
Manitoba



**Rapport Annuel
2002 - 2003**

Commission de la fonction publique

Du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

On peut obtenir sur demande une copie de cette publication en gros caractère, en format électronique ou sous une autre forme répondent aux besoins des personnes handicapées.

His Honour
The Honourable Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg, Manitoba

Son Honneur Peter M. Liba, C.M., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba)

May It Please Your Honour:

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

I present herewith the 85th annual report of
the Manitoba Civil Service Commission for
the period April 1, 2002 to March 31, 2003.

J'ai le privilège de vous soumettre le quatre-vingt
cinquième rapport annuel de la Commission de la
fonction publique du Manitoba pour la période du 1^{er}
avril 2002 au 31 mars 2003.

Respectfully submitted

Veillez accepter, Monsieur le Lieutenant-
gouverneur, l'expression de mes salutations les plus
respectueuses.

Greg Selinger
Minister Responsible for
The Civil Service Act

Greg Selinger
Ministre chargé de l'application
de la *Loi sur la fonction publique*

Honourable Greg Selinger
Minister Responsible for
The Civil Service Act
103 Legislative Building
Winnipeg, Manitoba
R3C 0V8

Monsieur Greg Selinger
Ministre chargé de l'application
de la *Loi sur la fonction publique*
Palais législatif, bureau 103
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8

Dear Mr. Selinger:

Monsieur le Ministre,

In conformity with the provisions of *The Civil Service Act*, I am pleased to forward to you, the Minister Responsible for *The Civil Service Act*, the 85th Annual Report of the Manitoba Civil Service Commission.

Conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de vous soumettre le quatre-vingt-cinquième rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Manitoba, que je vous prie de recevoir dans le cadre de vos fonctions à titre de ministre chargé de l'application de la dite loi.

This report covers the period April 1, 2002 to March 31, 2003 and includes a review of the Civil Service Commission's activities for that period.

Le rapport couvre la période allant du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003 et comprend l'examen des activités de la Commission de la fonction publique au cours de cette période.

Respectfully submitted

Veillez recevoir, Monsieur le Ministre,
l'expression de ma haute considération.

James W. Hartry
Chairperson

James W. Hartry
Président

Table of Contents

Table des matières

Title	Page
Titre	Page
Letters of Transmittal	5,7
Lettres de présentation	5,7
Organization Chart	10
Organigramme	11
Introduction and Overview	12
Introduction et aperçu	13
Governing Legislation	12
Lois et règlements en vigueur.....	13
Role and Mission	12
Rôle et mission	13
2002 – 2003 Highlights	18
Éléments principaux de 2002-2003	19
Renewal Initiatives	18
Initiatives de renouvellement.....	19
Employment Equity Initiatives	22
Initiatives en matière d'équité en emploi.....	23
Sustainable Development Initiatives	24
Initiatives en développement durable	25
Technology Initiatives	24
Initiatives en matières de technologie	25
Statistics	26
Statistiques	27
Civil Service Commission Board	32
Executive Office	37
Management Information and Support Services	38
Human Resource Programs	41
Employee Assistance Program	44
Internship, Equity and Employee Development Programs ..	47
Service Manitoba	49

