



CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

LE CHAPITRE 2, « LA MODERNISATION DE LA
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES », DU
RAPPORT DU PRINTEMPS 2010 DE LA
VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA

Rapport du Comité permanent
des comptes publics

Le président

L'hon. Joseph Volpe, député

FÉVRIER 2011

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION



Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à :
Les Éditions et Services de dépôt Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

LE CHAPITRE 2, « LA MODERNISATION DE LA
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES », DU
RAPPORT DU PRINTEMPS 2010 DE LA
VÉRIFICATRICE GÉNÉRALE DU CANADA

Rapport du Comité permanent
des comptes publics

Le président

L'hon. Joseph Volpe, député

FÉVRIER 2011

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

40^e LÉGISLATURE, 3^e SESSION

PRÉSIDENT

L'hon. Joseph Volpe

VICE-PRÉSIDENTS

David Christopherson

Daryl Kramp

MEMBRES

L'hon. Navdeep Bains

Earl Dreeshen

Richard Nadeau

Bev Shipley

Jean-Claude D'Amours

Meili Faille

Andrew Saxton

Terence Young

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Joann Garbig

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Sébastien T. Defoy, analyste

Alex Smith, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

a l'honneur de présenter son

VINGT-SIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(3)g) du Règlement, le Comité a étudié Le chapitre 2, « La modernisation de la gestion des ressources humaines », du Rapport du printemps 2010 de la vérificatrice générale du Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

INTRODUCTION

La fonction publique fédérale compte au-delà de 200 000 employés disséminés dans les différents ministères et organismes, et le budget consacré au personnel de la fonction publique représente une part importante des dépenses annuelles du gouvernement fédéral. Un solide régime de gestion des ressources humaines est l'un des principaux éléments qui contribuent à faire en sorte que les Canadiens puissent profiter d'une fonction publique efficiente, composée d'un personnel compétent, productif et satisfait. Des préoccupations persistantes subsistent toutefois au sujet du régime de gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral, que certains trouvent lourd, complexe, rigide et dépassé, et au sujet de l'éparpillement des rôles et des responsabilités.

Introduite en 2003 et pleinement en vigueur depuis 2005, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) constitue la plus importante réforme de la gestion des ressources humaines au sein du gouvernement fédéral depuis les années 1960. Elle modifie quatre textes législatifs et vise à transformer la manière dont le gouvernement fédéral recrute, gère et appuie ses employés. Les textes législatifs en question sont les suivants : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada* et la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). Les modifications législatives prévues à la LMFP avaient pour but de rendre les méthodes de recrutement plus souples, de définir plus clairement les rôles et les responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, de rendre les relations syndicales-patronales plus harmonieuses et de mieux intégrer la formation et le perfectionnement offerts aux employés de la fonction publique. Bref, la LMFP visait à établir un cadre institutionnel moderne pour gérer les ressources humaines.

Dans une vérification intégrée à son rapport d'avril 2010, le Bureau du vérificateur général (BVG) a cherché à déterminer si les organismes centraux responsables des ressources humaines ainsi que les ministères et les organismes choisis aux fins de la vérification avaient mis en œuvre les nouvelles exigences de la

LMFP, y compris l'évaluation des progrès accomplis et l'établissement de rapports à cet égard, et s'ils avaient exercé leurs responsabilités respectives¹.

Puisqu'une solide gestion des ressources humaines est essentielle pour assurer l'efficacité de la fonction publique, le Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes (le Comité) a consacré une réunion à cette vérification, le 19 octobre 2010². Du BVG, le Comité a reçu : Sheila Fraser, vérificatrice générale du Canada, Ronnie Campbell, vérificateur général adjoint, et Marie Bergeron, directrice principale. Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), il a entendu : Michelle d'Auray, secrétaire du Conseil du Trésor, Susan Cartwright, conseillère supérieure, Examen législatif de la Loi sur la modernisation de la fonction publique, Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques.

MISE EN ŒUVRE DES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

Le BVG s'attendait à ce que les principaux changements législatifs prévus dans la LMFP aient été mis en œuvre. Les vérificateurs ont constaté que les changements en question ont effectivement été mis en œuvre, mais que l'application de certains aspects de la LMFP a posé des difficultés.

