des ressources humaines exige des systèmes modernes permettant d'organiser et d'évaluer le travail que font les fonctionnaires pour les Canadiens. Il s'agit là non seulement d'un élément clé de l'équité salariale, de la rémunération, de la négociation collective et de la gestion des relations de travail, mais également d'une condition préalable à l'appui de l'objectif d'accroissement de l'efficacité, de simplification et d'assouplissement du système de dotation qui est prévu par la LMFP.

L'Agence dirige le projet pluriannuel de modernisation du système de classification. Elle a plusieurs responsabilités à cet égard, notamment celles de définir la structure des groupes professionnels, d'examiner les normes de classification pour tous les groupes professionnels, de restaurer la capacité du système et de protéger l'intégrité du système par un contrôle efficace. Il incombe également à l'Agence d'assurer des suivis et un système de reddition de comptes efficaces pour ce qui est du coût de modernisation des normes.

La bonne gouvernance et la responsabilisation sont essentielles à la saine gestion et à l'amélioration continue des systèmes modernes de classification. La surveillance par l'Agence des activités de classification dans l'ensemble de la fonction publique, ainsi que les programmes de surveillance active mis en place par les ministères au cours des deux dernières années, continuent à aider les administrateurs généraux à exercer leur délégation de pouvoirs en matière de classification.

Ces initiatives renforcent la capacité des ministères de réduire la durée des processus de classification et de dotation à l'appui des objectifs principaux de la modernisation et du renouvellement de la fonction publique.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>1. Les normes de classification sont modernisées. (continu)</p>	<p>Le nouveau groupe professionnel et la norme de classification FB (Services frontaliers) ont été approuvés et mis en œuvre en février 2007. Le nouveau groupe et la nouvelle norme de classification FB soulignent et valorisent la nature distincte du travail que les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) effectuent aux frontières, en décrivant les niveaux de travail à l'aide des facteurs prescrits dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>Le nouveau groupe professionnel et la nouvelle norme de classification FB renforcent l'engagement des employés et la vision commune de ces derniers relativement aux rôles et responsabilités de ce groupe de fonctionnaires, jetant ainsi les bases d'une prestation de services améliorée au profit de tous les Canadiens.</p>
	<p>La nouvelle norme de classification du groupe Économique et services de sciences sociales (EC) remplace les normes distinctes de classification des groupes Économie, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI). La mise en œuvre de la norme EC va de bon train. La norme ayant été approuvée en juin 2007, on procédera à la conversion après avoir négocié une nouvelle courbe salariale avec l'Association canadienne des employés professionnels, l'agent négociateur du groupe EC. La négociation collective est en cours.</p>	<p>Le groupe Économique et services de sciences sociales (EC) se classait parmi les premiers candidats à la modernisation de la classification, qui profite aux employés, aux ministères, aux syndicats et en fin de compte, aux Canadiens. La nouvelle norme est adaptée aux besoins d'un groupe professionnel particulier et permet d'harmoniser les salaires avec ceux du marché du travail dans le secteur privé.</p>
	<p>On a élaboré la nouvelle norme du groupe Droit (LA) de concert avec le ministère de la Justice Canada. Non seulement la norme actuelle du groupe LA (adoptée en 1987) est-elle périmée, mais elle est vague. Elle est donc souvent interprétée et appliquée de manière incohérente. La norme ne tient pas compte de la nature actuelle et de la complexité du travail dans la fonction publique ni de la taille, de la portée, de la conception organisationnelle et du</p>	<p>La nouvelle norme définira clairement les fonctions et les différences entre les niveaux de travail. Afin de mesurer et d'évaluer le travail juridique, elle en précisera les aspects importants. De plus, elle permettra de négocier des traitements et des conditions de travail particuliers puisque, pour la première fois depuis 1967, la convention collective s'appliquera à la majorité des employés du groupe LA tandis qu'auparavant, la majorité d'entre eux étaient exclus.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	contexte organisationnel des ministères. Les prochaines étapes consisteront à consulter l'agent négociateur et les autres ministères qui emploient des membres du groupe LA. La norme devrait être présentée pour approbation des ministres du CT en 2007-2008.	Ainsi, le travail des employés sera évalué de manière plus efficace, ce qui aura comme effet d'améliorer les relations employés-employeur et de favoriser un milieu de travail positif.
	Comme l'étude de faisabilité relative au groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) est terminée, l'Agence est prête à entreprendre l'élaboration d'une nouvelle norme de classification CS en 2007-2008. La norme existante a été conçue à l'époque des ordinateurs centraux, qui ne sont plus courants dans le milieu de travail actuel.	La nouvelle norme de classification CS tiendra compte des valeurs, de la nature et de la complexité des organisations de TI modernes. Ce sera plus facile pour les gestionnaires des divers ministères de décrire et d'évaluer le travail en informatique; la nouvelle norme favorisera une application cohérente dans l'ensemble de l'administration publique centrale.
2. De nouvelles normes de sélection sont élaborées parallèlement avec les nouvelles normes de classification. (continu)	On a élaboré une nouvelle norme de sélection pour le groupe FB, aux fins de consultation avec la direction de l'ASFC. On a rédigé une norme de sélection provisoire pour le groupe EC en fonction de la structure du groupe, qui combine les anciens groupes ES et SI. On procédera à une consultation auprès des parties intéressées et l'on demandera l'approbation des ministres du CT en 2007-2008.	Les normes de sélection correspondent aux normes de classification et sont liées aux besoins en effectifs des ministères utilisateurs. De nouvelles normes de sélection permettront aux ministères d'embaucher des employés qualifiés en réponse à leurs besoins opérationnels. Les normes visent également à soutenir la mobilité de carrière, la planification de la relève et la planification de carrière.
	On fournit continuellement des conseils aux ministères sur l'application de ces normes dans le cadre des processus de recrutement et de dotation.	Les ministères profitent d'un centre d'expertise qu'ils peuvent consulter lorsqu'ils appliquent les normes de sélection à la dotation des postes. En bout de ligne, cela fait en sorte que les normes de qualification sont appliquées de manière fidèle, uniforme et équitable dans toute l'administration publique centrale.
3. Les politiques et lignes directrices sont renouvelées. (2006-2007)	On a rédigé une nouvelle <i>Politique simplifiée sur la classification des postes</i> , qui regroupe les trois politiques existantes sur la classification ainsi qu'une nouvelle	Les administrateurs généraux saisiront mieux leurs responsabilités liées à la délégation des pouvoirs en matière de classification. Les

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	directive sur les griefs de classification. On les a fait circuler aux intervenants aux fins de consultation. Les versions finales de la politique et de la directive seront présentées pour approbation aux ministres du CT en 2007-2008. Quatre nouvelles lignes directrices sur la classification seront publiées en même temps que la politique et la directive.	professionnels des ressources humaines comprendront mieux leurs responsabilités liées à la procédure applicable aux griefs de classification. De plus, ils auront accès aux conseils et aux pratiques exemplaires de gestion d'un processus ministériel de classification.
	On a entamé des travaux préparatoires en 2006-2007 afin de mettre sur pied un centre d'expertise sur la conception organisationnelle.	Le centre d'expertise améliorera la gamme de services offerts aux ministères et permettra aux conseillers en classification de fournir davantage de conseils stratégiques à leurs gestionnaires respectifs.
4. Le recrutement et le maintien en poste des conseillers en organisation et en classification sont soutenus. (2006-2007)	On a conçu et mis à l'essai un programme d'apprentissage et de perfectionnement fondé sur les compétences, qui servira à l'accréditation des spécialistes de la classification.	Cette initiative rehaussera considérablement le professionnalisme des conseillers en classification, et améliorera les services offerts aux gestionnaires et l'intégrité du programme en général.
5. Des programmes de formation en classification et des services de soutien sont offerts.		
5.1 Des programmes de formation de base pour les spécialistes des ressources humaines sont élaborés. (2006-2007)	On a élaboré un nouveau programme de formation sur la classification, qui est offert par l'entremise de l'EFPC.	Cette initiative fait en sorte que tous les spécialistes de la classification ont accès à un programme de formation commun qui leur fournit les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour répondre aux besoins de leur clientèle (c.-à-d. les gestionnaires), et que les décisions en matière de classification sont appropriées et uniformes dans l'ensemble de l'administration publique centrale.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	L'Agence a élaboré et mis à l'essai un « camp d'entraînement en classification » en mars 2007, qui sera adapté à d'autres groupes intéressés au rôle que joue la classification dans la gestion globale de la rémunération, la planification des ressources humaines et d'autres fonctions relatives à la gestion des ressources humaines.	Cet outil d'apprentissage donne un aperçu de la classification et de ses liens avec la rémunération et avec d'autres fonctions clés de la gestion des ressources humaines, à l'intention des conseillers en classification et d'autres groupes qui doivent comprendre le but et l'incidence du système de classification afin d'offrir un service optimal. En ciblant les gestionnaires comme auditoire potentiel de cet outils, les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires peuvent travailler de concert, dialoguer, puiser à un même ensemble de données et, ultimement, favoriser des décisions rapides, justes et appropriées en matière de classification.
5.2 Des services de soutien et des outils en ligne sont offerts (dont des services et des outils de formation élargis). (2006-2007)	On a créé plusieurs outils et mécanismes de soutien afin d'aider les ministères. En voici des exemples : le développement communautaire, des outils en direct comme le cube de données du groupe EC, la surveillance active, les projets de descriptions de travail génériques et la mise en œuvre des projets de modernisation des groupes FB et EC. Une nouvelle application a été élaborée pour les collectivités fonctionnelles qui sont en voie de mettre sur pied des modèles organisationnels et les descriptions de travail pré-classifiées qui y sont associées, dans le cadre d'une application intégrée plus vaste visant tous les outils de ressources humaines.	Les ressources et outils en direct permettront aux conseillers en classification d'offrir des services plus efficaces et efficaces à leurs clients dans les ministères.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	Le Système de dépistage des griefs a été bonifié et réside désormais à l'Agence.	Les utilisateurs disposent maintenant d'une plus vaste gamme de renseignements sur les résultats des griefs en matière de dotation et de données statistiques. Ces renseignements favorisent une meilleure compréhension des enjeux soulevés par les employés, des tendances et des orientations, ce qui améliorera la gestion des griefs de classification.
6. Des systèmes efficaces de surveillance et de suivi des coûts sont en place.		
6.1 Des systèmes ministériels de surveillance du rendement sont fonctionnels dans chaque organisation. (2006-2009)	Le programme de contrôle de la classification continue de favoriser la responsabilisation concernant les décisions en matière de classification dans l'ensemble de l'administration publique centrale. En 2006-2007, le programme s'est concentré sur les éléments suivants : le contrôle direct du programme de classification et l'analyse du risque dans des ministères particuliers; l'évaluation, la détermination et la communication des accomplissements ou des points à améliorer aux ministères ayant fourni une auto-évaluation de leurs programmes de classification respectifs; l'amélioration et l'expansion du cadre d'analyse du risque.	L'accent accru mis sur le contrôle renforcera l'objectif global d'élaborer une conception organisationnelle efficace allant de pair avec des évaluations du travail exactes et uniformes dans l'ensemble de l'administration publique centrale, qui soutiennent en retour une plus grande responsabilité envers les ressources financières. Des évaluations du travail exactes et uniformes soutiennent également des relations solides et ouvertes entre les employés, les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines.
6.2 Un système de suivi des coûts est mis en service. (2006-2007)	On a lancé un système de suivi des coûts sur le Web afin de saisir les coûts ministériels découlant de la conception et de la mise en œuvre des nouvelles normes de classification. De plus, on a mis sur pied un portail de rapports unique pour l'apport des ministères.	Le système de suivi des coûts permet de tenir à jour les données sur le calcul des coûts et d'en fournir le cumul à l'échelle de l'administration publique centrale, soutenant ainsi une bonne gestion financière et faisant en sorte que des renseignements exacts sont disponibles à l'appui d'une meilleure gestion de la rémunération.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
7. Les codes de la Classification nationale des professions (CNP) sont utilisés comme cadre de référence pour l'uniformisation des analyses de postes particuliers. (continu)	L'Agence poursuit l'avancement de l'intégration, de l'optimisation et de l'intégrité des codes de la CNP au sein de l'administration publique centrale. Les systèmes d'information actuels sur les ressources humaines ne contiennent pas de données clés sur tous les types de travail, qui sont essentielles à l'analyse des collectivités fonctionnelles et à la restructuration des groupes professionnels. Les codes de la CNP facilitent les comparaisons entre le travail qui se fait dans le secteur public et celui qui se fait dans le marché du travail canadien.	Les codes de la CNP fournissent une méthode valide de comparaison permettant d'effectuer des analyses pertinentes de l'effectif à l'appui d'une bonne gestion des ressources humaines et des décisions relatives aux besoins en ressources humaines de la fonction publique à court et à long terme.

2.4 Renforcer la planification, la reddition de comptes et la transparence en gestion des ressources humaines

Contexte

Une saine planification des ressources humaines et une saine responsabilisation sont le fondement d'une gestion efficace des personnes. Comme la main-d'œuvre, la nature du travail et les compétences nécessaires pour faire ce travail sont toutes trois en évolution, la planification nécessaire à la détermination des besoins de la fonction publique en matière d'effectifs revêt une importance qu'elle n'a sans doute jamais eue. Les efforts menés en vue d'intégrer la planification des ressources humaines, des ressources financières et des activités vont bon train et donnent une meilleure idée de la manière dont ces variables interagissent et comment les décisions prises pour chacune d'entre elles ont une incidence sur les autres. C'est pourquoi on a fait de la planification une priorité majeure du renouvellement de la fonction publique.

L'établissement de rapports efficace et la transparence sont également des éléments fondateurs d'un nouveau régime de gestion des ressources humaines dans le cadre duquel les administrateurs généraux et les gestionnaires ont davantage d'autorité et de latitude dans la gestion de leurs besoins en matière de ressources humaines. La délégation de pouvoir est fondée sur le principe fondamental que les décisions relatives à la gestion des ressources humaines sont meilleures lorsque le gestionnaire et l'employé dans une situation particulière sont impliqués de près. Plus ces décisions se prennent loin de l'unité de travail, moins elles répondront aux besoins

du gestionnaire et de l'employé. Avec un tel modèle réparti de prise de décisions, il est essentiel que les mécanismes appropriés aient été mis en place afin de favoriser la responsabilisation.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
1. La capacité de planification des ressources humaines est renouvelée et intégrée à la planification des activités.		
1.1 Fournir aux ministères, de façon continue, des conseils et de l'information, des outils pertinents, des pratiques exemplaires, des produits d'apprentissage et des activités de perfectionnement professionnel ou un soutien sur place. (continu)	On a présenté des activités intégrées d'apprentissage et d'échange de renseignements en collaboration avec l'EFPC et les intervenants, y compris les agents négociateurs.	Les gestionnaires peuvent compter sur des renseignements pratiques et pertinents pour améliorer leur capacité à établir des liens entre les différentes composantes de la planification, afin que les personnes se retrouvent au bon endroit pour fournir les résultats attendus.
	On a cerné les enjeux opérationnels et obtenu des fonds pour soutenir les initiatives visant à aider les petits organismes à renforcer leurs capacités.	Comme ils ne disposent pas des capacités nécessaires sur place, les gestionnaires de petits organismes profiteront tout particulièrement de cette réalisation puisqu'elle leur donne accès aux outils et à l'infrastructure nécessaires pour soutenir leurs besoins en matière de planification et pour faire les meilleurs investissements possibles en ce qui concerne les personnes, dans un environnement où la souplesse est limitée.
	On a élaboré et analysé un questionnaire adressé à la clientèle, et rédigé un rapport afin de cerner l'étendue et la nature des besoins des petits organismes en matière de soutien ministériel et stratégique sur le plan des ressources humaines. En bout de ligne, un modèle de prestation de services ministériels et stratégiques en ressources	Le modèle de prestation de services ministériels et stratégiques en ressources humaines répondra aux besoins actuels et futurs des petits organismes en matière de ressources humaines. Il permettra aux gestionnaires et aux employés de maximiser la productivité globale de l'organisation.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	humaines sera conçu et mis en œuvre à l'intention des petits organismes.	
	L'Agence a mis au point un plan de travail sur le renforcement des capacités de la collectivité de la rémunération à l'aide de processus éprouvés de planification intégrée, y compris un plan de recrutement.	La viabilité de la collectivité de la rémunération est assurée.
1.2 Évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la planification intégrée des ressources humaines et des activités. (2006-2007)	On a évalué 40 ministères aux termes de la CCRGP. On a conclu que 80 p. 100 d'entre eux avaient fourni des efforts raisonnables à cet égard. Pour ce qui est des 20 p. 100 qui restaient, on a constaté qu'ils devaient s'efforcer de mieux intégrer les ressources humaines et la planification des activités. Il faudra cependant améliorer le processus d'évaluation. On a commencé à étudier de nouveaux indicateurs de rendement pour évaluer les progrès dans le cadre du renouvellement de la fonction publique.	Une évaluation solide des progrès accomplis en regard de la mise en œuvre dans les ministères permet à l'Agence de concentrer ses efforts là où ils sont le plus nécessaires. Une meilleure planification intégrée soutient les priorités du renouvellement de la fonction publique et les décisions adéquates en matière de gestion des personnes.
1.3 Effectuer des travaux d'analyse et de modélisation de l'effectif pour définir les besoins actuels et futurs de la fonction publique. (continu)	On a mené une analyse démographique et rédigé un rapport qui serviront de plateforme aux activités et initiatives de renouvellement de la fonction publique, contribuant ainsi à cerner les questions de main-d'œuvre communes à l'ensemble de la fonction publique et à en établir un ordre de priorités.	Bien comprendre les besoins actuels et futurs en main-d'œuvre est un élément essentiel qui permet de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que ces besoins sont comblés, mais aussi qu'ils le sont en temps opportun. Cela permet également de jeter les bases qui permettront de trouver dès maintenant des solutions aux défis à long terme.
1.4 Améliorer la gestion de l'information par le truchement de l'initiative Passeport de l'employé de manière à assurer le transfert électronique, en toute sécurité, des dossiers	L'objectif à long terme du projet du Passeport de l'employé (PE) est de constituer l'infrastructure technologique requise pour moderniser la collecte des données en ressources humaines dont les organismes centraux et les ministères ont besoin. Par	Lorsqu'il sera réalisé, le projet du Passeport de l'employé (PE) améliorera l'efficacité et l'efficacité. Conformément à la priorité du greffier visant à doter la fonction publique d'une infrastructure de base, l'objectif ultime du projet

