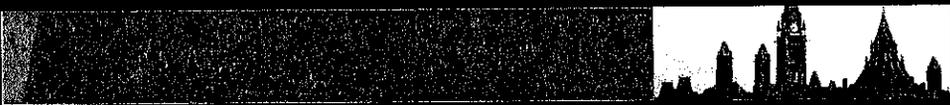


 Commission de la fonction publique du Canada Public Service Commission of Canada



# La Commission de la fonction publique du Canada

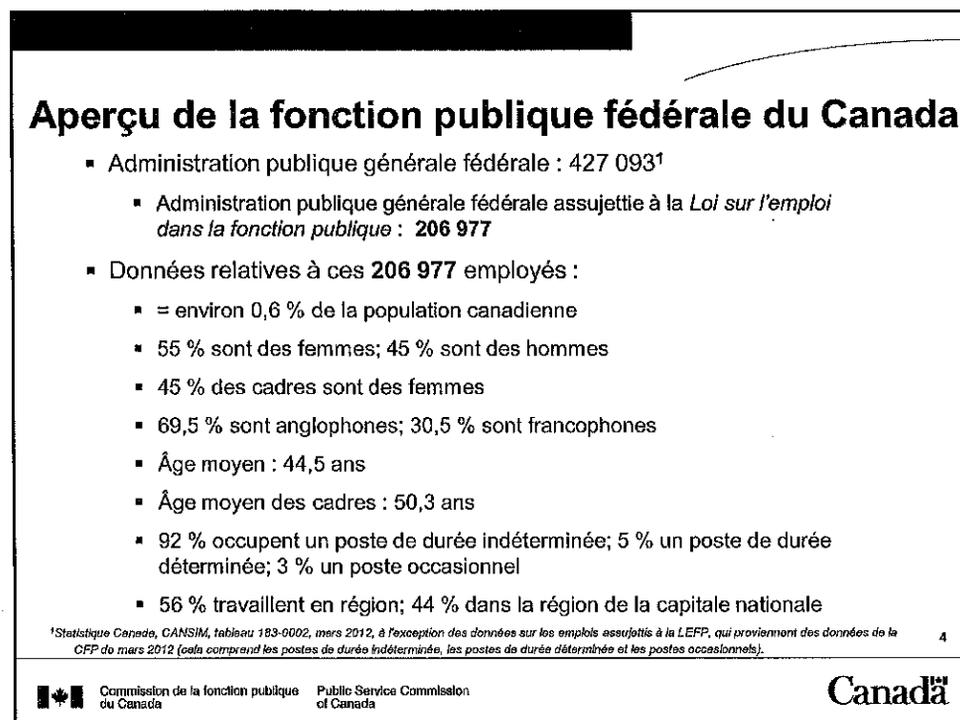
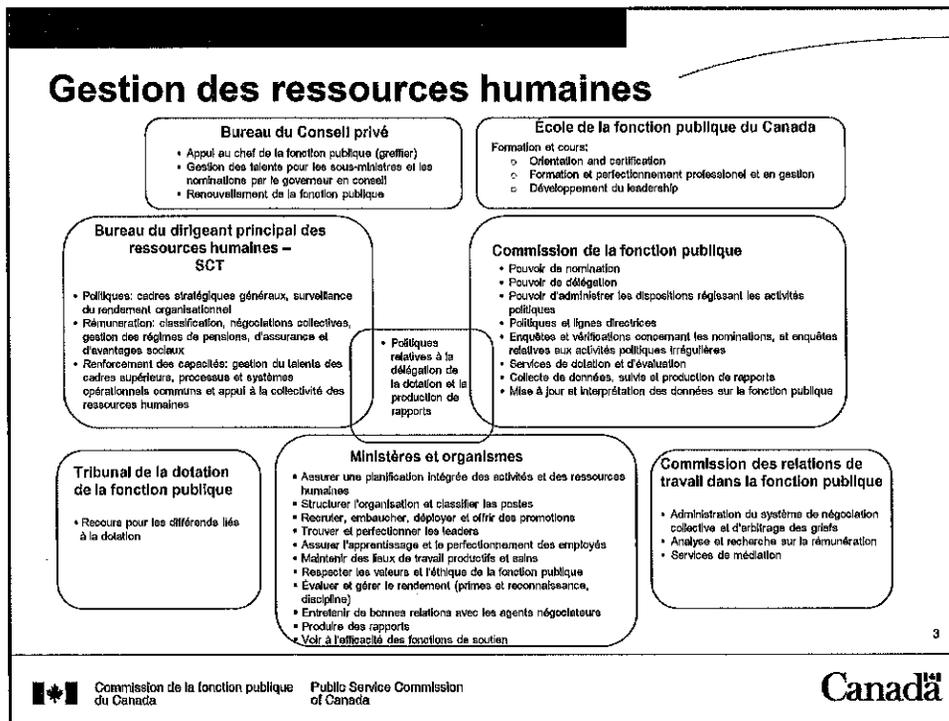
 Commission de la fonction publique du Canada Public Service Commission of Canada Mise à jour : octobre 2013 RDIMS #917743 

