



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

Agence de gestion des ressources humaines  
de la fonction publique du Canada

Public Service Human Resources  
Management Agency of Canada

# Modernisation du système de classification



R a p p o r t a n n u e l

2003-2004

Canada 

# Modernisation du système de classification

---

R a p p o r t a n n u e l

2003-2004

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2004

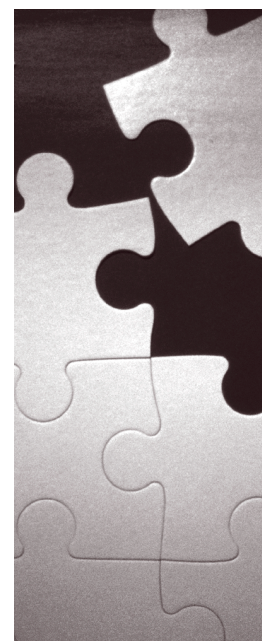
No de catalogue : CP 51-3/2004

ISBN 0-662-68555-5

« Nota : Afin d'alléger le texte, le masculin englobe le féminin. »

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Aperçu du rapport : sommaire</b> .....	5
	Introduction .....	5
	Principaux progrès réalisés .....	5
	L'année à venir .....	7
<b>2</b>	<b>Feuille de route : vision, orientation, destination</b> .....	8
	La vision .....	8
	L'orientation .....	8
	En route vers notre destination .....	8
<b>3</b>	<b>Carnet de voyage : réalisations en 2003-2004</b> .....	11
	Modernisation des normes .....	11
	Leadership stratégique .....	17
	Renforcement de la capacité du système .....	18
	Formation et perfectionnement .....	19
	Outils en direct .....	20
	Améliorer le soutien offert à la collectivité .....	21
	Surveillance du système de classification .....	22
<b>4</b>	<b>Relevé de l'odomètre : comptabilité analytique</b> .....	25
	Comptabilisation des coûts de modernisation des normes .....	25
<b>5</b>	<b>Lointains horizons : l'avenir de la classification à la fonction publique</b> . . .	27
	Bilan .....	27
	Objectifs pour l'exercice 2004-2005 .....	28



## 1 Aperçu du rapport : sommaire

### Introduction

En 2002, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a lancé un nouveau programme dans le but de moderniser les normes de classification et de renforcer la capacité du système de classification. Le 12 décembre 2003, le Premier ministre a annoncé la restructuration de la fonction publique et a transféré ce programme du SCT à la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)<sup>1</sup>.

La classification n'est pas simplement un moyen d'organiser et d'évaluer le travail de plus de 171 000 employés de la fonction publique. Le cadre proposé par le gouvernement pour la modernisation des ressources humaines établit une nouvelle équation propice à la réforme, équation qui intègre la classification aux grands objectifs en matière de gestion des ressources humaines, de sorte qu'on puisse affecter plus rapidement les bonnes personnes aux bons emplois. La classification vise à bien définir les emplois en question.

Ce deuxième rapport annuel met en évidence les progrès considérables réalisés durant l'exercice 2003-2004 en vue de concrétiser la vision du gouvernement quant à la modernisation du système de classification des emplois. En ce sens, c'est le prolongement de l'information fournie par le SCT dans la *Mise à jour annuelle sur la réforme de classification*, publiée en mai 2003. On y fait état, en outre, des plans de l'AGRHFPC relatifs à la réforme de la classification, dans le contexte de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) et du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), deux initiatives clés du gouvernement qui ont pour effet de placer la classification au cœur même du processus de modernisation de la gestion des ressources humaines, dans l'ensemble de la fonction publique.

### Principaux progrès réalisés

Cette année, le réseau de partenariats qui avait été mis en place pour rebâtir le système de classification durant l'exercice 2002-2003 a donné des résultats diversifiés, tant en ce qui concerne nos plans en vue de moderniser les normes de classification que ceux de renforcer la capacité du système.

Conformément à ces plans, nous avons conçu notre toute nouvelle première norme pour répondre aux besoins du groupe Service extérieur (FS), à Affaires étrangères Canada, Commerce international Canada et Citoyenneté et Immigration Canada. Approuvée par le Conseil du Trésor en décembre 2003, cette norme représente un jalon important et la validation de la nouvelle stratégie, progressive, de modernisation des normes et de l'approche connexe adoptées l'an dernier.



---

<sup>1</sup> L'AGRHFPC a été créée en décembre 2003 à titre d'agence relevant du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. L'Agence a par la suite été transférée au portefeuille du Conseil du Trésor en juillet 2004.

Outre la mise au point de la norme FS, nous avons élaboré l'ébauche de la norme du groupe Économique et services des sciences sociales (EC), poursuivi les analyses pour mieux cerner les paramètres de conception de la nouvelle norme du groupe Services des programmes et de l'administration (PA), et amorcé soit des études de faisabilité ou des travaux de conception de normes pour donner suite aux nombreuses demandes ministérielles de révision de la classification que nous avons reçues et analysées l'an dernier.

Nous avons également fait des progrès notables en vue d'atteindre nos objectifs de renforcement de la capacité du système de classification en mettant en œuvre des programmes visant à combler les besoins en perfectionnement de nos conseillers en classification et en adoptant de nouveaux outils de travail pour appuyer la collectivité de la classification. Un nouveau et vaste programme provisoire de formation a été mis sur pied et nous avons parrainé le premier symposium national sur la classification jamais tenu dans la fonction publique. En outre, nous avons versé sur le Web les normes de classification existantes et nous avons amélioré l'accès au *Système d'information sur les postes et la classification* (SIPC) au moyen de nouveaux outils Web qui ont été conçus et instaurés cette année.

Ces initiatives visaient toutes la mise en place d'un système de classification bien géré et qui fonctionne bien, soit un système qui, nous l'espérons, constituera une contribution clé à l'instauration de l'environnement moderne de gestion préconisé par la LMFP et le CRG. En outre, notre réussite collective, l'an dernier, avec la mise au point et l'application d'un nouveau cadre de suivi, favorisera l'efficacité du suivi ministériel, et nos progrès en vue de la mise au point de mécanismes communs de reddition de comptes permettra à l'AGRHFPC de contrôler l'efficacité, la rentabilité et l'intégrité globale du système, dans les années à venir.

Bref, avec l'approbation de la LMFP, la définition du CGR et la formation de l'AGRHFPC, l'année a été caractérisée par le changement. Cependant, elle a également été caractérisée par l'application d'une orientation stratégique claire, des partenariats ciblés et des progrès graduels réguliers en vue de la modernisation du système de classification, de sorte que les gestionnaires pourront associer les bonnes personnes aux bons emplois, plus rapidement.

