



Sommaire de l'évaluation du programme de classification

Publié : le 2018-03-20

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT22-207/2-2018F-PDF
ISBN: 978-0-660-26039-6

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Summary of the evaluation of the Classification Program



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Sommaire de l'évaluation du programme de classification

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Bureau de la vérification interne et de l'évaluation, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Décembre 2017

Programme

Le Programme de classification (le programme) procure l'infrastructure nécessaire afin de classer les postes dans la fonction publique fédérale et de les comparer avec des postes internes au gouvernement et des postes dans le marché du travail externe afin d'établir une rémunération équitable et concurrentielle.

Portée et méthode d'évaluation

L'évaluation portait sur la pertinence et le rendement du programme (efficacité et efficience) en fonction des risques qu'il représente et de son importance relative ainsi que sur les progrès réalisés en vue d'atteindre des résultats immédiats.

Parmi les sources de données, on comptait l'analyse des données administratives, l'examen de la documentation, l'examen par les secteurs de compétences, les entrevues et un sondage en ligne mené auprès des chefs de la classification dans l'administration publique centrale.

Limites

L'évaluation ne permettait pas de juger si les normes d'évaluation des postes sont pertinentes et équitables, car le programme est à une étape précoce de l'examen de la structure des groupes professionnels (SGP).

Constatations de l'évaluation

Besoin du programme : Oui

Le programme est toujours nécessaire, et il s'harmonise avec les priorités, les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral et du SCT. Sa pertinence va probablement augmenter en raison des divers facteurs contextuels, y compris les prochaines modifications aux lois et aux politiques sur l'équité salariale.

Harmonisation avec les rôles et les priorités du gouvernement fédéral : Oui

La Loi sur la gestion des finances publiques donne au Conseil du Trésor le pouvoir d'affecter des ressources humaines et de classer des postes dans la fonction publique fédérale.

Rendement : Des progrès ont été réalisés en partie.

1. Le programme est en voie d'atteindre ses résultats immédiats, même si l'examen de la SGP a pris du retard en raison de demandes imprévues et non financées ainsi que du manque de capacités internes et dans l'ensemble du gouvernement.
2. Compte tenu de l'ampleur du travail à accomplir, de l'environnement changeant du programme ainsi que de la complexité et de la nature délicate des enjeux et du système de classification, il n'est pas clair s'il y a suffisamment de ressources pour répondre aux demandes opérationnelles. Cette situation présente un risque pour la capacité du Programme de classification d'atteindre ses résultats immédiats et à long terme.
3. Le programme n'est pas aussi efficace qu'il pourrait l'être en raison des problèmes de dotation, du fardeau de présentation de rapports excessif et des priorités non financées qui détournent les ressources. Il faut établir une gouvernance et un leadership plus forts, qui vont au-delà de la surveillance de l'examen de la SGP.

Il est recommandé que dans le cadre du programme :

1. on effectue un examen (idéalement confié à un expert indépendant) des hypothèses et des risques sur lesquels repose le programme afin de déterminer le niveau de capacités et de ressources nécessaires pour :
 - a. son rôle fondamental dans le système de classification et ses activités courantes;
 - b. l'achèvement des travaux restants de l'examen de la SGP dans un délai raisonnable, y compris sa mise en œuvre;

- c. les activités opérationnelles de base élargies récemment ainsi que les engagements à venir comme l'équité salariale et toute réponse qui devra s'ensuivre;
2. on renforce sa structure de gouvernance en tenant compte d'une évaluation pour qu'il ait la rigueur, la vision, l'orientation et le soutien nécessaires afin d'atteindre les résultats attendus;
3. on examine le modèle de financement du programme et les exigences de présentation de rapports afin de déterminer si l'approche actuelle est appropriée ainsi que d'évaluer l'équilibre entre les besoins en renseignements et les ressources investies dans la présentation de rapports.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018,
ISBN : 978-0-660-26039-6

Date de modification :

2018-03-28