

---

**Manitoba**



**RAPPORT ANNUEL  
2000 - 2001**

**Commission de la fonction publique**

---

1<sup>er</sup> avril 2000 - 31 mars 2001

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

**Monsieur le Lieutenant-gouverneur,**

**J'ai le privilège de vous présenter le quatre-vingt troisième rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Manitoba pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001.**

**Je vous prie de recevoir, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.**

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

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

**Monsieur le Ministre,**

**Conformément aux dispositions de la Loi sur la fonction publique, j'ai l'honneur de vous présenter le quatre-vingt troisième 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.**

**Le rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001 et comprend l'examen des activités de la Commission de la fonction publique au cours de cette période.**

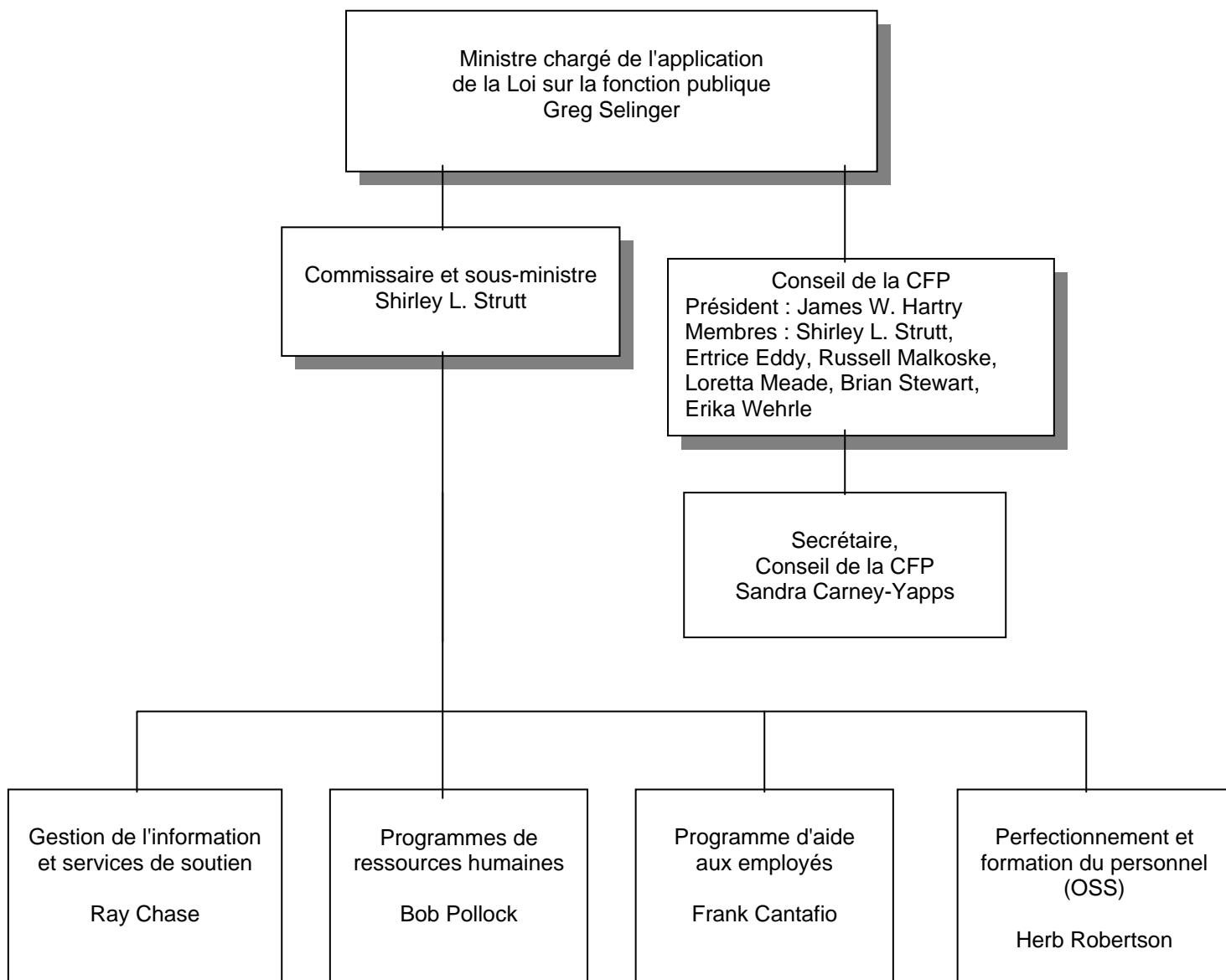
**Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.**