## L'année à venir

Durant l'exercice 2004-2005, nous nous fonderons sur la base établie au cours des deux derniers exercices. Dans le cadre du programme de modernisation, nous établirons des normes modernes de classification pour les groupes professionnels visés en priorité par la réforme, en préparant notamment de nouvelles études de faisabilité et/ou en mettant au point des normes pour les groupes Système d'ordinateurs (CS), Droit (LA), Gestion du personnel (PE), Recherche (RE) et Réparation des navires (SR).

En outre, nous continuerons à établir des lignes directrices, à lancer des programmes de formation en classification de mieux en mieux ciblés, et à mettre en œuvre les outils de travail les plus modernes pour nos conseillers en classification, y compris la mise au point d'un système moderne de services partagés. Durant l'exercice 2004-2005, les initiatives prévues à ce titre porteront sur les services de classification qui peuvent être fournis de façon ponctuelle, comme les descriptions de travail génériques, les cadres et les modèles de conception organisationnelle et les profils de compétences professionnelles. Les activités de suivi resteront prioritaires, tout comme la mise au point et la mise en œuvre de nouveaux mécanismes communs de reddition de comptes et de systèmes de suivi des coûts que nous comptons instaurer cette année.

Nos plans pour l'exercice 2004-2005 ont été établis dans le contexte du rôle qu'un système moderne de classification peut jouer en vue de la réalisation des initiatives clés du gouvernement associées à la LMFP et au CRG. Tout en poursuivant nos travaux en vue de moderniser les normes de classification et de renforcer la capacité de notre système de classification, nous avons à cœur l'ouverture, la responsabilisation et l'intégrité du leadership qui nous permettront non seulement d'assurer une saine gestion des ressources publiques, mais aussi d'encourager la collaboration de tous nos partenaires en vue de la réforme de classification.





## 2 Feuille de route : vision, orientation, destination

### La vision

La nouvelle orientation en vue de la modernisation du système de classification, que le Conseil du Trésor a approuvée et annoncée en 2002, est fondée sur la vision d'un système qui permettra plus facilement de trouver les bonnes personnes pour occuper les bons emplois, au bon moment, d'ouvrir des voies pour la formation des leaders de la fonction publique de demain, et de contribuer directement au fonctionnement d'une fonction publique bien structurée et bien gérée.

### L'orientation

Pour réaliser cette vision, on a mis au point un programme pour moderniser la façon dont le travail est décrit et évalué dans la fonction publique et pour renforcer la capacité du système de classification.

Le programme a été organisé autour de deux objectifs clés : des normes modernes de classification et un système de classification qui fonctionne bien. Le système s'appuie sur une approche intégrée en matière de leadership et sur de saines politiques, et son intégrité est assurée par la mise au point et la mise en œuvre d'un programme de surveillance active.

### En route vers notre destination

Entre mai et décembre 2003, les activités de réforme de la classification se sont déroulées conformément à la stratégie et aux plans mentionnés dans la *Mise à jour annuelle sur la réforme de la classification*, publiée en mai 2003. Puis, le 12 décembre 2003, le Premier ministre a annoncé la restructuration de la fonction publique et a transféré le programme de classification à la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

#### Un système moderne de classification

Évalue efficacement le travail dans la fonction publique

Simplifie le travail de classification

Reflète la réalité du marché du travail

Traite équitablement les hommes et les femmes

Favorise le perfectionnement professionnel et la mobilité

Confère aux gestionnaires ministériels le pouvoir de concevoir des organisations favorables à la mise en place d'un effectif et d'un milieu de travail efficaces



La nouvelle Agence a été créée pour mener à bien le programme du gouvernement visant le renouvellement de la gestion des ressources humaines dans toute la fonction publique. On s'attend ainsi à ce qu'elle joue un rôle clé pour faire en sorte que le public ait confiance dans la capacité du gouvernement de fournir des services rentables et de qualité aux Canadiens, tout en respectant les valeurs d'intégrité, de transparence et de responsabilisation.

L'Agence joue un double rôle : donner aux ministères et aux organismes les outils nécessaires pour respecter les nouvelles normes en matière de gestion des

### **L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada**

---

S'inspirant de l'esprit de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, l'Agence a établi une vision pour créer rien de moins que :

*La meilleure fonction publique au monde, dotée d'un effectif et d'un milieu de travail insurpassés.*

ressources humaines et faire fonction d'organisme de surveillance du rendement global et de la reddition des comptes sur les résultats.

En plus de moderniser le système de classification, la nouvelle Agence mettra en œuvre la LMFP; élaborera des programmes de leadership et de formation de base; mettra en œuvre les mesures législatives sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs et le nouveau *Code de valeurs et d'éthique*, améliorera le rendement aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du *Plan d'action Faire place au changement*; poursuivra la mise en œuvre du *Plan d'action pour les langues officielles*; aidera les ministères et organismes à établir des systèmes et des services partagés touchant les ressources humaines; et assurera la planification, le suivi, les rapports et la reddition de comptes touchant les ressources humaines.

À l'AGRHFPC, le programme de classification sera assuré par la Direction de la modernisation de la gestion des ressources humaines (MGRH)<sup>2</sup>.

Ce nouvel environnement opérationnel permettra non seulement d'appliquer une approche simplifiée et coordonnée de collaboration avec les ministères en vue de la mise en œuvre de la LMFP, mais il a aussi pour effet de placer le programme de classification dans un cadre de gestion intégré des ressources humaines et de saine administration des ressources publiques. Fait le plus important peut-être, il met en évidence l'importance de la classification pour la réalisation des objectifs du gouvernement qui sont d'attirer, de maintenir en poste, de motiver et de renouveler l'effectif dont on a besoin pour bien servir les Canadiens.

---

<sup>2</sup> La Direction de la MGRH a un vaste mandat, soit de moderniser le système de classification, de mettre à jour les politiques relatives à l'emploi et de gérer la mise en œuvre de la LMFP.



Suite à la création de l'AGRHFPC et à la conception de la nouvelle organisation, le programme de modernisation de la classification a été revu et harmonisé à la vision de la nouvelle Agence.

Malgré les changements organisationnels requis, l'élan central de nos activités en matière de réforme de la classification est resté le même, l'accent étant maintenu sur les objectifs stratégiques déjà établis.

