



Public Service Human Resources
Management Agency of Canada

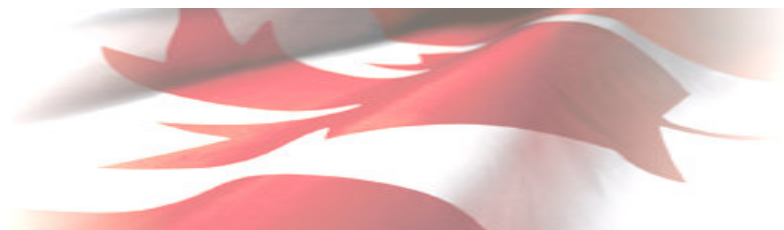
Agence de gestion des ressources humaines
de la fonction publique du Canada

APEX/CNG

Consultations du printemps

Une nouvelle approche de recrutement et de dotation

dans la fonction publique :



Occasions offertes par la nouvelle
Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Canada 



Objet de la présentation

- Vous informer des principaux éléments de la nouvelle LEFP qui sont importants pour vous en tant que gestionnaires
- Faire ressortir les occasions – et les responsabilités – dont les gestionnaires disposent maintenant
- Susciter de l'intérêt – et même de l'enthousiasme – envers la réforme de la gestion des RH!



La raison fondamentale qui sous-tend la réforme :

- La plus importante décision de gestion que nous prenons est celle de recruter, de promouvoir ou de muter

MAIS

- Le système de dotation ne nous a pas appuyé :
 - L'accent porte sur les règles, non sur les résultats et les valeurs
 - Processus lourd et long
 - Trop compliqué, complexe
 - Le jugement des gestionnaires n'est pas valorisé
 - Crainte des appels



Nous vous avons écouté

- La nouvelle LEFP est conçue pour répondre à nombre de ces préoccupations. Ses objectifs :
 - Continuer d'appuyer et de respecter les valeurs fondamentales de la FP comme le mérite, la non-partisanerie, la protection des intérêts des employés
 - Assouplir le système de dotation :
 - Occasion de s'adapter aux besoins organisationnels
 - Offrir plus d'espace au jugement et se fier moins aux règles
 - Apporter un meilleur équilibre entre la souplesse, le jugement et l'obligation de rendre compte



Nous vous avons écouté

- Améliorer l'efficacité et la rapidité de la dotation par :
 - Une planification accrue
 - Des règles et des pratiques moins nombreuses et moins restrictives
- Permettre l'adoption de pratiques de dotation modernes
- Reconnaître que la dotation est une décision de gestion et donner davantage de pouvoir aux gestionnaires
- Conduire à une nouvelle relation entre les gestionnaires et les conseillers en RH



L'approche générale ...en bref

- La Commission de la fonction publique demeure l'autorité en matière de nomination
- La CFP déléguera tout le pouvoir de doter aux administrateurs généraux
- La CFP a établi un cadre stratégique, des ententes de délégation, un cadre de responsabilisation de haut niveau
- Voir le site www.psc-cfp.gc.ca à « Cadre de nomination »



L'approche générale ...en bref

- Les administrateurs généraux créeront leur propres programmes et politiques de dotation en conformité avec le cadre central
- La CFP assurera la surveillance et la vérification
- Un nouveau tribunal de la dotation de la fonction publique autonome s'occupera des « plaintes »



Où en sommes-nous?

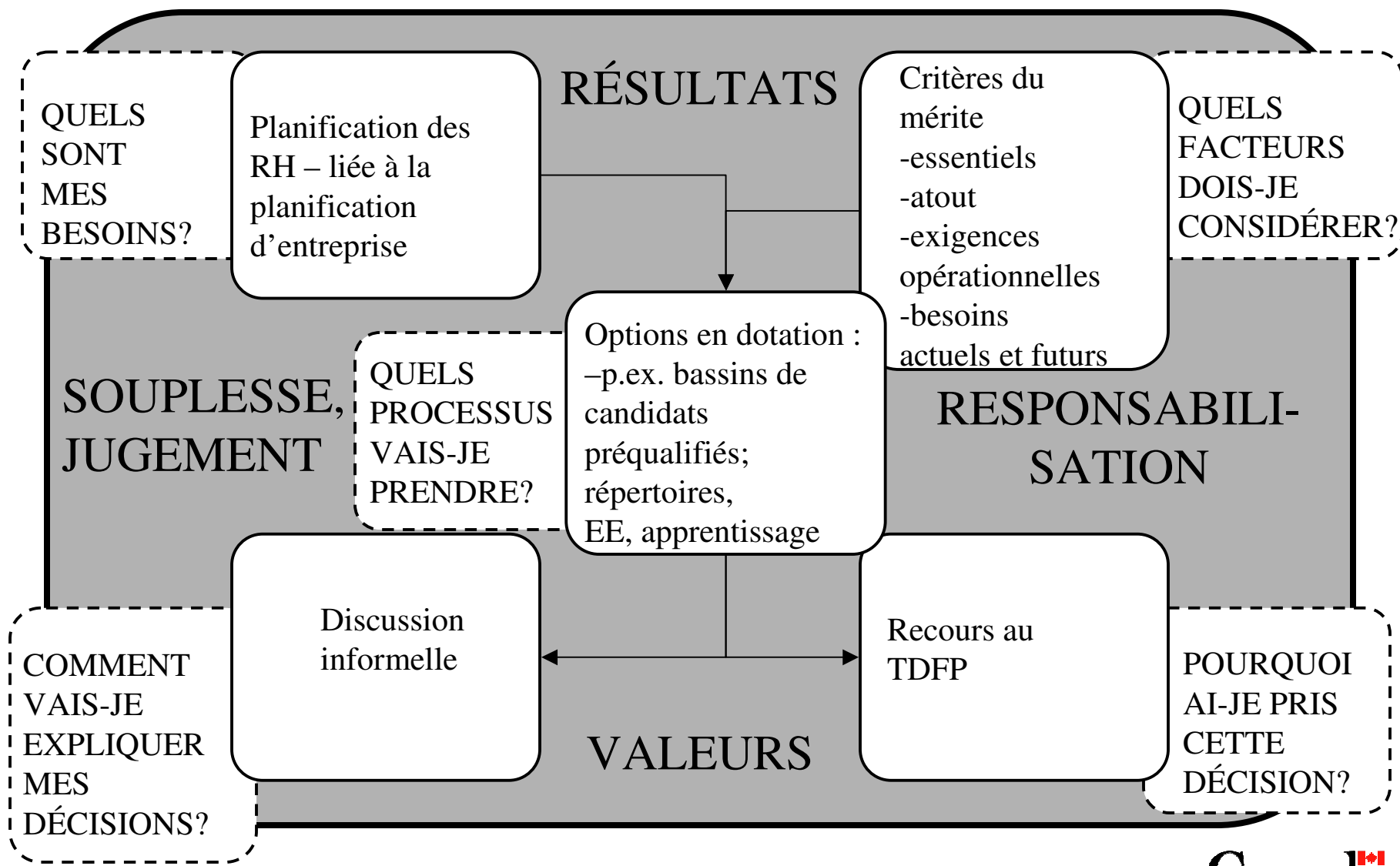
- La LEFP devrait entrer en vigueur en décembre 2005
- Le cadre stratégique central est au point
- Les programmes d'apprentissage centraux sont en marche ou en voie d'élaboration
- Les ministères en sont à élaborer leurs programmes de dotation

