

Allocution d'ouverture de
Patrick Borbey
Président de la
Commission de la fonction publique du Canada
au sujet
du Budget provisoire des dépenses 2019-2020 et du Rapport
ministériel 2017-2018

Comité des opérations gouvernementales et des prévisions
budgétaires

Le 25 février 2019

L'allocution prononcée fait foi

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui pour vous parler du Budget provisoire des dépenses 2019-2020 et du Rapport ministériel 2017-2018 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada. Je suis accompagné de Phillip Morton, vice-président du Secteur des affaires ministérielles et dirigeant principal des finances, et de Patricia Jaton, vice-présidente du Secteur des politiques et des communications.

Depuis plus d'un siècle, la CFP est chargée de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite. Nous sommes aussi responsables de préserver l'impartialité politique de la fonction publique, en collaboration avec d'autres intervenants.

La CFP rend des comptes directement au Parlement.

Budget provisoire des dépenses

Le niveau de ressources prévu pour la CFP en 2019-2020 concorde avec le niveau de ressources affectées dans le Budget principal des dépenses de 2018-2019. Une réduction d'environ 200 000 \$ est prévue pour l'exercice 2019-2020 par rapport à l'exercice précédent. Cette réduction est principalement attribuable à la contribution au dividende budgétaire prévu dans le budget de 2018 pour Services partagés Canada. Notre budget provisoire des dépenses est aussi conforme à celui de l'exercice précédent et correspond au quatre douzième (4/12) du budget principal des dépenses.

Le CFP demande ces ressources afin de continuer de recruter une fonction publique non partisane et de calibre mondial. Cela suppose de garder le cap sur le renouvellement de la fonction publique, d'attirer les gens qui ont les compétences pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain et de refléter la riche diversité du Canada. Comme nous nous attendons à ce qu'un grand nombre de nos employés partent à la retraite d'ici cinq (5) à dix (10) ans, nous devons embaucher à tous les niveaux des personnes talentueuses d'un bout à l'autre du pays.

Recruter la main-d'œuvre de l'avenir

Dans le cadre du système de dotation par délégation établi dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CFP a continué de s'acquitter de ses responsabilités en offrant des orientations et une expertise stratégique, en exerçant une surveillance et en donnant des services novateurs de dotation et d'évaluation pour appuyer les ministères et les organismes.

En 2017-2018, le nombre total d'activités d'embauche a grimpé de 11,4 %, représentant 53 361 embauches. Nos programmes à l'intention des étudiants sont toujours aussi efficaces, près de 13 000 embauches ont été réalisées, ce qui correspond à la cinquième hausse annuelle consécutive. C'est est une tendance que nous devons poursuivre. Les étudiants sont importants pour l'avenir de la fonction publique et le nombre d'embauches est toujours inférieur à ce qu'il était il y a dix ans.

Nous n'avons pas le choix. Il nous faut améliorer et accélérer l'embauche mais sans compromettre la qualité de l'embauche et l'accès à tous les Canadiens et les Canadiennes. La fonction publique, comme toute organisation, est en concurrence pour recruter les meilleurs talents.

Je suis heureux de constaté que les ministères et les organismes ont accepté le relever le défi de la modernisation en employant des approches et des méthodes novatrices pour attirer des candidats, comme la dotation accélérée, les marathons de programmation et le recours à de nouveaux outils d'évaluation.

La CFP a aussi poursuivi son travail de modernisation de son système de recrutement. Le projet Transformation d'Emploi GC permettra de remplacer notre système actuel par une plateforme plus souple, plus moderne, inclusive et axée sur l'utilisateur.

Nous avons en outre réalisé des expériences, des projets pilotes en ce qui concerne notre approche de dotation. Par exemple, nous travaillons avec les ministères et les

organismes pour simplifier nos méthodes d'évaluation de compétence en langue seconde.

Dans le cadre de l'exécution de notre mandat, nous ne pouvons perdre de vue notre rôle dans l'établissement d'un effectif diversifié, accessible et inclusif. En partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, nous menons deux programmes qui permettent de faire des progrès dans ce domaine :

- le programme Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones qui a permis l'embauche de 186 étudiants autochtone à l'été 2018, et
- le programme Opportunité d'emploi d'été pour l'accessibilité des jeunes étudiants qui a permis 61 embauches.

Nous élargissons également notre vision de la diversité au-delà des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour y inclure les anciens combattants, la jeunesse, les membres de la communauté LGBTQ2+ et la représentation régionale, pour ne nommer que quelques catégories. L'an dernier nous avons continué d'enregistrer une hausse des embauches dans la région de la capitale nationale. Nous devons continuer d'attirer et d'embaucher un plus grand nombre d'employés partout au pays pour constituer un effectif diversifié et représentatif.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, la CFP veille à ce que la fonction publique soit non partisane et à ce que le recrutement soit fondé sur le mérite. L'an dernier, la CFP a réalisé une vérification de la dotation à l'échelle du système. Je suis heureux de vous informer que les conclusions indiquent que les pratiques d'embauches reposent toujours sur le principe du mérite et demeurent impartiales.

Un regard vers l'avenir

Nous sommes fiers du rôle que joue la CFP dans la constitution de la main-d'œuvre du gouvernement du Canada et dans le maintien de la confiance du public dans cette

institution. Pour offrir, en collaboration avec nos partenaires, d'excellents programmes et services qui viennent en aide à la population du pays, nous devons continuer de repousser nos limites quand il s'agit d'attirer et de recruter des gens et d'assurer le renouvellement de la fonction publique. Notre quête de simplification et d'amélioration du recrutement et de la dotation a commencé, mais pour réussir ce changement de culture, il faudra du temps et des efforts soutenus.

Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Merci.

[970 mots]