Dans le domaine des relations de travail, de nouvelles options sont prévues à l'intention de toutes les organisations, par exemple, la création de comités consultatifs chargés de résoudre les problèmes en milieu de travail et le recours à d'autres mécanismes pour régler les conflits à l'interne. En ce qui concerne la dotation, les ministères et les organismes se servent des nouvelles options de dotation, comme les processus de sélection et de nomination faisant appel à des bassins de candidats préqualifiés. Dans le domaine de la formation et du perfectionnement, l'École de la fonction publique du Canada offre maintenant de la formation à tous les fonctionnaires.

¹ Vérificatrice générale du Canada, rapport d'avril 2010, *Chapitre 2 — La modernisation de la gestion des ressources humaines*.

² Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, 40^e législature, 3^e session, réunion n^o 27.

Les organismes centraux responsables des ressources humaines ont exercé leurs nouvelles responsabilités et leurs responsabilités révisées. Le SCT a élaboré des lignes directrices et des règlements pour aider les administrateurs généraux. La Commission de la fonction publique a établi un nouveau cadre de surveillance de la dotation. La Commission des relations de travail dans la fonction publique a adapté ses procédures et ses pratiques pour régler les litiges en matière de négociation collective ainsi que les problèmes en milieu de travail. Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a été créé afin d'offrir un mécanisme de recours interne pour régler les plaintes en matière de dotation. L'École de la fonction publique du Canada a été établie pour améliorer les possibilités offertes à l'ensemble des fonctionnaires en matière de formation.

Les administrateurs généraux exercent leurs nouvelles responsabilités et leurs responsabilités révisées. De nouvelles responsabilités en matière de gestion des ressources humaines ont été transférées des organismes centraux et des professionnels des ressources humaines aux administrateurs généraux et aux gestionnaires hiérarchiques respectivement.

Certaines difficultés sont survenues dans l'application de la LMFP. Ainsi, la Commission des relations de travail dans la fonction publique s'est dite préoccupée par le manque de financement annuel stable. Au dire des vérificateurs, « [e]n particulier, elle a noté que le manque de financement avait nui à sa capacité interne et à sa capacité de réaliser des sondages et de recueillir des données en matière de rémunération. Le manque de financement stable a aussi contribué à faire perdre des occasions de collaboration³. » Le Comité consultatif sur l'analyse et la recherche en matière de rémunération n'a été actif qu'entre 2006 et le mois de décembre 2007. Certains agents négociateurs n'ont pas pu participer à des comités de consultation syndicale-patronale et certains gestionnaires ont eu du mal à comprendre la nouvelle approche à l'égard des nominations fondées sur le mérite.

³ Chapitre 2, paragraphe 2.32.

En 2003, le gouvernement a modifié la structure de gouvernance des ressources humaines en place et a confié à un nouvel organisme, en l'occurrence l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC), la responsabilité de superviser la mise en œuvre de la LMFP. Cette agence assumait aussi une partie des responsabilités du SCT en matière de gestion des ressources humaines. Ce partage des responsabilités n'a toutefois pas réussi à dissiper les préoccupations au sujet de la fragmentation des rôles et du chevauchement des activités. En 2009, le gouvernement a donc intégré l'AGRHFPC au SCT et créé le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), qui assume désormais les responsabilités du SCT et de l'AGRHFPC en matière de ressources humaines. Selon ce que le BVG a constaté, le BDPRH continue à préciser son rôle et ses responsabilités⁴. De plus, les administrateurs généraux rencontrés par le BVG affirment qu'ils sont toujours préoccupés par les rôles, les responsabilités et la structure organisationnelle de la gestion des ressources humaines et aimeraient que ces aspects soient stables⁵.

Les lignes directrices et les orientations émanant des organismes centraux sont importantes pour aider les administrateurs généraux à comprendre leurs responsabilités et pour uniformiser la gestion des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique. Le Comité fait toutefois observer que la modification de la structure de gouvernance des ressources humaines à trois reprises au cours des sept dernières années a pu créer de la confusion quant aux rôles et aux responsabilités, sans parler du temps et des efforts qu'il a fallu sacrifier pour s'adapter à la nouvelle structure plutôt que de se consacrer aux tâches essentielles. De fait, la secrétaire du Conseil du Trésor a confirmé au Comité que « le grand nombre de changements organisationnels⁶ » est l'une des principales raisons qui expliquent la lenteur à produire le rapport annuel sur la gestion des ressources humaines, dont il est question plus loin. Étant donné les préoccupations persistantes des administrateurs généraux, le Comité croit qu'il faut

⁴ *Ibid.*, paragraphe 2.44.

