



Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique 2007-2008

Le plan d'action expose brièvement les principaux résultats au niveau global ainsi que dans chaque ministère et organisme pour faire avancer cette année les quatre priorités du greffier.

Le renouvellement de la fonction publique est une responsabilité permanente qui prendra du temps. Néanmoins, pour assurer le maintien du rythme et la crédibilité, il est important de parvenir à des progrès concrets cette année. En 2007-2008, nous mènerons les actions énumérées ci-dessous. Le greffier demandera aux administrateurs généraux de faire rapport sur les résultats dans leur ministère ou organisme, ainsi que sur tout autre résultat ministériel, en janvier 2008. Ces renseignements serviront à la préparation du quinzième rapport annuel du greffier.

Pendant la même période, nous examinerons les questions à plus long terme comme l'avenir de la fonction publique, le changement générationnel, les questions culturelles liées au renouvellement et les leçons tirées des autres et de notre propre passé, afin d'établir les futurs plans d'action.

DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES POUR 2007-2008

1. Planification

- La FP doit améliorer la planification des ressources humaines dans le cadre d'une planification intégrée aux activités. C'est la base à l'atteinte de nos objectifs et à la prise de bonnes décisions en matière de recrutement et de perfectionnement des employés, et de toutes les autres questions de gestion des ressources humaines nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

→ *D'ici mars 2008, tous les ministères et organismes auront distribué à leurs employés et mis sur leur site Web leur plan intégré.*

2. Recrutement

- Nous devons faire en sorte que la FP puisse embaucher sa part des diplômés les plus qualifiés dans tous les domaines tout en reflétant la diversité du Canada. Il nous faudra également élaborer une méthode pour conférer à la fonction publique du Canada une image de marque qui combinera son identité générale aux caractéristiques propres aux ministères.

→ *D'ici mars 2008, les SM veilleront à augmenter d'environ 2100 l'an dernier à au moins 3000 le nombre de diplômés de niveau postsecondaire nommés directement à des postes de durée indéterminée et s'assureront que toutes les nouvelles recrues aient des plans d'orientation et de perfectionnement.*

→ *D'ici mars 2008, l'Agence de la fonction publique du Canada collaborera avec les collectivités fonctionnelles ainsi qu'avec les ministères et les organismes pour mettre en œuvre les plans de recrutement visant à répondre aux besoins des collectivités fonctionnelles suivantes :*

- *Ressources humaines (recrutement de 75 PE et de 100 spécialistes en rémunération); et*
- *Services d'information (recrutement de 100 IS).*

Le Bureau du contrôleur général a également établi des répertoires de candidats préqualifiés à partir desquels les ministères et les organismes nommeront 7 directeurs généraux ou exécutifs (EX-03), 130 agents financiers de niveau intermédiaire et plus de 200 candidats au niveau d'entrée.

- Pour assurer la planification à long terme de la relève, les SM veilleront à ce que les exigences pour les emplois de cadres de direction au niveau d'entrée prennent pleinement en considération la contribution potentielle au sein de la fonction publique afin d'arriver à un profil démographique (c-à-d l'âge, le sexe, les groupes d'équité d'emploi, etc.) approprié pour répondre aux besoins futurs.

3. Perfectionnement des employés

- La formation continue de tous les employés est cruciale pour l'efficacité organisationnelle ainsi que pour les capacités individuelles, tout comme l'est la saine gestion des personnes chez les gestionnaires.
 - D'ici mars 2008, les SM veilleront à ce qu'au moins 90 % des employés de la FP aient un plan d'apprentissage et à ce qu'une discussion et une évaluation entre l'employé et le superviseur relativement à ce plan aient lieu une fois l'an dans le cadre de l'examen du rendement.
 - En 2007-2008, le CHF et les SM mettront en œuvre les plans de gestion des talents pour tous les sous-ministres adjoints.
 - En 2007-2008, le CHF et l'EFPC lanceront un programme de leadership avancé.
 - En 2007-2008, en collaboration avec le SCT, l'AFPC :
 - Révisera le système de gestion du rendement pour les gestionnaires exclus et les employés non représentés afin d'avoir une meilleure concordance avec l'approche utilisée pour les cadres de direction;
 - En se basant sur le modèle de l'ARC, élaborera une approche de gestion du rendement pour tous les gestionnaires ayant d'importantes responsabilités en gestion de personnes afin d'assurer que cet élément soit dûment reconnu. Ceci pourrait être pris en compte dans le cadre du prochain exercice de négociation collective.
 - Dès 2007-2008, tous les cadres de direction, y compris les sous-ministres seront formellement évalués sur la gestion des personnes. L'AFPC élaborera des outils pour appuyer l'évaluation.

4. Infrastructure habilitante

- L'infrastructure habilitante permettra de renforcer les capacités organisationnelles, notamment les capacités de la collectivité des spécialistes en ressources humaines. Nous simplifierons également nos processus afin de réduire le temps consacré à la classification et à la dotation, d'établir des indices de référence et de mesurer nos progrès.
 - En 2007-2008, la CFP réduira, dans un premier temps, de 50% le temps d'accès à l'évaluation orale en langue seconde.
 - En 2007-2008, l'AFPC produira un outil en ligne pour le gouvernement fédéral pour faciliter le transfert électronique sûr des dossiers de ressources humaines des employés entre un ministère ou organisme et un autre, réduisant ainsi la durée de traitement de six mois à six minutes.
 - En 2007-2008, l'AFPC appuiera l'adoption du modèle de dotation accélérée élaboré par Agriculture et agroalimentaire Canada dans au moins deux autres ministères comme première étape à une mise en œuvre globale.
 - En 2007-2008, l'AFPC élaborera des descriptions d'emploi génériques pré-classifiés, réduisant de 1 500 à 37 le nombre de descriptions de travail pour le groupe des Systèmes d'ordinateurs (CS) dans les grands et moyens organismes de TI, et de 2 000 à 20 le nombre de descriptions de travail pour la collectivité fonctionnelle des Ressources humaines (PE), ce qui couvrira 80 % des membres du groupe PE.
 - En 2007/08, l'AFPC en collaboration avec le SCt et la CFP, examinera les exigences de rapport, y compris la cohésion des rapports liés au CRG/CPCRG/CRGD, afin de réduire le plus possible les exigences de rapports.