



APPENDIX 8 - RÉPERTOIRES DE PRÉQUALIFICATION (RPQ)

GUIDE

INTRODUCTION

"Répertoire de préqualification" est un répertoire établi pour une catégorie de postes semblables d'un même groupe et niveau professionnels où est inscrit le nom des personnes qui, après évaluation, ont été jugées qualifiées au regard des normes de compétence fixées pour ces postes.

Tout comme dans le cas de tous les pouvoirs délégués, la Commission de la fonction publique s'attend à ce que l'administrateur général voie à ce que la conception, la mise en oeuvre et la gestion du répertoire de préqualification soit constituée d'une manière juste, équitable et transparente et donne lieu à la nomination de personnes compétentes, non partisans et représentatives.

CONTEXTE (*Quels sont les problèmes?*)

Donnez un bref aperçu du problème dans le ministère ou l'organisme et décrivez les problèmes prédominants de dotation qui motivent cette demande.

RAISON D'ÊTRE DU RPQ (*Pourquoi réglera-t-il les problèmes?*)

Expliquez comment un répertoire de préqualification pourrait résoudre les problèmes identifiés.

OBJECTIF (*Quel est le résultat souhaité?*)

Décrivez les avantages que le ministère ou l'organisme compte retirer en créant un répertoire de préqualification.

DESCRIPTION GÉNÉRALE

Quelle est la nature et l'importance du RPQ? Quels types de postes dotera-t-on grâce au RPQ? Si le RPQ est créé pour doter des postes semblables (non identiques), les exigences et les qualités requises sont-elles communes à tous les postes? L'évaluation des qualités communes déterminera-t-elle que les candidates et candidats sont qualifiés pour une nomination à tous les postes semblables?

CARACTÉRISTIQUES DU RPQ (*À quoi ressemblera le RPQ?*)

1. Paramètres du RPQ :

Le RPQ sera-t-il accessible au ministère, de façon interministérielle ou à la grandeur d'une communauté d'un groupe professionnel particulier?

Le RPQ sera-t-il le seul mécanisme de dotation utilisé pour doter ces postes? Si non, dans

quelles circonstances utilisera-t-on d'autres mécanismes (p. ex., nominations sans concours, mutations, concours) pour doter ces postes?

Le RPQ sera-t-il utilisé pour la dotation interne ou pour le recrutement? Sera-t-il utilisé pour des nominations pour une période déterminée ou indéterminée et/ou pour des nominations intérimaires?

Qui aura accès aux postes dotés grâce au RPQ? Quelle est la zone de sélection proposée?

2. Norme de compétence :

Quelles qualités seront évaluées pour les postes à doter grâce au RPQ?

(génériques/identiques pour tous les postes)

Comment les qualités seront-elles évaluées? *(outils/méthodes d'évaluation)*

Les gestionnaires qui ont accès aux candidates et candidats du RPQ sont-ils tous d'accord avec des qualités et méthodes? *(Ralliement de tous)*

Comment maintiendra-t-on la validité de la norme de compétence?

Comment établira-t-on les notes de passage? Ces dernières seront-elles révisées ou modifiées périodiquement et si oui, dans quelles circonstances?

3. Gestion du RPQ :

Comment les besoins seront-ils prévus? (p. ex. la taille du répertoire, le nombre de postes vacants prévus, la fréquence de renouvellement) L'établissement des prévisions est-il fait dans le cadre du processus de planification des activités ou des RH du ministère?

Quelles devraient être les attentes des candidates et candidats à l'égard du processus et des nominations découlant du RPQ?

Comment le RPQ sera-t-il géré? *(Infrastructure, gestionnaire du RPQ, gestion de l'information)*

VALEURS/PRINCIPES

De quelle manière les valeurs de la LEFP seront-elles appliquées au RPQ?

Compétence - *Qualités qui garantissent que les fonctionnaires sont qualifiés pour exercer leurs fonctions dans la fonction publique.*

La norme de compétence correspond-t-elle aux qualités appropriées requises pour s'acquitter des tâches (L'énoncé des qualités est-il exhaustif, par rapport à l'emploi?)

Les méthodes d'évaluation et la note de passage sont-elles objectives, raisonnables et fiables pour démontrer que les candidates et candidats sont pleinement qualifiés pour les postes auxquels ils seront nommés?

Représentativité - *La composition de la fonction publique correspond à celle du marché du travail.*

Y aura-t-il une composante équité en matière d'emploi dans le RPQ, p. ex., un programme d'équité en matière d'emploi en vertu de l'article 5.1 de la LEFP?