⁵ *Ibid.*, paragraphes 2.41 et 2.45.

⁶ Réunion n^o 27, 1130.

faire davantage pour doter la fonction publique fédérale d'une structure de gouvernance claire et stable en matière de gestion des ressources humaines. Le Comité recommande :

RECOMMANDATION 1

Que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada définisse clairement les rôles et les responsabilités du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et les communique au Comité des comptes publics d'ici le 29 avril 2011.

RAPPORTS AU PARLEMENT SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La loi exige le dépôt d'un rapport annuel au Parlement sur les questions touchant la gestion des ressources humaines. Les vérificateurs ont constaté que le président du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique, la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique se conforment aux exigences de la loi et présentent un rapport annuel au Parlement pour rendre compte de leurs activités. Ils ont toutefois constaté aussi que le SCT avait été lent à produire son rapport annuel sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et sur les progrès accomplis à l'égard de la mise en œuvre des changements découlant de la LMFP⁷. La loi exige que les rapports annuels soient déposés « [d]ans les meilleurs délais suivant la fin de l'exercice⁸ ». Pourtant, les rapports pour les exercices 2005-2006 et 2006-2007 n'ont été déposés que deux ans après la fin des exercices visés.

Le BVG a recommandé que le SCT veuille à informer plus rapidement le Parlement, et le SCT a accepté la recommandation⁹. Dans sa réponse et dans son plan d'action, le SCT ne donne toutefois aucune précision quant à la façon dont il compte s'y prendre pour accélérer la production des rapports ou quant à ce qu'il entend par « plus rapide ». Au cours de la réunion, le Comité a appris que le rapport pour 2008-2009

⁷ Chapitre 2, paragraphe 2.59.

⁸ *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (2003, ch. 22, art. 12, 13), article 28.

⁹ Chapitre 2, paragraphe 2.60.

serait déposé en novembre 2010¹⁰; c'est donc dire qu'il se sera écoulé au moins 20 mois depuis la fin de l'exercice visé. La secrétaire du Conseil du Trésor a expliqué au Comité que son organisation préfère se concentrer d'abord sur les rapports qui ont des dates de tombée précises, comme les rapports annuels sur les langues officielles et sur l'équité en matière d'emploi, avant de s'attaquer au rapport sur la gestion des ressources humaines qui doit être remis au Parlement¹¹. Le Comité a du mal à s'expliquer pourquoi il n'est pas possible de travailler simultanément sur de multiples rapports, ou pourquoi une loi dont le libellé est ambigu devrait permettre que les rapports soient déposés deux ans après la fin de l'exercice visé.

De plus, la vérificatrice générale a dit au Comité qu'un délai raisonnable ne devrait pas être « plus d'un an et préférablement moins d'un an après la fin de l'exercice¹² ». Même si le Comité convient que ce serait là une amélioration par rapport à la situation actuelle, c'est au SCT qu'il revient en dernière analyse de fixer son propre échéancier. À ce sujet, la secrétaire s'est faite rassurante : « Nous avons pris des mesures, maintenant que l'organisation s'est stabilisée, pour mettre en place un système de production de rapports plus rapide, et nous devrions constater des améliorations dans ce domaine¹³. » Dans son plan d'action, le SCT indique que le délai entre la date de la fin de l'exercice et la date de dépôt au Parlement sera raccourci. Le Comité est heureux d'apprendre que des mesures ont été prises en ce sens, mais il aimerait obtenir plus de précision, car il lui est difficile de savoir ce qui a été fait au juste et dans quelle mesure le délai sera raccourci. Ce détail aurait dû figurer dans le plan d'action. Puisque ce n'est pas le cas, le Comité recommande :

RECOMMANDATION 2

Que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada précise clairement les mesures qu'il entend prendre pour accélérer le dépôt au Parlement de son rapport annuel sur la gestion des ressources humaines, et fixe un échéancier précis à cet égard.

¹⁰ Réunion n° 27, 1235.