Table of Contents

Table des matières

Title	Page
Titre	Page

Amortization of Capital Assets	51
---	----

Financial Information Section	53
--	----

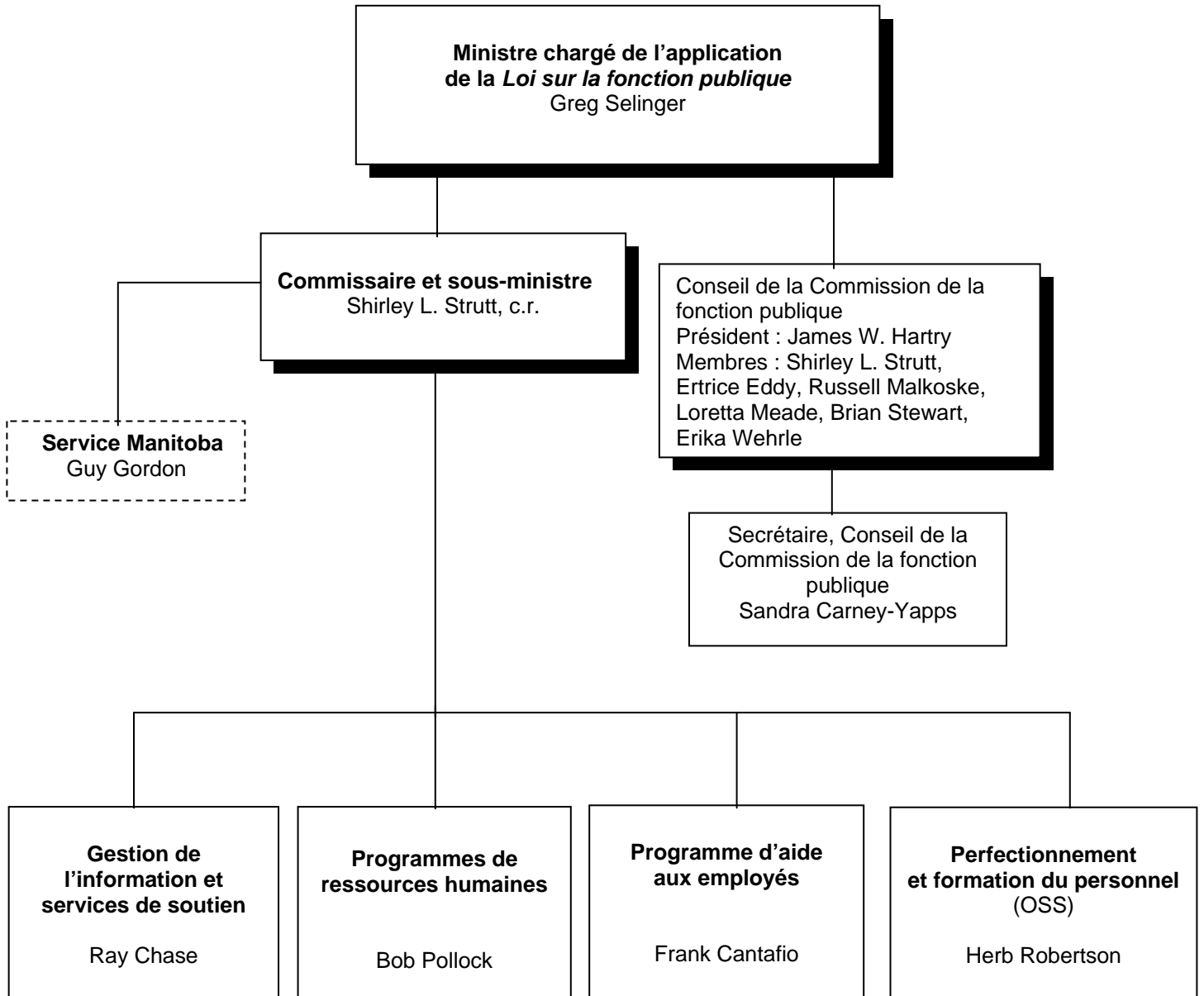
Reconciliation Statement	54
--------------------------------	----

Expenditure Summary	55
---------------------------	----

Revenue Summary	56
-----------------------	----

Five Year Expenditure and Staffing Summary	57
--	----

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE - ORGANIGRAMME
AU 31 MARS 2003



INTRODUCTION ET APERÇU

Structure du rapport

Le présent rapport annuel est organisé en fonction de la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation des crédits budgétaires à la Commission de la fonction publique. Il comprend des renseignements sur les crédits budgétaires principaux et de moindre importance relativement aux objectifs du ministère, à ses résultats réels, à ses rendements et à ses écarts financiers. Il présente en outre un tableau chronologique des effectifs et des dépenses des cinq dernières années.

