

Plan d'action 2008-2009 pour le renouvellement de la fonction publique

Le renouvellement consiste à veiller à ce que la fonction publique fédérale préserve, voire renforce sa capacité de contribuer au succès du Canada par la prestation d'excellents services à la population et de judicieux conseils stratégiques.

*- Greffier du Conseil privé, 15^e Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada,
Le 31 mars 2008*

Ce qui importe pour les employés se produit surtout au sein de leur propre organisation. *Par conséquent, le greffier a demandé aux administrateurs généraux de transmettre ce Plan d'action à leurs employés et de l'informer, avant la fin d'août 2008, des mesures qu'ils auront prises pour amener ces derniers à souscrire au renouvellement. En outre, chaque administrateur général devra s'engager, d'ici la fin d'août, à prendre une mesure d'importance pour le renouvellement adaptée à son ministère ou à son organisme. Les plans en matière de mobilisation de même que les engagements ministériels en matière de renouvellement devront être publiés.*

L'an dernier, nous avons établi quatre grands domaines de renouvellement prioritaires pour la fonction publique : **la planification, le recrutement, le perfectionnement des employés et l'infrastructure habilitante**, et nous avons fait rapport sur les progrès en avril 2008. Le Plan d'action pour 2008-2009 conserve ces quatre thèmes et affirme 12 engagements précis. Nous rendrons compte des résultats en avril prochain.

Planification

À la base, pour façonner l'effectif de la fonction publique, il nous faut bien comprendre les compétences et les connaissances dont les ministères ont besoin pour atteindre leurs objectifs opérationnels, actuels et futurs.

L'an dernier, les ministères et les organismes ont produit des plans qui rattachent les plans de ressources humaines aux objectifs opérationnels. La qualité diffère en raison des divers degrés d'expérience que possèdent ces ministères et organismes de ce type de planification. Cette année :

1. *Chaque administrateur général mettra à jour le plan intégré d'activités et de ressources humaines de son ministère ou de son organisme, en indiquant les progrès par rapport au plan de 2007-2008. Chaque plan mis à jour comportera une stratégie visant le recrutement, le perfectionnement et la promotion de membres des minorités visibles, ainsi que des Autochtones et des personnes handicapées, et exposera la manière d'assurer une représentation à tous les échelons qui reflètent la disponibilité au sein de la population active.*
 - *Un groupe de cadres supérieurs expérimentés externes et internes examinera les plans et recensera les meilleures pratiques au plus tard en novembre 2008.*

Recrutement

Il est indispensable de recruter et de maintenir en poste les employés les plus talentueux possible pour la fonction publique si nous voulons assurer notre capacité à long terme de fournir d'excellents services à la population canadienne. Dans nos activités de recrutement, nous devons veiller à refléter la diversité de la société canadienne.

Compte tenu de la diversité du travail à accomplir, nous devons embaucher les bons diplômés et des travailleurs expérimentés, dans toute la mesure possible par la nomination directe à des postes permanents. L'an dernier, nous avons embauché au moins 4 000 nouveaux diplômés d'université ou de collège, dépassant largement notre objectif de 3 000. Cette année :

2. *D'ici la fin de mars 2009, les administrateurs généraux offriront un emploi pour une période indéterminée à au moins 4 000 diplômés d'études postsecondaires.*
 - *Afin d'éliminer plus rapidement l'écart dans la représentation des Canadiens et Canadiennes membres d'une minorité visible au sein de la fonction publique, le recrutement global à ce chapitre dépassera la disponibilité au sein de la population active.*
 - *Un plan d'orientation et d'apprentissage sera établi pour chaque nouvel employé, afin d'accroître son efficacité au sein de la fonction publique, y compris le recours à des mesures pour améliorer ses compétences en langue seconde dès le début de sa carrière.*
3. *Nous allons renforcer l'image de marque de notre fonction publique, montrant de façon convaincante qui nous sommes et ce que nous faisons. Plus précisément :*
 - *Au cours de 2008-2009, l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC), de concert avec la Commission de la fonction publique (CFP) et les ministères, procédera à un essai pilote de la nouvelle approche à l'échelle de la fonction publique en matière de salons de l'emploi dans au moins quatre universités canadiennes. Les gestionnaires seront en mesure de présenter sur place des offres d'emploi conditionnelles aux candidats ayant les qualités requises.*
 - *D'ici mars 2009, l'AFPC et la CFP, de concert avec les ministères, vont élaborer un plan de site Web convivial pour les chercheurs d'emploi. D'ici la fin de 2009, les Canadiens et les Canadiennes qui le souhaitent pourront soumettre leur candidature à tout concours ouvert aux candidats externes directement sur ce site Web.*

Perfectionnement des employés

Il importe de développer chez les fonctionnaires les qualités que doivent posséder les leaders, les gestionnaires, les professionnels et les employés habilités d'une institution très performante. Parallèlement, il faut apporter beaucoup de soin à évaluer le rendement et à gérer les talents.