## Objectif

Présenter un aperçu du rôle de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans la protection du mérite et de l'impartialité politique au sein de la fonction publique fédérale

2

 Commission de la fonction publique du Canada Public Service Commission of Canada 



## Rôle de la Commission de la fonction publique

- La Commission de la fonction publique (CFP) a été créée en 1908 en réponse au favoritisme politique répandu et à la nécessité de plus en plus admise que la fonction publique du Canada soit professionnelle, fondée sur le mérite et impartiale.
- Le rôle de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique.
- Le mandat de la CFP, énoncé dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, est le suivant :
  - Nommer ou faire nommer à la fonction publique, conformément à la *Loi*, des personnes appartenant ou non à celle-ci;
  - Effectuer des enquêtes et des vérifications conformément à la *Loi*;
  - Appliquer les dispositions de la *Loi* concernant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux.
- Le rapport annuel de la CFP lui permet de rendre compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

5



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

## La gestion des ressources humaines au fil des ans

### Avant 1970

- La CFP effectuait toutes les nominations internes et externes à la fonction publique

### De 1970 à 2004

- Délégation accrue des pouvoirs de dotation aux ministères fédéraux
- Approche prescriptive
- Soutien pratique de la CFP pour les activités et opérations quotidiennes

### 2005 - Aujourd'hui

- Dotation déléguée aux ministères
- Surveillance du modèle de délégation à des fins de responsabilisation
- Appui aux ministères : lignes directrices, conseils, cadres habilitants et renseignements
- Soutien pratique aux activités et opérations quotidiennes, sur demande
- Surveillance des activités politiques

6



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

## La Loi sur l'emploi dans la fonction publique de 2005 et son incidence sur la CFP

- La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) actuelle est entrée pleinement en vigueur en décembre 2005.
- En gros, la LEFP a permis d'éloigner le système des RH d'une approche normative axée sur les règles et de tendre plutôt vers un système axé sur les valeurs qui appelle davantage au jugement des personnes, tout en veillant à ce que la fonction publique fédérale demeure à la fois compétente et non partisane sur le plan politique.
- Voici d'autres caractéristiques importantes de la LEFP :
  - Définition du mérite;
  - Établissement d'un régime permettant de régir les activités politiques des employés;
  - Possibilité de délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et possibilité de subdélégation de ces pouvoirs par ceux-ci;
  - Diverses activités de surveillance, dont des examens, des enquêtes et des vérifications;
  - Nouvelles approches de gestion des plaintes en matière de dotation, y compris les discussions informelles et le recours au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP).

7

Commission de la fonction publique  
du CanadaPublic Service Commission  
of Canada

Canada

## Le mérite

- Toutes les nominations internes et externes à la fonction publique doivent être fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique.
- Une nomination est fondée sur le mérite lorsque, selon la Commission (LEFP, article 30) :
  - la personne à nommer possède les qualifications essentielles – notamment la compétence dans les langues officielles – établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir;
  - elle prend en compte toute exigence opérationnelle et tout besoin organisationnel, actuel ou futur, ainsi que toute autre qualification constituant un atout, déterminés par l'administrateur général.
- En outre, conformément aux lignes directrices de la CFP, les décisions de nomination doivent tenir compte des valeurs directrices d'accessibilité, de justice, de transparence et de représentativité.