Lois et règlements en vigueur

La Commission de la fonction publique est un organisme indépendant et impartial chargé de la gestion efficace des ressources humaines au sein du gouvernement et qui représente l'intérêt public dans l'administration de la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements d'application. Le Conseil du Trésor est chargé de l'administration des articles de la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements d'application en ce qui concerne la classification, les systèmes de rémunération, les taux de salaire et les ententes collectives.

Conformément au paragraphe 5(1) de la *Loi sur la fonction publique*, la Commission :

- applique la présente loi et les règlements;
- choisit et nomme les fonctionnaires et voit à leur promotion et à leur mutation;
- conseille le ministre responsable de l'application de la présente loi sur les questions relatives à l'administration du personnel;
- de sa propre initiative ou sur demande du lieutenant-gouverneur en conseil, fait enquête et rapport :
 - sur le fonctionnement de la présente loi,
 - sur la violation d'une disposition de la présente loi ou des règlements,
 - sur toute allégation de supposition de personne, de manœuvres frauduleuses ou d'irrégularités à l'occasion d'un examen tenu par la Commission ou sous son autorité;et à la demande d'un ministre ou du directeur d'un organisme gouvernemental assujéti à la présente loi, elle examine toute question relative au personnel du ministère ou de l'organisme et fait rapport au ministre ou, le cas échéant, au directeur de l'organisme;
- sous réserve des dispositions de la présente loi, nomme les employés nécessaires à l'application de celle-ci;
- exerce les autres fonctions que la présente loi, une autre loi de la Législature ou le lieutenant-gouverneur en conseil lui assigne.

Conformément au paragraphe 5(3), l'autorité que possède la Commission de signer certains documents, procès-verbaux ou instruments, peut être déléguée à d'autres personnes, si la Commission le juge à propos.

Rôle de la Commission de la fonction publique

La Commission, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, assure le développement et la prestation efficaces d'un service global de gestion des ressources humaines conformément à la *Loi sur la fonction publique*, répondant des politiques générales du gouvernement et appuyant les objectifs ministériels et organisationnels de ce dernier.

La *Loi sur la fonction publique* prévoit la gestion, l'orientation et l'administration des dossiers liés aux ressources humaines au sein de l'appareil gouvernemental, par l'action conjuguée du Conseil de la Commission de la fonction publique (qui est composé de sept membres) et d'un département ministériel dirigé par un sous-ministre et faisant rapport, par l'intermédiaire de ce dernier, au ministre responsable de l'application de la Loi.

Le Conseil de la Commission de la fonction publique est composé de représentants de la population et de membres de la fonction publique. Un représentant de la population est nommé président du Conseil de la Commission. Un commissaire à temps plein, qui est fonctionnaire, occupe également les fonctions de sous-ministre du département ministériel de la Commission de la fonction publique.

Les programmes et politiques de gestion des ressources humaines qui composent la fonction publique sont conçus conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* et à l'orientation générale de la politique gouvernementale; ils sont mis en oeuvre sous l'autorité de la Commission de la fonction publique ou du lieutenant-gouverneur en conseil.

Vision

Une équipe de fonctionnaires hautement efficace, stable, exerçant avec compétence des fonctions professionnelles, représentative de la population, et qui contribue à la qualité de la vie au Manitoba.

Mission

Direction générale de la gestion, de l'orientation et de la mise en oeuvre des stratégies, politiques et services relatifs aux ressources humaines, qui répond aux exigences du gouvernement et qui anticipe les exigences d'un milieu en constante évolution.

Principes directeurs

En tant qu'organisme central, la Commission de la fonction publique a comme politique de chercher, autant que possible, à établir une orientation générale plutôt que de devoir imposer des mesures directes. Par conséquent, elle a harmonisé ses fonctions de base de façon à respecter tous les principes mentionnés ci-dessous :

- priorité aux services ministériels et à l'orientation des politiques;
- harmonisation des fonctions de façon à faciliter l'accès au service;
- prise d'initiatives pour anticiper les exigences à venir;
- appui des compétences des gestionnaires;
- perfectionnement des compétences du personnel.