**James W. Hartry**  
**Président**

## Table des matières

Titre	Page
<b>Organigramme</b> .....	8
<b>Introduction</b> .....	9
Éléments principaux en 2000-2001 .....	11
<b>Partie I</b>	
Conseil de la Commission de la fonction publique .....	16
<b>Partie II</b>	
Haute direction .....	24
Gestion de l'information et services de soutien .....	25
Direction des programmes de ressources humaines .....	29
Programme d'aide aux employés .....	31
<b>Partie III</b>	
Section sur les données financières - Commission de la fonction publique.....	40
Récapitulatif des dépenses .....	41
Récapitulatif des recettes .....	42
Récapitulatif des dépenses et de la dotation en personnel sur cinq ans.....	43
<b>Partie IV</b>	
Annexes :	
Statistiques de l'emploi.....	50
Comparaison des emplois pour tous les employés .....	52
Concours .....	53
Candidats par catégorie .....	54
Moyenne des candidatures par concours.....	56

**COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE (CFP) - ORGANIGRAMME  
AU 31 MARS 2001**



## **INTRODUCTION**

### **Structure du rapport**

La présentation du rapport annuel se conforme à la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation de crédits à la Commission de la fonction publique. Les renseignements compris dans le rapport annuel se rapportent à l'affectation des crédits, tant principaux que secondaires, liés aux objectifs du ministère, ainsi qu'aux résultats réels obtenus, aux résultats financiers et aux écarts budgétaires. Le rapport fournit également un tableau chronologique des dépenses et de la dotation en personnel du ministère sur une période de cinq ans.

### **Rôle de la Commission de la fonction publique**

La Commission de la fonction publique est un organisme gouvernemental, indépendant et impartial, créé en vertu de la Loi sur la fonction publique. La Commission de la fonction publique 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, composée 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.

Les programmes et politiques de gestion des ressources humaines qui composent la fonction publique sont conçus en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique et de l'orientation générale de la politique gouvernementale; ils sont mis en œuvre sous l'autorité de la Commission de la fonction publique ou du lieutenant-gouverneur en conseil, comme le prévoit 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 membre représentant 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.

Le Conseil de la Commission de la fonction publique applique et exécute les dispositions de la Loi dont il est responsable, y compris la délégation de pouvoirs au personnel de la Commission. Par l'intermédiaire du sous-ministre, le Conseil s'assure que les politiques et les programmes dont il est responsable sont administrés conformément aux dispositions de la Loi. En tant qu'organisme quasi-judiciaire, le Conseil entend les appels en vertu de la Loi, des règlements et des ententes collectives.

### **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 du Manitoba.

### **Mission**

Direction générale de la gestion, de l'orientation et de la mise en œuvre 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 aligné ses fonctions de base de façon à respecter les principes mentionnés ci-dessous :

- priorité aux services ministériels et à l'orientation des politiques;
- alignement des fonctions de façon à faciliter l'accès au service;
- prise d'initiatives pour anticiper les exigences à venir;
- appui des compétences des gestionnaires; et
- 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;
- une rémunération et 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. L'on trouvera dans le présent rapport des renseignements supplémentaires sur chacune des directions opérationnelles de la CFP.

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.

