

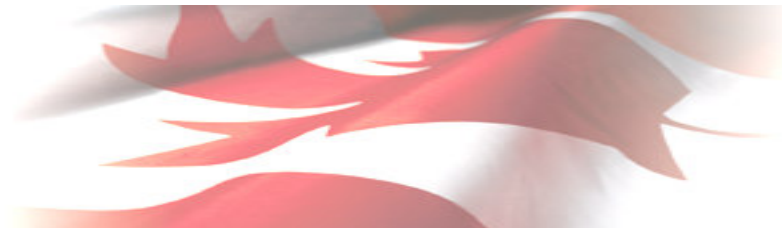


Government  
of Canada

Gouvernement  
du Canada

# Consultations de l'automne 2005 APEX

**Nouvelle méthode de recrutement et de dotation dans la  
fonction publique grâce à la nouvelle  
*Loi sur l'emploi dans la fonction publique***



Canada 



## Objet de la présentation

- Récapituler les principaux éléments de la nouvelle LEFP qui sont importants pour vous
  - En tant que cadres;
  - En tant que membres du groupe EX.
  
- Faire le point de la situation concernant la mise en œuvre pour décembre 2005
  
- Discuter de ce qu'il faut faire pour que la nouvelle LEFP et la réforme de la gestion des RH soient une réussite



## Selon la LMFP, il faut atteindre quatre buts généraux...

- Des relations patronales-syndicales plus coopératives afin d'appuyer un milieu de travail sain et productif
- Un système de dotation plus flexible pour permettre d'embaucher, avec des garanties intrinsèques, les bonnes personnes quand et où l'on en a besoin
- Une formation et un apprentissage plus centrés et mieux intégrés pour les employés de tous les niveaux
- Des rôles plus clairs et une plus grande responsabilisation pour le SCT, la CFP, les administrateurs généraux et leurs gestionnaires