¹¹ Réunion n° 27, 1130.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

INDICATEURS POUR MESURER LES PROGRÈS

À la suite d'une vérification effectuée en 2005, le BVG avait conclu que le gouvernement devait définir clairement les résultats attendus de la réforme législative découlant de l'adoption de la LMFP, surveiller la progression de la mise en œuvre et en faire rapport. Le SCT et l'ancienne AGRHFPC se sont engagés à élaborer des indicateurs, des mesures et des sources de données qui leur permettraient d'évaluer les progrès accomplis. L'information fournie dans les rapports permet au Parlement d'évaluer la nature et le rythme du changement introduit par la loi et de veiller à ce que ce changement cadre avec les objectifs de la loi. Les rapports sont également essentiels aux fins de l'examen quinquennal exigé.

Les vérificateurs ont toutefois constaté que les rapports initiaux portaient principalement sur les activités réalisées pour mettre en œuvre les exigences législatives plutôt que sur les résultats. La Commission de la fonction publique a fait état de certains des résultats découlant du changement apporté au régime de dotation en vertu de la LEFP, mais les rapports préparés par le SCT ne contiennent pas d'information suffisamment complète au sujet des réalisations intermédiaires au titre de la mise en œuvre de la loi. De plus, le SCT a changé ses indicateurs de mesure d'année en année, et il n'y a pas d'indicateurs permettant d'évaluer l'état général des relations syndicales-patronales, l'efficacité des nouveaux mécanismes de recours pour régler les questions de relations de travail et les liens entre la planification des ressources humaines et la dotation. La capacité du SCT de déceler les tendances et d'évaluer l'effet des changements s'en trouve donc limitée, et les rapports ne fournissent pas au Parlement l'information importante lui permettant d'exercer son rôle de surveillance.

Le BVG a recommandé que le SCT améliore ses rapports au Parlement et, à cette fin, y indique si les changements effectués en matière de gestion des ressources humaines ont eu les résultats escomptés¹⁴. Le SCT a accepté la recommandation et fait savoir que les changements apportés à la gestion des ressources humaines seraient

¹⁴ Chapitre 2, paragraphe 2.60.

évalués au moyen du rapport final d'évaluation du Cadre d'investissement stratégique et du processus lié au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Il est toutefois difficile de savoir quels changements au juste le SCT compte mettre en œuvre pour fournir au Parlement une information plus complète qui indiquera si les changements apportés à la gestion des ressources humaines ont eu les résultats escomptés. Dans son plan d'action, le SCT fait mention de l'achèvement de l'évaluation, du tableau de pointage du BDPRH en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et du cycle du CRG, mais ne dit rien à propos des rapports au Parlement.

Par exemple, la LMFP visait entre autres à rationaliser le processus de dotation et à le rendre plus souple. Cet objectif devait être atteint, en partie, grâce à l'adoption d'un nouveau système de nomination fondé sur le mérite, grâce auquel les ministères peuvent embaucher un candidat qui satisfait aux qualifications essentielles, plutôt que la personne qui se classe première. Pourtant, la Commission de la fonction publique a constaté qu'il fallait en moyenne 23,5 semaines pour doter un poste, comparativement à 22,8 semaines avant la mise en œuvre de la LMFP¹⁵. La secrétaire a toutefois affirmé que le délai pour doter un poste avait récemment diminué, quoique de façon marginale¹⁶. Elle a expliqué qu'il avait fallu du temps aux gens pour se familiariser avec la nouvelle marge de manœuvre que leur confère la loi et pour se sentir à l'aise de l'exercer.

C'est là le genre de question qui devrait être signalée et abordée dans les rapports sur la gestion des ressources humaines que le SCT transmet au Parlement, puisqu'elle aide à déterminer si les changements législatifs ont eu les résultats escomptés et si d'autres changements pourraient être nécessaires. Voici ce que la secrétaire a dit au Comité à ce sujet :

Nous n'avons pas nécessairement créé des indicateurs de rendement liés directement à la Loi sur la modernisation de la fonction publique ou à tous les éléments de la loi. Par contre, nous avons des indicateurs de rendement sur une gamme importante d'éléments, qui font en sorte que l'on puisse avoir une bonne idée du rendement de la fonction publique.

¹⁵ *Ibid.*, paragraphe 2.38.

¹⁶ Réunion n° 27, 1130.

