

Vous l'avez demandé...	Cela s'est réalisé...	Tirez-en pleinement parti!
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un système de gestion des ressources humaines fondé sur la confiance, la transparence, l'égalité d'accès et le respect mutuel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La nouvelle <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> (LRTFP) met l'accent sur la coopération et le respect mutuel dans la gestion des relations de travail non seulement au bénéfice des employés mais aussi pour améliorer la capacité de la fonction publique de servir et de protéger l'intérêt public.</li> <li>On reconnaît l'importance de l'équité, de la transparence et de l'égalité d'accès dans le préambule de la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> et dans le cadre de nomination de la Commission de la fonction publique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> a mis en vigueur des modifications qui soutiennent la flexibilité et le bon sens plutôt que la rigidité et les procédures prescriptives. Néanmoins, la Loi elle-même ne peut garantir que le système de gestion des ressources humaines sera plus simple et plus efficace. Pour obtenir les résultats attendus, les cadres supérieurs et les gestionnaires, en collaboration avec les employés, les professionnels des RH et les syndicats, doivent mettre la main à la pâte. <b>Cultivez la confiance en faisant preuve d'équité, de transparence et de respect quotidiennement.</b></li> </ul>
<b>Dans les relations de travail...</b>		<b>Collaborez avec les agents négociateurs pour utiliser les nouveaux instruments</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Des relations syndicales-patronales plus coopératives fondées sur le dialogue aux niveaux ministériel et local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La LRTFP exige la présence de comités de consultation patronale-syndicale (CCPS) dans tous les ministères.</li> <li>La Loi encourage l'amélioration conjointe du milieu de travail et il est possible de recourir à des négociations en deux volets afin de régler des questions particulières à un ministère.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soyez proactifs, procédez à des consultations lorsque vous envisagez d'effectuer des changements qui toucheront au milieu de travail. Faites-le dès les premières étapes de la planification.</li> <li>Faites le premier pas : trouvez des occasions d'élaborer conjointement des solutions locales fondées sur les intérêts aux problèmes dans le milieu de travail.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un recours qui vise une intervention précoce et une résolution interne des conflits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les ministères doivent mettre sur pied un système de gestion informelle des conflits (SGIC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>N'attendez pas qu'on présente des griefs ou des plaintes officielles : prévenez-les.</b> Utilisez les instruments et les services du SGIC pour résoudre les problèmes avec les employés et entre ces derniers avant qu'ils ne deviennent officiels.</li> <li>Informez-vous sur le soutien que peut vous donner le SGIC de votre ministère par des conseils, de la formation et de la médiation.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Des moyens pour les syndicats de soulever des sujets de préoccupation collectifs de façon à réduire les demandes de recours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En plus des CCPS, la gestion et les agents négociateurs peuvent présenter des griefs de principe afin de clarifier l'interprétation de dispositions difficiles à comprendre. Les agents négociateurs peuvent aussi présenter des griefs collectifs et réduire ainsi le nombre de griefs individuels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborez avec les agents négociateurs afin d'utiliser les nouveaux instruments à votre disposition pour rendre le mécanisme de recours efficace.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Une méthode plus simple permettant de démettre un employé de ses fonctions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employés peuvent être rétrogradé ou mis à pied en raison d'un rendement insatisfaisant plutôt que d'incompétence.</li> <li>Les arbitres de griefs ne peuvent prendre en considération que le <i>caractère raisonnable</i> de la décision d'un administrateur général de rétrograder ou de renvoyer un employé à cause d'un rendement insatisfaisant.</li> <li>La rétrogradation peut maintenant servir de mesure de discipline.</li> </ul> <p>Les employés qui en ont harcelé d'autres peuvent être muté <i>sans leur consentement</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Vous êtes la personne responsable; vous avez besoin d'une équipe efficace qui obtient des résultats.</b></li> <li>Lorsque le rendement des employés n'est pas satisfaisant et que les efforts pour les aider à s'améliorer se sont révélés inutiles, envisagez la rétrogradation ou la mise à pied.</li> <li>Lorsqu'une suspension ne suffit pas mais que la cessation d'emploi est trop radicale, envisagez la rétrogradation.</li> </ul>
<b>Dans la dotation....</b>		<b>Vous avez des options dont vous n'avez jamais disposé auparavant</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La dotation déléguée aux ministères.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout le processus de la dotation est délégué aux ministères, y compris le recrutement externe et la dotation des postes au niveau EX, à l'exception des nominations effectuées par les cabinets des ministres au Groupe de la direction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Délégez les tâches au niveau le plus bas possible.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Une plus grande diversité parmi les candidats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des pouvoirs élargis pour choisir le processus de nomination, la zone de sélection et les critères du mérite, y compris les besoins organisationnels et opérationnels, favoriseront une diversité accrue.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En vous fondant sur les besoins de votre organisation, déterminez quel processus fonctionnera le mieux et <b>élargissez ou limitez le bassin de candidats selon les besoins.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le mérite individuel plutôt que relatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les candidats ne devront plus être comparés entre eux; ils n'auront qu'à avoir les compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenez compte des qualités avantageuses comme le champ de spécialisation, des besoins opérationnels</li> </ul>