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>d'employé, entre les ministères. (2007-2008)</p>	<p>ailleurs, il fournit une infrastructure permettant de transférer plus facilement les données des ressources humaines entre les organismes de la fonction publique. À la fin de mars 2007, le projet était en voie d'élaboration aux Affaires indiennes et du Nord Canada et à Bibliothèque et Archives Canada, et l'on prévoyait un projet pilote de transfert de dossiers d'employés. On tente actuellement de voir quels ministères sont volontaires pour être les premiers utilisateurs du PE, afin de poursuivre le projet pilote à plus grande échelle. L'objectif principal de cette approche par étapes est de réduire les risques et de régler les problèmes avant la mise en œuvre à grande échelle.</p>	<p>est de rationaliser les processus administratifs, et de réduire les délais et le fardeau encourus par le transfert de dossiers du personnel entre les ministères. Les processus administratifs actuels durent en moyenne sept mois et ont une incidence négative sur la qualité et l'intégralité des données, puisque l'entrée manuelle de données entraîne des incohérences, tant du point de vue du ministère que de celui des organismes centraux, au moment de dresser des rapports.</p>
	<p>Une première analyse a été menée afin d'élargir le service de transfert de données protégé du PE afin qu'il réponde aux besoins spécifiques de la CFP et de l'EFPC. L'EFPC a commencé à mettre sur pied un service automatisé complémentaire pour apparier le Portail de la formation nécessaire aux données et à l'architecture du PE. L'utilisation du PE aux fins de transfert des données sur la dotation de la CFP a été mise de côté pendant que l'on mène des recherches supplémentaires.</p>	<p>Le PE fait des progrès dans l'utilisation de définitions de données communes et de normes d'architecture pour les données en ressources humaines, et fournit l'architecture technique d'un processus de transfert de données en langage de balisage extensible (XML).</p>
<p>1.5 Définir et élaborer des stratégies de planification horizontale de l'effectif afin d'appuyer une démarche cohérente dans les transitions importantes de l'effectif et la transformation des</p>	<p>Depuis quelques années, le gouvernement a lancé plusieurs initiatives importantes de transformation, telles que le Bureau de services partagés en TI, le SAMP, Service Canada, la réforme des biens immobiliers et la réforme de l'approvisionnement. En</p>	<p>Cette initiative illustre clairement la nécessité de créer des outils de gestion horizontale et commune (p. ex. les outils de planification et les besoins en matière de données) afin de favoriser une démarche plus cohérente et uniforme dans le cadre de grandes initiatives</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
services gouvernementaux. (2007-2008)	2006-2007, à la demande du SCT, l'Agence a établi un diagnostic des questions communes en matière de ressources humaines découlant de ces cinq initiatives, et a formulé une série de recommandations en vue de les régler. On discute actuellement avec le SCT des mesures de suivi.	horizontales. Cette approche intégrée à l'échelle du gouvernement maximise l'efficacité des diverses initiatives en faisant en sorte que les éléments relatifs aux ressources humaines sont en place, favorisant ainsi le succès, et que la mise en application des initiatives en matière de gestion des personnes est la plus vaste possible.
2. Des systèmes de responsabilisation efficaces et intégrés sont en place.		
2.1 Mettre à l'essai les indicateurs de la gestion des ressources humaines et amorcer leur mise en service aux niveaux ministériel et gouvernemental dans l'ensemble de la fonction publique par l'entremise du processus bilatéral du CRG. (2007-2008)	On a élaboré des indicateurs de rendement en matière de gestion des ressources humaines et la quatrième série de réunions bilatérales du CRG s'est bien déroulée.	Le rendement s'est amélioré, car les évaluations effectuées lors de la quatrième série de réunions bilatérales du CRG ont permis aux ministères de déterminer leurs forces et faiblesses dans le cadre de leurs responsabilités en matière de gestion des ressources humaines. Ces évaluations annuelles contribuent à l'amélioration du rendement en gestion des personnes à l'échelle du système dans son ensemble et, progressivement, à l'échelle des ministères.
2.2 Réviser les politiques et les instruments de gestion des ressources humaines en ce qui touche la responsabilisation et l'établissement de rapports. (2006-2007)	On a révisé, renouvelé ou regroupé les politiques de gestion des ressources humaines en ce qui concerne la responsabilisation et l'établissement de rapports.	L'ensemble de politiques de gestion des ressources humaines donnent aux ministères des orientations plus claires concernant la responsabilisation et l'établissement de rapports. En bout de ligne, cela permet d'appliquer les politiques de manière plus uniforme tout en soutenant les efforts déployés par les professionnels des ressources humaines et les gestionnaires.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>2.3 Mettre au point et diffuser des outils pour permettre aux ministères et organismes de mettre en œuvre la CCRGP. (2007-2008)</p>	<p>On a intégré diverses mesures simplifiées et améliorées de rendement des ressources humaines sous les composantes du CRG liées au milieu de travail et à l'effectif, qui ont été rationalisées et améliorées.</p> <p>On a partagé les mesures et les méthodes d'évaluation avec les ministères et les organismes centraux, améliorant ainsi la qualité des renseignements recueillis.</p>	<p>La CCRGP permet aux ministères et aux organismes centraux de mieux comprendre l'état actuel de la gestion des personnes. Grâce à cette information, on peut cerner les problèmes, les solutions, les défis et les occasions, profitant ainsi à tous les intervenants qui ont un intérêt dans la gestion efficace des personnes dans la fonction publique.</p>
	<p>On a établi des liens entre la CCRGP, l'architecture des activités de programme de l'Agence et les activités qui ont trait au renouvellement de la fonction publique, et l'on a entrepris d'établir des liens s'il y a lieu.</p>	<p>On gagne à recueillir et analyser des données communes qui peuvent servir dans de nombreux contextes, pour expliquer diverses facettes d'une même problématique et soutenir des activités à plusieurs endroits dans le système de gestion des personnes. Les administrateurs généraux, les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines et les employés bénéficient tous de cette approche horizontale et transversale.</p>
<p>2.4 Mettre à la disposition de l'ensemble de la fonction publique des renseignements clés sur les ressources humaines, dont les résultats du SAFF, par le truchement d'un système de rapports sur le Web. (continu)</p>	<p>On a effectué le suivi du troisième SAFF. On a résumé les résultats du sondage, qui ont été communiqués aux fonctionnaires par l'entremise d'une publication intitulée <i>Ce que vous avez dit</i>, que l'on a affichée sur le site Web de l'Agence.</p>	<p>Les ministères, les fonctionnaires et d'autres parties intéressées ont accès au sondage, ce qui favorise la transparence et fait en sorte que l'on peut analyser les résultats et prendre des mesures pour régler les problèmes.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	On a offert un soutien continu aux ministères en matière d'interprétation et d'analyse des résultats du sondage.	Des conseils pratiques pour soutenir l'analyse des résultats du SAFF font en sorte que les ministères prennent les mesures appropriées pour régler les questions et qu'il existe une certaine uniformité dans l'interprétation et le suivi des résultats.
2.5 Des sondages généraux améliorés et ciblés sont menés auprès des employés à intervalles réguliers en tant qu'instruments clés pour appuyer plus adéquatement la planification des ressources humaines et la responsabilisation. (continu)	On a effectué les sondages suivants : le Recensement des EX, des équivalents EX et des membres des groupes de relève, le Sondage sur la satisfaction des participants et participantes au Programme Cours et affectations de perfectionnement, et le Sondage sur la satisfaction des participants et participantes aux projets pilotes des programmes de perfectionnement en leadership.	Les ministères ont accès aux données sur les perceptions concernant des questions, des programmes et des publics particuliers. Ils pourront donc, tout comme l'Agence, prendre des mesures pour régler les problèmes ou tirer avantage des occasions qui pourraient se présenter. Ces renseignements guident également les activités de l'Agence en matière de politiques et d'éventuelles stratégies de prestation de services.
	On a étudié des stratégies éventuelles afin de comprendre les perceptions et attitudes des employés, notamment : l'Analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique du Canada, la Comparaison internationale des réformes de la gestion des ressources humaines dans les pays membres de l'OCDE, et le sondage électronique sur les politiques des ressources humaines à l'intention du Forum national des gestionnaires.	Ces démarches répondent aux demandes de données des ministères et des cadres supérieurs, tout en contribuant à la réalisation des priorités et des activités de l'Agence en faisant en sorte que les recommandations sont bien fondées.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>2.6 Élaborer et publier le premier rapport annuel au Parlement sur le rendement en gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. (2006-2007 et continu)</p>	<p>En 2006-2007, l'Agence a terminé le premier rapport annuel sur l'état de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. On prévoit le déposer au Parlement en octobre 2007.</p>	<p>Pour la première fois, tous les renseignements liés à la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique seront à la disposition de toutes les parties intéressées et de tous les intervenants. Cela favorisera la transparence ainsi qu'une meilleure compréhension de la manière dont les ressources humaines sont gérées à la fonction publique, tout en fournissant un ensemble commun de données à l'appui d'un dialogue sur l'amélioration de la gestion des ressources humaines et sur le soutien des activités de modernisation et de renouvellement de la fonction publique.</p>

2.5 Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité

Les priorités et les plans de l'Agence pour 2006-2007, dans le but de réaliser cette activité de programme, ont été articulés de manière à atteindre les deux résultats principaux suivants :

- ▶ favoriser un apprentissage solide et efficace et un renouvellement continu du leadership;
- ▶ promouvoir et enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique à tous les niveaux.

Les ressources financières et humaines consacrées à cette activité de programme sont les suivantes.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations au total	Dépenses réelles
43 688	45 975	45 870

Ressources humaines (équivalents temps plein)⁽¹⁾

Prévues	Autorisations	Réelles
273	S/O	236

1. Les ETP indiqués ne tiennent pas compte des 93 ETP participant à un programme de leadership.

Favoriser un apprentissage efficace et un renouvellement continu du leadership

Leadership

Le leadership et l'apprentissage sont des éléments essentiels au bon fonctionnement, au succès et au renouvellement de la fonction publique. Les chefs de file se retrouvent à tous les niveaux d'une organisation; plus ce type de leadership sera favorisé et valorisé auprès de chaque fonctionnaire, plus les innovations seront florissantes. L'Agence élabore et met en œuvre les politiques, programmes et services nécessaires pour favoriser le leadership et l'apprentissage dans toute la fonction publique.

Un objectif principal de l'Agence est d'attirer, de recruter, de favoriser l'engagement, de maintenir en poste et de renforcer les capacités des personnes qui peuvent assumer un rôle de leadership maintenant et à l'avenir, soutenant ainsi la fonction publique et faisant en sorte qu'elle demeure une institution de calibre mondial au service du gouvernement et qui donne des résultats aux Canadiens.

L'Agence accomplit cela en favorisant, en cultivant et en reconnaissant le leadership chez les personnes et les groupes à tous les niveaux de la fonction publique. L'Agence s'applique surtout à offrir un soutien aux sous-ministres et aux fonctionnaires qui font partie du groupe EX ou qui participent à des programmes de leadership. Les Programmes de perfectionnement en leadership contribuent à l'essor de chefs de file solides et se conformant à l'éthique, maintenant et à l'avenir, ce qui représente une composante essentielle du renouvellement de la fonction publique. L'Agence offre également un soutien aux chefs de file de la fonction publique en habilitant l'infrastructure de gestion de la collectivité du leadership et en fournissant des services de soutien, des outils et des conseils.

En complément à ces efforts, l'Agence adopte une approche commune sur l'apprentissage et la formation pour tous les fonctionnaires. La promotion des Compétences clés en leadership et de programmes tels le Programme des prix d'excellence de la fonction publique favorisent le leadership et l'excellence partout dans la fonction publique. Les efforts déployés par l'Agence,

de concert avec les ministères, organismes et partenaires clés, soit le SCT, la CFP et l'EFPC, contribuent à améliorer de manière continue les politiques, programmes et services en leadership, et à renouveler la fonction publique en jetant les bases de ses réussites futures.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
1. La formation requise, dont l'orientation de la fonction publique, est offerte		
1.1 Il existe des directives, des normes et des lignes directrices sur la formation requise. (2005-2007)	La <i>Directive sur l'administration de la formation indispensable</i> est en vigueur depuis le 15 mai 2006.	La Directive fournit aux principaux intervenants une orientation sur la manière dont ils doivent exercer leurs responsabilités relatives à la formation indispensable, selon les dispositions de la <i>Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement</i> .
	Quatre-vingt-dix-huit pour cent des gestionnaires et du personnel de direction ont certifié conformes leurs connaissances de la gestion des ressources humaines, des finances, de l'approvisionnement et de la gestion de l'information, afin de conserver la délégation de pouvoir dont ils bénéficient.	La mise en œuvre efficace de la Directive fait en sorte que les gestionnaires à tous les niveaux ont les connaissances requises pour exercer leurs pouvoirs délégués, les nouveaux employés partagent une vision commune du rôle qui leur incombe à titre de fonctionnaires et les experts fonctionnels du secteur de l'approvisionnement, de la gestion du matériel et des biens immobiliers, et de la gestion de l'information, répondent aux normes professionnelles de l'employeur.
	Les normes de connaissances pour la formation indispensable ont été complétées dans le cadre de consultations et d'un partenariat avec les centres de décision des organismes centraux. Leur lancement en juin 2007 permettra à l'EFPC de faire en sorte que les cours, programmes et instruments d'évaluation qu'elle offre en regard de la formation indispensable répondent aux normes de connaissance de l'employeur.	Les normes de connaissances et les lignes directrices sur l'administration de la formation indispensable fournissent une base solide pour leur adoption et leur mise en œuvre. Elles font en sorte que tous les ministères et l'EFPC, à titre de fournisseur de service, se conforment aux mêmes normes et utilisent une approche efficace et efficiente pour administrer la formation requise. Les normes établissent les éléments de connaissances communes liées aux

