

CAMP de CARRIÈRES



LA MOBILITÉ DE CARRIÈRE DÉCRYPTÉE

SESSION 2

2026

INSTRUCTIONS

- Les microphones et les caméras des participants sont désactivés. L'espace clavardage est aussi désactivé pour les participants, mais sera utilisée par l'équipe du RJFF afin de partager des ressources.
- Veuillez utiliser la fonction Q&R pour poser des questions. Votez pour une question à laquelle vous voulez savoir la réponse en appuyant sur le « pouce en l'air ».
- Cette session se déroulera en français seulement. La session en anglais se passe simultanément. Pour participer à la session en anglais, quittez cette session, allez à Sessions dans le *Lobby*, et rejoignez la session équivalente en anglais.
- Toutes les sessions sont enregistrées et seront disponibles sur la chaîne YouTube du FYN-RJFF dans les 24 heures suivant la session.

RAPPEL

- Cette session comprend des sujets de discussion, du vocabulaire et des scénarios qui peuvent être déstabilisants pour certaines personnes.
- N'hésitez pas à faire des pauses si nécessaire. Si vous avez besoin d'aide, n'oubliez pas que le Programme d'aide aux employés de votre organisation est disponible **24 heures sur 24, 7 jours sur 7**.

VOUS TROUVEREZ DES RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES SUR NOTRE PAGE WIKI.

MARIE DALLAIRE (ELLE)

- Situé dans la ville de Québec, Marie Dallaire travaille en qu'analyste à l'Agence d'évaluation d'impact du Canada depuis 2023.
- Auparavant, elle a été conseillère sur les évaluations des impacts sociaux et également conseillère en affaires autochtones au ministère provincial de l'Environnement du Québec. Elle a également été chargée de projet à la gestion des matières résiduelles et en consultation autochtone dans un organisme autochtone régionale au Québec (IDDPNQL).
- Avec un parcours multidisciplinaire, elle a étudié le droit, le développement international, la médiation environnementale et la gestion de l'environnement. Ses intérêts se situent dans la gouvernance des institutions, les affaires intergouvernementales et autochtones ainsi que l'évaluation environnementale.



OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Comprendre le rôle des groupes de classification au sein du gouvernement du Canada

Reconnaitre la valeur des mutations latérales comme stratégie de croissance professionnelle et de développement des compétences

Naviguer dans le processus de réaménagement des effectifs, et connaître les mesures de soutien et les ressources disponibles

Tirer parti de l'évaluation de gestion du rendement en cas de réaménagement des effectifs

JEAN-CLAUDE DO (IL/LUI)



- M. Jean-Claude Do est Directeur aux ressources humaines de Services aux Autochtones Canada, depuis près de 5 ans. Il approche les 25 ans de service au sein de la communauté des RH à la Fonction publique fédérale.
- Diplômé de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), il a débuté sa carrière comme étudiant COOP. Il a ensuite été embauché comme travailleur occasionnel, pour être nommé sur une base indéterminée à partir d'un répertoire du recrutement postsecondaire de la Commission de la fonction publique.
- Il s'est spécialisé à ce jour en dotation, relations de travail, développement organisationnel, planification des RH, ÉEDI et langues officielles. Enfin, ses fonctions l'ont amené à travailler physiquement à Montréal, Shédiac et Gatineau/Ottawa.



JENNIFER THORNE

(ELLE)

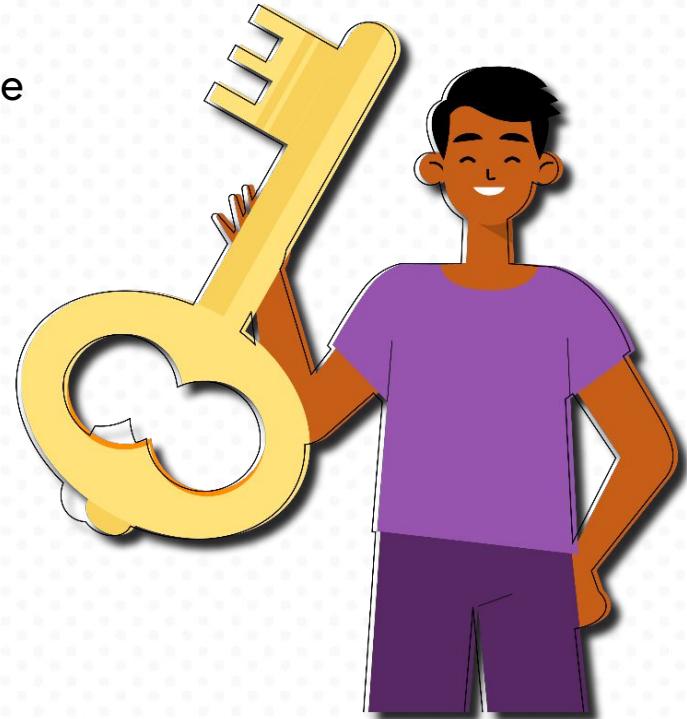
- Jennifer Thorne est une fonctionnaire chevronnée comptant plus de 25 ans d'expérience au sein de la fonction publique du Canada.
- Elle occupe actuellement le poste de directrice des Valeurs, de l'intégrité et des politiques et programmes en milieu de travail à l'Agence du revenu du Canada, où elle dirige des initiatives favorisant la gouvernance éthique, les mesures d'adaptation en milieu de travail et les politiques tournées vers l'avenir.
- Jennifer est une ardente défenseure du bien-être en milieu de travail et de la création d'environnements professionnels sains.