	essentielles à l'emploi.	comme la volonté de faire des quarts de travail ou des besoins organisationnels comme la diversité afin de <b>choisir des candidats dont le profil répond aux besoins actuels et futurs.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Des bassins de candidats auxquels on n'a pas attribué de rang et préqualifiés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le mérite relatif et l'attribution de rang ne sont plus requis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On peut utiliser des bassins de candidats préqualifiés provenant même d'autres ministères, sans leur attribuer un rang, pour doter des postes « juste à temps ».</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moins d'importance accordée aux connaissances et à l'expérience et plus d'accent mis sur les compétences et les valeurs comme critères de dotation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les personnes nommées ont les compétences essentielles à un emploi.</li> <li>De plus, les qualités avantageuses et les besoins opérationnels et organisationnels <i>peuvent</i> être utilisés comme critères du mérite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au lieu de la présélection ou de la vérification des connaissances ou de l'exigence d'un nombre précis d'années d'expérience, par exemple, vous pouvez consulter les dossiers de suivi et mettre davantage d'accent sur les références, etc.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moins d'importance accordée aux entrevues officielles; une évaluation et des processus de sélection plus souples.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le choix des processus d'évaluation et de sélection est délégué aux ministères et aux gestionnaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À l'exception de l'accès à la catégorie de la gestion et de l'Évaluation des langues secondes (ÉLS), les ministères peuvent recourir à toute méthode d'évaluation qu'ils jugent équitable, impartiale et capable d'évaluer efficacement un candidat en fonction des critères du mérite.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Une mobilité accrue, y compris le mouvement horizontal, et entre des employeurs distincts et le noyau de la fonction publique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'autorité des pouvoirs du ministère pour les zones de sélection, à l'exception des processus de nomination à l'externe annoncés pour les postes de niveau EX et de deux niveaux en dessous (national).</li> <li>La mutation d'employés d'employeurs distincts sera possible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vous pouvez muter des employés d'employeurs distincts ou recruter à l'externe sans avoir à passer par l'interne en premier. <b>Fondez vos décisions sur les besoins fonctionnels, en tenant compte de l'équité, de la transparence et de l'égalité d'accès aux perspectives de carrière.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacité de corriger des mesures de dotation à n'importe quelle étape.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Loi permet de recourir à des mesures correctives pendant que le processus de dotation est en cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personne n'est parfait... si vous avez fait une erreur, évaluez-en les conséquences et prenez les mesures correctives appropriées. La répétition d'une seule étape sera plus rapide que d'avoir à recommencer le processus en entier.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Moins d'appels, entendus par un Conseil des relations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La discussion informelle et la mesure corrective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Discutez avec les candidats éliminés.</b> En leur</li> </ul>

<p>de travail rajeuni.</p>	<p>visent à réduire les plaintes adressées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les plaintes se limitent à l'abus de pouvoir dans le choix du processus de nomination, l'abus de pouvoir dans l'application du principe du mérite ou le non-respect du choix de la langue officielle des candidats.</li> </ul>	<p>expliquant pourquoi ils ont été éliminés et comment ils pourraient améliorer leurs chances la prochaine fois, vous réduirez les plaintes et améliorerez les relations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fondez vos décisions sur les besoins fonctionnels; soyez équitables, gardez l'esprit ouvert et faites preuve de respect. Ainsi, vous n'abuserez pas de votre pouvoir.</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un seul mécanisme de recours avec de plus nombreux points d'accès.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans être un recours en tant que tel, la discussion informelle permet, à n'importe quelle étape du processus, de corriger les erreurs.</li> <li>• La notification des nominations proposées permet aux candidats ou employés dans la zone de sélection de soulever un problème de façon informelle avant d'adresser une plainte au TDFP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>N'attendez pas qu'on dépose des griefs ou des plaintes officielles : utilisez les mécanismes informels pour les <i>prévenir</i>.</b></li> </ul>