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
		responsabilités légales des gestionnaires à tous les niveaux et des fonctionnaires nouvellement nommés à l'administration publique centrale. Avec le temps, elles feront en sorte que les employés partagent une vision commune de leurs responsabilités légales à titre de fonctionnaires et que tous les gestionnaires à tous les niveaux possèdent les connaissances nécessaires des responsabilités légales pour exercer efficacement leurs pouvoirs délégués.
	<p>Des lignes directrices sur l'administration de la formation indispensable ont été élaborées en consultation avec les chefs de l'apprentissage, les coordonnateurs de la formation indispensable et l'EFPC.</p> <p>Des présentations à 25 organisations, des rencontres mensuelles du réseau des coordonnateurs, des mises à jour mensuelles aux chefs de l'apprentissage, et l'élaboration d'une foire aux questions sur la formation indispensable ont été complétées.</p>	<p>Grâce aux lignes directrices, les coordonnateurs de la formation indispensable disposent d'un guide étape par étape au sujet de la mise en œuvre de la formation indispensable au sein de leurs organisations respectives. Les lignes directrices comprennent des diagrammes qui illustrent le processus de formation indispensable, du début à la fin, pour tous les groupes cibles, des réponses mises à jour aux questions les plus fréquemment posées et les pratiques exemplaires des autres ministères. Les lignes directrices font en sorte que tous les coordonnateurs de la formation indispensable, notamment ceux qui occupent leur poste depuis peu, disposeront des renseignements dont ils ont besoin pour jouer leur rôle de manière efficace.</p> <p>Les coordonnateurs de la formation indispensable ont les connaissances nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions de soutien auprès des administrateurs généraux responsables de l'apprentissage.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>Un suivi actif, un soutien et des services ont été assurés auprès des ministères. Plus précisément, l'EFPC fait un rapport tous les trois mois à l'Agence sur la conformité aux exigences en matière de formation indispensable, tandis que les ministères présentent un rapport annuel sur les mesures prises pour se conformer à la formation indispensable.</p>	<p>Cela permet de s'assurer que l'information requise est disponible pour prendre des décisions efficaces aux fins d'améliorations continues dans les ministères et assurer la transparence et la responsabilité.</p>
<p>1.2 La mise en œuvre efficace de la nouvelle <i>Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement</i> est surveillée et appuyée efficacement par l'Agence.</p>	<p>Des réseaux déjà établis ont reçu du soutien, par exemple : rencontres mensuelles des coordonnateurs de la formation indispensable, mises à jour mensuelles au forum des chefs de l'apprentissage et élaboration d'une foire aux questions.</p> <p>Le Cadre de responsabilisation de gestion de la <i>Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement</i> a été mis au point en collaboration avec l'EFPC, le SCT et les parties intéressées.</p>	<p>Les gestionnaires à tous les niveaux ont les connaissances requises pour exercer leurs pouvoirs délégués. Les nouveaux employés partagent une vision commune de la fonction publique. Les experts fonctionnels du secteur de l'approvisionnement, de la gestion du matériel et des biens immobiliers, et de la gestion de l'information, répondent aux normes professionnelles de l'employeur.</p> <p>Les fonctionnaires ont les connaissances, les compétences et les qualifications nécessaires pour s'acquitter de leurs rôles et responsabilités. Les ministères ont reçu un soutien et des services de première ligne pour la mise en œuvre de la politique.</p>
	<p>L'Agence a effectué un contrôle et une évaluation (également liées à la CCRGP) de la mise en œuvre de la politique, de ses directives et de ses normes à l'échelle du gouvernement. Notamment, l'EFPC remet un rapport trimestriel à l'Agence sur le degré de conformité à la formation indispensable alors que les ministères remettent un rapport annuel à ce sujet.</p>	<p>Cela fait en sorte que les renseignements nécessaires à la prise de décisions efficace sont disponibles, soutenant ainsi l'amélioration continue en matière de formation au sein des ministères et préservant la transparence et la responsabilisation.</p>
<p>1.3 Un rapport annuel sur la <i>Politique</i> est rédigé.</p>	<p>Les ministères déposent un rapport annuel sur la formation indispensable et l'apprentissage le 30 juin de chaque année.</p>	<p>Les ministères auront accès à l'information dont ils ont besoin sur l'état de l'apprentissage dans la fonction publique, ainsi que sur</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	Les renseignements sur la mise en œuvre de la formation indispensable dans les ministères seront intégrés au rapport annuel au Parlement sur la gestion des ressources humaines de 2007-2008. La conformité associée à la formation indispensable fera partie des critères d'évaluation du rendement des administrateurs généraux du Cadre de responsabilisation de gestion du CT.	leur propre rendement à cet effet, afin de guider leurs décisions et stratégies respectives.
2. Les nouveaux programmes intégrés de perfectionnement en leadership sont mis en œuvre, dans le cadre d'un continuum, pour répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.		
2.1 On procède à des activités améliorées de recrutement pour appuyer les collectivités fonctionnelles et les régions. (2005-2007)	Le nombre de participants au PSG et au PFAE est en hausse, soit 104 participants au PSG, et un taux de représentation de près de 50 p. 100 en matière d'équité en emploi. Cinq conseils fédéraux régionaux participent dorénavant aux programmes pilotes de leadership du Programme CAP, avec cinq participants de chacune des régions. On a lancé une nouvelle initiative de perfectionnement du leadership dans le cadre du Programme CAP à l'intention de la collectivité des Sciences et de la technologie; 26 nouveaux participants ont été admis à un programme de perfectionnement du leadership de deux ans.	Les programmes ministériels de perfectionnement du leadership soutiennent le renforcement de la capacité de leadership dans la fonction publique, tout en palliant à des besoins spécifiques en matière de dotation ou d'activités dans les ministères. Cela est particulièrement pertinent dans les collectivités fonctionnelles qui font face à des lacunes sur le plan du leadership. En outre, ces programmes soutiennent le perfectionnement au sein des opérations régionales de la fonction publique, là où les employés ont souvent un accès restreint aux occasions de perfectionnement.
2.2 Une directive et des documents de politique connexes sont en place pour assurer l'administration des programmes de leadership.	La <i>Directive sur l'administration des programmes de leadership – Programme de stagiaires en gestion et Programme Cours et affectations de perfectionnement</i> est entrée en vigueur le 2 avril 2006. Des lignes directrices ont été élaborées en ce sens. Un cadre de responsabilisation de gestion axé sur les résultats (CRGR) a été mis au point dans le	Les changements apportés au PSG et au Programme CAP par le biais de cette directive facilitent la gestion et l'administration du programme pour les ministères participants. Cette démarche aide également les coordonnateurs des organisations à administrer les programmes. Le CRGR et l'évaluation prévue en 2010 déterminent un cadre de suivi et

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	cadre du PSG et du Programme CAP. Une stratégie d'exécution relative à une étude préliminaire en 2007 a été mise sur pied en vue de préparer l'évaluation des changements apportés au PSG et au CAP en 2010, une stratégie mise en œuvre par le biais de la directive de 2006. Des recherches préliminaires ont été menées à terme, dans le cadre de l'examen de l'ensemble des programmes de leadership.	d'évaluation pour les programmes, et font en sorte que les ministères prennent conscience des avantages des programmes. L'examen de l'ensemble des programmes de leadership transmet de l'information aux organisations et alimente les décisions futures concernant l'investissement global de la fonction publique dans les programmes de leadership.
	Le nouveau Programme des dirigeants et dirigeantes émérites du gouvernement du Canada a été lancé le 27 octobre 2006 et des outils et mécanismes de promotion, d'application et d'évaluation des candidats ont été élaborés.	Cela permet d'améliorer et de renforcer les liens entre la fonction publique et les autres secteurs d'activités de la société canadienne, dans le but de favoriser une vision commune, de partager les éléments les plus prometteurs et les idées, et d'encourager le perfectionnement continu des cadres de direction au Canada.
3. Les compétences clés en leadership sont intégrées aux pratiques de gestion des ressources humaines.		
3.1 Les organismes centraux ont intégré le Profil des compétences clés en leadership dans leurs programmes et services. (2005-2007)	Les organismes centraux ont intégré le Profil des compétences clés en leadership dans de nombreux programmes et services, notamment le programme de gestion du rendement des cadres supérieurs de l'Agence et les programmes ministériels de perfectionnement du leadership. La matrice d'outils d'évaluation du Centre de psychologie du personnel de la CFP comprend le Profil des compétences clés en leadership. Le cadre de perfectionnement du leadership de l'EFPC et de nombreux cours de formation sont fondés sur le Profil des compétences en leadership. En outre, un outil d'évaluation établi en fonction de 360 compétences clés en leadership est également disponible.	Le Profil des compétences clés en leadership représente non seulement une norme en matière de leadership pour la fonction publique, mais aussi un objectif qui formule les attributs et compétences clés des actions et des comportements des gestionnaires et, à plus grande échelle, des fonctionnaires. En pratique, le Profil des compétences clés en leadership permet d'assurer une plus grande cohérence à cette composante de gestion des ressources humaines, en établissant des liens entre la dotation, le perfectionnement, l'apprentissage, la gestion du talent et la gestion du rendement.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
3.2 Un soutien est fourni aux ministères en vue de l'intégration des compétences à leurs activités de gestion des ressources humaines.	Un atelier sur les compétences clés en leadership a été organisé pour faire le point sur la façon de les utiliser au moment du recrutement et de l'apprentissage, et de la gestion de carrière et du rendement, et ce à tous les niveaux. Les agents du renouvellement de l'effectif EX en poste dans les ministères ont bénéficié d'un soutien et de conseils individuels et collectifs pour avoir une meilleure connaissance de la norme de sélection applicable au groupe EX. Les avis de concours EX font l'objet d'un examen sur une base continue de manière à s'assurer que la norme de sélection est utilisée correctement, et que les ministères reçoivent les conseils appropriés si des problèmes surgissent.	Les ministères ont accès à des outils de travail qui les aident à mieux intégrer les compétences clés en leadership dans la gestion des ressources humaines. Le soutien continu accordé aux ministères et aux conseillers en renouvellement de l'effectif EX fait en sorte que la norme de sélection EX, de même que les compétences clés en leadership, sont utilisées correctement dans le cadre des activités de renouvellement de l'effectif d'un ministère.
	Les compétences en leadership font partie intégrante des critères associés aux Prix d'excellence de la fonction publique. Le 16 juin 2006, dans le cadre de la Semaine nationale de la fonction publique, 250 prix ont été remis. Ces prix d'excellence soulignent la contribution de certains employés qui ont atteint des résultats, pour les Canadiens, qui traduisent les valeurs, les principes éthiques et les priorités actuelles de la fonction publique du Canada.	Cette initiative donne lieu à la mise en place d'une culture au sein du gouvernement du Canada axée sur la reconnaissance du professionnalisme et de la volonté d'agir de ses employés. Les compétences clés en leadership sont un critère primordial d'évaluation et, ultimement, de reconnaissance du rendement supérieur.
4. Appui accru à la gestion des cadres de direction.		
4.1 Un cadre de gestion des ressources humaines à l'échelon des EX est élaboré. (2006-2007)	Un cadre de gestion des ressources en cadres de direction est en voie d'être mis au point et adapté au contexte du renouvellement de la fonction publique et de la gestion des talents. Un recensement du personnel du groupe EX et des niveaux EX moins 1 et moins 2 de l'administration publique centrale a été effectué au	Ce cadre a été implanté, car il s'avérait nécessaire de mettre en place une approche intégrée de la gestion du groupe de la direction. Il permettra d'améliorer la prise de décisions stratégiques touchant cette collectivité. Il sera soutenu par les données recueillies à partir du recensement qui sera mené en 2007-2008 pour s'assurer que les

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>cours de cette période. Les résultats seront affichés sur le site Web de l'Agence au cours de l'automne 2007.</p> <p>Un recensement des organismes distincts (l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada) sera effectué au cours de 2007-2008. Les résultats seront affichés à l'hiver 2008.</p> <p>Une application de navigateur Web est en cours d'élaboration et vise à aider les cadres individuels à rédiger de meilleurs curriculum vitæ (y compris les lettres d'accompagnement) et d'établir le profil de leurs aptitudes et de leurs compétences. Elle fournira un outil uniforme pour la planification des ressources humaines et de la relève et, au niveau de l'organisation, un outil souple pour l'analyse stratégique de la main-d'œuvre avec une capacité de recherche qui produira de nombreux sommaires dans l'ensemble de l'administration publique centrale. Elle est également conçue pour aider les sous-ministres à avoir une vision plus large des compétences, forces et potentiels de leurs cadres et à stimuler les discussions entourant les plans d'apprentissage et de carrière.</p> <p>Ce projet sera testé au cours de 2007-2008 auprès de nombreux ministères, et des fonctions seront ajoutées de façon progressive.</p>	<p>décisions sur les orientations futures seront basées sur des preuves.</p>
	<p>Une nouvelle <i>Politique sur la gestion du groupe de la direction</i> a été élaborée pour remplacer les instruments précédents et pour soutenir le renouvellement de la fonction publique et la LMFP. La politique a été élaborée en collaboration avec les</p>	<p>La Politique facilite et stimule le recrutement et le maintien en poste des cadres qualifiés. Elle soutient les efforts plus généraux de renouveler la fonction publique, de maximiser la délégation et la souplesse pour les administrateurs généraux, et de fournir des</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	administrateurs généraux et les principaux comités gouvernementaux. Elle était prête à être approuvée par le CT à la fin de mars 2007 et à être mise en œuvre au milieu de l'été 2007.	directives simples afin de promouvoir l'application uniforme dans l'administration publique centrale. Finalement, l'objectif consiste à gérer de façon stratégique la carrière des cadres, individuellement et collectivement, et de s'assurer qu'une partie importante du cadre de leadership est en place et pourra assumer ses responsabilités, maintenant et dans l'avenir.
4.2 Un appui accru est accordé aux ministères pour planifier, recruter et perfectionner plus adéquatement les ressources du groupe de la direction à l'échelle de la fonction publique fédérale. (2006-2007 et continu)	L'Agence a continué d'offrir des conseils stratégiques aux administrateurs généraux, concernant tous les aspects des exigences de renouvellement applicables aux sous-ministres adjoints (SMA). Quarante nominations à des postes de SMA ont été effectuées à la suite de procédures mises en œuvre par l'Agence en 2006-2007. La SMA invitée a accordé son soutien indéfectible à la gestion de la collectivité des SMA, par le biais d'un nombre accru de rencontres annuelles personnelles avec chacun d'entre eux (76 rencontres au départ suivies de nombreuses visites de contrôle). Elle a également fourni une orientation professionnelle, des conseils et du soutien, et assuré certains services à des directeurs généraux souhaitant se préparer à devenir SMA (40 rencontres initiales, et de nombreuses visites de suivi). Une stratégie de gestion des éléments prometteurs pour le groupe des SMA a été mise en œuvre.	La gestion des talents permet de tirer profit de la contribution des SMA, en s'assurant de la meilleure utilisation possible des compétences et de l'expérience de chacun des membres de cette collectivité, permettant ainsi d'atteindre l'excellence à l'échelon le plus élevé de la fonction publique. Elle fournit au greffier et aux administrateurs généraux la capacité de s'assurer que la combinaison appropriée de compétences et d'expérience des SMA individuels correspond aux besoins du poste; elle fournit les renseignements essentiels pour aider à concevoir les interventions appropriées pour soutenir les besoins en matière de perfectionnement et d'apprentissage et la base afin de créer les plans de relève efficaces pour le SMA et la communauté des sous-ministres.
	Avec le lancement du Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) en 2006-2007, plusieurs améliorations ont été apportées. Plus précisément, des volets spéciaux ont été ajoutés à l'intention des collectivités des ressources	L'ensemble de la fonction publique tire profit de ce répertoire de cadres de direction, des niveaux EX-01 à EX-03, sélectionnés en raison de leurs très grandes qualités professionnelles, de leur capacité d'apprentissage et de leur volonté d'agir. Ce programme

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	humaines, des finances et juridique, afin d'encourager une planification de la relève plus stratégique.	central fait en sorte que des normes élevées sont établies et que la partie la plus large de l'expérience d'apprentissage peut être offerte aux candidats qui réussissent le programme afin de les préparer à leurs rôles de leadership et à leurs responsabilités futures. L'ajout de ce volet spécial soutient le renouvellement fonctionnel de la fonction publique.
	<p>Les cadres de sélection, d'apprentissage et de perfectionnement des participants au PPACS sont mieux adaptés aux critères du programme et permettent d'évaluer adéquatement les compétences en leadership, les capacités d'apprentissage et l'état de préparation des participants en vue d'une promotion.</p> <p>En 2006-2007, 16 participants ont réussi le PPACS et 6 d'entre eux ont terminé au niveau SMA. Au 31 mars 2007, on comptait au total 93 candidats ayant réussi le PPACS, dont 49 ayant atteint le niveau SMA ou un niveau plus élevé.</p>	<p>Les affectations de perfectionnement à l'intention des participants au PPACS appuient la planification des ressources humaines et de la relève des cadres de direction dans la fonction publique. Les solides antécédents de réussite du programme afin de perfectionner les cadres soutiennent la contribution de ces personnes à titre de dirigeants ainsi que la collectivité des cadres supérieurs dans l'ensemble de la fonction publique.</p>
	Des programmes d'action directe améliorés auprès des personnes handicapées et des Autochtones ont permis de hausser le nombre de candidatures provenant de ces communautés, de 6 en 2003 à 19 candidats au PPACS en 2006-2007.	Le niveau des cadres supérieurs de la fonction publique est plus représentatif et diversifié. Cela contribue à assurer une diversité des points de vue aux échelons les plus élevés de la fonction publique ainsi qu'à soutenir la dotation des principaux postes dans les ministères.
	Un soutien continu a été accordé au Comité consultatif pour le maintien en poste et la rémunération des cadres supérieurs. Les membres du Comité ont passé en revue les différentes questions portant sur la rémunération et l'évolution des effectifs et ont fait part de leurs	Le Comité consultatif pour le maintien en poste et la rémunération des cadres supérieurs offre une source essentielle de conseils impartiaux et d'orientation sur la gestion et la rémunération des cadres. Ses recommandations continuent à

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations 2006-2007	Avantages pour les clients
	recommandations pour 2007-2008.	établir la direction sur la façon dont le gouvernement rémunère ses cadres. Ses efforts sont également intégrés dans de plus vastes stratégies et maintiennent la durabilité et la santé de la collectivité des cadres.
	Le suivi permanent du Programme de gestion du rendement des cadres de direction et de la classification des postes de direction, a été resserré. Cette démarche a elle-même fait l'objet d'un suivi auprès des ministères, et de l'aide était disponible pour corriger les lacunes.	Un suivi plus serré de la classification des postes de direction et du Programme de gestion du rendement des cadres de direction contribue à assurer l'intégrité et la rigueur du système, donnant lieu à une gestion uniforme des cadres et une classification juste (et une rémunération juste) pour leur travail et leurs postes.
	À la demande des intéressés, des conseils et des stratégies d'orientation ont été communiqués.	Ce type de conseils permet aux administrateurs généraux d'élaborer et de mettre en œuvre des structures organisationnelles rentables, dans le but de faciliter la réalisation des mandats confiés aux ministères.