Objectifs à long terme

La réalisation des objectifs à long terme suivants permet l'avancement des desseins de la Commission de la fonction publique :

- en ce qui concerne les ressources humaines, des politiques et des plans généraux qui répondent aux besoins du gouvernement;
- des conditions de travail justes et équitables, qui attirent et retiennent une équipe de travail compétente et souple;
- des services généraux qui favorisent une gestion du rendement efficace, un développement et un renouveau organisationnels;
- un système d'information intégré en ressources humaines qui favorise la prise de décision éclairée.

Organisation fonctionnelle

La Commission de la fonction publique se compose actuellement d'une haute direction, laquelle assume les fonctions de gestion et procure des services au Conseil de la Commission de la fonction publique, et de trois directions opérationnelles, lesquelles offrent des programmes et des services spécialisés. La structure organisationnelle du département ministériel apparaît sur l'organigramme. On trouvera dans le présent rapport des renseignements supplémentaires sur chacune des directions opérationnelles de la Commission de la fonction publique.

Depuis l'exercice 1994-1995, l'Organisme chargé du perfectionnement et de la formation fonctionne comme un organisme de service spécial et fait l'objet d'un rapport annuel distinct.

À compter du présent exercice, Service Manitoba relève du Commissaire de la Commission de la fonction publique pour son orientation globale. Les activités de Service Manitoba en 2002-2003 sont incluses dans le présent rapport annuel.

ÉLÉMENTS PRINCIPAUX EN 2002-2003

Initiatives de renouvellement

La Commission de la fonction publique a poursuivi son rôle directeur en matière d'initiatives de renouvellement afin d'attirer et de conserver une main-d'oeuvre au sein de la fonction publique du Manitoba qui soit très efficace, compétente, représentative et durable. Les initiatives de renouvellement en 2002-2003 comprenaient les suivantes :

Renouvellement de la fonction publique

On s'attend à ce qu'un nombre important de personnes travaillant dans les différents secteurs prennent leur retraite dans les cinq ou dix prochaines années, et divers groupes discutent beaucoup des répercussions que ces départs auront au sein de la fonction publique. La Commission de la fonction publique et d'autres intervenants du gouvernement du Manitoba sont conscients des défis et des possibilités créés par cette éventualité et travaillent de façon continue pour élaborer des stratégies qui permettront de relever les défis et de profiter des possibilités qui se présenteront. Parmi les défis, mentionnons la perte de connaissances dont dépendent l'élaboration de politiques d'intérêt public efficaces et la prestation de bons services. Quant aux possibilités, notons un plus grand accent mis sur une culture qui accorde la priorité aux services, aux gens et à la diversité.

Nous avons entrepris des travaux et continuerons d'apporter des changements à plusieurs pratiques clés dans le domaine des ressources humaines et d'introduire de nouvelles idées ou actions qui aideront les ministères à trouver et à conserver une main-d'oeuvre qualifiée. Ainsi, nous serons en mesure d'offrir aux Manitobains les services dont ils ont besoin maintenant et dans l'avenir.

Programme d'aide professionnelle destiné aux personnes handicapées

Le Programme d'aide professionnelle destiné aux personnes handicapées qui vise à appuyer l'emploi de personnes handicapées a commencé en 2001-2002. Ce programme permet de procéder à une évaluation, à une adaptation et à un placement spécifiques de ces personnes dans des postes au sein du gouvernement avec l'objectif de déterminer les besoins en matière d'adaptation sur le lieu de travail et de débouchés et de les servir. Dix personnes ont été affectées à des postes ministériels depuis la création du programme, notamment cinq personnes qui ont commencé à travailler en 2002-2003.