COMPRENDRE LE RÔLE DES GROUPES DE CLASSIFICATION

- Le gouvernement du Canada recense actuellement plus de 70 groupes de classification (professionnels) dans la fonction publique fédérale.
- Ces groupes servent à classer les emplois en fonction de la nature du travail effectué (p. ex., services administratifs, ingénierie, santé).
- Les groupes sont identifiés par des codes à deux lettres (p. ex., AS pour les services administratifs, PE pour la gestion du personnel).
- La classification détermine les tâches, les qualifications, les échelles salariales et les conventions collectives.
- Elle contribue à garantir l'équité, la cohérence et la transparence de la dotation en personnel et de la rémunération.

RECONNAÎTRE LA VALEUR DES MUTATIONS LATÉRALES

- Les mutations latérales consistent à changer de poste au même niveau.
- Elles permettent de découvrir d'autres ministères, fonctions, équipes ou projets.
- Elles aident les employés à acquérir des compétences variées et à élargir leur réseau professionnel.
- Elles peuvent mener à une progression de carrière à long terme et à une préparation au leadership.
- Elles encouragent l'adaptabilité, la résilience, l'apprentissage continu et la croissance.



NAVIGUER DANS LE PROCESSUS DE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Le réaménagement des effectifs est une situation qui survient lorsque l'administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne sont plus requis après une certaine date pour les raisons suivantes :

- MANQUE DE TRAVAIL
- RÉINSTALLATION À LAQUELLE L'EMPLOYÉ NE VEUT PAS PARTICIPER
- RECOURS À UN AUTRE MODE D'EXÉCUTION
- SUPPRESSION D'UNE FONCTION

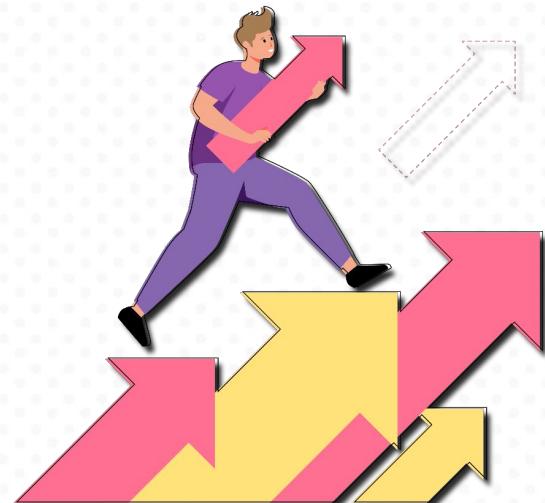
NAVIGUER DANS LE PROCESSUS DE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

- Les employés peuvent être déclarés « touchés » ou « excédentaires ».
- **OPTIONS CLÉS** : offre d'emploi raisonnable, départ volontaire, alternance.
- Le soutien comprend des conseillers en RH, des représentants syndicaux et des programmes de transition.
- **RESSOURCES** : EFPC, directives sur le réaménagement des effectifs, Système d'administration des priorités, centres de pension et de paye.



TIRER PARTI DE L'ÉVALUATION DE GESTION DU RENDEMENT *EN CAS DE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS*

- L'évaluation de gestion du rendement reflète votre rendement au travail, vos réalisations, vos compétences de base, votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière.
- Elle peut appuyer les décisions en matière de maintien en poste et d'affectation.
- Elle met en évidence les compétences transférables pour les possibilités internes.
- Elle est utile pour le Système d'administration des priorités et la planification de la transition de carrière.
- Assurez-vous que votre évaluation de gestion du rendement est à jour et tient compte de vos contributions et de votre apprentissage.

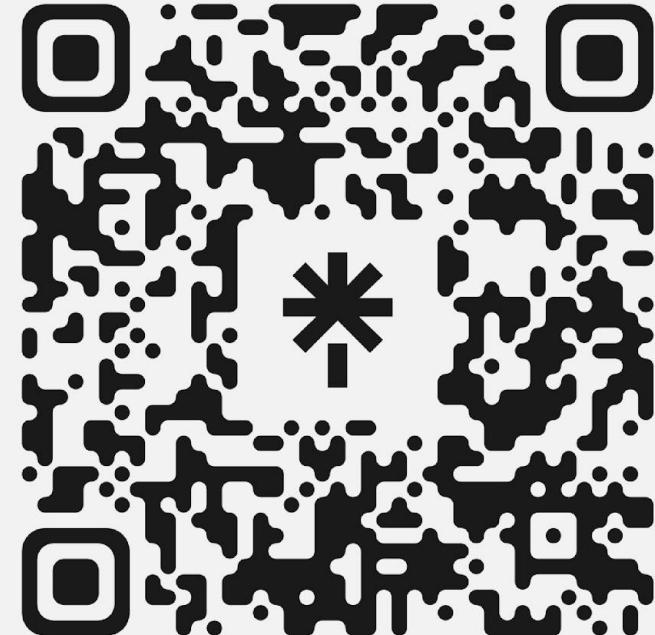


QUESTIONS



MERCI

CAMP de CARRIÈRES



PROCHAINE SESSION

SESSION 3

RÉSEAUTER AVEC
INTENTION

22 JANVIER

13h00 - 14h00 (HE)