## **ÉLÉMENTS PRINCIPAUX EN 2000-2001**

### **Programme de stages en gestion**

Le Programme de stages en gestion est coordonné par la Commission de la fonction publique et financé dans le cadre de l'Initiative de réforme interne. Un cinquième contingent a été formé en septembre 2000, soit un total de douze stagiaires. Ce programme s'adresse aux nouveaux diplômés de maîtrise avec une concentration dans un domaine se rapportant au secteur public. La formation complète de trois ans offerte aux stagiaires leur permet d'acquérir les connaissances et l'expérience requises pour se présenter avec succès aux concours de la fonction publique et obtenir ainsi des postes de niveau professionnel et de gestion au sein de l'appareil gouvernemental. Jusqu'à maintenant, quatorze internes ont terminé le programme et ont été placés à des postes de la fonction publique dans l'ensemble du gouvernement. En février 2001, on a commencé à recruter dans le cadre du programme un sixième contingent de stagiaires dont l'orientation a débuté en juin 2001.

### **Programme de formation en gestion financière**

Le Programme de formation en gestion financière, subventionné par la Commission de la fonction publique et le ministère des Finances, offre un stage de trois ans aux nouveaux diplômés admissibles à s'inscrire aux études professionnelles menant à un diplôme de comptable général licencié (CGA) ou de comptable en management accrédité (CMA). Le Programme associe la formation au travail, l'enseignement en classe et l'encadrement personnalisé, ainsi qu'un placement intéressant dans divers milieux de travail du secteur public. Au départ, ce programme était une initiative de recrutement pour combler des postes vacants importants au sein du gouvernement en gestion financière et en vérification. Au terme de ce programme, les stagiaires sont admissibles à se présenter aux concours pour combler différents postes en gestion financière dans la fonction publique. Quatre stagiaires ont commencé à travailler grâce à ce programme en septembre 2000.

### **Programme d'administration publique pour les Autochtones**

Le Programme d'administration publique pour les Autochtones est un programme d'équité en matière de stages parrainé par la Commission de la fonction publique et le ministère des Affaires autochtones et du Nord, dans le but d'améliorer les occasions d'emploi des Autochtones au sein du gouvernement. Par le biais d'une série d'affectations rotatives et de formation, un premier contingent de six stagiaires a pu se familiariser avec une vaste gamme de postes gouvernementaux, acquérant ainsi les connaissances et l'expérience requises pour se présenter avec succès aux concours visant à combler divers postes administratifs, professionnels et en gestion, à la fin du programme en septembre 2001. On a entrepris cette année le processus de recrutement du deuxième contingent de stagiaires, dont le travail débutera en septembre 2001.

### **Programme de perfectionnement en gestion destiné aux Autochtones**

Le Programme de formation en gestion destiné aux Autochtones est un programme continu d'équité en matière d'emploi, d'une durée de deux ans. On y forme 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 postes en gestion. Le Programme est une entreprise conjointe de la Commission de la fonction publique et des ministères participants. Le deuxième contingent de huit employés autochtones achèvera le programme en septembre 2001. Sept ministères participent actuellement au recrutement et à la sélection du troisième contingent, dont l'orientation aura lieu en septembre 2001. Les ministères en cause sont : le ministère de la Justice; le ministère des Transports et des Services gouvernementaux; le ministère de l'Industrie, du Commerce et des Mines; le ministère des Finances; le ministère de la Conservation et le ministère de l'Éducation, de la Formation professionnelle et de la Jeunesse. Douze stagiaires autochtones formeront le troisième contingent.

### **Programme de formation et de perfectionnement des femmes cadres**

Le Programme de formation et de perfectionnement des femmes cadres vise à augmenter le nombre de candidates aptes à assumer des postes supérieurs dans la fonction publique. 200 femmes participent actuellement au programme et 300 autres y sont admissibles. Cette année, un sondage auprès des employées admissibles a permis de préparer une liste à jour de celles que le programme intéresse et l'on planifie à l'heure actuelle les démarches qui permettront d'accepter plus de participantes.