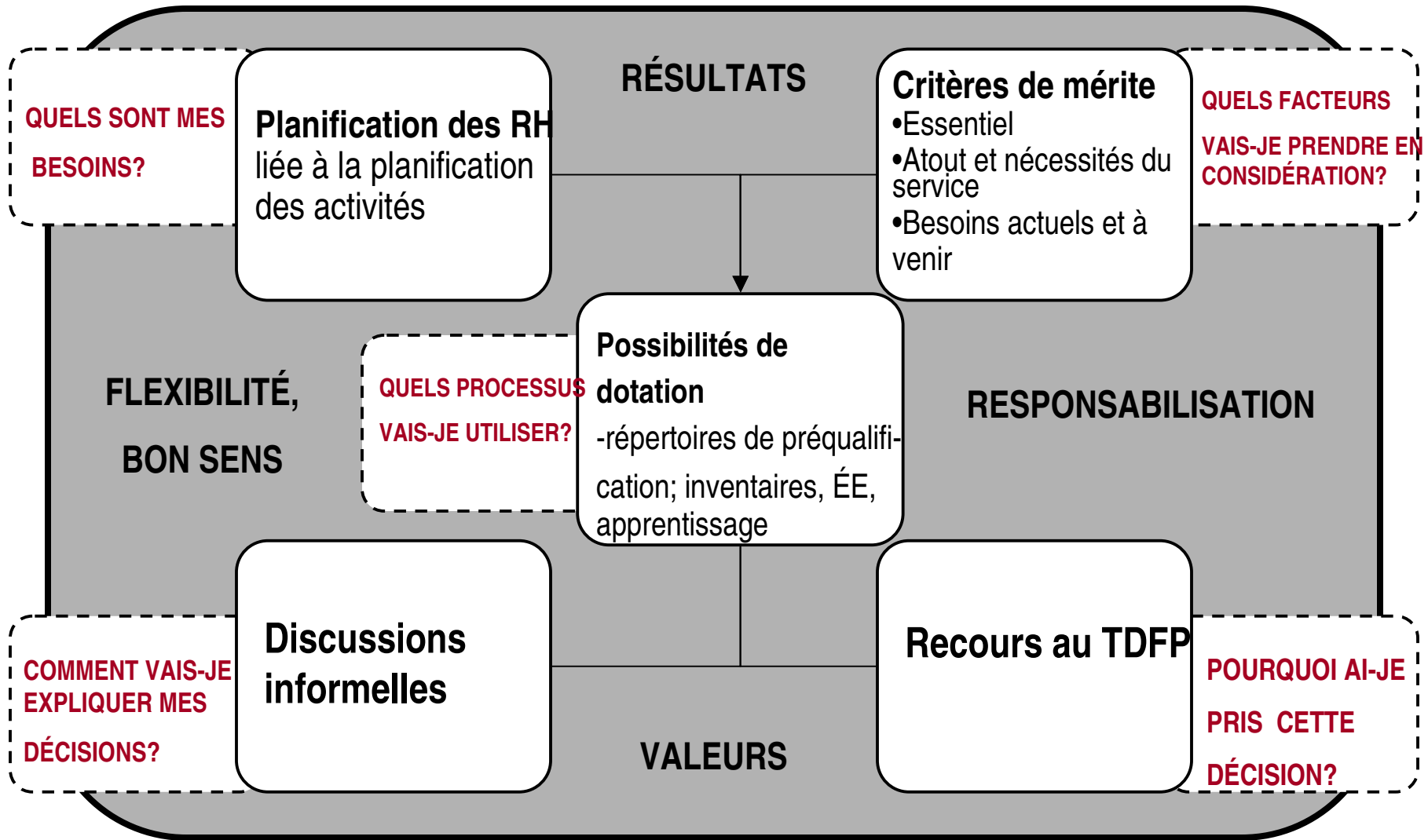
## Nous vous avons compris

- La nouvelle LEFP est conçue pour répondre aux nombreuses préoccupations concernant la dotation
- Ses objectifs sont :
  - Continuer d'appuyer et de respecter les valeurs fondamentales de la FP
    - Comme le mérite, l'impartialité et les valeurs en matière de nomination que sont la justice, la transparence et l'accessibilité
  - Fournir un système de dotation plus flexible
    - Adapté aux besoins de l'organisation, se fiant au bon sens des gestionnaires et adoptant des méthodes plus rapides et modernes
  - Tout en gardant un équilibre entre flexibilité/bon sens et responsabilisation
    - Expliquer les décisions grâce à des discussions informelles; les unités ministérielles de GRH assurent le suivi de la dotation; surveillance de la CFP (suivi, vérifications et rapports au Parlement)



## Cinq éléments nouveaux qui influenceront sur vos décisions en matière de dotation

1. L'importance de l'harmonisation de la planification de RH avec celles des activités
2. Les nouveaux critères de mérite
3. Les nouvelles possibilités des processus de dotation
4. Les discussions informelles
5. Le nouveau procédé de recours au Tribunal de la dotation de la fonction publique





## Importance de la planification des RH

- L'harmonisation de la planification des RH avec celle des activités est le fondement de la nouvelle méthode
- Permet de choisir des processus de dotation structurés et de ne plus procéder à une dotation consistant à parer au plus pressé
- Permet de tenir compte des critères de mérite dans les décisions relatives à la sélection
- Donne une justification et une « légitimité » aux décisions



## Critères de mérite

- Concept d' « adéquation parfaite »
- Qualifications essentielles
- Atouts
- Nécessités du service
- Nécessités actuelles et à venir du service
- Peuvent être combinés et utilisés de différentes façons
  
- Ce que cela signifie...
  - importance de la planification des RH
  - Davantage de possibilités pour atteindre les objectifs d'ÉE (limiter la zone de sélection, estimer s'il s'agit d'un besoin actuel ou futur)



## Possibilités de dotation

- La Commission de la fonction publique demeure l'autorité en matière de nominations à la FP ou à l'intérieur de celle-ci
- La CFP délèguera la majorité des pouvoirs aux administrateurs généraux
  - Exceptions : priorités de dotation ministérielles au niveau EX et le pouvoir de révoquer une nomination ou de prendre des mesures correctives suivant une enquête à propos d'un processus externe, d'un processus interne non délégué ou d'une allégation d'influence politique ou de fraude.
- La CFP a établi un cadre de nomination de haut niveau
  - Ensemble de politiques, instruments et conditions de délégation, cadre de responsabilisation
- Selon les plans de GRH, les possibilités dans les ministères sont, entre autres :
  - Nouveau choix de processus de nomination, annoncés et non annoncés, nominations internes et externes
  - Adaptation des modèles de dotation, répertoires de préqualification (non classés) ou répertoires de candidats partiellement qualifiés; programmes d'apprentissage ou de perfectionnement professionnel; programmes d'équité en matière d'emploi
- Ce que cela signifie...
  - Plus compétitive – plus rapide et efficace
  - Grâce à de meilleurs processus de dotation, les gestionnaires peuvent se concentrer sur l'apprentissage et le perfectionnement



## Discussions informelles

- Une occasion de régler tout problème ou omission, et d'expliquer les décisions
- Évite les plaintes officielles, conflictuelles et très longues
- Répond aux préoccupations des employés, les aide à faire des choix de carrière
- Ce que cela signifie...
  - importance de faire connaître votre justification et être capable d'exprimer clairement vos décisions (fondées sur les critères de mérite et les valeurs)