8

Commission de la fonction publique  
du CanadaPublic Service Commission  
of Canada

Canada

## Impartialité

- La LEFP établit les responsabilités que la CFP doit exercer pour protéger l'impartialité de la fonction publique fédérale.
- **Influence politique en dotation**
  - La LEFP permet de veiller à ce que les nominations soient exemptes de toute influence politique.
  - En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation.
- **Activités politiques des employés**
  - La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques dans la mesure où celles-ci ne portent pas ou ne semblent pas porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon impartiale sur le plan politique.
  - La CFP fournit des conseils aux fonctionnaires fédéraux en ce qui a trait à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (que celles-ci aient trait à leur mise en candidature ou non).
  - La CFP a le pouvoir d'accorder ou non aux fonctionnaires la permission de se porter candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, d'exiger qu'ils prennent un congé sans solde à cette fin.
  - En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations selon lesquelles des fonctionnaires ou des administrateurs généraux ont participé à des activités politiques irrégulières.
  - Contrairement à ses pouvoirs de dotation, les pouvoirs de la CFP en matière d'activités politiques ne peuvent pas être délégués, y compris le pouvoir d'approuver des demandes de candidature électorale et d'enquêter sur des allégations d'activité politique irrégulière.

## Système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs

### La CFP a compétence exclusive pour nommer à la fonction publique des personnes y appartenant ou non.

- La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) prescrit que la CFP a compétence exclusive pour nommer à la fonction publique, en fonction du mérite, des personnes appartenant ou non à celle-ci.

### La CFP délègue la plupart de ses pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux.

- Les pouvoirs sont délégués lorsque l'administrateur général signe un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) pour son organisation.
- La LEFP encourage les administrateurs généraux à subdéléguer les pouvoirs au plus bas niveau possible au sein de leur organisation, à quelques exceptions près.

### La CFP mène des activités de surveillance de la dotation dans les organisations.

- L'IDRN exige des administrateurs généraux qu'ils établissent leur propre cadre de dotation fondé sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD).
- Le CRGD permet à la CFP de surveiller les pratiques de dotation dans les organisations et de faire rapport au Parlement sur l'intégrité du système de dotation.

## Soutien aux ministères et organismes

- La CFP fournit toute une gamme d'outils et mène des activités de sensibilisation pour soutenir les administrateurs généraux, les gestionnaires d'embauche, les conseillers en ressources humaines et les fonctionnaires pour veiller à la compréhension et à l'application appropriée des pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, et leur permet de parfaire leurs connaissances organisationnelles.
1. La CFP met au point des outils et des lignes directrices en matière de dotation en vue d'aider les administrateurs généraux et leurs gestionnaires subdélégués à prendre des décisions en matière de dotation et à mettre en place leur système de dotation.
  2. La CFP offre des services de dotation et d'évaluation intégrés et professionnels adaptés aux besoins des gestionnaires d'embauche et des organisations de la fonction publique :
    - **Services de dotation** : ils comprennent les outils de ressource électronique pour les annonces d'emploi et la présélection, les programmes de recrutement des étudiants de niveau postsecondaire et des étudiants aux cycles supérieurs, de même que les services de dotation collective.
    - **Outils et produits d'évaluation** : ils comprennent les évaluations de langue seconde, les examens professionnels et les exercices de simulation.
    - **Services aux cadres** : ils comprennent les services d'embauche, de dotation et d'orientation professionnelle.
  3. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada assume la responsabilité globale de gérer les cas de réaménagement des effectifs (RE); cependant, la CFP joue deux rôles bien précis dans le cadre du RE :
    - 1) Offrir du soutien et une orientation stratégique aux organisations dans la sélection de fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
    - 2) Gérer les droits de priorité.

11

## Surveillance

- Étant donné que le système est fondé sur la délégation des pouvoirs, la CFP joue un rôle indépendant de surveillance pour en assurer la reddition de comptes.
- La CFP a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des éléments qui le composent. Outre un pouvoir de réglementation et une fonction d'élaboration de lignes directrices, ce cadre comporte trois mécanismes de rétroaction importants : les examens, les vérifications et les enquêtes.
- Dans les cas où une enquête est justifiée, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge nécessaire, dont la révocation d'une nomination.
- Par ces mécanismes, la CFP appuie les organisations à améliorer leurs pratiques de gestion, tout en remplissant ses obligations à l'égard du Parlement.

