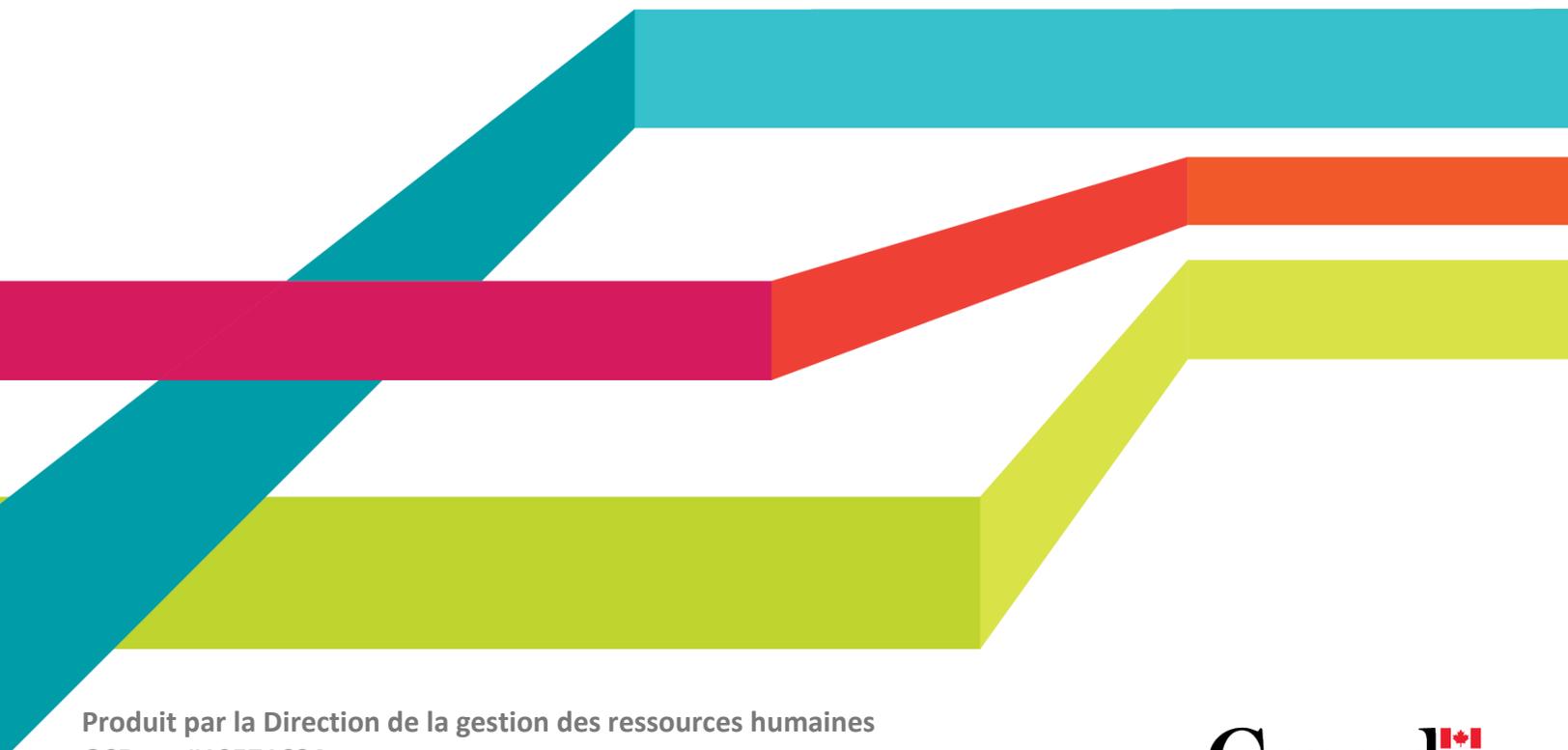




# Notre Stratégie de gestion des personnes

Commission de la fonction publique – Plan de ressources humaines pour  
2020-2023