## Recours

- Le recours porte essentiellement sur l' « abus de pouvoir » du gestionnaire en ce qui concerne :
  - L'établissement du critère de mérite et son application
  - Le choix d'un processus de nomination annoncé ou non annoncé
  - Le fait de ne pas évaluer le candidat dans la langue officielle de son choix
- Processus internes seulement
- Le TDFP peut régler les questions de droit de la personne (discrimination)
- Ce que cela signifie...
  - « Je suis plus qualifié que lui ou elle » n'est plus un motif de plainte



## Ce qui est nouveau pour les nominations EX (1/2)

- Délégation des pouvoirs de nomination pour les postes EX-1 à EX-5 aux administrateurs généraux et aux administratrices générales
  - Exception : priorités de nomination du personnel de cabinets ministériels au niveau EX.
  - Délégation restreinte pour le groupe EX – un administrateur général ou une administratrice générale ne peut subdéléguer qu'à des employé(e)s de son organisation
- Dans le cas des postes EX, il faut établir au moins une zone nationale de sélection
  - Pour tous les processus de nomination externe qui sont annoncés
- Les EX qui ont un droit de priorité feront partie du régime d'autorisation en matière de priorités.
- Des normes de qualification au niveau EX sont en voie d'élaboration.
- Les mutations intergroupes vers le groupe EX pourraient être permises



## Ce qui est nouveau pour les nominations EX (2/2)

- La discussion informelle s'applique aux EX dans tous les processus de nomination interne annoncés et non annoncés.
- La notification s'applique aux EX.
- Le recours auprès du Tribunal de dotation de la fonction publique est possible à tous les niveaux EX.
- Vérification par la CFP:
  - 50% de toutes les nominations EX-1 à EX-3;
  - 100% de toutes les nominations EX-4 et EX-5.



## Nouvelle approche aux activités politiques (1/2)

- La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* décrit brièvement les dispositions régissant les activités politiques des fonctionnaires fédéraux :
  - reconnaît le droit des employés de s'engager dans de telles activités;
  - Maintient le principe de l'impartialité politique de la fonction publique.
- Une activité politique est définie comme suit dans la LEFP:
  - toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou s'y opposer;
  - toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer;
  - le fait d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir, avant ou pendant la période électorale.



## Nouvelle approche aux activités politiques (2/2)

- Les fonctionnaires peuvent se livrer à des activités politiques, sauf si celles-ci portent ou semblent porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.
- Pour les administrateurs généraux et les administratrices générales, ils ou elles ne peuvent se livrer à aucune activités politique, à l'exception du vote dans le cadre d'une élection
- Les administrateurs généraux ou leur représentant désigné doivent informer et aider les employés qui demandent des clarifications
  - La CFP fournira des directives et un outil d'autoévaluation pour aider les ministères et leurs employés à déterminer, dans chaque cas, si un e activité est permmissible, gardant à l'esprit des facteurs comme, la nature de l'activité, la nature des tâches de l'employé ou de l'employée, le niveau et la visibilité du poste occupé par l'employé ou de l'employée.



## Où en sommes-nous?

- La LEFP est en bonne voie pour entrer en vigueur en décembre 2005
- Élaboration terminée du Cadre de nomination de la CFP et des politiques de l'Employeur
- Le TDFP est en place et on termine les règlements
- Appui de la CFP/l'AGRHFPP/l'École de la fonction publique aux ministères, notamment :
  - Cours à l'intention des gestionnaires (cours et vidéo sur la GRH, la dotation et les discussions informelles)
  - Fiches d'information/produits de communication (à l'intention des gestionnaires pour leurs échanges avec les employées et employés)
  - Appui ciblé sur les organismes de petite taille (pour l'élaboration des politiques et des plans d'apprentissage)



## Conditions essentielles que doivent remplir les ministères d'ici décembre 2005...

- Établissement de l'instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) entre votre AG et la CFP
  - Prise en compte de la subdélégation des pouvoirs aux gestionnaires
- Élaboration des politiques, programmes et processus de dotation ministériels, notamment :
  - Examen des besoins actuels et à venir
  - Politiques organisationnelles : zone de sélection, révocation et critères relatifs aux nominations non annoncées
- Formation et communication des changements, en particulier au regard des politiques ministérielles
  - À l'intention des professionnels des RH, gestionnaires et employés et employées
- Élaboration des processus visant à rassembler et à contrôler l'information clé sur la dotation, et à rendre compte de celle-ci
  - À l'intention de l'organisation et du centre



## Questions à approfondir

- Quels sont les points que vous souhaitez éclaircir au sujet de la nouvelle LEFP et de ses éléments clés?
- Où en êtes-vous – et où en est votre ministère – sur le plan de la mise en oeuvre?
- Avez-vous d'autres besoins – votre ministère a-t-il d'autres besoins – concernant l'apprentissage ou un autre type d'appui?