2.6 Promouvoir et enchâsser les valeurs et l'éthique de la fonction publique à tous les niveaux

Contexte

Le rôle des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique demeure aussi important aujourd'hui qu'il ne l'était au moment où les principes du mérite et de l'impartialité ont été intégrés pour la première fois aux activités et au processus de dotation. Les fonctionnaires, les Canadiens et le gouvernement reconnaissent tous l'importance de doter la fonction publique d'un solide fondement de valeurs professionnelles, démocratiques, fondées sur les personnes et sur les principes de l'éthique, au moment où la transparence et la responsabilisation ont plus d'importance que jamais. Les valeurs et l'éthique des fonctionnaires sont enchâssées dans les relations clés qu'ils établissent et maintiennent : leur relation avec le gouvernement en poste, leur relation avec les Canadiens et les relations qu'ils entretiennent entre eux. Les valeurs et l'éthique sont également le fondement des résultats offerts aux Canadiens et de la culture de la fonction publique.

Les initiatives entreprises au cours de cette période de déclaration ont contribué à l'essor et au maintien d'une solide culture de l'intégrité au sein de la fonction publique, fondamentale et essentielle au maintien du sentiment de confiance envers le gouvernement de la part du public. Les principes et concepts des valeurs et de l'éthique ont été intégrés au renouvellement et à la modernisation de la fonction publique, particulièrement en ce qui concerne le recrutement et le perfectionnement des employés.

L'Agence a continué de soutenir les ministères et organismes dans le renforcement des capacités internes dont ils ont besoin pour cerner et régler de manière efficace les questions déontologiques qui surviennent dans leurs milieux de travail, pour étayer davantage les fonctions liées aux valeurs et à l'éthique au sein de leurs organismes, et pour mettre en œuvre des politiques claires et à jour qui valorisent au sein de la fonction publique une solide culture des valeurs et de l'éthique grâce à laquelle les comportements s'améliorent. Ces activités contribuent à la création et au maintien d'organismes qui se conforment aux principes éthiques, qui offrent un haut rendement, qui sont des employeurs de choix et qui inspirent la confiance du public.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
1. Au moyen d'une stratégie intégrée et soutenue d'apprentissage et de communication, susciter à grande échelle chez les employés la connaissance, la compréhension et l'application des valeurs et de l'éthique de la fonction publique et notamment des obligations prévues dans le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.		
1.1 Des programmes de sensibilisation et d'apprentissage sont mis en œuvre dans la fonction publique et les résultats obtenus sont évalués. (2006-2009)	L'Agence a élaboré et lancé un bulletin électronique intitulé <i>Fenêtre sur les valeurs et l'éthique</i> . Deux numéros ont été publiés en 2006-2007.	Ce bulletin contribue grandement à améliorer les connaissances des fonctionnaires, de même que l'application des valeurs de la fonction publique, en discutant des enjeux actuels. Le bulletin permet aussi de mettre en valeur les réalisations de nombreux fonctionnaires partout au pays qui mettent ces valeurs en pratique dans leur travail au quotidien.
	Des exposés portant sur les mesures concernant l'après-mandat ont été présentées dans le cadre de l'atelier sur la retraite offert par l'APEX.	Par le biais de ces exposés aux ateliers de l'APEX, l'Agence contribue à sensibiliser davantage un groupe important de fonctionnaires et à élargir leurs connaissances afin de les soutenir et de les guider dans leurs efforts de répondre aux exigences du <i>Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique</i> , et de minimiser la possibilité d'un conflit d'intérêts réel, apparent ou

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
		potentiel entre un nouvel emploi et les plus récentes responsabilités dans la fonction publique.
	L'Agence a dirigé le développement de l'architecture de trois cours en ligne, pour trois groupes cibles différents, à savoir : les employés, les gestionnaires et les cadres de direction.	Ces cours offrent aux ministères un moyen économique d'assurer la formation d'un important groupe d'employés et de les sensibiliser davantage aux valeurs de la fonction publique et aux comportements que l'on attend d'eux en tant que fonctionnaires.
	L'Agence a établi la liste des programmes d'études en rapport avec les valeurs et l'éthique, offerts par des universités, auxquels les fonctionnaires pourraient avoir accès.	En partageant ces renseignements avec les ministères et organismes, l'Agence les aide à faire des choix plus éclairés concernant le type d'établissement où les employés pourront recevoir la meilleure formation possible leur permettant de répondre aux besoins de l'organisation.
	L'Agence a actualisé le contenu et la configuration de son site Web afin d'offrir des renseignements et des ressources utiles aux fonctionnaires. Par exemple, des vignettes sont maintenant disponibles dans le <i>Code au travail</i> où sont offertes des renseignements sur la façon de gérer des situations difficiles auxquelles les employés pourraient être confrontés au travail, par rapport à l'éthique, aux valeurs et à l'éthique professionnelle.	Les fonctionnaires et les professionnels d'un ministère ont ainsi un meilleur accès à des renseignements et à des ressources susceptibles de les aider à mieux comprendre et à mettre en application les politiques sur les valeurs et les principes éthiques du CT, et à éviter ou à résoudre les problèmes de nature éthique dans leur milieu de travail.
1.2 Des spécialistes ministériels du domaine des valeurs et de l'éthique reçoivent une formation et disposent des documents, du soutien et de l'accès à des services-conseils dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités. (2006-2009)	On a mis sur pied un cours de formation structurée à l'intention des professionnels spécialistes des conflits d'intérêts dans les ministères.	Grâce à cette formation spécialisée, les ministères ont dorénavant les moyens de s'assurer que les personnes responsables ont les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour promouvoir les valeurs de la fonction publique et donner des conseils en matière de conflits d'intérêts.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	Des progrès importants ont été réalisés en rapport avec une Offre à commandes principale et nationale pour les valeurs et l'éthique. Au cours de 2006-2007, les exigences de l'offre à commandes ont été fixées en consultation avec les ministères. Il est prévu qu'au cours de 2007-2008, l'offre à commandes sera affichée dans MERX, pour obtenir des soumissions au printemps, que ces dernières seront évaluées par un comité interministériel durant l'été et que l'offre à commandes sera officiellement annoncée aux ministères à l'automne.	L'offre à commandes permettra aux ministères d'avoir plus facilement et rapidement accès à des conseils spécialisés provenant du secteur privé et du milieu universitaire, afin de les aider à promouvoir les valeurs et l'éthique au sein de leurs organisations respectives.
	On a contribué à l'orientation des principaux groupes cibles en organisant des exposés sur les valeurs et l'éthique à l'intention des nouveaux administrateurs généraux, SMA, etc.	Des études ont révélé que les dirigeants organisationnels jouent un rôle clé dans la création et le maintien d'une culture axée sur l'intégrité. En participant à l'orientation des cadres de la fonction publique, l'Agence les aide à mieux comprendre leurs rôles et leurs responsabilités respectives au chapitre de la prévention et de la résolution des problèmes de nature éthique.
2. Un soutien supplémentaire est fourni aux ministères pour les aider à assumer leurs responsabilités.		
2.1 Des attentes et des indicateurs organisationnels en matière de valeurs et d'éthique sont définis et adoptés. (2006-2007)	Le travail a débuté à l'automne 2006 en vue d'élaborer de nouvelles mesures du rendement et lignes directrices d'évaluation en marge du CRG pour les valeurs et l'éthique, en collaboration avec le SCT; elles ont été approuvées et utilisées au cours de l'exercice 2006, afin d'établir des normes pour la mesure du rendement et de la responsabilisation, en ce qui a trait aux valeurs et à l'éthique dans la fonction publique et à la volonté d'agir des employés.	Ces attentes et ces indicateurs de rendement ont été adoptés et ils contribueront à aider les ministères à donner plus de poids au rendement et aux fonctions relatives aux valeurs et à l'éthique dans leurs organisations respectives.
2.2 Les ministères et organismes reçoivent une « feuille de route » pour l'évaluation et l'amélioration	L'Agence a consulté les principales communautés d'intérêts, à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique, concernant la Carte routière pour les résultats de Valeurs et éthique. À la suite de cette consultation, la	La Carte routière aidera les ministères à évaluer les risques et à améliorer leurs résultats et leurs pratiques de gestion à l'égard des valeurs et de l'éthique.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
continue de leurs résultats et de leurs pratiques de gestion en matière de valeurs et d'éthique de la fonction publique. (2006-2007)	structure de base, la présentation et le contenu de cet instrument ont reçu l'aval des clients visés.	
	L'Agence a commencé à piloter différents outils d'amélioration de la gestion (p. ex. un atelier sur la gestion du risque en rapport avec les valeurs et l'éthique, une enquête sur les considérations de nature éthique, etc.) établis en fonction de la Carte routière.	Plusieurs ministères tirent profit d'un projet pilote faisant appel à ces outils. Dès que ces outils d'amélioration de la gestion auront été peaufinés et entièrement mis à l'épreuve, ils seront mis à la disposition de tous les ministères pour les aider à améliorer leurs pratiques de gestion en matière de valeurs et d'éthique.
	Une version prototype de la carte routière des valeurs et de l'éthique a été lancée et mise à l'épreuve; l'inauguration officielle est prévue au cours de l'exercice 2008-2009.	Ce site Web permettra de faire connaître les outils disponibles, et la façon de les utiliser, pour aider les ministères à renforcer leurs pratiques de gestion en matière de valeurs et d'éthique.
2.3 Une stratégie de mesure et d'évaluation, qui comprend des sondages, est élaborée et mise en œuvre. (2006-2008)	La version préliminaire d'un sondage sur les valeurs et l'éthique a été rédigée, et Statistique Canada a la responsabilité de l'examiner et de s'assurer que les questions sont formulées correctement. Ce travail se poursuivra en 2007-2008 et il est prévu que la version finale du sondage sera prête en 2008-2009.	Le sondage et la stratégie de mesure et d'évaluation qui y est associée aideront les ministères à déterminer leurs forces et leurs faiblesses sur le plan de l'organisation, à axer leurs efforts vers les secteurs donnant lieu aux plus grandes préoccupations et à évaluer les répercussions des activités et des programmes proposés en vue de développer et de soutenir une solide culture de l'intégrité.
2.4 Des données uniformes et crédibles sur le rendement sont systématiquement recueillies et utilisées dans la surveillance du rendement ministériel et la reddition des comptes des sous-ministres. (2006-2009)	On a procédé à l'évaluation du rendement des ministères en fonction de la composante du CRG liée aux valeurs, dans le cadre du processus d'évaluation annuel du CRG.	Ces évaluations aideront à déterminer les points forts et les points faibles d'une organisation et à axer les efforts sur les principaux secteurs soulevant des préoccupations. De surcroît, elles permettront aussi d'identifier les organisations les plus performantes, celles dont les pratiques de gestion peuvent servir d'inspiration et guider les efforts d'autres ministères.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
2.5 Les communautés de pratique de la fonction publique en matière de valeurs et d'éthique sont renforcées. (2006-2009)	L'Agence a effectué une étude des structures de gouvernance d'un certain nombre de ministères et d'une société d'État, pour que tous les ministères reçoivent les directives nécessaires concernant les modèles de gouvernance des programmes axés sur les valeurs et l'éthique.	Cette démarche permet aux ministères de déterminer les problèmes associés à la mise en application des systèmes, politiques et pratiques de gestion axées sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique et d'élaborer des stratégies et des mécanismes pour y faire face.
	Les principales communautés de pratique pour les valeurs et l'éthique ont organisé des rencontres tout au long de l'année.	Cette initiative encourage les échanges concernant les pratiques de gestion innovatrices liées aux valeurs et à l'éthique entre les différentes communautés. Elle fournit également de l'information qui aide à guider les propres efforts de l'Agence pour promouvoir les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.
3. Des politiques clés du CT favorisant une culture fondée sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique sont adoptées et efficacement mises en œuvre.		
3.1 La politique et le système de prévention et de règlement des cas de harcèlement sont examinés et les changements nécessaires y sont apportés. (2006-2007)	Des progrès importants ont été réalisés tout au long de l'année, dans le but de simplifier et moderniser la politique. Cette initiative devait normalement être menée à terme à la fin de l'exercice 2006-2007. L'échéance a été repoussée en 2007-2008 pour s'assurer que tous les intervenants seront consultés dans le cadre de cette importante rationalisation. On prévoit que la politique révisée sera adoptée en 2007-2008.	Tous les employés, y compris les gestionnaires à tous les niveaux, prennent connaissance de cette politique, ont une vision commune de ce qu'est le harcèlement, et de ce qu'il n'est pas, connaissent leurs responsabilités pour s'assurer que le milieu de travail est respectueux, sont responsables de leurs comportements et ont une bonne connaissance des moyens à leur disposition pour régler rapidement tout problème susceptible de se présenter. Ainsi, il est possible de régler rapidement, efficacement et de façon sereine toute allégation de harcèlement par le biais du SGIC, dans la mesure où cela est souhaitable et approprié, compte tenu du caractère volontaire de cette procédure, ou en ayant recours au processus officiel décrit dans cette politique. Toutes les parties, y compris les gestionnaires, travaillent en collaboration dans le but de régler les problèmes et d'éviter l'intensification, de préserver la sérénité du milieu de travail et de rétablir des relations de travail harmonieuses. Les gestionnaires de tous les niveaux sont