Diffusion possible - Gouvernement ouvert



# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
› Ce que nous savons .....	2
› Qui nous sommes .....	2
<b>Nos objectifs pour la gestion des personnes .....</b>	<b>2</b>
› Efficacité de la gestion des personnes .....	2
› Embauche et intégration en temps opportun.....	2
› Perfectionner et retenir le talent.....	2
› Un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif .....	2
<b>Reddition de comptes .....</b>	<b>2</b>
<b>Aller de l'avant.....</b>	<b>2</b>

# Introduction

## Un cadre stratégique efficace pour optimiser la gestion des personnes

Une bonne gestion des personnes est essentielle à la réalisation du mandat de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). Notre organisation doit s'assurer de disposer des bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment, afin de pouvoir s'adapter au changement.

La nouvelle Stratégie de gestion des personnes de la CFP pour les exercices 2020 à 2023 constitue un cadre stratégique simplifié qui tient compte des priorités et des défis à tous les niveaux. Il intègre toutes les priorités liées aux RH des plans d'action ministériels existants dans un seul cadre stratégique. Un document évolutif, la stratégie a été conçue afin d'assurer que la CFP puisse s'adapter à un milieu de travail changeant, ainsi qu'à toute circonstance imprévue. Élaborée à la suite de consultations avec des partenaires internes et externes, la Stratégie vise à **appuyer** autant les employés et que les gestionnaires.

Le présent document vise à communiquer la manière dont la Direction de la gestion de la gestion des ressources humaines (DGRH) continuera de renforcer les capacités de gestion des personnes afin d'appuyer les activités d'affaires de l'organisation jusqu'en 2023.

## Appuyer le Cadre ministériel des résultats (CMR) de la CFP

Le CMR présente les priorités, livrables et résultats attendus de la CFP. Afin d'assurer que les priorités organisationnelles de gestion des personnes s'arriment à ce cadre stratégique, la Stratégie s'intègre au Plan d'activités intégré de la CFP (PAI).

### Responsabilité essentielle de la CFP

Promouvoir et maintenir une fonction publique fédérale non partisane, représentative de la population du pays et fondée sur le mérite, qui contribue à obtenir les résultats pour tous les Canadiens et Canadiennes.

### Priorités de la CFP et Priorités sectorielles

Priorité #4. – Appuyer l'effectif de la CFP en favorisant un milieu de travail sain, moderne, diversifié et inclusif.

#### Stratégie de gestion des pers.

Objectifs et Domaines d'intérêt identifiés pour une période de 3 ans.

#### Livrables du PAI de la DGRH

Identifiés à chaque année en consultation avec gestionnaires et employés.

### Activités annuelles de la DGRH

Les activités appuient les livrables de la DGRH et les Objectifs sur 3 ans.

# Ce que nous savons

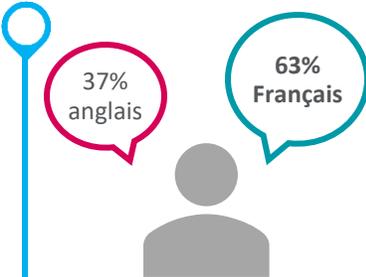
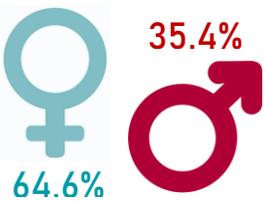
Faits saillants (cliquez [ici](#) pour une version en format accessible)

Dans les prochaines années, de nombreuses priorités et initiatives auront une incidence sur la capacité de la CFP à réaliser son mandat. Des stratégies devraient être élaborées afin de préparer l'effectif à y faire face. En particulier :