**LE TEMPS EST VENU POUR VOUS
DE PARTICIPER!!**



Six choses que vous devez savoir

1. **Le contexte** dans lequel la dotation agit maintenant
2. L'importance de la **planification** – qui mène à...
3. **Les nouvelles possibilités** des processus de dotation – à l'aide de...
4. **De nouveaux critères du mérite** – qui peuvent s'expliquer par...
5. **Discussion informelle** – et défense...
6. **Nouveau processus de recours**





Contexte

- Les résultats sont importants, mais contrebalancés par des valeurs
 - Moins de règles
- Davantage de souplesse et de place au jugement et à l'adaptation, mais obligation de rendre compte supérieure :
 - Supervision par la CFP (surveillance, vérification)
 - Rapports au parlement
 - Explication des décisions aux employés
 - Justification des décisions rendues sur les plaintes



Importance de la planification en matière de RH

- La planification d'entreprise et des RH constitue le fondement de la nouvelle approche
- Permet de choisir des processus de dotation structurés et de laisser tomber la dotation particulière par réaction
- Permet de tenir compte des critères du mérite dans les décisions de sélection
- Fournit une justification et une « légitimité » aux décisions



Options en matière de dotation

- Fondées sur les plans de RH, les options comprennent :
 - Processus annoncés ou non annoncés
 - Bassins de candidats préqualifiés (non classé) ou qualifiés en partie
 - Programmes d'apprentissage et de cheminement ou d'avancement de carrière
 - Planification de la relève
 - Accent sur l'équité en matière d'emploi
- Les employés peuvent mieux planifier leur carrière
- Un avantage concurrentiel
- La dotation comme élément du continuum : importance de l'apprentissage et du perfectionnement
- **VOILÀ CE QUI REND LA DOTATION PLUS EFFICACE ET PLUS RAPIDE!!!**



Critères du mérite

- Le concept du candidat qui convient le mieux
- Qualifications essentielles
- Les atouts
- Les exigences opérationnelles
- Les besoins actuels et futurs
- Peuvent être combinés et utilisés de diverses façons



Discussion informelle

- Une chance de résoudre les problèmes, d'expliquer les décisions, de réparer les erreurs
- Évite les confrontations et les plaintes longues à résoudre de façon formelle
- Répond aux préoccupations des employés, les aide à faire des choix de carrière



Recours

- Le recours porte essentiellement sur l'« abus de pouvoir » du gestionnaire en ce qui concerne :
 - L'application des critères du mérite
 - Le choix d'annoncer ou de ne pas annoncer
 - Le défaut d'évaluer dans la LO préférée
- Processus internes seulement
- Le TDFP peut régler les questions de droit de la personne (discrimination)
- L'affirmation : « Je suis mieux qualifié que lui (ou elle) »— n'est plus un motif valable



Quelques autres dispositions intéressantes....

- Davantage de possibilités d'atteindre les objectifs d'EE (restreindre la zone de sélection, de les prendre en considération comme « besoins actuels et futurs »)
- La prolongation d'une période déterminée n'est plus considérée comme une nomination : sans appel
- Les affectations à partir d'employeurs est facilitée; processus de grief, non processus de plainte distinct
- Le consentement à se faire affecter ailleurs n'est plus nécessaire en cas de harcèlement



Prochaines étapes pour les gestionnaires

- Comprendre les principales dispositions nouvelles et les possibilités qu'elles vous ouvrent
- Participer aux activités ministérielles de conception de programmes de dotation afin de vous assurer des programmes qui répondent à vos besoins et attentes
- Relever des occasions de travailler avec les employés et les agents négociateurs
- Employer une planification sérieuse pour trouver des approches de dotation bien structurées
- Travailler avec des collègues gestionnaires pour trouver des approches communes