12

## Transformation de la fonction publique pour l'avenir

Nous souhaitons être réputés comme ayant « un effectif compétent, confiant et très performant qui adopte de nouvelles méthodes de travail et qui met à contribution la diversité des talents pour répondre aux besoins en évolution au pays ». – Principes directeurs, Objectif 2020

Pour mettre en œuvre cet aspect de la vision de l'Objectif 2020, la CFP doit :

1. **Mettre à profit l'évolution du système de dotation;**
2. **Maintenir l'impartialité de la fonction publique;**
3. **Veiller à ce que la fonction publique possède les compétences et les outils nécessaires pour servir les Canadiens, maintenant et dans l'avenir.**

13



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

## Prochaines étapes : Mettre à profit l'évolution du système de dotation

- Dans un système complexe où de nombreux intervenants ont des pouvoirs liés à la gestion des RH, il est essentiel que ces intervenants collaborent pour assurer la protection de l'intérêt public et de l'intégrité du système.
- Alors que la capacité et le système de dotation évoluent au sein des ministères et organismes délégataires, la CFP continue de perfectionner ses activités de surveillance afin d'accroître son utilité et son appui aux ministères.
- La CFP analyse les principales leçons apprises de ses activités de surveillance et d'autres sources d'information, comme les études et les décisions rendues par le Tribunal de la dotation de la fonction publique, dans le but :
  - D'améliorer le cadre de politiques de dotation;
  - De clarifier les attentes;
  - De perfectionner les services offerts;
  - De revoir son approche de surveillance.
- La CFP est engagée à maintenir des relations de collaboration solides avec tous les intervenants, y compris les parlementaires, les ministères, les organismes et les agents négociateurs, de façon à ce que les Canadiens puissent continuer de compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

14



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

## Prochaines étapes : Protéger l'impartialité

- L'Objectif 2020 reconnaît que certains aspects fondamentaux de la fonction publique doivent être conservés, notamment son caractère « professionnel et impartial ».
- La clarté des rapports entre la fonction publique et la sphère politique est essentielle au maintien de l'impartialité dans la fonction publique.
  - Si les rôles et les responsabilités sont clairement délimités et bien compris, cette relation peut contribuer à préserver et à renforcer l'impartialité politique de la fonction publique.
- **Défis possibles**
  - La CFP a dûment noté les situations récentes où des questions ont été soulevées dans le domaine public au sujet de l'interaction entre la fonction publique et la sphère politique.
  - Dans un contexte où les nouveaux moyens de communication, particulièrement les médias sociaux, sont de plus en plus souvent utilisés, tant sur le plan personnel que professionnel, ces interactions posent de nouveaux défis.
- La CFP travaille de concert avec les ministères et organismes et les fonctionnaires fédéraux de tous les niveaux pour favoriser et protéger l'impartialité politique de la fonction publique.

15



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

## Prochaines étapes : Comblar les lacunes sur le plan des compétences

- Facteurs expliquant les lacunes sur le plan des compétences et des habiletés
  - Vieillesse de la population
  - Concurrence avec les employeurs du secteur privé
  - Emplois de plus en plus spécialisés
- Exemples de compétences et d'habiletés exigées dans l'avenir
  - Compétences médiatiques (p. ex., nouveaux médias et compréhension des données)
  - Style de réflexion (p. ex., souplesse, créativité, détermination)
  - Analyse logique (p. ex., capacités de filtrage, sciences, technologie, ingénierie)
  - Aptitudes sociales et de collaboration (p. ex., compétences interculturelles, intelligence sociale, esprit d'équipe)
- Contribution de la CFP à la transformation de la fonction publique
  - Recrutement ciblé
  - Méthode d'évaluation du potentiel améliorée

16



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

[www.psc-cfp.gc.ca](http://www.psc-cfp.gc.ca)

[www.emplois.gc.ca](http://www.emplois.gc.ca)

17



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada