



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada



Articuler le renouvellement de la fonction publique Discussion de groupe

Présentation dans le cadre du symposium de l'APEX

Maria Barrados, présidente

Commission de la fonction publique du Canada

Le 8 mai 2007

Canada



Objet

- Évaluer les progrès accomplis sur la transformation de la dotation, et les intégrer au renouvellement de la fonction publique



Législation

- *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)*
 - Changement législatif important – Trente ans de gestation
 - Orientation de la LMFP
 - Simplifier la dotation (*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)
 - Cette loi joue un rôle essentiel dans la modernisation du système de dotation, en contrebalançant mesures d'assouplissement et responsabilisation accrue



Législation (suite)

- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*
 - On a accompli beaucoup de travail préalable
 - L'accent est mis sur la formation et le perfectionnement
 - Le rôle de la CFP se transforme en un rôle de surveillance de la dotation et de prestation de services facultatifs aux gestionnaires
- La législation était la première étape clé
 - On a également accompli un travail exhaustif en ce qui a trait aux politiques et aux procédures (règlements, cadres et lignes directrices)



Mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*

- **Pour discuter de politiques et de changements de direction, nous sommes excellents; pour les mettre en œuvre, c'est une autre histoire**
 - **C'est facile d'en parler – mais pour les mettre en place, cela prend un effort soutenu et de longue haleine**
- Nous n'entendons pas beaucoup parler de la LMFP en ce moment; il est plutôt question du renouvellement
- Les préoccupations et les orientations liées au renouvellement sont les mêmes
 - On ne veut pas oublier de diriger l'attention sur la LMFP
 - Elle nous donne l'infrastructure nécessaire
- La LMFP est un élément nécessaire du renouvellement



Mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (suite)

- Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli sur les plans suivants
 - Simplification des règlements, politiques et lignes directrices
 - Prestation de formation
 - Délégation
 - Processus de responsabilisation
- Mais
 - On se demande si l'on a réussi à changer réellement la pratique
 - Nous continuons de débattre des définitions (abus de pouvoir) et de l'application de concepts (la notification dans la dotation collective)
 - La pratique est-elle vraiment fondée sur les valeurs



Mise en œuvre initiale de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*

- La LEFP est entrée en vigueur en décembre 2005
- Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la CFP confirmait ce qui suit
 - Les organisations pouvaient exercer les pouvoirs délégués en matière de dotation
 - Les politiques obligatoires avaient été établies dans tous les ministères
 - Des stratégies de communication avaient été mises en œuvre dans la plupart des ministères



Mise en œuvre initiale de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (suite)

- Des stratégies de formation pour les gestionnaires et les spécialistes des RH avaient été mises en œuvre dans les organisations de grande taille
- Les instruments de délégation avaient été signés avec les 80 (quatre-vingts) administrateurs généraux, lesquels pouvaient donc exercer les pouvoirs délégués – et les subdéléguer
 - La délégation exige que les gestionnaires délégués rendent des comptes sur les décisions qu'ils prennent en matière de dotation – la dotation doit être fondée sur les valeurs



Modernisation du recrutement

- Une priorité pour le greffier
- Les services de la CFP sont facultatifs
 - Sont là pour apporter un soutien
 - La transformation de nos services
 - Harmoniser/appuyer les besoins
 - Soutenir les processus internes et externes
 - Développer un système automatisé
 - Mener à bien des projets d'innovation et des projets pilotes
 - Appuyer la mise en œuvre de la LMFP



Travail restant à accomplir...

- Un bon départ, mais nous ne sommes pas encore rendus là
- La planification est la clé qui permettra de tirer pleinement parti de la nouvelle loi – il faut intégrer les plans des RH et les plans d'activités
- Il faut continuer d'exercer un leadership dans le but de tirer pleinement parti des possibilités qu'offre le nouveau régime
- Le changement doit s'enraciner dans la pratique
- Les mesures d'assouplissement liées au recrutement et les processus de nomination non annoncés doivent respecter les valeurs de justice, d'accessibilité, de transparence et de représentativité
- Il faut un engagement de la direction – les administrateurs généraux et les administratrices générales comme chefs de file



Leadership et recrutement

- Une bonne partie du leadership est parmi nous
- Dans le secteur privé, les cadres de direction consacrent 50 % de leur temps à la dotation
 - Le secteur public fait-il la même chose?
 - Pourquoi pas?
- Il faut donc consacrer du temps au recrutement, à la dotation et à la constitution d'équipes – le personnel
- Cela ne peut réussir qu'avec votre engagement