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
		évalués en fonction du Profil des compétences clés en leadership applicables à la prévention et au règlement du harcèlement. Les employés perçoivent leur milieu de travail comme un lieu où chacun est traité de façon équitable, avec respect et dignité. De plus en plus, la collaboration entre employeur et employés s'impose pour discuter des cas de harcèlement et de la façon de les régler.
3.2 La <i>Politique sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et la prestation de services juridiques à ces derniers</i> est mise à jour. (2006-2007)	Des progrès importants ont été réalisés tout au long de l'année, dans le but de simplifier et moderniser cette politique. Cette initiative devait normalement être menée à terme à la fin de l'exercice 2006-2007. L'échéance a été repoussée en 2007-2008 pour s'assurer que tous les intervenants seront consultés, dans le cadre de cette importante rationalisation. On prévoit que la politique révisée sera adoptée en 2007-2008.	Les intérêts des fonctionnaires et ceux de l'État sont protégés en ce qui concerne la responsabilité réelle ou éventuelle résultant des actes ou des omissions des fonctionnaires de l'État dans le cadre de leurs fonctions ou de leur emploi, s'ils ont agi honnêtement et sans malice. Les fonctionnaires de l'État sont protégés en ce qui concerne leur responsabilité personnelle grâce à l'application juste et cohérente de cette politique. L'État et les fonctionnaires de l'État sont représentés de façon appropriée et sans délai; les fonctionnaires offrent leur entière collaboration dans le cadre des procédures parlementaires, commissions d'enquête et enquêtes.
3.3 Une stratégie relative au bien-être en milieu de travail pour la fonction publique est élaborée et mise en œuvre. (2006-2009)	L'Agence a inauguré les travaux visant à élaborer une stratégie globale pour le mieux-être en milieu de travail au gouvernement du Canada. Cette initiative fournira aux ministères des conseils et une orientation leur permettant d'améliorer le milieu de travail de leur organisation.	Le mieux-être en milieu de travail est une composante essentielle à la création et au maintien d'un milieu de travail efficace où les employés peuvent offrir leur meilleur rendement. Très souvent, il s'agit là des éléments qui ont une incidence sur l'environnement de travail quotidien des fonctionnaires, qui est en bout de ligne un élément fondateur de relations patronales-syndicales saines et de la productivité de l'effectif.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
4. Un appui est fourni au gouvernement en ce qui concerne la législation sur la dénonciation d'actes répréhensibles, et notamment sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs contre les représailles.		
<p>4.1 La création et l'instauration d'un régime de protection de la dénonciation obtiennent un appui, y compris un appui à l'élaboration d'une législation fédérale sur la responsabilisation. (2006-2008)</p>	<p>Par le biais de la <i>Loi fédérale sur la responsabilité</i>, qui a reçu la sanction royale le 12 décembre 2006, des modifications ont été apportées à la LPFDAR. Cette loi prévoit un processus juste et équitable pour ceux faisant l'objet d'allégations, et elle fait état de peines ou de sanctions spécifiques pour tout délit, y compris une peine pour quiconque fait obstacle délibérément à la tenue d'une enquête sur des actes répréhensibles ou exerce des représailles à l'endroit d'une personne ayant divulgué un acte répréhensible conformément aux dispositions de la Loi. La Loi prévoit également la création d'un nouveau poste indépendant, celui de Commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada, responsable de faire enquête et rapport concernant toute allégation d'actes répréhensibles, de même que la création d'un tribunal indépendant de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, dont le mandat est de déterminer s'il y a eu représailles et, le cas échéant, de proposer des mesures correctives ou disciplinaires appropriées. La Loi stipule également que le président du CT a le mandat de promouvoir les pratiques éthiques dans tout le secteur public et qu'il doit favoriser un environnement propice à la divulgation d'actes répréhensibles.</p>	<p>La LPFDAR encourage les fonctionnaires et toute autre personne à divulguer des actes répréhensibles dans l'administration publique fédérale et protège ceux qui le font contre les représailles. C'est ainsi que cette Loi attire l'attention des cadres de direction du secteur public sur des actes répréhensibles qui peuvent se produire afin qu'ils prennent les mesures correctives nécessaires afin de régler la situation et de promouvoir un milieu de travail sain et efficace.</p>
<p>4.2 Des politiques et des instruments relatifs au régime de protection de la dénonciation sont mis à jour. (2006-2008)</p>	<p>Avec l'entrée en vigueur de la Loi, la <i>Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail</i> du CT a été abrogée en date du 15 avril 2007.</p>	<p>Les directives concernant la divulgation d'actes répréhensibles se retrouvent maintenant dans la LPFDAR.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>Conformément aux exigences de la LPFDAR, le travail a débuté afin d'élaborer un code de conduite pour le secteur public fédéral, qui comprend les sociétés d'État et les organismes distincts. Au cours de 2006-2007, la recherche a été menée à terme concernant les codes et politiques connexes en vigueur dans différentes sociétés d'État, organismes et ministères, pour être en mesure de faire part à l'Agence des points sur lesquels ce code devrait porter. Des consultations ont également eu lieu au cours de 2006-2007. Il est prévu que ce nouveau code de conduite verra le jour dans sa version finale en 2007-2008.</p>	<p>Un code de conduite général pour le secteur public fédéral détermine un ensemble commun de principes et d'attentes sur le plan des comportements à l'échelle de la grande majorité des organisations du secteur public. C'est aussi l'occasion de réitérer auprès des employés l'importance des valeurs et des principes éthiques dans le secteur public.</p>
<p>4.3 Le nouveau régime de protection de la dénonciation et d'autres instruments connexes nouveaux font l'objet d'une promotion et sont intégrés aux pratiques de gestion. (2006-2009)</p>	<p>Un plan détaillé de communication a été préparé et est présentement mis en œuvre. Il comprend des outils axés sur des groupes spécifiques, offerts soit en personne, soit par l'entremise du site Web de l'Agence.</p>	<p>Cela contribue à mieux faire connaître la LPFDAR, y compris ce qu'est exactement un « acte répréhensible », les procédures de divulgation et les mesures de protection contre d'éventuelles représailles. Cette démarche contribue ainsi à mettre l'accent sur les avantages que comporte cette Loi, comme on le mentionne au point 4.1.</p>
	<p>Des lignes directrices stratégiques ont été transmises aux organisations, au moment où elles se préparaient à mettre en œuvre la Loi (p. ex. des guides pour les aider à traiter l'information délicate, à effectuer des enquêtes, à élaborer des mécanismes internes de divulgation, à produire des rapports conformément à la Loi).</p>	<p>Les organisations du secteur public ont été bien préparées à s'acquitter de leurs obligations en vertu de la LPFDAR, à savoir donner suite aux divulgations internes d'actes répréhensibles; mener des enquêtes équitables et avec diligence; et protéger la confidentialité, et les renseignements personnels, des personnes impliquées. Cette démarche contribue ainsi à mettre l'accent sur les avantages que comporte cette Loi, comme on le mentionne au point 4.1.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	Des ateliers de deux jours ont été organisés à l'intention des agents supérieurs désignés, et des exposés ont été présentés aux représentants de toutes les organisations du secteur public, aux collectivités juridique, des ressources humaines, des relations de travail, des finances et de l'accès à l'information, au Conseil national mixte, à une multitude de petits réseaux de différents organismes et à différents groupes de réflexion.	Les principales collectivités fonctionnelles des organisations du secteur public et autres intervenants prennent connaissance des exigences de la Loi et de la façon dont ils peuvent contribuer à sa mise en application. Cela a pour effet de les aider concrètement. En les aidant ainsi, on contribue à mettre l'accent sur les avantages que comporte cette Loi, comme on le mentionne au point 4.1.
	Les plus petits organismes ont bénéficié de conseils pour les aider à déterminer s'ils devaient ou non établir leurs propres mécanismes de divulgation d'actes répréhensibles. (Nota : en vertu de la Loi, chaque organisation du secteur public est tenue de mettre en place des mécanismes de divulgation, sauf si le dirigeant principal d'une organisation décide que cela n'est pas pratique, en raison de la taille de son organisation.)	Les plus petites organisations du secteur public ont reçu les lignes directrices et les conseils dont elles avaient besoin pour s'assurer de prendre des décisions éclairées concernant la façon de faire en sorte que leurs employés pourraient avoir recours à des mécanismes de divulgation (p. ex. diriger leurs employés vers la commissaire à l'intégrité du secteur public ou établir leur propre processus interne de divulgation). En aidant ainsi les organisations, on contribue à mettre l'accent sur les avantages que comporte cette Loi, comme on le mentionne au point 4.1.

2.7 Une fonction publique représentative et accessible

Voici la troisième activité de programme (ou composante de résultat stratégique) de l'Agence. Les programmes de l'Agence pour 2006-2007, dans le but de réaliser cette activité de programme, ont été articulés de manière à atteindre les deux principaux résultats suivants :

- ▶ réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs à l'équité en emploi et à la diversité;
- ▶ réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs aux langues officielles.

Les ressources financières et humaines consacrées à cette activité de programme sont les suivantes :

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Autorisations au total	Dépenses réelles
13 200	13 223	12 180

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Prévues	Autorisations	Réelles
102	S/O	94

2.8 Réaliser et préserver les plans et les priorités relatifs à l'équité en emploi et à la diversité

Contexte

Une fonction publique représentative de la société canadienne est en mesure de refléter et de représenter les besoins et les intérêts des Canadiens. En particulier, la capacité de la fonction publique d'élaborer des programmes et des services qui répondent aux besoins changeants des Canadiens est directement liée à l'aptitude des fonctionnaires à comprendre et à prendre en considération ces besoins. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que la fonction publique fédérale soit un milieu de travail représentatif dans la mesure où elle emploie des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Le but ultime est de devenir un milieu de travail dans lequel les membres des groupes désignés, et tous les employés, ont la chance de contribuer pleinement à desservir les Canadiens en faisant preuve d'excellence.

À mesure que le Canada devient une société de plus en plus diversifiée, le reflet de cette diversité devient de plus en plus important. L'orientation du pays à cet égard est clair et le rôle de l'Agence est de contribuer à faire en sorte que l'effectif de la fonction publique représente bien la population canadienne.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
1. La fonction publique est représentative et inclusive.		
1.1 Élaborer une stratégie de lutte contre le racisme et en faciliter la mise en œuvre pour appuyer la création d'une culture organisationnelle positive. (continu)	L'élaboration de cette stratégie a été interrompue temporairement afin de se concentrer sur les engagements énumérés ci-dessous.	
1.2 Fournir une aide, des conseils, un soutien financier et des outils aux ministères et organismes pour accélérer les progrès vers les objectifs en ce qui a trait au groupe de minorités visibles. (2006-2008)	De l'aide a été fournie aux ministères afin d'améliorer les taux de représentation, en insistant plus particulièrement sur les minorités visibles. Des outils et des publications continuent d'être mis à la disposition des gestionnaires.	Les moyens mis en œuvre par l'Agence ont tout de même aidé les ministères à améliorer le taux de représentation des minorités visibles, qui est passé de 8,1 p. 100 à 8,6 p. 100 au cours de 2006-2007.
	Des conseils ont été donnés concernant les politiques, l'interprétation et l'application des prescriptions de lois; divers forums interministériels ont été présidés, des exposés ont été présentés partout au pays et le rendement des ministères a été évalué par l'entremise du CRG.	Les coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi ont été informés et ils sont engagés à soutenir les efforts menés dans les ministères pour faire avancer l'équité en matière d'emploi.
	On a offert un leadership et un service de secrétariat au Forum interministériel sur l'équité en emploi (FIEE).	La capacité des ministères au chapitre de la mise en application de l'équité en emploi s'est accrue.
	L'examen et l'évaluation du Fonds d'équité en emploi et du Projet pilote de mentorat ont été menés à terme. Les résultats indiquent que la plupart des projets ont réussi à atteindre les objectifs visés.	Le Fonds d'équité en emploi sert principalement à aider les ministères à améliorer le taux de représentation et la participation de membres de groupes désignés à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles. Quant au Programme de mentorat, il favorise l'avancement professionnel de membres de groupes désignés, ce qui en

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
		retour leur permet d'accroître leur taux de représentation et leur participation à tous les niveaux ministériels.
1.3 Diffuser une politique sur la diversité dans la fonction publique fédérale pour tenir compte de la diversité croissante de la société canadienne et de l'évolution des besoins en programmes, politiques et activités en découlant et clarifier les obligations des administrateurs généraux et des organisations. (2006-2007)	On a procédé à la refonte de la politique et de la directive sur la diversité ainsi que de deux autres directives pour former la <i>Politique sur l'équité en emploi</i> , la <i>Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation</i> et la <i>Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation</i> ; l'entrée en vigueur est prévue pour avril 2008.	Une fois en vigueur, ces nouveaux instruments préciseront clairement les obligations des administrateurs généraux et des organisations, ce qui aura comme résultat de faire augmenter le taux de représentation des quatre groupes désignés.
2. La fonction publique a accès à des politiques, des directives et des outils modernes et entièrement intégrés, de même qu'à du soutien, en matière d'équité en emploi.		
2.1 L'Agence a des capacités accrues pour élaborer et fournir aux ministères et organismes des instruments de politiques et des moyens d'action plus clairs, plus simples et axés sur les résultats pour appuyer l'intégration des objectifs en matière de diversité et d'équité en emploi à tous les aspects des processus de gestion des ressources humaines et de planification des activités et pour faciliter les évaluations de la responsabilité à l'égard des résultats. (continu)	La capacité liée à l'application de l'équité en emploi et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est en hausse tandis que les connaissances nécessaires ont été intégrées au niveau de l'Agence, afin que cette dernière puisse mieux remplir son rôle de soutien primordial aux efforts déployés dans la fonction publique et dans les ministères en matière d'équité en emploi.	Un soutien plus efficace a été accordé aux ministères pour les aider à intégrer l'équité en emploi et la diversité dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines, afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité en emploi et de leurs responsabilités en ce qui concerne les mesures d'adaptation.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>Par l'entremise de partenariats et d'alliances stratégiques, l'Agence a : appuyé la création du Conseil national des employés fédéraux autochtones; pris la relève d'un Projet pilote de mentorat sur l'équité en emploi lancé à l'origine par le Bureau du Conseil privé; poursuivi le travail avec des collectivités fonctionnelles en vue de promouvoir et d'intégrer la diversité dans leurs projets et initiatives; créé, en février 2007, un secrétariat pour appuyer les trois conseils sur l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Cela permet à l'Agence de mieux comprendre les enjeux auxquels font face les ministères et de contribuer à soutenir les politiques et programmes visant l'avancement de l'équité en emploi et l'atteinte de meilleurs résultats en matière de gestion des personnes au sein des groupes désignés.</p>
	<p>L'Agence a continué de renforcer ses liens avec les sous-ministres champions en leur donnant des conseils pour les appuyer dans leur travail auprès des conseils.</p>	<p>Les sous-ministres champions peuvent appuyer efficacement les conseils, car ils connaissent bien les défis auxquels ces derniers font face et peuvent ainsi mieux cibler le soutien qu'ils offrent aux conseils et encourager l'inclusion auprès de leurs collègues.</p>
<p>2.2 Moderniser les messages et les outils de communication pour aider les ministères et organismes à passer d'un engagement passif à un engagement actif. (2006-2008)</p>	<p>Des données cohérentes ont été transmises et l'Agence a travaillé avec des collègues d'autres ministères pour s'assurer que les instruments et les outils mis au point par l'Agence comportaient un volet sur la diversité et l'équité en emploi.</p>	<p>Les données fournies ont permis d'intégrer des objectifs en rapport avec la diversité et l'équité en emploi dans tous les volets du renouvellement de la fonction publique, de la gestion des ressources humaines et de la planification des activités.</p>
<p>2.3 Intégrer les obligations énoncées dans la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> aux processus législatifs et non législatifs prévus par la LEFP afin d'assurer le respect des exigences dans l'application de la nouvelle définition du « mérite », compte tenu des exigences actuelles et futures en matière de diversité. (2006-2007)</p>	<p>Un plan d'action a été préparé et mis en œuvre, au titre des consultations dans toute la fonction publique portant sur l'examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>. L'examen de cette loi n'est pas encore inscrit au calendrier du comité parlementaire.</p>	<p>Les consultations relatives au plan d'action ont fourni à l'Agence les renseignements nécessaires à l'examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, de même qu'une meilleure compréhension des futurs besoins et priorités liés à l'équité en emploi.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
3. Les résultats sont plus transparents et accessibles aux Canadiens.		
3.1 Surveiller le rendement des ministères et organismes dans la représentation des membres des groupes visés par l'équité en emploi, tant pour les nominations pour une période déterminée de plus de trois mois que pour les nominations pour une durée indéterminée. (continu)	L'Agence a évalué les ministères en fonction des résultats relatifs à l'équité en emploi de la CCRGP et analysé les secteurs où ses ressources de soutien pourraient être le plus utiles, en vue d'améliorer les résultats.	Les ministères dont la note n'atteint pas au moins le niveau « acceptable » reçoivent déjà ou recevront du soutien de la part de l'Agence afin d'améliorer leurs résultats sur le plan de l'équité en matière d'emploi. (Nota : un soutien est offert au cours de la présente année financière.)
3.2 Améliorer les systèmes de surveillance et d'établissement de rapports afin de produire des résultats plus accessibles, plus rapidement, y compris les résultats liés à la poursuite des objectifs de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .	Un rapport statistique précis a été préparé, pour 2006-2007, sur la représentation des groupes visés par l'équité en emploi dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux, dans les différents ministères. Une stratégie de contrôle, comportant des évaluations de la CCRGP, sera élaborée au cours de l'exercice 2007-2008.	Ces renseignements permettent à l'Agence de concentrer ses efforts sur le soutien aux ministères qui n'ont pas atteint le degré de représentativité souhaité dans toutes les catégories et à tous les niveaux.

2.9 Réaliser et préserver les plans et priorités relatifs aux langues officielles

Contexte

L'approche qu'ont les Canadiens envers le bilinguisme témoigne de notre volonté d'intégrer nos valeurs fondamentales à la vie publique. Le bilinguisme engage le gouvernement, par l'entremise des quelque 200 institutions fédérales visées par la LLO, à servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix (Partie IV), à permettre aux employés dans les régions bilingues de travailler dans la langue officielle de leur choix (Partie V) et à assurer une participation équitable des Canadiens anglophones et des Canadiens francophones (Partie VI).

À l'appui de ces engagements, l'Agence élabore et coordonne des politiques et des programmes fédéraux sur le service à la population, la langue de travail et la participation des Canadiens anglophones et des Canadiens francophones. Les initiatives de l'Agence en 2006-2007 ont

permis de fournir une orientation cohérente aux ministères et organismes en vue de concevoir et de réaliser des initiatives sur les langues officielles, et d'atteindre les objectifs prévus par la LLO en matière de bilinguisme.