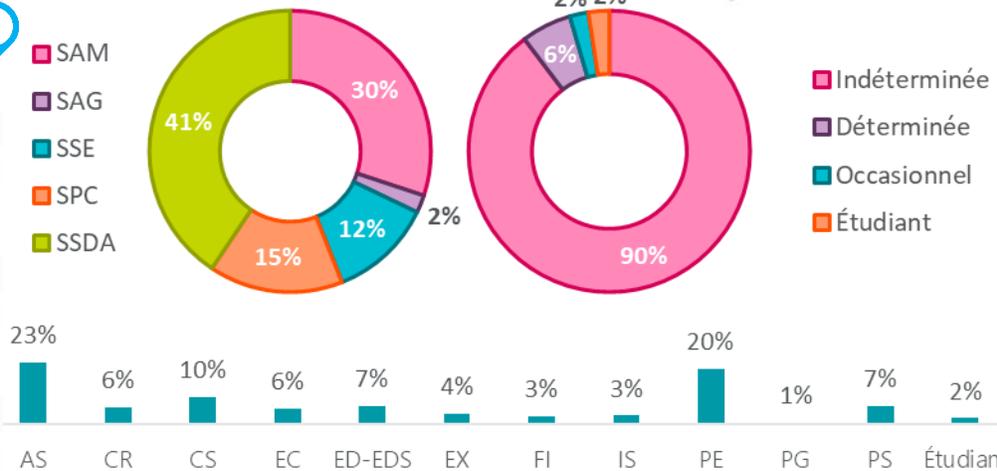
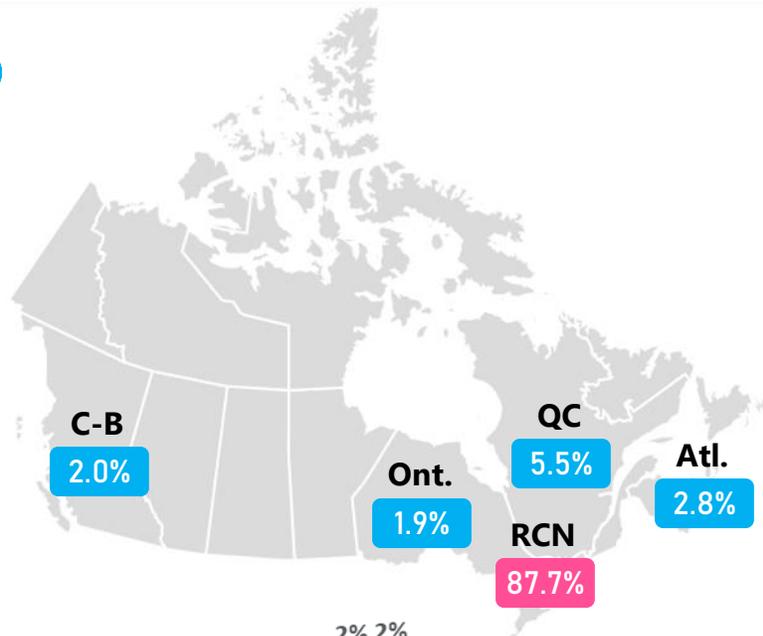
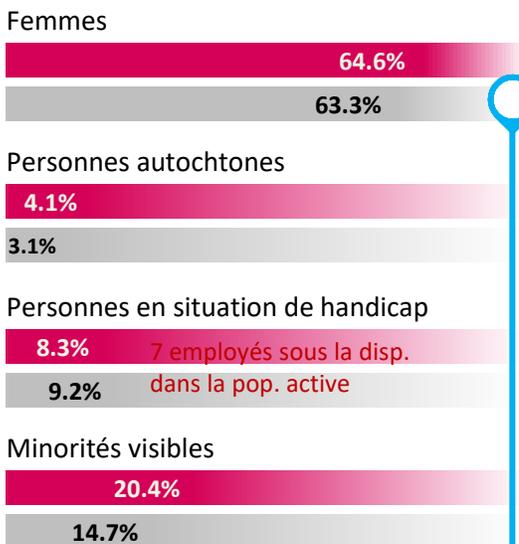


## Qui nous sommes

(en date du 1<sup>er</sup> avril 2021)



■ Représentation\*  
■ Disp. dans la pop. active\*



\*Ces données sont fournies par le Bureau du dirigeant principal des RH en date du 31 mars 2020

# Nos objectifs pour la gestion des personnes

Une gestion efficace des talents permet aux organisations de planifier, d'attirer, de perfectionner et de mobiliser les personnes afin de réaliser les objectifs organisationnels.