### **Buts stratégiques**

Un système de classification moderne guidé par de saines politiques et lié directement à la gestion du rendement, aux pratiques en matière de développement des compétences et à la rémunération

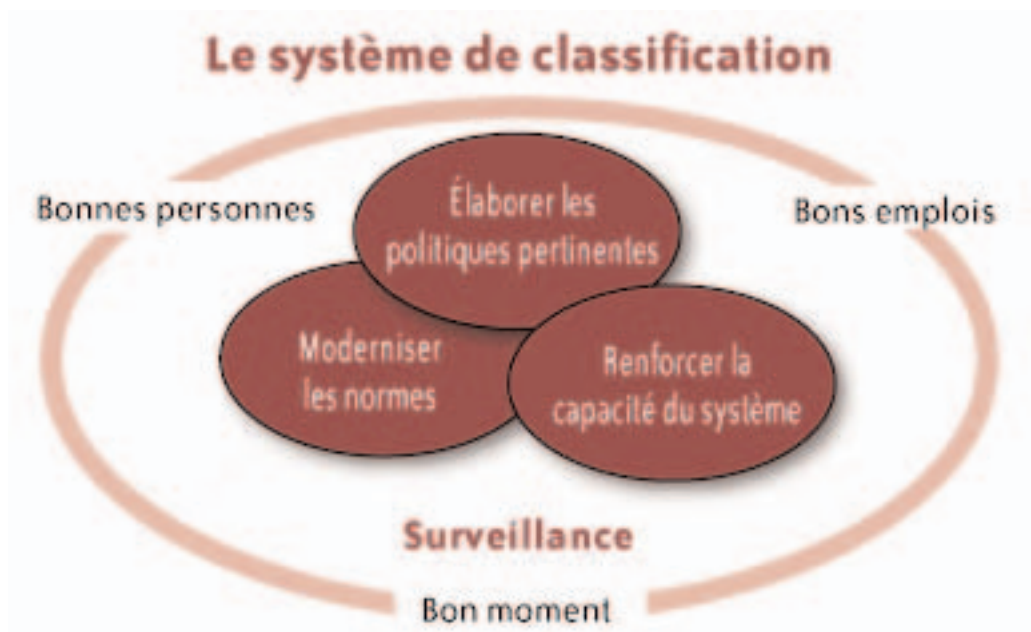
Des programmes de formation pour assurer la mise en place d'une collectivité de professionnels de la classification, de gestionnaires hiérarchiques et de représentants syndicaux bien formés et qualifiés

Des services électroniques et outils de travail pour appuyer la collectivité de la classification

Un programme de surveillance active pour assurer l'intégrité du système de classification

### 3 Carnet de voyage : réalisations en 2003-2004

Les réalisations au titre du programme de classification en 2003-2004 étaient regroupées autour de quatre éléments clés du plan de modernisation : établir des normes modernes de classification pour les groupes professionnels nécessitant une réforme; mettre au point des politiques et des lignes directrices clés pour favoriser la réussite de la réforme; renforcer la capacité du système au moyen des programmes de formation et des outils de travail nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du système de classification; et mettre au point un programme de surveillance active pour assurer l'intégrité du système.



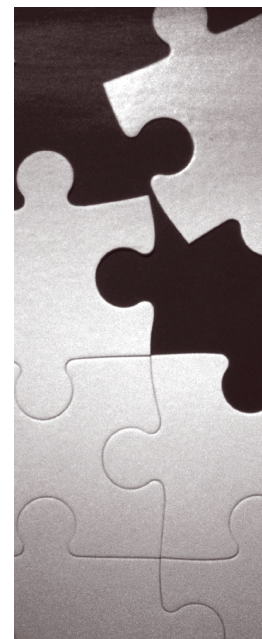
Nos réalisations cette année reflètent également notre réussite remarquable en vue d'établir une culture de collaboration, par l'adoption d'une approche et la réalisation en priorité d'initiatives susceptibles de favoriser l'application des valeurs énoncées dans la LMFP. En particulier, en élaborant des normes, nous avons acquis une solide expérience à partir de laquelle nous comptons élaborer et mettre à l'essai un modèle de mise au point conjointe de solutions de classification, ce qui nous permettra de travailler plus directement avec les agents négociateurs et les ministères hiérarchiques à l'avenir.

#### Modernisation des normes

##### La première vague

Dressé en 2002-2003, le plan de modernisation des normes de classification a défini l'approche en matière de leadership et le cadre opérationnel dans lesquels les activités d'établissement des normes ont pu être menées à bien cette année<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> L'approche opérationnelle en vue de la modernisation des normes est détaillée dans la section sur le Rapport d'étape de la *Mise à jour annuelle sur la réforme de la classification*, publiée en mai 2003. On y fait état des critères appliqués pour établir les priorités du programme de travail pour l'exercice 2003-2004.



Dans le cadre de ce plan, trois groupes professionnels ont été identifiés comme candidats prioritaires pour la première vague de modernisation des normes de classification : Service extérieur (FS), Économique et services des sciences sociales (EC) et Services des programmes et de l'administration (PA).

En collaboration avec nos partenaires, soit des cadres ministériels, les collectivités fonctionnelles et les agents négociateurs, nous avons conçu une nouvelle norme de classification pour le groupe FS, norme que le Conseil du Trésor a approuvée, et nous avons préparé l'ébauche d'une norme pour le groupe EC. Nous avons en outre poursuivi les analyses en vue de mieux définir les paramètres de conception d'une nouvelle norme pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

La création d'un nouveau groupe professionnel et d'une nouvelle norme de classification a été accélérée pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et les travaux sur plusieurs autres normes sont en cours, comme on l'explique ci-après. Conformément à notre plan stratégique qui prévoit une approche équilibrée et progressive, chacun de ces projets est mené selon un calendrier correspondant aux besoins ministériels, à notre capacité collective d'appliquer les nouvelles normes et au calendrier connexe de négociation collective.

### **Groupe Service extérieur (FS)**

Une nouvelle norme FS répondant aux besoins de l'ancien ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAÉCI) et de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a été mise au point et approuvée par le Conseil du Trésor en 2003. La nouvelle norme de classification est fondée sur une structure à quatre niveaux et elle permet la pleine reconnaissance des divers types et de toute la gamme des travaux exécutés à tous les niveaux du groupe. La norme permet également un double cheminement de carrière aux échelons supérieurs du Service extérieur. Il est intéressant de noter que la nouvelle norme du groupe FS s'est avérée suffisamment robuste pour s'appliquer au travail des employés du groupe FS, dont ceux qui ont été transférés au nouveau ministère du Commerce international Canada, en décembre 2003.

Les consultations sur la mise en œuvre de la norme avec l'agent négociateur, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), se poursuivent et la formation des ministères en vue de l'application de la norme est en cours. L'AGRHFPC fournira de l'aide additionnelle pour la mise en œuvre de la norme, une fois que la négociation collective sera terminée.

### **Groupe Économique et services des sciences sociales (EC)**

L'ébauche d'une nouvelle norme a été réalisée pour le groupe EC, qui comprend les économistes, les statisticiens et les employés de soutien des sciences sociales. Les taux de rémunération pour ce groupe professionnel ont été harmonisés durant la dernière ronde de négociation collective, ce qui constitue la base pour

l'établissement d'une nouvelle norme de classification. Les prochaines étapes consistent à mettre la norme à l'essai et de poursuivre les consultations auprès des ministères et l'agent négociateur, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP)<sup>4</sup>.