L'an dernier, la plupart des ministères et organismes ont pris des mesures visant à ce qu'au moins 90 % de leurs employés aient des plans d'apprentissage. Cette année :

Apprentissage et perfectionnement

4. *Les administrateurs généraux veilleront à ce que, d'ici mars 2009, des discussions aient eu lieu entre les superviseurs et leurs subalternes au sujet du rendement, du perfectionnement professionnel et des besoins d'apprentissage connexes. Les plans d'apprentissage seront mis à jour en fonction de ces discussions et du suivi des plans de l'an dernier.*
5. *Les administrateurs généraux étendront la gestion des talents à tous les cadres supérieurs d'ici mars 2009, en prenant appui sur l'approche en matière de gestion des talents des SMA. D'ici septembre 2008, l'AFPC fournira aux administrateurs généraux un cadre et des outils communs.*
6. *Nous allons intensifier notre soutien pour le perfectionnement du leadership à tous les échelons. Plus précisément :*
 - *D'ici janvier 2009, un deuxième groupe d'au moins 25 futurs hauts dirigeants prometteurs vont entreprendre le Programme avancé en leadership.*

- À titre d'occasion de perfectionnement spéciale pour les futurs leaders, 150 nouveaux employés sélectionnés parmi des candidats provenant de l'ensemble de la fonction publique vont préparer, d'ici juin 2009, sous le parrainage du Bureau du Conseil privé (BCP), une évaluation des principaux défis auxquels sera confronté le Canada en 2017 (année du 150^e anniversaire de notre pays), ainsi que les répercussions pour la fonction publique.
- D'ici mars 2009, l'AFPC, en collaboration avec l'EFPC, va renforcer nos programmes de perfectionnement des cadres supérieurs. Nous veillerons à ce que des outils tel que le Programme Cours et affectations de perfectionnement et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs contribuent efficacement à faciliter la préparation en temps opportun de la prochaine génération de leaders au sein de la fonction publique.

Gestion du rendement

7. Nous étendrons le nouveau système plus rigoureux qui est désormais utilisé pour la gestion et l'évaluation du rendement des sous-ministres, des sous-ministres délégués et des autres administrateurs généraux :

- Les administrateurs généraux vont élaborer et mettre en application une méthode de rigueur comparable au sein de leur ministère. Tous les cadres supérieurs auront pris des engagements clairs et mesurables au plus tard en juillet 2008 et ils vont recevoir une rétroaction semestrielle sur leurs progrès au plus tard à la fin de novembre 2008. Des plans d'action précis seront élaborés et mis en œuvre pour remédier à tous les problèmes de rendement.
- D'ici mars 2009, les administrateurs généraux vont mettre en œuvre la version révisée du Programme de gestion du rendement pour les employés exclus ou non syndiqués.

Infrastructure habilitante

Nous devons renforcer les outils et les systèmes de soutien de gestion dans la fonction publique – l'efficacité de nos outils et de nos systèmes laisse beaucoup à désirer.

L'an dernier, nous avons enregistré des progrès modestes en ce qui concerne l'amélioration de notre infrastructure de *ressources humaines*, en nous concentrant sur la réduction des délais d'attente pour les tests oraux en langue seconde et en créant un outil de transfert rapide des dossiers des employés qui sont mutés à d'autres ministères, en étendant le recours à la dotation « accélérée » et en établissant des descriptions de travail génériques pour faciliter la classification des principaux groupes professionnels. Cette année :

Gouvernance

8. Les responsabilités à l'égard de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique seront expliquées et simplifiées, comme l'a recommandé en mars 2008 le Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le Premier ministre.

Efficacité

9. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) entreprendra de réduire « l'écheveau de règles » qui entrave la prestation efficace de services et d'avis, en prenant les mesures suivantes :

- Le SCT mettra en place d'ici octobre 2008 une nouvelle politique sur les paiements de transfert qui réduira la surveillance à partir du centre du versement de subventions et de contributions par les ministères très performants, et il travaillera avec les six ministères qui consacrent plus de 50 % de leurs dépenses aux subventions et aux contributions, afin de réduire d'au moins 10 % le fardeau administratif et de rapports de leurs clients d'ici mars 2009.

- *D'ici mars 2009, le SCT va abroger 30 autres politiques du Conseil du Trésor (soit un total de 86 sur les 136 politiques devant être abrogées).*

Jalons

- 10. D'ici novembre 2008, le BCP, en consultation avec le Comité des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique, va fixer les indicateurs clés qui seront utilisés pour le suivi centralisé de la situation de la fonction publique et de la gestion de ses effectifs.*
- 11. L'AFPC, par le truchement de Statistique Canada, va administrer le quatrième sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, et les résultats seront diffusés au plus tard en mars 2009.*
 - *De plus, d'ici mars 2009, l'AFPC en collaboration avec Statistique Canada, va achever l'élaboration d'un sondage en ligne pour mesurer le degré de mobilisation des employés, lequel devra être administré chaque année à compter de 2009-2010.*
- 12. D'ici mars 2009, les administrateurs généraux, à titre de premiers responsables de la gestion du personnel au sein de leur ministère, vont fixer des normes de service en ce qui concerne les principaux services de ressources humaines, dont la dotation, la classification et la rémunération, et les communiquer à leurs employés.*