De 2020 à 2023, la DGRH alignera les objectifs organisationnels en matière de RH à quatre thèmes clés : Efficacité de la gestion des personnes, Embauche et intégration en temps opportun, Perfectionner et retenir le talent, et un Milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif.

Des objectifs efficaces en matière de gestion des personnes qui appuient le PAI de la CFP.

Priorité #4. du PAI – Appuyer l'effectif de la CFP en favorisant un milieu de travail sain, moderne, diversifié et inclusif.

Embauche et intégration en temps opportun



Notre Stratégie de gestion des personnes

Milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif



Perfectionner et retenir le talent



Efficacité de la gestion des personnes



# Efficacité de la gestion des personnes

Notre objectif: Assurer l'efficacité de la conception organisationnelle et de la classification, de la planification et des données relatives aux RH, de la stabilisation des RH à la paye et de l'accessibilité.

La CFP fait face à plusieurs risques liés au roulement du personnel, à un marché du travail concurrentiel, ainsi qu'à une pénurie d'outils en matière de RH. De nouvelles politiques et exigences législatives requièrent que la DGRH adapte ou modifie ses pratiques, outils et systèmes actuels. De plus, plusieurs employés vivent des enjeux liés à leur rémunération, tandis que la moitié des postes de la CFP seront touchés par des conversions de classification imminentes.

Compte tenu de ces défis, voici les domaines d'intérêts sur lesquels nous nous concentrerons jusqu'en 2023 afin d'assurer que la CFP soit outillée afin de mener à bien les priorités.

1.1 – Outiller les intervenants au moyen de données en RH qui appuient la prise de décisions éclairées et qui répondent aux besoins organisationnels en évolution.

1.2 – Optimiser la prestation de services en matière de RH.

1.3 – Mettre en œuvre, promouvoir et soutenir des procédures efficaces et les meilleures pratiques de classification.

1.4 – Stimuler les efforts de stabilisation de RH à la paye en soutenant les employés et en améliorant la coordination avec SPAC et le SCT.

1.5 – Intégrer l'accessibilité aux outils, programmes et processus RH par défaut.

## Indicateurs – comment nous mesurerons l'atteinte de notre Objectif.

1. % de postes qui sont vacants depuis plus de 18 mois.
2. % de postes non-EX, occupés et vacants, qui possèdent une description de travail normalisée.
3. % d'actions de dotation dont l'entrée de données dans Mes RHGC a été effectué dans les délais prescrits.
4. % de transactions de rémunération traitées de façon précise.
5. % d'actions de dotation planifiée qui ont mené à une nomination éventuelle.
6. % de gestionnaires qui indiquent pouvoir répondre à leurs besoins en dotation aussi rapidement qu'il le faut.
7. % d'employés qui sont satisfaits par les mesures d'adaptation qui ont été prises pour répondre à leurs besoins.



# Embauche et intégration en temps opportun

Notre objectif : **Attirer et intégrer le bon talent à l'organisation de façon efficace.**

La CFP est tenue d'agir à titre de chef de file en ce qui a trait à la dotation efficace et en temps opportun, notamment en menant les efforts pour réduire la durée des processus de dotation. Une demande interne accrue en matière de dotation renforce le besoin de réaliser des économies d'échelle quant aux pratiques de dotation, ainsi que le besoin d'intégrer les employés de manière efficace. De nouvelles orientations et exigences législatives soulignent l'attente selon laquelle la CFP favorisera des pratiques d'embauche accessibles et inclusives ouvertes aux Canadiens de tous les horizons.