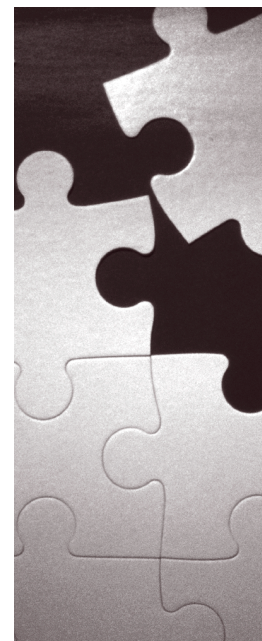
Durant l'exercice 2003-2004, nous avons effectué une étude approfondie de l'application des normes existantes pour les anciens groupes Économique, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI). L'étude visait à décrire précisément la gamme des travaux exécutés par le groupe EC et comment le travail est structuré par niveau, et à inventorier la diversité des travaux associés aux groupes ES et SI. La collecte de données fiables sur les besoins courants a servi de base à l'élaboration de l'ébauche de la norme. Ce processus crucial de collecte de données a nécessité la participation de neuf ministères et plus de 50 entrevues de gestionnaires.

### ***Groupe Services des programmes et de l'administration (PA)***

Nous avons continué à travailler avec plusieurs ministères qui comptent beaucoup d'employés du groupe PA. Durant l'exercice 2002-2003, nous nous sommes concentrés sur la structure de rémunération et la composition du groupe PA. Durant l'exercice 2003-2004, nos analyses ont porté essentiellement sur les grands employeurs ministériels du groupe PA, notamment Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le ministère de la Défense nationale et Service correctionnel Canada. Durant l'exercice 2004-2005, nous continuerons à consulter les ministères et organismes ainsi que l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), afin de régler les questions qui nuisent à l'efficacité de la gestion et de la planification des carrières. Cette démarche s'impose parce que le groupe PA touche chaque ministère et chaque fonction du gouvernement. C'est le plus grand groupe professionnel et il compte pour plus de 45 % des employés de la fonction publique.

### ***Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)***

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé la création de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), qui fait partie du portefeuille du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile Canada. Par suite de la création de l'ASFC, certains employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), qui sont des employeurs distincts, ont été intégrés au noyau de la fonction publique pour qui le Conseil du Trésor du Canada est l'employeur. Nous travaillons avec la haute direction de l'ASFC, l'agent négociateur et le SCT afin d'assurer une transition en douceur pour ces employés.



---

<sup>4</sup> On s'attend à ce que le Conseil du Trésor approuve la nouvelle norme du groupe EC durant l'exercice 2004-2005.



Il a été décidé de passer en revue en premier les fonctions exercées par les employés de première ligne de l'ASFC afin de régler certaines des questions de classification non résolues touchant les inspecteurs des douanes et de répondre aux besoins organisationnels de la nouvelle agence. L'examen de la classification qui sera effectué en 2004-2005 portera en priorité sur les préoccupations touchant la structure actuelle des groupes professionnels, les normes de classification applicables aux fonctions des Services frontaliers et la structure de rémunération connexe.

### **Poursuite de la première vague**

En plus de ce qui précède, bon nombre des demandes ministérielles de révision de la classification reçues en 2002-2003 ont été analysées et incorporées à la première vague des projets entrepris en 2003-2004, dans le cadre du plan de modernisation des normes de classification. À noter que la modernisation d'une norme de classification n'implique pas nécessairement l'élaboration d'une nouvelle norme. Dans certains cas, la norme en vigueur est utilisable et pour la moderniser, il suffit de l'adapter aux résultats d'une analyse organisationnelle, ou encore de faire en sorte que la norme existante puisse mieux respecter l'évolution des priorités opérationnelles des ministères. Les projets concernant les agents des pêches et la recherche historique (HR) mentionnés dans les résumés des activités ci-après en sont des exemples.

#### ***Agents des pêches***

Au début de l'exercice 2002-2003, on nous a demandé notre aide pour résoudre un enjeu de classification de longue date à Pêches et Océans Canada (MPO). Le MPO voulait qu'on examine la possibilité de créer un nouveau groupe professionnel et d'établir une nouvelle norme de classification pour les agents des pêches.

Durant deux exercices, soit 2002-2003 et 2003-2004, en collaboration avec le MPO et l'Élément de l'environnement de l'AFPC, nous avons cerné les questions sous-jacentes et proposé une solution de classification répondant à la fois aux besoins du MPO et aux préoccupations de l'agent négociateur et des employés. La solution a été acceptée par la direction du MPO, la composante syndicale et les agents des pêches, puis mise en œuvre par le MPO.

#### ***Groupe Recherche historique (HR)***

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons entrepris une étude de faisabilité portant sur le groupe HR, afin de donner suite aux préoccupations de la direction des Archives nationales du Canada. La portée de l'étude a été élargie afin d'englober les questions de gestion du changement découlant de la création du nouveau ministère appelé Bibliothèque et Archives Canada. Les résultats de cette étude ont servi à préparer des options qui ont été présentées à la haute direction de cette organisation. Ces options comprennent notamment des mesures que, avec l'appui soutenu de l'AGRHFPC, l'organisation pourrait prendre dans le cadre des pouvoirs qui lui ont été délégués en matière de gestion des ressources humaines.

D'autres initiatives sont en cours, ou seront lancées durant l'exercice 2004-2005, pour donner suite à une large gamme de questions de gestion des ressources humaines. Elles pourraient comprendre la mise à jour de la nouvelle norme de classification HR afin de répondre aux besoins de la nouvelle organisation.

Le cas du groupe HR illustre bien la complexité de la réforme de la classification et le marche à suivre pour trouver une solution qui répond aux besoins de la direction tout en maintenant l'intégrité de la structure des groupes professionnels.

### ***Groupe Radiotélégraphie (RO)***

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons entrepris une étude de faisabilité afin de cerner les problèmes de classification, et leurs solutions éventuelles, liés aux fonctions des Services de communication et de trafic maritimes (SCTM) exercées par le groupe Radiotélégraphie (RO). Les données ont été compilées et un rapport sur les résultats de l'analyse de rentabilisation sera présenté à la haute direction du ministère des Pêches et Océans Canada et à l'agent négociateur, durant l'exercice 2004-2005.

### ***Spécialistes de dossiers d'invalidité***

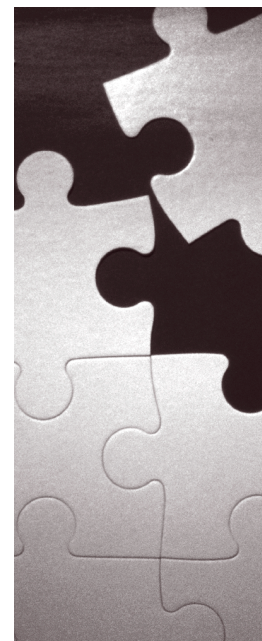
Le travail avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC) sur les options de classification touchant les spécialistes de dossiers d'invalidité a été terminé durant l'exercice 2003-2004. Nous présenterons un rapport de nos conclusions à la direction au cours de l'exercice 2004-2005.