Les exigences et les procédures de fonctionnement sont-elles susceptibles d'attirer des membres de groupes désignés?

Impartialité - *Les fonctionnaires sont nommés et promus objectivement, sans favoritisme politique ou bureaucratique.*

Comment le ministère s'assurera-t-il que le processus utilisé pour attirer et évaluer les candidates et candidats à inclure dans le répertoire et que la nomination des candidates et candidats respectent la valeur qu'est l'impartialité?

Justice - *Les décisions sont prises objectivement, sans favoritisme politique ou bureaucratique; les pratiques témoignent du traitement juste des fonctionnaires et des candidates et candidats?*

Comment les critères de sélection seront-ils établis? (c'est-à-dire les moyens qui seront utilisés pour choisir des candidates et candidats dans le répertoire pour leur nomination)

Quelles mesures le ministère prendra-t-il pour s'assurer que les critères de sélection sont établis objectivement et relèvent des besoins d'entreprise et organisationnels applicables aux tâches à accomplir? (par exemple, la zone de sélection, les exigences linguistiques, les conditions d'emploi - médical, sécurité, les forces et les faiblesses de l'équipe de travail, la disponibilité ou les aspirations de carrière des candidats faisant partie du RPQ)

Quelles mesures de protection adoptera-t-on pour s'assurer que le processus de sélection des candidates et candidats dans le répertoire ne sera pas sujet à la manipulation, au patronage, au népotisme ou au favoritisme?

Équité - *Égalité d'accès aux possibilités d'emploi; les pratiques sont sans obstacles et englobent tous les groupes.*

Comment les gestionnaires équilibreront-ils l'utilisation du RPQ et des autres processus de dotation?

Comment s'assureront-ils que les processus sont exempts d'obstacles systémiques et de discrimination?

Transparence - *Communication franche avec les fonctionnaires et candidats et candidates au sujet des pratiques et décisions en matière de dotation.*

Les ministères doivent communiquer de façon claire et complète la méthode et s'assurer que toutes les personnes admissibles ont une chance raisonnable que leur candidature soit prise en compte et que si elles sont jugées qualifiées, elles seront placées dans le répertoire.

Les ministères doivent s'assurer que les fonctionnaires et les candidates et candidats sont informés de la manière dont les décisions seront prises.

Le ministère peut vouloir tenir compte des principes suivants (souplesse et capacité financière/efficacité) dans leur décision d'établir un RPQ. L'information découlant de ces considérations n'a pas à être partagée avec la CFP ou à faire partie de la présente demande.

Souplesse - *Les méthodes de ressourcement sont adaptées aux besoins particuliers de l'organisation.*

L'administration du RPQ satisfait au besoin d'avoir les bonnes personnes en place au bon moment ainsi qu'à la situation particulière et aux besoins du ministère.

Capacité financière / Efficacité - *Les méthodes en matière de dotation permettent de rentabiliser les dépenses et leur exécution est simple, rapide et efficace.*

On a tenu compte des demandes associées à la création du RPQ, par exemple, conception et démarrage du système, facteurs élaboration et entretien, outils, ressources humaines, technologie et coûts globaux.

De plus, il y a la question de champ d'application, qui inclurait la taille du répertoire, la disponibilité des exigences communes et les normes de compétence, et aussi l'utilisation prévue du répertoire.

Il y a un engagement envers le RPQ ainsi qu'un soutien de celui-ci de la part de la direction. Tous les gestionnaires qui doteront des postes à partir du RPQ sont d'accord avec cette méthode et avec la norme de compétence établie.

RECOURS

Le ministère ou l'organisme fournira une description du processus ministériel pour entendre les plaintes, y compris la façon que les candidats et candidates seront avisés de leur statut aux points de décisions, les délais, le niveau organisationnel autorisé à entendre les plaintes, etc.

ÉVALUATION

Le ministère ou l'organisme démontrera de quelle manière il déterminera le succès du RPQ, ce qui devrait inclure des échéanciers et des indicateurs de rendement ou des critères de réussite.

RESPONSABILITÉ

De quelle manière le ministère sera-t-il tenu responsable?

Les ministères et organismes devront faire rapport sur le taux d'utilisation et de réussite du RPQ et sur les valeurs sur lesquelles s'appuie leur fonctionnement. La responsabilité de ce pouvoir sera incluse dans l'entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation et fera partie du rapport annuel du ministère présenté à la CFP. Le ministère ou l'organisme devra également mener une consultation valable en recherchant activement la participation des représentantes et représentants des employés et employées, soit en faisant de la consultation une partie intégrante de l'élaboration et de la mise en oeuvre du RPQ.

Mise à jour : 2002 06 26