Programme de stages d'été destiné aux lauréats de prix d'excellence de la Fondation des bourses d'études du millénaire

Le greffier du Conseil exécutif et le commissaire de la Commission de la Fonction publique ont parrainé un nouveau programme visant à offrir des stages d'été aux élèves exceptionnels à qui l'on a décerné des prix d'excellence par l'entremise de la Fondation des bourses d'études du millénaire. Le programme a pour objet de donner aux élèves exceptionnels l'occasion d'obtenir un emploi d'été au sein du gouvernement du Manitoba afin de les encourager à envisager une carrière dans la fonction publique. Quatre élèves ont été affectés à des postes au sein du gouvernement pendant l'été de 2002.

Programme de perfectionnement en gestion destiné aux Autochtones

Le Programme de formation en gestion destiné aux Autochtones est un programme d'une durée de deux ans. Il permet de former les employés autochtones de la fonction publique pour qu'ils puissent se présenter avec succès aux concours de la fonction publique donnant accès à des carrières professionnelles ou de gestion au sein du gouvernement. Le Programme est une entreprise conjointe de la Commission de la fonction publique et des ministères participants. Seize stagiaires ont terminé le programme avec succès. Neuf stagiaires termineront le programme en septembre 2003. Un quatrième contingent de dix employés a été parrainé par les ministères de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, de la Conservation, de l'Éducation et de la Jeunesse, des Services à la famille et du Logement, de la Santé, de la Justice ainsi que des Transports et des Services gouvernementaux commenceront en octobre 2003.

Programme d'administration publique pour les Autochtones

Le Programme d'administration publique pour les Autochtones est un programme de stages d'une durée de deux années parrainé par la Commission de la fonction publique et le ministère des Affaires autochtones et du Nord. Il permet d'améliorer les possibilités d'emploi et de formation des Autochtones au sein du gouvernement pour qu'ils puissent se présenter avec succès à des concours donnant accès à des postes professionnels et en gestion dans la fonction publique. Un deuxième contingent de six stagiaires a amorcé le programme en septembre 2001. Au 31 mars 2003, deux stagiaires avaient été affectés à des postes de la fonction publique et trois termineront avec succès le programme en septembre 2003. On attend un nouveau contingent de stagiaires pour juin 2003.

Programme de formation en gestion financière

Le Programme de formation en gestion financière est subventionné par la Commission de la fonction publique et le ministère des Finances. Le stage de trois ans offre des possibilités de formation et de développement aux stagiaires que la gestion financière intéresse afin qu'ils puissent se présenter avec succès à des concours donnant accès à différents postes en gestion financière dans la fonction publique. Un troisième contingent de quatre stagiaires a commencé à travailler en septembre 2002 grâce à ce programme. On attend un nouveau contingent de stagiaires pour juin 2003.

Programme de stages en gestion

Le Programme de stages en gestion est un programme de trois ans qui offre des possibilités de formation et de perfectionnement aux stagiaires que le secteur public intéresse. Il leur permet de se présenter avec succès aux concours de la fonction publique et d'obtenir ainsi des postes professionnels et en gestion au sein de l'appareil gouvernemental. Un septième contingent de sept stagiaires a commencé à travailler en juin 2002 grâce à ce programme. On attend un nouveau contingent de stagiaires pour juin 2003.

Examen des programmes de stages

La Commission de la fonction publique a terminé l'évaluation de ses programmes et de ses services actuels de stages afin de repérer les possibilités d'amélioration et d'aider à établir une future orientation stratégique en matière de développement et de planification de la relève. On a procédé à l'analyse des recommandations formulées à la suite de l'examen des programmes de stages. Il en est résulté un plan de mise en œuvre d'une rationalisation de la prestation des programmes et de la mise en place d'améliorations aux programmes fondées sur les recommandations.

Par suite de l'examen des programmes de stages, les Programmes des ressources humaines ont commencé, avec l'Organisme chargé de la formation et du perfectionnement, à travailler à un programme d'études de base pour tous les programmes de stages afin de donner à tous les stagiaires un ensemble de base de programmes de formation conçus pour leur permettre de développer le leadership et d'acquérir d'autres compétences de base.