### ***Groupe Sciences appliquées et génie (AP)***

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons cherché à établir avec l'agent négociateur, c'est-à-dire l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), et avec les représentants de la direction des ministères chez qui on retrouve principalement des membres du groupe AP si la configuration actuelle de ce groupe est efficace. Un certain nombre d'options sont ressorties de ces discussions. Dès que l'option privilégiée sera choisie et pleinement appuyée par toutes les parties, nous amorcerons le processus d'approbation connexe.

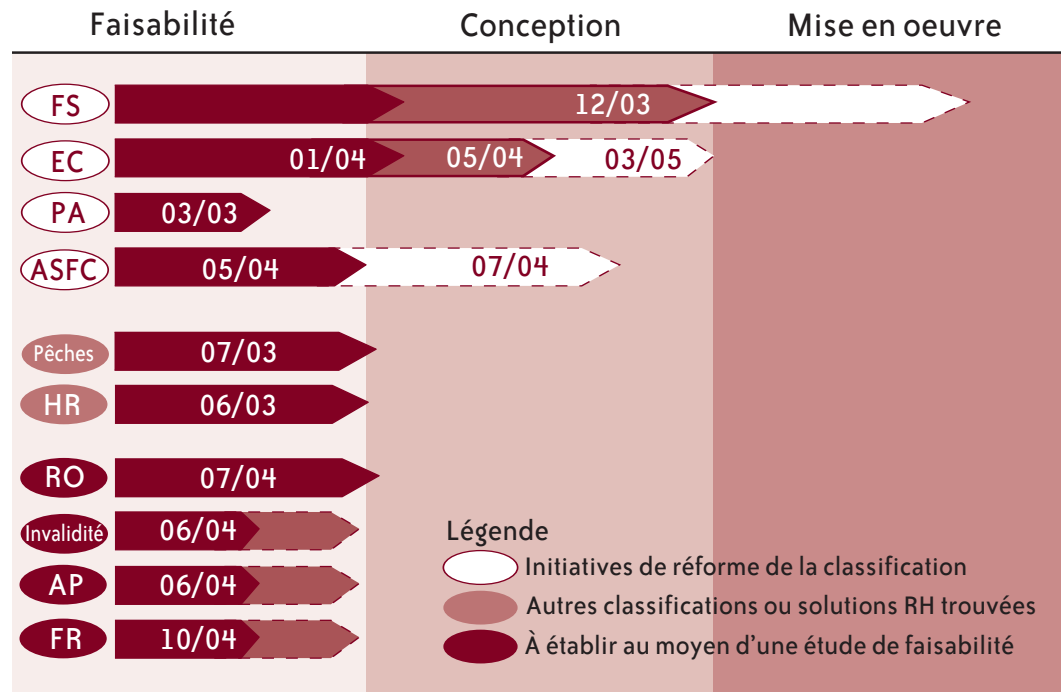
### ***Groupe Pompiers (FR)***

Une étude de faisabilité en vue de la réforme de la classification du groupe FR a été lancée de concert avec le ministère de la Défense nationale Canada, le principal employeur de ce groupe. L'objet de cette étude est de formuler des options et de trouver des solutions, en matière de gestion des ressources humaines, pour donner suite aux enjeux de classification. En cherchant des solutions possibles à ces enjeux, il faut tenir compte du fait que les employés FR font partie du groupe professionnel Services de l'exploitation (SV). Il s'ensuit qu'aucune mesure touchant la norme FR ne peut être prise isolément. Durant l'exercice 2004-2005, nous continuerons à évaluer ensemble les options et à chercher des solutions possibles aux enjeux de classification.





## Résumé du travail de modernisation des normes Exercice 2003-2004



### La classification du groupe Direction

Le Réseau du leadership (RL), qui est maintenant une direction de l'AGRHFPC, est responsable de la politique sur le groupe Direction de l'organisation et de la classification, de même que de la classification des postes EX de niveaux 4 et 5 à la fonction publique.

Au cours de l'exercice 2003-2004, un groupe de travail du RL a été formé afin de mettre à jour le Plan d'évaluation des postes du groupe Direction. Grâce à la collaboration, à l'appui et aux relations de partenariat établies avec de nombreux ministères et organismes dont le secteur de la MGRH de l'AGRHFPC, le nouveau plan est presque terminé; il sera publié en 2004. Les révisions comprennent des objectifs nouveaux ou modifiés dans le but de tenir compte plus adéquatement du rôle des cadres supérieurs au sein de la fonction publique d'aujourd'hui. En outre, des familles d'emploi ont été restructurées afin de mettre l'accent sur la responsabilité qui échoie au groupe de Direction de servir les Canadiens.

### La prochaine vague

En plus des travaux en cours de modernisation des normes et de l'examen des regroupements des nouvelles activités professionnelles à la fonction publique, nous nous attendons à ajouter cinq nouvelles études de faisabilité ou initiatives de conception à notre plan pour l'exercice 2004-2005 et l'exercice 2005-2006. Nous nous attendons actuellement à ce que ces activités soient liées aux normes des groupes Systèmes d'ordinateurs (CS), Droit (LA), Gestion du personnel (PE), Recherche (RE) et Réparation des navires (SR). Comme par le passé, nos plans

restent suffisamment souples pour pouvoir répondre aux besoins spéciaux ou aux priorités qui pourraient surgir, comme ce qui s'est passé cette année suite à la création de l'ASFC ou qu'on prévoit en 2004-2005, en rapport avec les initiatives gouvernementales qui pourraient avoir des répercussions sur le groupe des Services financiers (FI).

## Leadership stratégique

### Lignes directrices en matière de changement

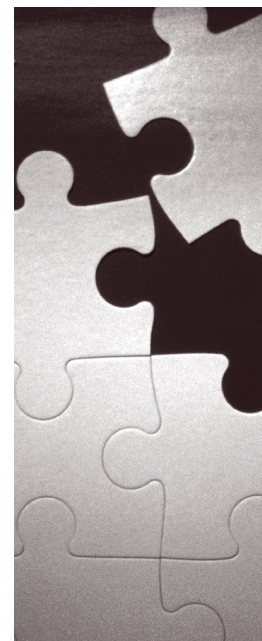
Toutes les grandes initiatives de réforme doivent s'appuyer sur un solide cadre stratégique exprimé au moyen de lignes directrices présentées clairement et qui peuvent être facilement appliquées dans l'ensemble de la fonction publique. Durant l'exercice 2003-2004, le travail d'orientation a porté sur des initiatives visant à préciser le rôle et les responsabilités des groupes et des personnes chargés de gérer la classification. Il visait aussi à établir le fondement du programme de surveillance qui a été mis en œuvre cette année.