Engagements et principales réalisations

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
1. Les services aux Canadiens et la responsabilisation au chapitre des langues officielles sont améliorés.		
1.1 Des systèmes renforcés de surveillance et de reddition de comptes, qui rendent les résultats plus transparents et accessibles aux Canadiens, sont en place, y compris des indicateurs de rendement, des outils d'évaluation et un accroissement de la vérification des évaluations des institutions. (2006-2008)	On a mis en place des systèmes renforcés de surveillance et de reddition de comptes, dont un outil de suivi, le Système de suivi des langues officielles.	Cet outil renforcera la capacité des institutions à surveiller l'évolution de leurs mesures de suivi et des échéanciers, et à assurer une gestion efficace du suivi des recommandations.
	Le Tableau de bord de gestion des langues officielles (TBGLO) a été mis à la disposition des institutions faisant partie de l'administration publique centrale le 20 décembre 2006.	Le TBGLO permet de visualiser instantanément le rendement du programme des langues officielles au sein des institutions. Tout en centralisant une gamme d'information, l'intégration d'une série d'indicateurs permet de simplifier la surveillance et la comparaison du rendement des langues officielles et d'en assurer une gestion efficace.
	Le nombre de vérifications est demeuré le même et les vérifications entreprises ont été bien accueillies par les institutions. Si les ressources disponibles le permettent, le plan de vérification prévoit une augmentation du nombre de celles-ci en 2007-2008.	Les institutions considèrent que les vérifications sont de bons outils de gestion qui les aident à surveiller et à améliorer leur exécution du programme.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	L'Agence a mis en œuvre sa nouvelle approche en matière de responsabilisation et de reddition de comptes à l'égard des langues officielles.	L'adoption d'un nouveau cycle de cinq ans et d'un nouveau système de mesure du rendement linguistique global facilite grandement le travail des institutions pour rendre des comptes davantage axés sur les résultats. De plus, le <i>Rapport annuel sur les langues officielles</i> est alimenté par une information plus concise et plus analytique.
	Les évaluations menées dans le cadre du processus du CRG ont été terminées dans les délais prévus.	Les langues officielles ont fait partie intégrante de l'évaluation du CRG, donnant ainsi un portrait plus exact du rendement des institutions en matière de service au public et de gestion des effectifs. De plus, l'intégration des évaluations du CRG au nouveau système de mesure du rendement linguistique a facilité l'exercice et allégé les demandes d'information soumises auprès des institutions.
1.2 Une aide continue est fournie aux institutions pour s'assurer que les langues officielles font partie intégrante des opérations et que la prestation de services bilingues aux Canadiens est améliorée, notamment grâce aux travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action. (2004-2009)	L'Agence appuie les institutions en leur fournissant entre autres des conseils et des interprétations sur l'application de la LLO et de son règlement ainsi que sur le Plan d'action, et en gérant divers réseaux pour partager information et pratiques exemplaires.	Les institutions connaissent mieux les dispositions de la LLO, sont mieux à même d'appliquer le Règlement et de mettre en œuvre les politiques et directives en matière de langues officielles. La prestation de services bilingues s'en trouve améliorée.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	L'Agence a tenu cinq réunions avec le Comité consultatif des ministères sur les langues officielles et le Comité consultatif des sociétés d'État sur les langues officielles.	Ces réunions ont facilité la consultation des institutions et ont favorisé l'échange d'information et de pratiques exemplaires en matière de langues officielles. Les institutions sont ainsi mieux outillées pour améliorer l'exécution du Programme des langues officielles et respecter leurs obligations en matière de service au public et de langue de travail.
	En décembre 2006, l'Agence tenait à Ottawa son deuxième « Forum de bonnes pratiques » en matière de langues officielles.	Le forum a permis aux 300 participants d'améliorer leurs connaissances reliées à la gestion du programme des langues officielles au sein des institutions et d'établir, pour certains d'entre eux, un réseau informel pour répondre à des préoccupations semblables.
	Le cours d'introduction aux langues officielles a été révisé en collaboration avec Patrimoine canadien, la CFP et l'EFPC.	Ce cours offre de solides bases pour bien saisir le sujet et couvre les exigences de la LLO, de même que le principe fondamental de l'égalité linguistique.
1.3 L'examen de la conformité au règlement selon les données démographiques est terminé. Par suite de l'ordonnance de la Cour fédérale, le 19 octobre 2004, dans la cause Doucet, le processus de modification du règlement doit être achevé. (2006-2007)	L'Agence a terminé l'examen de conformité à la réglementation pour les bureaux dont les obligations sont fondées sur des données démographiques. En outre, l'exercice est pratiquement terminé pour les bureaux assujettis à l'évaluation de la demande.	Une fois l'exercice de révision de l'application du règlement complété, les institutions fédérales auront déterminé leurs obligations linguistiques relatives au service au public et le public canadien saura dans quels bureaux et points de service il peut communiquer avec le gouvernement fédéral et en recevoir les services dans la langue officielle de son choix.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>Une proposition de modification a été déposée devant la Chambre le 17 mai 2006 dans le cadre de la cause Doucet, puis publiée dans la Partie I de la <i>Gazette du Canada</i> le 7 octobre 2007. Le public avait jusqu'en février 2007 pour formuler des commentaires. Le gouvernement procédera à la modification finale dans les délais imposés par la Cour fédérale.</p>	<p>Lorsque la modification sera en vigueur, la Gendarmerie royale du Canada aura l'obligation de communiquer avec le public canadien et de lui offrir des services dans les deux langues officielles sur le tronçon de la Transcanadienne visé par la modification.</p>
<p>2. La vision commune consolidée de la prestation de services aux Canadiens dans les deux langues officielles et d'un milieu de travail bilingue dans les régions désignées bilingues est adoptée et elle s'appuie sur les valeurs sous-jacentes de la fonction publique.</p>		
<p>2.1 Une aide continue est offerte aux institutions pour promouvoir l'utilisation des langues officielles au travail, notamment grâce aux travaux réalisés dans le cadre du Plan d'action. (2004-2009)</p>	<p>On continue d'offrir des conseils et de partager les pratiques exemplaires, au moyen de réunions bilatérales et ministérielles avec les institutions, afin d'augmenter l'utilisation des deux langues officielles au travail.</p>	<p>Les institutions comprennent mieux leurs obligations à l'égard des langues officielles et sont donc habilitées pour mettre en œuvre des initiatives visant à créer et maintenir un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.</p>
	<p>On a tenu des activités de sensibilisation, des séances d'information, des conférences annuelles et des réunions spéciales au profit des partenaires clés et des champions des langues officielles.</p>	<p>Les personnes responsables des langues officielles, les champions et les partenaires clés comprennent mieux leurs obligations et exercent mieux leurs rôles, ce qui permet d'améliorer le milieu de travail.</p>
<p>2.2 On poursuivra une campagne de sensibilisation aux langues officielles visant à corriger les perceptions erronées, à réduire le nombre et la gravité des plaintes, à accroître l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail dans les régions</p>	<p>On a mis au point une gamme d'outils d'information et des présentations pour corriger les perceptions erronées.</p>	<p>Une fois les outils diffusés, les employés des institutions fédérales devraient avoir une meilleure compréhension de la LLO.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
désignées bilingues, à accroître le taux de bilinguisme chez les employés et à combler les lacunes dans la mise en œuvre de la Loi (2006-2008)		
	Une stratégie de marketing entourant une campagne nationale d'information sur les langues officielles a été entamée; elle prendra son envol en 2007-2008. La stratégie mettra à la disposition des institutions fédérales une gamme d'outils d'information et des présentations destinées à informer les employés au sujet du Programme des langues officielles.	La stratégie, une fois lancée en 2007-2008, favorisera une meilleure compréhension et une meilleure appréciation de l'utilisation des langues officielles en milieu de travail.
3. Des objectifs ont été atteints pour l'accroissement du bilinguisme dans le groupe de la direction et les groupes de relève, ce qui favorise l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail dans les régions désignées bilingues.	Les objectifs ont été atteints : les données révèlent une hausse de 1,5 p. 100 chez les membres du groupe EX au sein de l'administration publique centrale—94,4 p. 100 des cadres satisfaisaient aux exigences linguistiques de leur poste en date du 31 mars 2007, par rapport à 92,9 p. 100 l'année précédente.	Les institutions sont plus à même de créer un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

2.10 Priorités en matière de gestion

Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)

L'Agence engage présentement des mesures et des actions pour aborder les problèmes cernés par le CRG et, surtout, pour apporter des améliorations à long terme. Les enjeux en question sont tirés de plusieurs éléments du CRG et coïncident avec les priorités que l'Agence a établies dans sa quête de « l'excellence interne ». L'Agence prévoit accomplir des progrès dans ces domaines afin de développer une culture institutionnelle plus saine.

Plusieurs des commentaires tirés du CRG font référence à une planification, à un mode de prise de décisions et à un contrôle plus clairs. Les évaluations exigent des preuves d'une structure de gestion fonctionnelle axée sur les résultats. L'Agence a déjà répondu aux exigences globales de planification en créant une nouvelle architecture des activités du programme (AAP) et en élaborant des mesures du rendement qui concordent avec ses objectifs stratégiques. Elle est en voie d'intégrer ces éléments dans le *Rapport sur les plans et priorités* et dans le *Rapport ministériel sur le rendement*.

Le plan visant à mesurer les processus et les résultats à l'Agence inclut les vérifications et évaluations internes appropriées. L'Agence gèrera le risque et surveillera l'atteinte des objectifs prévus en assurant le suivi du rendement de l'organisme et des personnes. Une stratégie sera élaborée et mise en place pour évaluer la conformité d'initiatives précises dans l'Agence avec le plan axé sur les résultats figurant dans l'AAP.

L'analyse du CRG a démontré que la marche du travail à l'Agence doit être mieux comprise. Le Bureau du conseiller stratégique principal et l'Unité de la planification intégrée de la Direction générale de la gestion stratégique ont élaboré une proposition de modèle logique pour le déroulement du travail à l'Agence et prévoient créer une série d'organigrammes de haut niveau qui démontrent le processus de prise de décisions. Ces organigrammes viendront clarifier la manière dont l'Agence accomplit son travail et fera ressortir les lacunes et points à améliorer tant pour la planification que pour la prise de décisions.

En outre, la section du CRG portant sur les valeurs et l'éthique signale des problèmes relativement à la mobilisation des employés. Le sondage sur le mieux-être au travail et le sondage éclair précisent qu'un certain nombre d'employés n'ont tiré aucun avantage des nouvelles stratégies qui ont été mises en œuvre. L'Agence est en voie de favoriser une meilleure compréhension de ses objectifs, de ses décisions et de ses solutions stratégiques et tactiques, tout en déployant des efforts en vue de gagner le genre de confiance qui découle des expériences partagés, des objectifs communs et des réalisations concrètes.

L'amélioration de la communication interne de mesures concrètes se fait par l'entremise de canaux formels et informels. La gestion de l'Agence s'affaire à encourager une culture organisationnelle commune pour tous les employés de l'Agence, afin que les succès soient vus comme étant collectifs et l'Agence, comme une seule entité.

L'Agence s'efforce de répondre aux besoins en apprentissage de manière plus systématique et de mettre sur pied des stratégies à l'intention des nouveaux employés. Il est entendu que le développement des compétences internes doit devenir une part intégrante de la gestion globale du savoir à l'Agence.

En 2006-2007, l'Agence de la fonction publique du Canada a focalisé ses efforts sur l'accroissement des capacités en matière de leadership et d'élaboration de politiques, sur la simplification des processus et la concertation en vue de maximiser les résultats, et sur l'accroissement du partage de l'information afin d'améliorer les contributions individuelles et collectives à l'atteinte des objectifs de l'Agence.

Les descriptions de travail génériques et les processus de dotation collective ont permis de combler des postes en politiques et administratifs essentiels, alors que les séances d'orientation des nouveaux employés, les produits de communication et les réseaux ont amélioré la compréhension des objectifs et des engagements de l'Agence à l'interne, ce qui nous permet de consolider nos efforts en vue de fournir un excellent rendement en matière de gestion des ressources humaines.