Perfectionnement des cadres

La Commission de la fonction publique continue à parrainer des services de formation et de consultation. Ces services encouragent les bonnes pratiques en matière de ressources humaines, une fonction publique renouvelée et représentative, ainsi qu'une meilleure utilisation des talents des fonctionnaires. En 2002-2003, ce parrainage a permis d'organiser 116 ateliers de formation ou activités de perfectionnement internes, auxquels ont participé au moins 1 083 employés. Les thèmes des ateliers et services étaient notamment les suivants : entrevues fondées sur la description des comportements, communication avec les Autochtones, diversité culturelle, engager et gérer des travailleurs ayant des déficiences, et techniques de dotation à l'intention des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines.

Gestion des ressources humaines axée sur les compétences

La gestion des ressources humaines axée sur les compétences continue d'être une priorité stratégique importante de la Commission. En 2002-2003, on a poursuivi l'évaluation du remplacement éventuel d'une application informatisée axée sur les compétences que la Commission avait mise au point grâce à l'application Gestion axée sur les compétences – Qualifications et exigences de SAP. Une équipe de projet, composée de membres du personnel chargés de la gestion des ressources humaines et des technologies de l'information de la Commission de la fonction publique, de la Gestion des systèmes d'entreprises et de Transports et Services gouvernementaux, a terminé un projet pilote qui permet d'évaluer la faisabilité de l'utilisation de SAP au sein du gouvernement. Cette application de SAP comprend le fichier principal de catalogage des compétences, permet l'enregistrement automatisé des qualifications des fonctionnaires et des exigences du domaine d'activité ou du poste, offre un moyen d'apparier les compétences des fonctionnaires aux exigences du poste et permet de fournir des rapports détaillés et sommaires au sujet des données sur les employés et des profils d'emploi.

En outre, dans le cadre d'un partenariat avec le ministère des Transports et des Services gouvernementaux, on a créé une application sur Internet qui permet de recueillir les compétences des employés, application qui permet la saisie des renseignements concernant les employés qui n'ont pas un accès direct à SAP et de charger ces données dans SAP. On a également terminé un projet pilote visant à évaluer cette option.

Initiatives d'équité en emploi

La Commission de la fonction publique continue à jouer un rôle actif de surveillant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi afin d'élaborer des initiatives qui visent à aider au maximum le gouvernement à réaliser ses objectifs d'équité en matière d'emploi. Les initiatives pour 2002-2003, en plus des programmes de stages, incluaient notamment les suivantes.

Annual Employment Equity Update Conference

La Commission de la fonction publique a organisé la conférence *Annual Employment Equity Update Conference* qui était destinée à la communauté des ressources humaines du gouvernement. Au cours de la conférence qui a eu lieu en juin 2002, le ministre responsable a confirmé le soutien du gouvernement en matière d'équité en emploi. L'ordre du jour de la conférence incluait une intervention de la Commission de la fonction publique sur l'importance que revêt la diversité de la province au sein de la main-d'oeuvre. Il comprenait également un groupe de représentants en équité qui ont parlé de l'équité après 2003. Des discussions en tables rondes ont eu lieu afin de donner aux participants à la conférence l'occasion de parler des façons d'améliorer l'équité en matière d'emploi.

Activités d'extension

La Commission de la fonction publique continue à s'engager activement dans des activités d'extension afin de promouvoir les perspectives de carrière au sein de la fonction publique en collaboration avec divers groupes sur la diversité et d'organismes d'équité en emploi, ainsi que des collèges et universités. Les activités d'extension incluaient notamment : la participation à la *Manitoba Business Leadership Network Job Fair* pour les personnes handicapées, la tenue de rencontres avec des organismes représentant les personnes handicapées pour discuter l'emploi de ces personnes, la participation à la journée-carrières Feu vert pour l'Avenir à l'intention des jeunes Autochtones, ainsi que des activités d'extension continues avec les collectivités autochtones de toute la province au nom des ministères qui dispensent des services à un grand nombre d'Autochtones.