### Le cadre de la classification et de la conception de l'organisation

Le cadre de la classification et de la conception de l'organisation est l'une des pierres angulaires du Cadre de responsabilisation pour la gestion des ressources humaines (CRGHR), qui permettra de placer les bonnes personnes dans les bons emplois, au bon moment, dans une fonction publique bien structurée et bien gérée. La classification et la conception de l'organisation maximisent l'efficacité des ressources humaines et la réalisation des objectifs opérationnels de l'organisation. Cette année, le cadre de la classification et de la conception de l'organisation a été énoncé pour la première fois, et harmonisé aux autres composantes du CRG. Ce travail contribuera à l'atteinte de l'objectif général que constituent l'intégration horizontale et l'harmonisation de tous les cadres stratégiques touchant les ressources humaines.

### La politique sur le système de classification et la délégation des pouvoirs

Les lignes directrices de la *Politique sur le système de classification et la délégation des pouvoirs*, qui ont trait à la rédaction des descriptions de travail, à leur évaluation et au rattachement aux groupes professionnels, ont été élaborées durant l'exercice 2003-2004. Ces lignes directrices fourniront information, conseils et pratiques exemplaires aux administrateurs généraux et au personnel ministériel chargé d'appliquer la *Politique sur le système de classification et la délégation des pouvoirs*. Une fois mises en œuvre, la politique et les lignes directrices permettront d'établir un juste équilibre entre les responsabilités de l'AGRHFPC en matière de leadership et de surveillance et l'obligation pour les ministères d'assumer leurs propres responsabilités en matière de classification. La nouvelle politique et les nouvelles lignes directrices seront publiées durant l'exercice 2004-2005. Nous reverrons également la politique applicable aux griefs afin de l'harmoniser à la nouvelle politique et aux nouvelles lignes directrices en matière de classification.



Ces lignes directrices ont été élaborées avant tout pour créer des outils permettant de définir clairement les responsabilités, d'appuyer la gestion des risques et d'atteindre les objectifs d'efficacité, d'efficacités, de souplesse et de commodité des ministères. De même, on a cherché systématiquement à appliquer des méthodes non sexistes à la rédaction des descriptions de travail et à l'évaluation des emplois. Les lignes directrices ont été élaborées après consultation de la collectivité de la classification et nous sommes persuadés qu'elles aideront les administrateurs généraux à bien gérer les programmes de classification.

### **Lignes directrices en matière de reclassification**

En décembre 2003, le gouvernement a imposé un gel temporaire des reclassifications au sein de la fonction publique. Quand ce gel a été levé en février 2004, le gouvernement a annoncé qu'il mettrait en œuvre un nouveau cadre de classification fondé sur la reddition de comptes, une transparence accrue et une observation plus rigoureuse des politiques pertinentes. Pour accroître la transparence, le gouvernement a ordonné aux ministères d'afficher leurs activités de reclassification sur leurs sites Web, qui peuvent être consultés à l'interne par les employés et à l'externe par le grand public. Pour faire respecter les politiques, le gouvernement a annoncé que l'AGRHFPC exercerait une fonction centrale de surveillance en effectuant régulièrement des examens de la reclassification à la grandeur de l'administration fédérale. À cette fin, des lignes directrices ont été élaborées en consultation avec des représentants ministériels. Ces lignes directrices établissent le cadre dans lequel la nouvelle politique de classification s'appliquera et en vertu duquel les administrateurs généraux exerceront les pouvoirs qui leur ont été délégués en matière de reclassification.

### **Normes de sélection**

La LMFP a transféré de la Commission de la fonction publique (SFP) à l'AGRHFPC la responsabilité de l'élaboration et de la tenue à jour des normes de sélection. Comme il y a corrélation directe entre les compétences, les normes de sélection, les définitions des groupes professionnels et les normes de classification, il est nécessaire de revoir ou de réviser ces normes quand des groupes professionnels sont restructurés ou révisés. De même, la conception d'une nouvelle norme de classification nécessite la révision de la norme de sélection correspondante. Durant l'exercice 2003-2004, l'AGRHFPC a lancé un programme pour constituer la capacité requise afin d'assumer effectivement cette responsabilité en décembre 2005.

### **Renforcement de la capacité du système**

#### **Appui des gens qui font le travail de classification**

Conformément à la nouvelle approche adoptée en 2002 en vue de moderniser la classification et pour réaliser la réforme, il faut d'abord renforcer le système de classification actuel. Le programme a donc inclus un plan ciblé pour appuyer les gens qui font le travail, en assurant la formation et le perfectionnement des professionnels de la classification, en mettant au point des outils de travail efficaces et en appliquant un cadre de surveillance active permettant d'assurer l'intégrité de l'ensemble du système.

## Formation et perfectionnement

### Établissement du curriculum

Quand on songe à renforcer la capacité du système, un élément crucial est de veiller à ce que les spécialistes de la classification soient dotés des compétences requises pour répondre aux besoins des gestionnaires hiérarchiques. Dans notre rapport annuel de 2003, nous avons indiqué que nous continuerions à offrir et à mettre à jour les programmes de formation existants, et que nous offririons, progressivement, de nouveaux programmes de formation pour les prochaines années.

En particulier, notre plan de travail prévoyait la mise au point de deux principaux produits : un programme de formation provisoire qui serait offert aux agents d'organisation et de classification durant la période menant à la mise en œuvre du nouveau curriculum, et l'élaboration d'un profil de compétences pour les agents de classification, en vue de la création du nouveau programme de formation.

### Programme de formation provisoire pour les conseillers en organisation et en classification

Le programme de formation provisoire des conseillers en classification a pris fin en mars 2004. Il comprenait quatre cours : un cours de dix jours intitulé *Introduction à l'organisation et à la classification* et deux cours de deux jours ayant trait à la *Rédaction d'une justification de la classification* et l'autre sur des sujets spécialisés.

Pour compléter le programme officiel, on avait également mis sur pied une série d'activités d'apprentissage pratiques d'une durée de deux à trois heures. En 2003-2004, des activités d'apprentissage ont ainsi été offertes : Introduction au cadre de surveillance de la classification, Préparation d'une analyse de rentabilisation pour un programme d'organisation et de classification et Service à la clientèle.

### Relevé des compétences

Un point de départ essentiel à la création d'un nouveau curriculum pour les agents d'organisation et la classification est le profil des compétences que ces derniers doivent posséder afin de s'acquitter du mieux possible de leurs fonctions.

Durant l'exercice 2003-2004, un comité directeur et un groupe de travail mixte interministériel ont été constitués afin de coordonner les consultations menées auprès des gestionnaires opérationnels et des membres de la collectivité de la classification de tout le pays, et afin de superviser l'élaboration du profil.

