



Le nouveau cadre de nomination

Entrer dans la nouvelle ère du renouvellement des ressources humaines de la fonction publique

En vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), entrée en vigueur le 31 décembre 2005, la Commission de la fonction publique (CFP) continue de détenir les pouvoirs d'effectuer des nominations internes et externes à la fonction publique. Toutefois, la nouvelle loi prévoit également la délégation de bon nombre de ces pouvoirs aux administrateurs généraux et administratrices générales et, par leur entremise, à l'échelon le plus bas possible de leur ministère ou organisme.

La CFP a élaboré un nouveau cadre de nomination qui est entré en vigueur en même temps que la nouvelle loi. Ce cadre a pour but de guider les administrateurs généraux et administratrices générales dans l'établissement de systèmes de nomination en fonction des besoins de leur propre organisation et stipule qu'ils doivent respecter les exigences législatives, les valeurs de dotation et les lignes directrices de la CFP. Parallèlement, le cadre aide les conseillers et conseillères en ressources humaines ainsi que les gestionnaires de la fonction publique en ce qui a trait à la gestion des activités de dotation.

Le cadre de nomination réunit trois composantes : les lignes directrices en matière de nomination, la délégation des pouvoirs et la responsabilisation.

Lignes directrices en matière de nomination

La nouvelle LEFP permet aux administrateurs généraux et administratrices générales d'adapter le processus de nomination en fonction des besoins de leur organisation. Cependant, tous les ministères et organismes doivent utiliser le cadre comme fondement de leurs lignes directrices en matière de nomination. Ce cadre accorde également aux gestionnaires la latitude nécessaire pour faire preuve de jugement lorsqu'ils effectuent des nominations.

La CFP a élaboré des lignes directrices visant des questions importantes auxquelles toutes les organisations doivent s'attarder, à savoir l'équité en emploi, les langues officielles, l'évaluation, les discussions informelles, la zone de sélection, les mesures correctives et la révocation. La CFP a mis au point des outils et des guides pour appuyer ses exigences et ses attentes.

La nouvelle
*Loi sur l'emploi dans
la fonction publique*

Une fonction publique

NON-PARTISANE

et axée sur le **MÉRITE**

Délégation des pouvoirs

La CFP a délégué ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et administratrices générales par l'entremise d'un instrument de délégation signé qui précise tous les pouvoirs délégués et les conditions qui s'y rattachent. Cet instrument stipule également la façon dont les administratrices générales et administrateurs généraux seront tenus responsables des pouvoirs qui leurs sont délégués.

La CFP précise dans cet instrument les attentes en matière de rendement pour les activités de dotation. Les ministères et organismes doivent donc rendre compte à la CFP de l'exercice de leurs pouvoirs de nomination et des résultats obtenus.

La CFP surveille la façon dont les organisations exercent les pouvoirs qui leurs sont délégués. En outre, elle a le pouvoir de prendre des mesures correctives, y compris déterminer des conditions ou des limites additionnelles, le retrait partiel ou complet d'une partie ou de la totalité des pouvoirs délégués. Les administrateurs généraux et administratrices générales doivent donc veiller à tenir des renseignements précis concernant leur système de nomination dans son ensemble et au regard de chacune des mesures de nomination.

Responsabilisation

La CFP tient les administrateurs généraux et administratrices générales responsables de l'exercice des pouvoirs délégués qui leurs sont confiés. Ainsi, le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) énonce cinq éléments clés des systèmes de gestion, à savoir : la gouvernance, la planification, les lignes directrices, les communications et le contrôle.

Les administratrices générales et administrateurs généraux doivent mettre en place leurs propres cadres de gestion fondés sur le CRGD. Ils seront ainsi en mesure de surveiller et d'adapter le rendement en dotation de leur organisation en fonction des attentes de la CFP et des secteurs de risque ciblés pour la fonction publique dans son ensemble ou, plus particulièrement, pour leur organisation.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter le site Web de la CFP au www.psc-cfp.gc.ca.