Initiatives en matière de développement durable

La mise en œuvre de la *Loi sur le développement durable au Manitoba* a exigé de tous les ministères qu'ils incorporent des initiatives en matière de développement durable dans leurs activités régulières. En 2002-2003, la Commission de la Fonction publique a entrepris l'évaluation et la planification de certaines activités connexes dans le but de répondre aux objectifs de développement durable du Manitoba qui se fondent sur les exigences de la Loi. En décembre 2002, on a terminé la rédaction d'un document cadre qui visait à traduire les objectifs en plans d'action pour le prochain exercice, soit 2003-2004. Le document porte principalement sur les domaines qu'un petit ministère, dans des bureaux, peut examiner.

Outre le document cadre, la Commission a posé des gestes en 2002-2003, c'est-à-dire qu'elle a communiqué à ses employés des renseignements en matière de développement durable, notamment des messages de sensibilisation généraux, adopté des pratiques visant à utiliser du papier recyclé dans les copieurs et toutes les imprimantes reliées à un ordinateur, adopté comme norme l'impression des deux côtés pour les documents et autres textes imprimés dans toute la mesure du possible afin de minimiser l'utilisation du papier et de la poudre imprimante, adopté l'utilisation de cartouches de poudre d'imprimante recyclées dans le cas de ses imprimantes reliées à des ordinateurs, et examiné l'élimination des articles recyclables tels les canettes, les journaux et les objets en plastique.

Initiatives en matière de technologie

La Commission de la fonction publique continue d'améliorer ses capacités en matière de technologie afin d'appuyer ses domaines de programmes et de fournir des systèmes, des procédés et des marches à suivre de gestion des ressources humaines à l'échelle gouvernementale visant à soutenir les priorités du gouvernement en matière de ressources humaines. Les initiatives pour 2002-2003 incluent notamment les suivantes :

Transmission globale et ministérielle des données sur les ressources humaines

La Commission de la fonction publique continue de veiller à une transmission globale et ministérielle de rapports exacts et complets sur les ressources humaines. Au cours de l'exercice, en collaboration avec la Direction des programmes de ressources humaines et la Division des relations du travail du Secrétariat du Conseil du Trésor, la Direction de l'information de gestion et des services de soutien (IGSS) a continué à définir et à mettre en œuvre des procédés, des outils et des services pour aider les ministères à extraire les données de SAP. En outre, IGSS a continué de parfaire ses compétences en matière de rapports spécialisés et techniques SAP concernant les demandes de données plus complexes. IGSS a également continué à travailler avec les domaines de programmes afin d'obtenir une vision claire de la façon d'évaluer et d'analyser les données extraites de SAP, pour l'élaboration de normes de données et d'activités de vérification et de correction des erreurs.

Améliorations des sites sur Internet et Intranet

Le travail s'est poursuivi en 2002-2003 pour réviser et améliorer les sites Web de la Commission sur Internet et Intranet. Le projet a permis de déterminer et de créer des stratégies et des applications Web afin d'améliorer et d'élargir les sites Web existants de la Commission. On a presque terminé la création d'un nouveau site Web sur Internet.

Conseil national des systèmes d'information en ressources humaines

En 2002-2003, le Manitoba a assisté en Alberta à la deuxième conférence du *National Human Resource Information Systems Council* (NHRISC), qui se compose des directeurs de la technologie de l'information chargés des systèmes d'information généraux dans le domaine des ressources humaines dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada. En mai 2001, le Manitoba a organisé la première conférence de ce conseil à Winnipeg, à laquelle ont participé des représentants de la plupart des provinces et territoires canadiens, ainsi que des représentants du gouvernement fédéral. Le conseil est un excellent forum permettant le partage des données dans tout le Canada.