Priorités en matière de gestion

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>La capacité en matière de politiques est renouvelée.</p>	<p>L'Agence a entrepris une série d'activités de dotation en vue de recruter des analystes des politiques expérimentés et possédant une expertise éprouvée en analyse socioéconomique, et ainsi rehausser et enrichir la capacité d'élaboration de politiques en ressources humaines dans les secteurs de l'Agence où cette capacité était considérée comme étant faible (FI-04, FI-03, ES-06, PE-05 et PE-06). De plus, l'Agence a recruté 13 stagiaires en gestion ayant récemment obtenu leur diplôme d'études supérieures pour combler des postes d'exécution, toujours dans l'optique d'augmenter et d'améliorer le bassin d'analystes des politiques.</p>	<p>L'élaboration et la mise en œuvre de politiques est une fonction de base de l'Agence. Il est essentiel de maintenir et de soutenir un fort contingent d'analystes des politiques afin que les instruments et les idées amenés par l'Agence favorisent l'excellence en matière de gestion des personnes et l'efficacité des activités de la fonction publique.</p>
	<p>L'Agence a ajouté des forums horizontaux à l'interne afin d'enrichir les discussions sur les politiques et de promouvoir une meilleure intégration des efforts entrepris au chapitre des politiques au sein de l'Agence. Les réunions du Comité de coordination des directeurs généraux et du Comité de la haute</p>	<p>Des améliorations ont été obtenues dans la mesure où la qualité des documents de politiques rédigés par les analystes s'est manifestement améliorée. Le travail de révision et de réécriture de la part des gestionnaires a grandement diminué.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>direction concernant les politiques permettent aux hauts dirigeants de l'Agence de partager leurs points de vue sur les questions de politique à l'ordre du jour. Ces structures sont chapeautées par le Conseil des politiques, qui examine en détail les instruments de politique de l'Agence.</p> <p>Un cours approfondi de rédaction de politiques a été offert dans une des directions générales de l'Agence et a reçu un bon accueil de la part des analystes.</p>	
<p>Les capacités administratives sont accrues.</p>	<p>L'Agence a entrepris de nombreux processus de sélection collective, ouverts à l'ensemble de la fonction publique ainsi qu'à la population en général, en vue de combler des postes de gestion de premier échelon et de recruter de nouveaux employés de talent; conséquemment, 26 nouveaux employés ont été embauchés.</p> <p>Un nouveau réseau des finances, composé d'agents administratifs responsables de la gestion de budgets, a été mis sur pied à l'Agence.</p>	<p>Pour assurer un fonctionnement harmonieux, l'Agence doit avoir une excellente capacité de gestion interne, tout particulièrement en ce qui a trait à la réalisation en temps opportun des travaux. De tels processus sont considérés comme essentiels pour créer un bassin de candidats aux capacités et aux expériences variées, capables de répondre aux exigences de l'Agence.</p> <p>Le réseau des finances améliorera la communication horizontale et viendra appuyer les connaissances générales au sujet des processus administratifs.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>Les capacités en leadership sont renforcées.</p>	<p>L'Agence a offert à tous ses gestionnaires, à titre de projet pilote, un outil de gestion du talent conçu en premier lieu pour la collectivité des sous-ministres adjoints de la fonction publique. Cet outil fournit un organigramme de gestion qui sert de base aux discussions sur les plans de carrière, les besoins en apprentissage et en perfectionnement, et les initiatives prévues expressément pour les SMA. Une matrice définit quatre catégories (dont chacune reflète des compétences en leadership et des comportements efficaces tirés du Profil des compétences clés en leadership), allant de « Contribuer au maximum » à « Faire la transition vers la retraite », une cinquième catégorie portant sur la planification de la relève.</p>	<p>La gestion stratégique du bassin de cadres est essentielle à la bonne marche des activités de l'Agence. Ces efforts permettront de s'assurer que les bonnes personnes, et ayant les compétences voulues, sont en place pour voir au fonctionnement stable et efficace de l'Agence. Cela est particulièrement important afin de gérer les ressources humaines, offrir un soutien continu aux ministères et organismes, et améliorer le milieu de travail des employés.</p>
	<p>L'Agence a recruté avec succès un certain nombre de cadres afin de combler des postes importants.</p>	<p>L'Agence a élaboré une stratégie fondée sur l'utilisation des processus de dotation collective et les descriptions de travail génériques, afin de réduire le manque de personnel pour ces postes critiques.</p>
<p>L'efficacité et l'efficience en matière d'embauche et de rétention du personnel sont optimisées.</p>	<p>On a établi des descriptions de travail génériques pour le groupe PE afin de réduire la charge de travail en classification. Les directions générales de l'Agence ont rédigé de nombreuses descriptions de travail normalisées pour d'autres groupes professionnels, qui serviront dans le cadre de la stratégie de dotation de l'année qui vient; on prévoit atteindre 90 p. 100 des postes de l'Agence d'ici la fin du prochain exercice.</p> <p>On a préparé, à l'intention des employés, des évaluations du rendement et une amélioration du rendement; on a également cerné les besoins en matière de</p>	<p>Les méthodes employées ont pour but d'améliorer le processus général d'embauche et de combler plus rapidement les postes, afin que les bonnes personnes occupent les bons postes en temps voulu, et qu'elles possèdent les compétences nécessaires. La dotation collective facilite les activités de l'Agence en ce qu'elle permet d'augmenter le nombre de nominations potentielles par concours. Les descriptions de poste génériques facilitent ce processus et offrent plus de souplesse dans le cadre des mutations à des postes similaires. L'efficacité de</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	perfectionnement professionnel et d'apprentissage.	l'embauche et du processus de dotation collective de postes EX, ES-06, PE et AS nous a permis d'utiliser moins de ressources par poste vacant.
Explorer les possibilités de réorganisation des processus et des systèmes internes.	On a prévu d'utiliser des descriptions de postes génériques pour la majorité des postes au sein de l'organisation. La prochaine étape consistera à rationaliser les processus liés aux ressources humaines, en débutant par l'utilisation généralisée de ces descriptions de poste génériques, suivie de l'harmonisation entre la base de données de gestion et le système des ressources humaines. Un examen des bureaux des vice-présidents et directeurs généraux a été effectué; cela nous permettra de modifier les processus administratifs.	Au lieu de réinventer les processus internes existants, il s'avère plus profitable de mettre sur pied de nouveaux processus rationalisés. L'utilisation de descriptions génériques et la rationalisation des processus des ressources humaines entraîneront des économies et permettront aux employés de se concentrer davantage à réaliser les priorités.
Revoir la structure organisationnelle et la structure de classification.	L'Agence a examiné tous les postes du groupe EX et leur classification. Cet examen a permis de diminuer le nombre de postes du groupe EX et de regrouper les services du personnel, et ainsi réaliser des économies d'échelle. La Direction générale de la gestion stratégique a été créée afin d'adopter une approche plus intégrée en ce sens.	Les gestionnaires du groupe EX de l'Agence sont plus en mesure de répondre aux besoins et de remplir le mandat de l'Agence. En mettant sur pied la Direction générale de la gestion stratégique, les fonctions de ressources humaines, de gestion et de finances de l'Agence peuvent adopter une approche intégrée.
Élaborer un processus de planification des ressources humaines descendant et ascendant.	Le plan de ressources humaines sur trois ans de l'Agence a été diffusé en septembre 2006. Il jette les bases de l'élaboration et de la mise en œuvre des stratégies nécessaires à diverses collectivités fonctionnelles de l'Agence, afin que celle-ci puisse mieux remplir son mandat. Les gestionnaires de l'Agence ont eu davantage d'occasions de contribuer et de participer aux séances de planification et de se renseigner à ce sujet.	Les employés peuvent maintenant consulter un plan de ressources humaines par initiatives sur le site Web de l'Agence. On retrouve également des renseignements sur des sujets liés à la coordination des ressources, à l'expression des besoins et au mieux-être au travail.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
<p>Travailler de concert pour répondre aux besoins actuels et futurs dans des domaines prioritaires communs.</p>	<p>L'Agence se sert de la dotation collective d'une direction générale à l'autre pour établir des bassins de candidats qualifiés afin de combler des postes qui sont ou qui deviendront vacants, dans divers groupes et à divers échelons.</p>	<p>L'Agence donne l'exemple en réduisant le délai d'exécution de la dotation tout en respectant les valeurs fondamentales du processus. Des économies sont réalisées en se servant des processus de dotation collective plutôt que des processus individuels.</p>
<p>La conservation et le transfert des connaissances organisationnelles sont abordés.</p>	<p>Plus de 50 employés ont participé à des séances de bienvenue pour les nouveaux employés, une initiative entreprise par l'Agence en 2006-2007 dans le cadre du Programme d'orientation des nouveaux employés. Dans le cadre de ces séances, la présidente et des membres du Comité de la haute direction (CHD) présentent la mission et le mandat de l'Agence aux nouveaux employés.</p> <p>L'Agence a créé davantage de réseaux horizontaux afin de mieux partager le savoir collectif.</p>	<p>Les employés se familiarisent avec la culture de la fonction publique, ses priorités et ses attentes. Cela leur permet de mieux comprendre et d'être proactifs quand vient le temps de partager leur connaissances au sujet de l'organisation.</p>
<p>Les résultats de l'enquête de 2005 sur le mieux-être en milieu de travail et du SAFF donnent lieu à un suivi.</p>	<p>Le CHD de l'Agence a mis sur pied un groupe de travail intégré à l'été 2006 afin de donner suite aux résultats du sondage. Les stratégies et les recommandations élaborées par le groupe de travail ont été intégrées au plan des ressources humaines de l'Agence.</p>	<p>Le mieux-être en milieu de travail est une priorité majeure de l'Agence, afin que le milieu de travail continue d'être en mesure de soutenir l'excellence et la productivité.</p>
	<p>Toutes les ententes de rendement des cadres supérieurs comprennent l'obligation de répondre de manière de plus en plus efficace aux résultats des sondages sur le mieux-être en milieu de travail.</p>	<p>L'Agence encourage vivement ses cadres à offrir des conditions de travail positives, propres à engendrer un haut degré de satisfaction et d'engagement de la part des employés.</p>
<p>La planification des ressources humaines et des activités est intégrée.</p>	<p>L'Agence a mis au point un cadre de planification intégrée qui regroupe différents exercices annuels de planification des activités, des finances et des ressources humaines en une seule activité de planification. Le cadre permet de lier les priorités générales, les objectifs</p>	<p>La planification intégrée de l'Agence permet d'établir des liens entre les objectifs opérationnels et les ressources humaines et financières; cela fait ressortir les lacunes et permet d'y faire face d'une manière transparente qui met les employés à contribution.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	des secteurs d'activités et les engagements personnels des cadres supérieurs en matière de rendement en un cycle annuel. L'ébauche du cadre a été conçue et mise en œuvre en 2006-2007.	
	L'Agence a conçu un tableau de bord des ressources humaines personnalisé qui donne un portrait de l'effectif de l'Agence et de ses besoins en matière de recrutement. Le tableau de bord est utilisé dans le cadre des retraites du CHD. Son examen a donné lieu à une analyse démographique des tendances et à l'examen de la classification et de l'organisation du groupe EX en 2006-2007.	Le tableau de bord des ressources humaines aide les gestionnaires à mieux planifier leurs besoins précis en matière de ressources humaines et financières afin de remplir leurs engagements.
La structure des résultats et des indicateurs de rendement connexes de l'Agence est peaufinée.	L'Agence a analysé sa structure des résultats pour favoriser l'harmonisation des ressources et des priorités. Des progrès sont aussi réalisés au chapitre des mesures de rendement connexes.	Les mesures du rendement de l'Agence permettront de voir si les objectifs prévus sont atteints, ce qui viendra soutenir le processus de planification et les exercices connexes, comme la gestion du risque.
Les communications internes et externes sont améliorées.		
Le mandat, le positionnement stratégique, les priorités et les résultats visés de l'Agence sont mieux compris, à l'interne comme à l'externe.	L'Agence a mené les activités suivantes afin de créer un environnement motivant pour les employés et leur fournir tous les renseignements nécessaires pour bien comprendre la raison d'être de l'Agence : <ul style="list-style-type: none"> • @perçu de l'Agence • Conférence sur le leadership • Semaine nationale de la fonction publique • Exercice « prendre le pouls » • La Vague • Sondage • Publications 	Les employés disposent de divers moyens de communication qui leur permettent de mieux connaître le mandat et la raison d'être de l'Agence, ce qui leur permet de mieux contribuer à la réalisation des priorités et des engagements de l'Agence.

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
	<p>L'Agence a mis l'accent sur la communication de ses services, de ses politiques et de ses programmes à d'autres ministères et organismes. Parmi les initiatives entreprises, mentionnons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la création du Conseil des communications sur le renouvellement de la fonction publique pour appuyer le Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique et le Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le premier ministre; • le soutien aux activités de sensibilisation de l'Agence envers les communautés d'échange : réseau des ressources humaines, Bureau de la collectivité des communications, Réseau des gestionnaires, Réseau jeunesse; • des allocutions proactives destinées aux conseils fédéraux régionaux, aux réseaux et communautés d'échange; • la présidente et autres hauts dirigeants de l'Agence sont présents au cours de travaux parlementaires; • le soutien aux relations avec les médias; • le Secrétariat ministériel sensibilise les Canadiens en s'assurant que des renseignements clairs sont transmis au sujet des priorités, programmes et services de l'Agence; • le lancement de la planification intégrée; • la création de nouvelles structures de gouvernance interne afin de soutenir l'horizontalité. 	<p>Les activités de sensibilisation destinées aux autres ministères et organismes établissent des liens de communication et font en sorte que notre mandat et les services que nous offrons sont bien compris de tous. L'Agence a conçu divers moyens de communication afin que ceux qui sont responsables de la gestion des personnes à la fonction publique connaissent les pratiques exemplaires et les services offerts par l'Agence, qu'ils puissent y avoir accès et en tirer profit.</p>

Engagements dans le cadre du RPP 2006-2007	Réalizations en 2006-2007	Avantages pour les clients
Les fonctions des politiques organisationnelles et de la planification stratégique sont renforcées.	L'Agence a poursuivi l'examen de ses politiques, conformément à l'initiative de renouvellement des politiques du CT.	
L'Agence continue à enrichir l'expertise dans des fonctions stratégiques, dont les communications, les finances, la vérification interne, la planification stratégique et la gestion des ressources humaines.	L'Agence a créé la nouvelle Direction générale de la gestion stratégique, vouée à l'intégration et à la coordination stratégique des fonctions de soutien des programmes. Le responsable de cette direction générale relève directement de la présidente, et est un membre permanent du CHD.	<p>Les services généraux sont coordonnés et synchronisés pour ce qui est de la prestation de services, la production de rapports et la gestion de l'information.</p> <p>La coordination de la gestion de l'information et la simplification des processus internes empêcheront la fragmentation de l'information et des processus.</p>
On constate une meilleure intégration et coordination entre ces secteurs, tout particulièrement en ce qui a trait à la politique ministérielle et aux fonctions de planification stratégique.	L'Agence a aussi créé une Division de la planification intégrée au sein de la Direction générale de la gestion stratégique, qui place au même niveau les planificateurs des activités et des ressources humaines, et qui encourage la planification et la production de rapports intégrées au sein de l'Agence, en étroite collaboration avec les planificateurs financiers de la Division des finances.	Cette structure sera déterminante pour s'assurer que les activités de l'Agence sont cohérentes et alignées entre elles.

Partie III : Renseignements supplémentaires

Organigramme de l'Agence au 30 septembre 2006

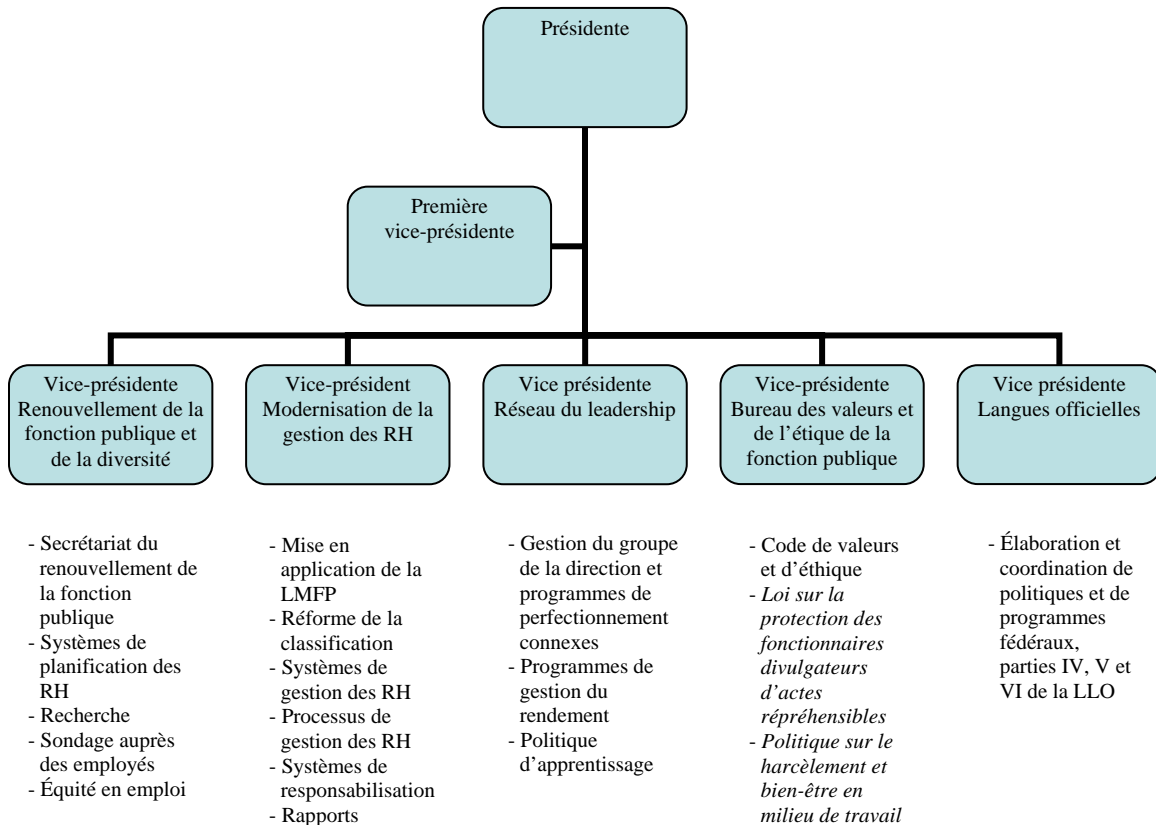


Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et réelles (y compris les ETP)

Ce tableau établit une comparaison entre le Budget principal des dépenses, les dépenses prévues, les autorisations au total et les dépenses réelles pour le dernier exercice, et liste les dépenses réelles précédentes.

(en milliers de dollars)	2006-2007					
	2004-2005 Réelles	2005-2006 Réelles	Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Autorisations au total	Autorisations au total ⁽²⁾
Gestion modernisée des ressources humaines et responsabilisation accrue	29 074	37 465	55 327	47 822	48 870	38 319
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	49 958	49 334	40 262	43 688	45 975	45 870
Fonction publique représentative et accessible	14 951	12 511	11 291	13 200	13 223	12 180
Total	93 983	99 310	106 880	104 710	108 068	96 369
Plus : Coût des services reçus sans frais ⁽¹⁾	8 587	8 375	S/O	7 896	S/O	8 589
Total des dépenses de l'Agence	102 570	107 685	106 880	112 606	108 068	104 958
Équivalents temps plein	477	539	S/O	667	S/O	608

Nota : Les totaux peuvent différer à l'intérieur d'un tableau ou d'un tableau à l'autre à cause de l'arrondissement des chiffres.

1. Les services reçus sans frais comprennent les frais de locaux de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la part de l'employeur des primes d'assurance et les services reçus du ministère de la Justice Canada (voir le tableau 4).
2. Le total des autorisations de 108,1 millions de dollars pour 2006-2007, qui représente une augmentation nette de 3,4 millions ou 3 p. 100 par rapport aux dépenses prévues de 104,7 millions pour l'exercice 2006-2007, s'explique en grande partie par l'intégration d'un budget de 3,1 millions reporté de l'exercice 2005-2006, ainsi que par l'augmentation du financement relié aux conventions collectives par l'entremise du Budget supplémentaire des dépenses.

Le total des autorisations de 108,1 millions de dollars, moins les dépenses réelles de 96,4 millions, s'explique par des fonds inutilisés de 11,7 millions. Une affectation bloquée de 10,1 millions de dollars compte pour 86 p. 100 des fonds non utilisés. Le reste des fonds non dépensés, de l'ordre de 1,6 million, s'explique par des retards non prévus dans la réalisation des programmes.

Tableau 2 : Utilisation des ressources par activité de programme

Le tableau suivant illustre la façon dont les ressources ont été utilisées au cours du dernier exercice.