En février 2004, un guide détaillé, *Profil de compétences détaillé en formation et en apprentissage pour les conseillers en organisation et en classification*, a été dressé et publié.

En plus de constituer une solide base sur laquelle construire notre programme de formation et d'apprentissage, le profil de compétences sert à illustrer et à mettre en évidence la complexité et l'importance du travail des conseillers en organisation et en classification à la fonction publique.



Ce profil comprend trois sections. La première section donne un aperçu du rôle du conseiller en organisation et en classification dans la fonction publique; la deuxième section définit et décrit les trois niveaux d'activité qui correspondent aux stades logiques d'une carrière en organisation et en classification; et la troisième section porte sur les sept compétences reconnues comme indispensables pour combler les attentes des gestionnaires opérationnels et des organismes. On y définit les compétences en question et on y énumère les indicateurs de comportement en rapport avec chacune d'elle. Le curriculum complet pour les conseillers en organisation et en classification comprendra un module pour chaque niveau.

## Outils en direct

### **Amélioration de l'accès**

Durant l'exercice 2003-2004, les normes de classification ont été affichées en ligne et les définitions des groupes professionnels connexes ont été mises à jour. De même, de nouveaux outils Web électroniques ont été mis au point afin que les ministères puissent accéder plus facilement au *Système d'information sur les postes et la classification* (SIPC). Avec ces nouveaux outils, les conseillers en classification peuvent désormais prendre des décisions mieux éclairées en matière de classification, assurant du même coup une plus grande cohérence dans l'ensemble de la fonction publique. Les ministères peuvent également se servir de ces outils pour analyser les données de classification et produire des rapports contenant de l'information cohérente, quel que soit le ministère.

Nous travaillons en outre avec les ministères afin d'établir un site web commun permettant d'afficher en ligne les activités de reclassification. La mise au point de ce site, accessible à l'interne et par le grand public, donne suite au désir du gouvernement d'offrir ses services aux Canadiens dans un environnement de plus en plus ouvert et transparent. Nous comptons lancer le nouveau site web au début de l'automne 2004.

### **Initiatives de services partagés**

Durant l'exercice 2004-2005, nous examinerons des propositions en vue d'établir des descriptions de travail génériques dont on pourra évaluer la relativité dans l'ensemble des ministères. Cette démarche permettra non seulement de surmonter la faible capacité en matière de classification de nombreux ministères, mais aussi de créer le fondement permettant de réaliser des économies d'échelle par la réalisation d'opérations de classification au moyen d'un système de services partagés.

En collaboration avec le Conseil des ressources humaines, nous commencerons le travail de rédaction de descriptions de travail génériques pour les groupes professionnels Systèmes d'ordinateurs (CS), Services financiers (FI) et Gestion du personnel (PE). Nous publierons également des lignes directrices sur la rédaction des descriptions de travail afin de renforcer la tendance vers des descriptions de travail plus courtes et l'utilisation stratégique de descriptions génériques.



## Proposition du Conseil des ressources humaines pour une initiative interministérielle touchant les descriptions de travail génériques

Après avoir demandé l'avis des ministères sur l'utilisation qu'ils font actuellement et qu'ils prévoient faire des descriptions de travail génériques, le Conseil des ressources humaines (CRH) a amorcé des discussions afin d'évaluer la possibilité de réaliser une initiative interministérielle consistant à élaborer, à produire, à classifier et à conserver électroniquement des descriptions de travail génériques, dont tous les ministères pourraient se servir.

Même si tous les intervenants devront investir pour réaliser une initiative de ce genre, l'accroissement de l'efficacité et de la cohérence, la simplification des processus et l'amélioration du service à la clientèle constitueront une contribution notable au programme de classification.

Au cours des cinq prochaines années, nous envisageons d'instaurer un réseau de services partagés au moyen duquel on pourra obtenir des services individuels de classification, dont : cadres et modèles organisationnels, descriptions de travail génériques, normes de classification modernisées et profils de compétences.

Le réseau fournira également de l'information sur les programmes qui garantira le développement d'une collectivité uniformément formée et qualifiée de professionnels de la classification, de gestionnaires hiérarchiques et d'agents négociateurs.

## Améliorer le soutien offert à la collectivité

### « Classification 2003 : Engagement, Capacité, Collectivité »

 Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

**Classification 2003**

Engagement	Commitment
Capacité	Capacity
Collectivité	Community

**Bienvenue**

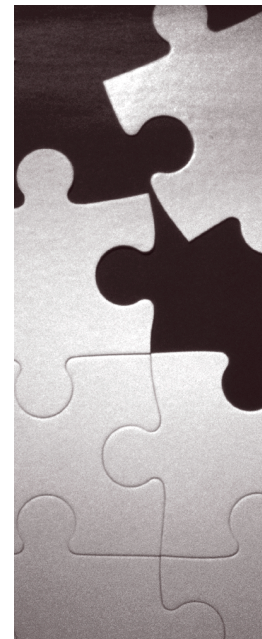
---

**Welcome**



Durant l'exercice 2002-2003, quand la réforme de la classification a été annoncée, on a également défini une nouvelle approche en matière de leadership, soit une approche englobant la consultation, la collaboration, un solide réseau de partenaires et l'appui de nombreux champions.

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons activement poursuivi les possibilités et les initiatives visant à étendre nos réseaux et à renforcer la vision commune et la collaboration qui permettront de faire des progrès en vue de la réalisation de notre objectif collectif, qui est de moderniser la classification. L'une de ces initiatives a été notre premier symposium national sur la classification.



Le Secteur de l'organisation et de la classification (SOC) a parrainé ce premier symposium national intitulé « *Classification 2003 : Engagement, Capacité, Collectivité* » et qui s'est tenu du 11 au 13 juin 2003, à Gray Rocks, au Mont-Tremblant (Québec).

L'événement a attiré environ 230 représentants du milieu de la classification, tant de la région de la capitale nationale que du reste du pays. On comptait parmi les participants des conseillers en classification, des gestionnaires hiérarchiques, des représentants de l'Association des professionnels en organisation et classification, des représentants de l'Association des consultants en classification et organisation des agents négociateurs et des employeurs distincts.

En plus de constituer une tribune pour unir et inspirer la collectivité, les participants ont proposé des idées intéressantes et ont fait des observations et des suggestions sur les aspects les plus difficiles du travail de classification, fournissant du même coup une contribution inestimable à l'établissement de la stratégie en vue de moderniser le système de classification.

## Surveillance du système de classification

### **Assurer l'intégrité du système**

Assurer l'intégrité du système de classification grâce à un programme de surveillance efficace est resté l'une de nos plus grandes priorités durant l'exercice 2003-2004. Quoi qu'il incombe aux ministères de surveiller la santé de leur système de classification, il revient à l'AGRHFPC d'appuyer les ministères à ce titre et de suivre la situation globale dans l'ensemble de la fonction publique.