## **Répertoire des employés autochtones**

La deuxième édition de «Anishinabe Wichitiwin», un répertoire de réseaux des Autochtones a été publié cette année. La Commission de la fonction publique a mis à jour le répertoire à la demande de nombreux employés autochtones de la fonction publique du Manitoba et du Comité consultatif des Autochtones. Ce répertoire sert de guide et de moyen d'échanger des informations; il favorise également l'établissement de relations pour ceux qui le consultent, ainsi que la constitution d'un réseau d'entraide pour les employés autochtones de la fonction publique.

## **Statistiques en matière d'équité d'emploi**

À la fin de mars 2001, la répartition dans la fonction publique des groupes désignés en matière d'équité d'emploi était la suivante : 50,49 % de femmes, 7,85 % d'Autochtones, 2,54 % de personnes handicapées et 2,97 % de personnes des minorités visibles. L'on peut comparer ces chiffres à la répartition de 1999-2000 : 49,75 % de femmes, 7,30 % d'Autochtones, 2,59 % de personnes handicapées et 2,86 % de personnes des minorités visibles.

## **Conseil national des systèmes d'information en ressources humaines**

Pour améliorer notre efficacité en ce qui concerne la technologie en général, et plus particulièrement celle qui s'applique aux ressources humaines, la Direction de la gestion de l'information et des services de soutien de la CFP favorise les initiatives de collaboration avec d'autres groupes ayant les mêmes motivations. Cette année, devant l'intérêt manifesté par les participants de la conférence annuelle des commissaires de la fonction publique réunis à Québec, le Manitoba a joué un rôle de premier plan dans la création du *National Human Resource Information Systems Council* («Conseil national des systèmes d'information en ressources humaines»). Composé de directeurs en technologie de l'information responsables des systèmes d'information généraux dans le domaine des ressources humaines, et ceci dans toutes les provinces et tous les territoires, le Conseil a pour objectif de permettre à ces personnes d'échanger des idées et des informations, d'apprendre les uns des autres et, le cas échéant, de collaborer à l'examen de divers dossiers et à la réalisation de certains projets. Une conférence est prévue au cours du prochain exercice.

## **Compétences des employés et exigences des emplois**

On ressent de plus en plus la nécessité d'une solution de technologie globale qui permettrait d'appuyer les priorités de planification en ressources humaines du gouvernement, soit le perfectionnement professionnel et la planification de la relève. La communauté des ressources humaines prépare actuellement des sessions de groupes de discussion afin de passer en revue le fichier principal de catalogage (compétences essentielles et professionnelles) et de parvenir à un consensus.

## **Transmission globale et ministérielle des données des ressources humaines**

Au fur et à mesure que les connaissances en extraction des données SAP et en production de rapports spéciaux s'améliorent, la Direction en gestion de l'information et services de soutien devient un fournisseur de plus en plus important de renseignements en ressources humaines. Par la création de groupes d'utilisateurs, de formulaires de demande de rapport, de documentation, de variables SAP, de macros, de répertoires de réseaux partagés, d'une attention particulière à l'intégrité des données et à la formation de l'utilisateur, l'on cherche à assurer l'application continue du traitement et de l'interprétation des données dans les rapports gouvernementaux relatifs aux ressources humaines. La direction maintient une étroite relation de travail avec le personnel chargé des rapports à la direction des programmes de ressources humaines de la Commission de la fonction publique et de la division des relations du travail du Secrétariat du Conseil du Trésor.

## **Améliorations de l'Internet et de l'Intranet**

La Commission de la fonction publique s'efforce d'offrir de meilleurs services d'Internet et d'Intranet au grand public et aux employés du gouvernement pour appuyer ses objectifs d'affaires. La CFP a créé un prototype de demande d'emploi en ligne par l'Internet, lequel sera bientôt évalué par différents intervenants au sein du gouvernement.

## **Planification stratégique**

Les données démographiques indiquent qu'il pourrait y avoir un important roulement de personnel au cours des cinq à dix prochaines années. Une planification stratégique visant le renouvellement de la main-d'œuvre et la redéfinition des tâches est déjà en cours. La technologie continuera à jouer un rôle majeur dans le positionnement stratégique du gouvernement pour faire face aux défis et aux possibilités de demain.