Compte tenu de ces défis, voici les domaines d'intérêts sur lesquels nous nous concentrerons jusqu'en 2023 afin d'assurer que la CFP attire et intègre le bon talent à l'organisation.

2.1 – Promouvoir des pratiques d'embauche sans obstacle et accessibles à tous.

2.2 – Attirer le talent afin de maintenir une main-d'œuvre compétente et diversifiée à l'aide de processus efficaces et innovateurs.

2.3 – Favoriser l'intégration efficace des employés à l'organisation.

## Indicateurs – comment nous mesurerons l'atteinte de notre Objectif.

1. Taux de représentation des groupes désignés d'équité en matière d'emploi.
2. Qualité d'embauche.
3. % d'employés qui indiquent que le programme d'intégration des employés a contribué de façon positive à leur intégration au sein de l'organisation.
4. % de personnes nouvellement embauchées qui ont moins de 35 ans
5. # de jours nécessaires pour mener à terme un processus de dotation (« Time to Staff »).
6. % des normes de service respectées pour les demandes de mesures d'adaptation dans le cadre de processus de dotation.
7. % de gestionnaires qui sont satisfaits des services reçus pendant la durée de leur processus de dotation.
8. % de gestionnaires qui indiquent pouvoir répondre à leurs besoins en dotation aussi rapidement qu'il le faut.



# Perfectionner et retenir le talent

Notre objectif : **Acquérir et cultiver des compétences et connaissances qui appuient une main-d'œuvre agile, outillée et performante.**

Il sera essentiel de se concentrer davantage sur le développement de compétences techniques, telles que l'analyse des données, pour maintenir une main-d'œuvre agile et moderne. Les employés ont indiqué qu'ils souhaitaient davantage d'occasions de perfectionnement et un accès accru à la formation en langue seconde. Le fait de bâtir une organisation axée sur l'accessibilité est essentiel pour favoriser une culture organisationnelle positive et inclusive.

Compte tenu de ces défis, voici les domaines d'intérêts sur lesquels nous nous concentrerons jusqu'en 2023 afin d'assurer que la CFP maintienne une main-d'œuvre agile, outillée et performante.

3.1 – Développer les compétences et les connaissances nécessaires pour faciliter une main-d'œuvre performante, axée sur l'accessibilité et compétente en numérique.

3.2 – Développer une main-d'œuvre bilingue.

3.3 – Cultiver le potentiel des employés et soutenir la mobilité de la main-d'œuvre à tous les niveaux.

## Indicateurs – comment nous mesurerons l'atteinte de notre Objectif.

1. Taux de promotion pour les membres des groupes désignés d'équité en matière d'emploi.
2. % d'employés ayant un plan de gestion des talents.
3. % d'employés qui estiment recevoir la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail.
4. % d'employés qui atteignent leurs objectifs de rendement.
5. % d'employés qui ont complété toutes les formations obligatoires.
6. % d'employés ayant suivi des activités de formation sur le thème de la littératie en matière de données.
7. % d'employés ayant terminé des activités de formation sur le thème de l'accessibilité.
8. % des employés qui estiment que leur ministère ou organisme met tout en œuvre pour appuyer ses employés dans leur perfectionnement professionnel.



# Un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif

Notre objectif : Appuyer une culture organisationnelle inclusive qui favorise un milieu de travail sain et sécuritaire permettant au talent de réussir.

Pour favoriser une culture organisationnelle positive, il est essentiel de mettre davantage l'accent sur la reconnaissance, l'inclusion et le bien-être. Les employés ont exprimé certaines préoccupations quant à l'impact du roulement du personnel. L'organisation doit continuer de combler les écarts de représentation de l'effectif ainsi que les disparités dans l'emploi de la langue officielle de choix des employés.