Nous avons, par exemple, des indicateurs de rendement sur les périodes de dotation, les langues officielles, l'équité en matière d'emploi, la planification intégrée, la gestion du rendement des employés et la formation. Nous compilons des indicateurs de rendement sur une base annuelle, ce qui fait que nous touchons aux composantes des éléments de la Loi sur la modernisation de la fonction publique. Nous reconnaissons que nous n'avons pas nécessairement mis tout cela ensemble pour nous permettre de nous demander si nous avons atteint tous les objectifs de la loi. En ce qui a trait à la gestion de la fonction publique, des indicateurs nous permettent de donner un aperçu du rendement sur le plan de la gestion des ressources humaines¹⁷.

Malgré l'aveu de la secrétaire quant à l'inexistence d'indicateurs permettant au SCT de déterminer si tous les objectifs de la loi ont été atteints, rien dans les réponses du SCT à la recommandation du BVG, dans son plan d'action ou dans ses déclarations devant le Comité ne semble indiquer une volonté de sa part d'améliorer ses indicateurs de même que l'information communiquée au Parlement.

La vérificatrice générale a expliqué que la mise en place de bons indicateurs de progrès est importante, parce que beaucoup de tentatives de réforme de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ont échoué par le passé. Ainsi, le gouvernement avait convenu en 2005 de mettre en place des indicateurs, mais cinq ans plus tard, il n'y a toujours pas de série complète d'indicateurs. Voici sa réflexion à ce sujet :

Nous avons des préoccupations relativement à l'examen législatif à venir, parce que le gouvernement devra pouvoir être en mesure de dire aux parlementaires ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et comment il pourra ou non faire le suivi de cette loi au fil du temps. [...] Nous voyons que les éléments exigés en vertu de la loi ont été mis en place, mais obtient-on les résultats escomptés? Voilà vraiment ce qui sous-tend, selon moi, nos recommandations dans ce rapport. Nous reconnaissons qu'il y a certains indicateurs. Nous croyons simplement qu'ils doivent être plus exhaustifs¹⁸.

¹⁷ *Ibid.*, 1150.

¹⁸ Réunion n° 27, 1215.

Le Comité est d'accord et croit que le SCT doit indiquer plus clairement de quelle façon il entend améliorer les indicateurs et, par conséquent, ses rapports au Parlement. Le Comité recommande :

RECOMMANDATION 3

Que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada précise clairement les mesures qu'il entend prendre pour se doter d'une série complète d'indicateurs de rendement afin de pouvoir suivre les résultats des changements apportés à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale et en faire rapport.

CONCLUSION

La LMFP apporte un certain nombre de changements importants au système de gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Les vérificateurs ont constaté que malgré quelques difficultés de mise en œuvre, les changements exigés par la LMFP ont pour la plupart été mis en place. Le Comité remarque toutefois que la structure de gouvernance mise en place par le SCT pour gérer les ressources humaines a changé plusieurs fois ces dernières années, et croit qu'il convient de définir plus clairement les rôles et les responsabilités du nouveau BDPRH. De plus, les vérificateurs ont constaté que la rapidité de production des rapports annuels sur la gestion des ressources humaines préparés par le SCT laissait à désirer, tout comme l'information qu'ils renferment. Il est toutefois difficile au Comité de savoir quelles mesures le SCT entend prendre pour remédier à ces préoccupations. Le Comité croit que le SCT doit fixer un échéancier pour le dépôt de ses rapports et se doter d'une série plus complète d'indicateurs pour déterminer si les changements apportés à la gestion des ressources humaines procurent les résultats escomptés.

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
<u>40^e législature, 3^e session</u>		
Bureau du vérificateur général du Canada	2010/10/19	27
Marie Bergeron, directrice principale		
Ronnie Campbell, vérificateur général adjoint		
Sheila Fraser, vérificatrice générale du Canada		
Secrétariat du Conseil du Trésor		
Susan Cartwright, conseillère supérieure, Examen législatif de la Loi sur la modernisation de la fonction publique		
Michelle d'Auray, secrétaire du Conseil du Trésor du Canada		
Ross MacLeod, sous-ministre adjoint, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques		

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (40^e législature, 3^e session : [séances nos 27 et 39](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

L'hon. Joseph Volpe, député