



Transports Canada – Services de soutien communs Étude

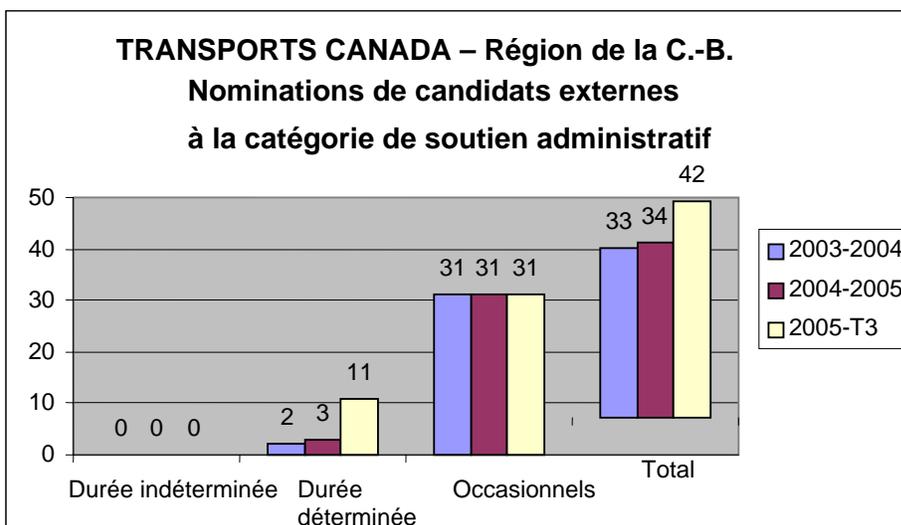
Contexte

En février 2006, Transports Canada, Région du Pacifique, a sollicité le concours de la Direction générale des services de la CFP, région de la Colombie-Britannique et du Yukon, pour constituer une réserve de candidats au poste d'adjoint administratif CR-04 en vue de combler des postes vacants dans différentes directions générales de son organisation.

Au moment de présenter sa demande, la direction du Ministère a déclaré qu'elle aurait environ 10 postes à combler.

Tendances dans les nominations d'un candidat de l'extérieur

Au cours des trois dernières années, Transports Canada a semblé recourir davantage à la nomination de candidats externes dans la région de la Colombie-Britannique pour la catégorie du soutien administratif. Quarante-deux employés de l'extérieur de la fonction publique fédérale ont été nommés à des postes de soutien administratif au T3 de l'exercice 2005, en comparaison de 34 employés durant l'exercice 2004-2005 et de 33 pour l'exercice 2003-2004.



Source des statistiques : Site d'information
« CUBE » de la CFP



Réussite manifeste du SRFP

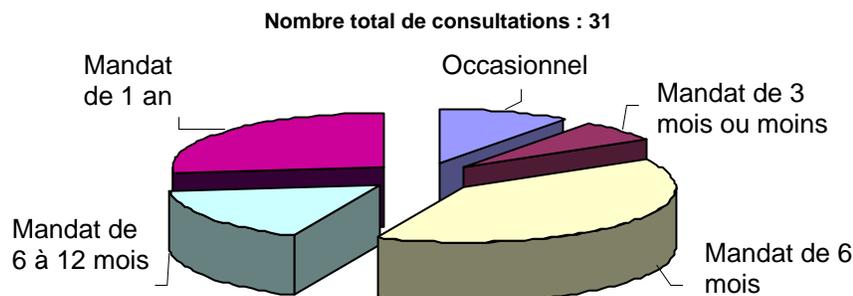
Par le biais du SRFP, la Direction générale des services, région de la Colombie-Britannique et du Yukon, a annoncé un processus unique de dotation de niveau CR-04 devant servir à combler des postes vacants de différentes durées au sein de 10 directions générales de Transports Canada, dans 4 municipalités de la région du Pacifique.

Ce processus de nomination annoncé a permis de recruter 570 candidats satisfaisant aux exigences essentielles, dont 34 % se sont dits membres de minorités visibles, 1,5 % se sont déclarés autochtones et 4 % ont dit avoir une incapacité.

L'efficacité du SRFP à annoncer les postes et à gérer une réserve de candidats en vue de pourvoir collectivement de nombreux postes vacants dans différentes directions générales du Ministère a mené à une hausse de 200 % du nombre de consultations visant à combler des postes au Ministère.

TRANSPORTS CANADA - Services de soutien commun

Nombre de consultations (par durée des fonctions)



Où en sommes-nous ?

À ce jour, la réserve de candidats de niveau CR-04 a fait l'objet de 33 consultations

visant à combler des postes au Ministère, y compris des postes occasionnels, des postes de durée déterminée et des postes de durée indéterminée. Les gestionnaires d'embauche ont choisi généralement entre 15 et 30 énoncés d'expérience à même le processus annoncé pour affiner les critères de recherche. Ces énoncés avaient été choisis dans la trousse d'outils du SRFP en vue de constituer la réserve.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de consultations effectuées par la CFP du 14 mars au 9 mai 2006 et les durées correspondantes des postes vacants au Ministère.

Niveau de satisfaction

Transports Canada s'est dit satisfait de la qualité des candidats de la réserve ainsi que du délai nécessaire à la Direction générale des services pour mener la recherche et lui présenter des candidats.

De plus, le sous-ministre adjoint, Services généraux, Transports Canada, M. André Morency, a félicité la région du Pacifique pour ses pratiques de recrutement novatrices utilisant une réserve unique pour combler des besoins communs au sein du Ministère.

Toute l'activité de dotation effectuée à partir de la réserve est conforme aux valeurs de dotation de la LEFP et est transparente, accessible et s'appuie sur le principe du mérite.



Témoignage

Mimi Sukhdeo, directrice régionale, Coordination et politiques, devait embaucher un employé CR-04. Elle vante le processus : « ***Nous prévoyons réutiliser le système de réserve, car c'est une méthode vraiment efficace. Eric, notre CR-04, est excellent !*** »

Eric Hebert a été le premier candidat embauché de la réserve de CR-04. Il travaille comme occasionnel à Coordination et politiques : « Cela a été une expérience formidable! »

Prochaines étapes

Fort de ce succès, le Ministère lancera un nouveau processus annoncé pour renouveler sa réserve, en juin 2006.

Remarque : L'établissement du concept de réserve nécessite un investissement initial considérable. Une collaboration avec les conseillers en RH et les gestionnaires d'embauche est nécessaire pour déterminer les besoins essentiels communs, les autres besoins essentiels, les exigences en matière d'immobilisations ainsi que les besoins opérationnels et organisationnels, afin de choisir les énoncés d'expérience de la trousse du SRFP et de concevoir l'énoncé des critères de mérite.

Mai 2006