Compte tenu de ces défis, voici les domaines d'intérêts sur lesquels nous nous concentrerons jusqu'en 2023 afin d'assurer que la CFP maintienne une culture inclusive et un milieu de travail sain qui permettent au talent de réussir.

4.1 – Soutenir un milieu de travail respectueux des langues officielles et propice à la dualité linguistique.

4.2 – Créer un milieu de travail diversifié et inclusif qui permet aux employés de réussir.

4.3 – Faciliter un milieu de travail sain qui favorise le mieux-être et au sein duquel les employés se sentent valorisés.

4.4 – Offrir un milieu de travail respectueux, exempt de violence, de harcèlement et de discrimination et qui renforce le comportement éthique.

## Indicateurs – comment nous mesurerons l'atteinte de notre Objectif.

1. Taux de roulement.
2. % d'employés qui sont satisfaits par les mesures d'adaptation qui ont été prises pour répondre à leurs besoins.
3. % des employés qui se sentent libres d'utiliser la langue officielle de leur choix au travail.
4. # de griefs et (ou) de plaintes en milieu de travail (violence, harcèlement et discrimination) déposés par des employés de la CFP.
5. % d'employés qui estiment recevoir une reconnaissance significative pour le travail bien fait.
6. % d'employés qui décriraient leur lieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique.
7. % d'employés qui estiment disposer de l'information, de la formation et de l'équipement dont ils ont besoin pour assurer leur santé et leur sécurité au travail.
8. % de gestionnaires qui se sentent outillés pour aider les employés de leur unité de travail qui éprouvent des problèmes de santé mentale.
9. # moyen de jours de congé de maladie payés (certifiés et non certifiés) par équivalent à temps plein par année.
10. # d'employés qui ont fait appel aux services de soutien aux employés (Programme d'aide aux employés, Ombudsman).

# Reddition de comptes

La DGRH surveille les progrès de l'organisation quant aux quatre objectifs de la Stratégie en mesurant les indicateurs de rendement et en consultant des intervenants clés selon le besoin (comprend des représentants syndicaux, des partenaires à l'interne tels le Bureau de l'Ombudsman et le Comité sur la santé et sécurité au travail, etc.).

À chaque année, la DGRH procède à un examen complet des progrès réalisés par la CFP quant à l'atteinte des objectifs susmentionnés. La Stratégie est un document évolutif; ainsi, la DGRH pourrait envisager de revoir certains éléments de la Stratégie afin de s'assurer qu'ils reflètent bien les priorités de la CFP et répondent aux besoins organisationnels. Le Comité exécutif de gestion (CEG) est informé des résultats d'un exercice financier donné, ainsi que des modifications proposées, le cas échéant, au deuxième trimestre de l'exercice financier suivant.

Après la fin de l'exercice 2022-2023, la DGRH présentera les réalisations globales de la Stratégie au CEG.

## Allant de l'avant

À mesure que nous concentrons nos efforts sur la réalisation des objectifs et des domaines d'intérêt décrits dans la Stratégie de gestion des personnes, les gestionnaires à tous les niveaux jouent un rôle important en inspirant et en encourageant leur personnel à réussir. Sans l'engagement et le bien-être des employés, nous ne serons pas en mesure de créer les bonnes conditions pour permettre à l'organisation de fonctionner au mieux.

Dans cet esprit, nous encourageons les gestionnaires et les employés à participer aux consultations avec la DGRH lorsqu'ils y sont invités. Votre contribution, dans le cadre d'initiatives telles que les *Bouillons d'idées* de la DGRH ou la distribution annuelle de cahiers de consultation par la DGRH à chaque direction, est essentielle pour veiller à ce que la CFP puisse continuer de créer un milieu de travail qui vous soutient. Le but ultime de la Stratégie est de continuer à promouvoir une culture organisationnelle saine et inclusive qui permet d'attirer et de perfectionner une main-d'œuvre engagée, compétente et diversifiée.