2006-2007	
(en milliers de dollars)	Budgétaires
Activités de programme (composantes de résultats stratégiques)	Total : dépenses budgétaires (Dépenses de fonctionnement à 100 %)
Gestion modernisée des ressources humaines et responsabilisation accrue	
Budget principal des dépenses	55 327
Dépenses prévues	47 822
Total des autorisations	48 870
Dépenses réelles	38 319
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	
Budget principal des dépenses	40 262
Dépenses prévues	43 688
Total des autorisations	45 975
Dépenses réelles	45 870
Fonction publique représentative et accessible	
Budget principal des dépenses	11 291
Dépenses prévues	13 200
Total des autorisations	13 223
Dépenses réelles	12 180
Total de l'Agence de la fonction publique du Canada	
Budget principal des dépenses	106 880
Dépenses prévues	104 710
Total des autorisations	108 068
Dépenses réelles	96 369

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

Ce tableau illustre la façon dont le Parlement vote les ressources allouées à l'Agence.

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2006-2007 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Total des dépenses réelles
35	Dépenses de fonctionnement	97 675	96 692	99 407	87 708
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	9 205	8 018	8 661	8 661
Total		106 880	104 710	108 068	96 369

Tableau 4 : Services reçus sans frais

(en milliers de dollars)	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	4 167
Contributions couvrant la partie de l'employeur des primes d'assurance des employés et des dépenses couvertes par le SCT	4 234
Salaire et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	188
Total 2006-2007 des services reçus sans frais	8 589

Tableau 5 : Besoins en ressources par organisation

(en milliers de dollars)

2006-2007				
Agence de la fonction publique du Canada	Gestion modernisée des ressources humaines et responsabilisation accrue	Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	Fonction publique représentative et accessible	Total
Organisation				
Présidente				
Budget principal des dépenses	436	716	201	1 353
Dépenses prévues	175	375	100	650
<i>Total des autorisations</i>	268	439	123	830
Dépenses réelles	290	476	133	899
Première vice-présidente				
Budget principal des dépenses	209	343	96	649
Dépenses prévues	200	300	100	600
<i>Total des autorisations</i>	211	347	97	656
Dépenses réelles	199	327	92	617
Gestion et planification stratégique				
Budget principal des dépenses	4 976	8 164	2 290	15 430
Dépenses prévues	5 515	8 675	2 300	16 490
<i>Total des autorisations</i>	7 900	12 968	3 637	24 505
Dépenses réelles	8 241	13 527	3 793	25 561
Communications				
Budget principal des dépenses	745	1 223	343	2 311
Dépenses prévues	745	1 221	361	2 327
<i>Total des autorisations</i>	826	1 356	380	2 563
Dépenses réelles	830	1 363	382	2 575

2006-2007				
Agence de la fonction publique du Canada	Gestion modernisée des ressources humaines et responsabilisation accrue	Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	Fonction publique représentative et accessible	Total
Organisation				
Renouvellement de la fonction publique et diversité				
Budget principal des dépenses	8 563		2 561	11 124
Dépenses prévues	6 953		3 500	10 453
<i>Total des autorisations</i>	5 296		1 785	7 082
Dépenses réelles	5 818		1 979	7 797
Modernisation de la gestion des ressources humaines				
Budget principal des dépenses	40 398			40 398
Dépenses prévues	34 199			34 199
<i>Total des autorisations</i>	34 099			34 099
Dépenses réelles	22 941			22 941
Réseau du leadership				
Budget principal des dépenses		25 266		25 266
Dépenses prévues		28 242		28 242
<i>Total des autorisations</i>		26 791		26 791
Dépenses réelles		24 995		24 995
Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique				
Budget principal des dépenses		4 549		4 549
Dépenses prévues		4 949		4 949
<i>Total des autorisations</i>		5 167		5 167
Dépenses réelles		5 182		5 182

2006-2007				
Agence de la fonction publique du Canada	Gestion modernisée des ressources humaines et responsabilisation accrue	Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	Fonction publique représentative et accessible	Total
Organisation				
Langues officielles				
Budget principal des dépenses			5 800	5 800
Dépenses prévues			6 800	6 800
<i>Total des autorisations</i>			6 377	6 377
Dépenses réelles			5 801	5 801
TOTAL POUR L'AGENCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA				
Budget principal des dépenses	55 327	40 262	11 291	106 880
Dépenses prévues	47 787	43 762	13 161	104 710
<i>Total des autorisations</i>	48 601	47 068	12 399	108 068
Dépenses réelles	38 319	45 870	12 180	96 369

Nota : Les totaux peuvent différer à l'intérieur d'un tableau ou d'un tableau à l'autre à cause de l'arrondissement des chiffres.

Tableau 6 : Détails sur le programme de contribution

Nom du programme de paiements de transfert : Programme de stages pour les jeunes (voté)

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	Dépenses réelles 2006-2007	Autorisations au total 2006-2007	Dépenses réelles 2006-2007	Écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles
Agence de la fonction publique du Canada						
Total des contributions	16 082	8 148	0	0	0	0
Total du programme de paiement de transfert	16 082	8 148	0	0	0	0

Nota : En 2004-2005, il a été décidé d'intégrer le Programme de stages pour les jeunes à la Stratégie emploi jeunesse qui relève de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Ces deux programmes s'adressent aux jeunes qui ont de la difficulté à se trouver un emploi. Cette décision entraînera une prestation de programmes plus efficace et rentable pour aider les jeunes à bien s'intégrer au marché du travail.

Les fonds pour ce programme ont été intégrés au Budget principal des dépenses de 2005-2006 de l'Agence. Par la suite, le Comité d'examen des dépenses a décidé de réduire le budget du programme de 8 millions de dollars. Le budget du programme a finalement été transféré à RHDC en 2006-2007.

Les transferts pour l'exercice 2006-2007 et les suivants ont été effectués par des ajustements à la mise à jour annuelle des niveaux de référence. Les dépenses découlant de ces autorisations seront dorénavant consignées dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de RHDC.

Tableau 7: États financiers 2006-2007

États financiers (non vérifiés)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de l'Agence. Ces états financiers ont été préparés par la Direction des services ministériels du ministère des Finances Canada, conformément à un protocole d'entente au sujet des services ministériels partagés. Par conséquent, à notre connaissance, ces états financiers sont conformes aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans ces états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de l'Agence. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de l'Agence concorde avec les états financiers ci-joints.

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

Les états financiers de l'Agence n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

La version papier a été signée par

Nicole Jauvin
Présidente
Agence de gestion des ressources
humaines de la fonction publique du
Canada
Ottawa, Canada
10 août 2007

Jocelyne M. Charron
Agent financier supérieur, par intérim
Gestion stratégique
Ottawa, Canada
10 août 2007

État des résultats (non vérifié)
Pour l'exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2007	2006
CHARGES (note 4)		
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	50 630	54 449
Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue	41 255	40 430
Fonction publique représentative et accessible	13 502	14 038
TOTAL DES CHARGES	105 387	108 917
REVENUS		
Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité	-	5
Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue	-	3
Fonction publique représentative et accessible	-	1
TOTAL DES REVENUS	-	9
COÛT DE FONCTIONNEMENT NET	105 387	108 908

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (*non vérifié*)

Au 31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (note 5)	1 553	1 432
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	-	11
Immobilisations corporelles (note 6)	32	98
Total des actifs non financiers	32	109
TOTAL	1 585	1 541
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer (note 7)	10 369	15 820
Indemnités de vacances et congés compensatoires	2 968	2 761
Indemnités de départ (note 8)	11 523	10 796
Total des passifs	24 860	29 377
AVOIR DU CANADA	(23 275)	(27 836)
TOTAL	1 585	1 541

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)
Au 31 mars
(en milliers de dollars)

	2007	2006
Avoir du Canada, début de l'exercice	(27 836)	(33 699)
Coût de fonctionnement net	(105 387)	(108 908)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	96 369	99 310
Revenus non disponibles pour dépenser	–	(9)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	4 990	7 095
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 9)	8 589	8 375
Avoir du Canada, fin de l'exercice	(23 275)	(27 836)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)

Pour l'exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Cout de fonctionnement net	105 387	108 908
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Amortissement des immobilisations corporelles	(25)	(27)
Gain (perte) sur l'aliénation et la radiation d'immobilisations corporelles	(41)	–
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(8 589)	(8 375)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	121	633
Augmentation (diminution) des charges payées d'avance	(11)	–
Augmentation (diminution) du passif :		
Créditeurs et charges à payer	5 451	7 214
Indemnités de départ	(727)	(1,054)
Indemnités de vacances et congés compensatoires	(207)	(942)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	101 359	106 357
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	–	39
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	–	39
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(101 359)	(106 396)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Mandat et objectifs

La raison d'être de l'Agence est de moderniser et de favoriser de façon continue l'excellence dans la gestion des ressources humaines et le leadership à travers la fonction publique. L'Agence a été créée suite au Décret CP 2003-2074 du 12 décembre 2003 et est régie par la *Loi sur la gestion des finances publiques*, alinéas 6(4.1)a) et 6(4.1)b).

Le résultat stratégique de l'Agence est une fonction publique moderne et professionnelle, vouée à l'intérêt public et supportant les ministres dans un cadre de gouvernance démocratique, représentative de la population canadienne et servant les Canadiens avec excellence dans la langue officielle de leur choix, avec des employés dirigés efficacement et conformément à l'éthique dans un milieu de travail de grande qualité qui respecte leurs droits linguistiques.

Afin d'atteindre son résultat stratégique et livrer des résultats pour les Canadiens, l'Agence articule ses plans et ses priorités autour de trois activités de programmes axées sur les résultats (ou composantes de résultat stratégique) :

(a) Leadership efficace, conforme à l'éthique, et milieu de travail de qualité

Ce programme se compose de deux secteurs d'activités clés :

- 1) le perfectionnement en leadership;
- 2) les valeurs et l'éthique de la fonction publique.

(b) Gestion des ressources humaines modernisée et responsabilisation accrue

Ce programme se compose de trois secteurs d'activités clés :

- 1) la planification des ressources humaines et la responsabilisation;
- 2) la modernisation de la gestion des ressources humaines;
- 3) l'organisation et la classification.

(c) Fonction publique représentative et accessible

Ce programme se compose de deux secteurs d'activités clés :

- 1) l'équité en emploi et la diversité;
- 2) les langues officielles.

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)

Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires

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

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

L'Agence fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par l'Agence est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par l'Agence sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles pour dépenser comptabilisés par l'Agence. Elle découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- ▶ Les contributions sont comptabilisées dans l'exercice au cours duquel le bénéficiaire a satisfait aux critères d'admissibilité ou a rempli les conditions de l'accord de transfert.
- ▶ Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- ▶ Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique et régimes compensatoires, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de l'Agence au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de l'Agence découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, l'Agence n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

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

(g) Débiteurs et avances

Les débiteurs et les avances sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain. Puisqu'au 31 mars 2007 ces comptes ne reflètent pas de montant présumé douteux, l'Agence n'a pas comptabilisé de provision pour créances douteuses et aucune radiation n'a été effectuée pour cet exercice financier.

(h) Passif éventuel

Le passif éventuel représente des obligations possibles qui peuvent devenir des obligations réelles selon que certains événements futurs se produisent ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque de se produire ou non et si l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, on comptabilise un passif estimatif et une charge. Si la probabilité ne peut être déterminée ou s'il est impossible de faire une estimation raisonnable du montant, l'éventualité est présentée dans les notes complémentaires aux états financiers. L'Agence ne rapporte aucun passif éventuel au 31 mars 2007.

(i) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 10 000 \$ sont comptabilisées à leur coût d'achat. L'Agence n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Machines et matériel	3 à 5 ans
Véhicules	3 ans
Actifs en construction	Une fois qu'ils sont en service, selon la catégorie d'immobilisations

(j) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables.

Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

Crédits parlementaires

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

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)

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

	2007	2006 (chiffres redressés)
Coût de fonctionnement net	105 387	108 908
Rajustement pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(8 589)	(8 375)
Amortissement des immobilisations corporelles	(25)	(27)
Indemnités de vacance et congés compensatoires	(207)	(942)
Indemnités de départ	(727)	(1 054)
Revenus non disponibles pour dépenser	—	9
Gain (perte) sur l'aliénation et la radiation d'immobilisations corporelles	(41)	—
Autres	582	752
	(9 007)	(9 637)
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	—	39
Augmentation (diminution) des charges payées d'avance	(11)	—
	(11)	39
Crédits de l'exercice en cours utilisés	96 369	99 310

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)**Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007****(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)****(b) Crédits fournis et utilisés :**

	2007	2006
Autorisations votées :		
Crédit 30 – Dépenses de fonctionnement	99 407	83 884
Crédit 35 – Contributions	–	16 200
Total des autorisations votées:	99 407	100 084
Autorisations législatives :		
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	8 661	8 733
Total des autorisations législatives	8 661	8 733
Autorisations non utilisées :		
Crédit 30 – Dépenses de fonctionnement	(11 699)	(1 455)
Crédit 35 – Contributions	–	(8 052)
Total des autorisations non utilisées	(11 699)	(9 507)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	96 369	99 310

En 2007, une affectation de 10 100 \$ a été bloquée des budgets du Crédit 30.

En 2006, le Programme de stages pour les jeunes dans la fonction publique fédérale a, dans un premier temps, subi une coupure de 8 100 \$ par le Comité d'examen des programmes, ce qui explique les 8 052 \$ non utilisés du Crédit 35. Le programme a été, dans un deuxième temps, transféré à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ce qui explique que les données du Crédit 35 soient à zéro en 2007.

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)

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

	2007	2006 (chiffres redressés)
Encaisse nette fournie par le gouvernement	101 359	106 396
Revenus non disponibles pour dépenser	-	9
Variation de la situation nette du Trésor :		
Variation des débiteurs et des avances	(121)	(633)
Variation des créditeurs et charges à payer	(5 451)	(7 214)
Autres ajustements	582	752
Total des variations de la situation nette du Trésor	(4 990)	(7 095)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	96 369	99 310

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)**Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007****(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)****Charges**

	2007	2006
Paiements de transfert	-	8 148
Salaires et avantages sociaux	70 083	66 833
Services professionnels et spéciaux	20 794	19 612
Installations	4 167	3 920
Acquisition de machinerie et matériel incluant des pièces consommables	3 607	3 983
Transports et télécommunications	2 951	2 671
Achat de services de réparation et d'entretien	2 284	1 865
Information	809	1 106
Location d'équipement	644	669
Amortissement des immobilisations corporelles	25	27
Autres	23	83
Total des charges de fonctionnement	105 387	100 769
Total des charges	105 387	108 917

Débiteurs et avances

	2007	2006
Débiteurs – autres ministères	1 509	1 394
Débiteurs – entités externes	27	27
Dépôts en transit au receveur général	-	8
Avances aux employés	17	3
Total des débiteurs et avances	1 553	1 432

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)

Immobilisations corporelles

	Coût			Solde de clôture
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Aliénations et radiations	
Machines et matériel	150			150
Véhicules	25			25
Actifs en construction	41		41	
	216		41	175

	Amortissement cumulé			Solde de clôture
	Solde d'ouverture	Amortissement	Aliénations et radiations	
Machines et matériel	104	17		121
Véhicules	14	8		22
Actifs en construction				–
	118	25		143

	Valeur comptable nette	
	Valeur comptable nette 2006	Valeur comptable nette 2007
Machines et matériel	46	29
Véhicules	11	3
Actifs en construction	41	
	98	32

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élève à 25 \$ (27 \$ en 2006).

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)**Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007****(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)****Créditeurs et charges à payer**

	2007	2006
Créditeurs – entités externes	7 056	7 008
Créditeurs – autres ministères	3 313	8 812
Total des créditeurs et charges à payer	10 369	15 820

Avantages sociaux**(a) Prestations de retraite**

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

Tant les employés que l'Agence versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007 les charges s'élèvent à 6 383 \$ (6 463 \$ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 fois en 2005-2006) les cotisations des employés.

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

(b) Indemnité de départ

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

	2006	2007
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	10 796	9 742
Charge pour l'exercice	2 128	2 214
Prestations versées pendant l'exercice	(1 401)	(1 160)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	11 523	10 796

Notes complémentaires aux états financiers (*non vérifiés*)**Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007****(Les notes complémentaires sont en milliers de dollars à moins d'avis contraire)****Opérations entre apparentés**

En vertu du principe de propriété commune, l'Agence est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. L'Agence conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué dans le tableau qui suit.

Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, l'Agence reçoit gratuitement des services d'autres ministères (installations, services juridiques et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de l'Agence :

	2006	2007
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	4 234	4 226
Installations	4 167	3 920
Services juridiques	188	229
	<u>8 589</u>	<u>8 375</u>

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, n'est pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de l'Agence.

Chiffres correspondant

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

Tableau 8 : Politiques relatives aux déplacements

L'Agence appuie les politiques et les paramètres à l'égard des déplacements qui sont définies dans les *Autorisations spéciales de voyager* et les *Directives sur les voyages*, les taux et les indemnités.