### **Cadre de surveillance de la classification**

Durant l'exercice 2003-2004, un nouveau Cadre de surveillance de la classification a été élaboré, puis testé, au moyen d'un projet pilote, à Ressources naturelles Canada. Le cadre a bien fonctionné et il fournira aux administrateurs généraux un excellent outil pour harmoniser les programmes ministériels de surveillance au mode de surveillance active. Le nouveau cadre servira à l'établissement des rapports de rendement à l'automne 2004. Son adoption par tous les ministères facilitera notre rôle en vue d'assurer l'intégrité et l'efficacité du système de classification dans l'ensemble de la fonction publique.

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons également mené à bien un projet de surveillance avec le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et nous avons commencé deux études de relativité générales.



### **Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP)**

Le Bureau du vérificateur général (BVG) a effectué une vérification du CPVP qui comprenait des observations sur le programme de classification. Le rapport du BVG recommandait que le CPVP obtienne l'avis d'un organisme central sur les décisions non conformes aux politiques de classification du gouvernement.

Durant l'exercice 2003-2004, nous avons aidé le CPVP à donner suite aux observations du rapport portant sur la classification. Nous avons mis au point une méthode pour revoir les décisions de classification et pour cerner les mesures correctives à prendre. Nous avons également aidé le CPVP à tenir compte des nouvelles exigences en matière de classification.

On a procédé à un examen de décisions de classification supplémentaires pour s'assurer que le programme est conforme aux politiques de classification et qu'il restera viable.

Durant toute cette démarche, on a consulté régulièrement divers intervenants, dont la Commission de la fonction publique, le Réseau du leadership et le Groupe des relations de travail du SCT.

Les recommandations en matière de classification seront présentées au Commissaire à la protection de la vie privée du Canada pour être mises en œuvre à l'égard de tous les postes relevés par le BVG.

En outre, durant la phase finale du projet, on procédera à la revue d'un certain nombre de postes supplémentaires. Cette revue se terminera durant l'exercice 2004-2005.



## **Études de relativité**

Les études de relativité générales entreprises durant l'exercice 2003-2004 visaient à vérifier la façon dont les normes de classification étaient appliquées dans l'ensemble de la fonction publique et à renseigner les ministères et l'AGRHFPC sur les exigences relatives au programme et à la surveillance. Les deux groupes professionnels choisis pour ces études, soit les groupes CS et FI, sont représentés dans tous les ministères.

À partir des résultats des études, on a pu déterminer que, en général, le plan de notation de la norme de classification pour le groupe CS est appliqué tel que conçu. Cependant, pour le groupe FI, cela n'est pas aussi clair en raison de l'état des données existantes. Cependant, dans les deux cas, les études ont fourni des renseignements utiles sur le recours actuel à ces groupes dans l'ensemble de la fonction publique.

## **Futurs plans de surveillance**

Durant l'exercice 2004-2005, les activités de surveillance seront centrées sur les petits ministères et organismes afin d'évaluer leurs programmes de classification. En outre, nous examinerons les activités courantes de reclassification des ministères afin de déterminer si les approches actuelles suffisent. Pour assurer l'intégrité à la fois du système de classification et du processus de dotation, ces activités seront effectuées conjointement par l'AGRHFPC et la CFP.

## 4 Relevé de l'odomètre

### Comptabilisation des coûts de modernisation des normes

La reddition de comptes et la mesure du rendement sont les pierres angulaires du programme de classification. Tout en cherchant à moderniser les normes et à renforcer la capacité du système de classification, nous tenons à respecter les principes d'ouverture, de transparence, de visibilité et de saine gestion des ressources publiques.

Pour bien rendre des comptes à nos intervenants et pour mesurer intégralement le rendement, un projet a été lancé durant l'exercice 2003-2004 afin de renforcer la communication de l'information financière. Le projet visait en particulier à mettre au point une nouvelle méthode pour améliorer le système et les procédures nécessaires pour compiler les coûts liés à la conception et à la mise en œuvre des nouvelles normes de classification, et pour en rendre compte<sup>6</sup>.

#### Éléments de coût

Les coûts de modernisation des normes sont et seront assumés par les organismes centraux, comme l'AGRHFPC, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, et les ministères et organismes qui comptent des employés dans les groupes professionnels à l'étude. Les coûts sont associés à la planification, à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une nouvelle norme professionnelle, et à la conversion à celle-ci. À chaque phase d'un projet de réforme, d'autres coûts doivent être assumés, notamment pour la gestion du changement, les communications, la formation et le soutien sur le plan de la technologie de l'information. La majorité des coûts sont liés au personnel et aux services professionnels. Le soutien logiciel, les déplacements et les produits de communication ne représentent qu'une faible partie des coûts de modernisation des normes.

La méthode proposée de comptabilisation de coûts vise à comptabiliser les coûts des projets de l'AGRHFPC, les frais ministériels, les coûts de formation et les coûts de la conversion des employés aux taux salariaux découlant de la mise en œuvre d'une nouvelle norme.

#### Coûts de classification durant l'exercice 2003-2004

Pour comptabiliser les coûts associés au travail de modernisation des normes déjà en cours, nous avons pris en compte les coûts assumés par l'AGRHFPC et le SCT, ainsi que les fonds demandés par TPSGC pour apporter les changements nécessaires au système de paie en vue de préparer la mise en œuvre des nouvelles

<sup>6</sup> L'AGRHFPC a également lancé un projet afin d'établir un système de mesure du rendement. Le système est conçu de façon à mesurer les résultats atteints par l'organisation dans quatre secteurs, dont l'un est la classification. Dans le cadre de ce système, un nouveau système de comptabilité du temps a été instauré en mars 2004. Ce système permet de consigner le temps que le personnel consacre à la compilation des données, soit la composante à l'origine de la plupart des coûts associés au travail de modernisation des normes.



normes de classification. Nous avons également consigné les fonds dépensés par les deux ministères qui ont participé à l'élaboration des normes de classification des groupes professionnels FS et EC. Ces coûts sont résumés dans les tableaux qui suivent.

## Coûts de modernisation des normes

**Tableau V.1**

### *Groupe professionnel FS*

	<b>Salaire K \$</b>	<b>F &amp; E K \$</b>	<b>Total K \$</b>
AGRHFPC	215	128	343
SCT	112	-	112
Ancien MAÉCI	1 053		1 053
CIC	8	-	8
Total	1 388	128	1 516

### *Groupe professionnel EC*

	<b>Salaire K \$</b>	<b>F &amp; E K \$</b>	<b>Total K \$</b>
AGRHFPC	308	54	362
Ministères	61	-	61
Total	369	54	423

## Coûts de préparation des systèmes généraux

**Tableau V.0**

	<b>Salaire K \$</b>	<b>F &amp; E K \$</b>	<b>Total K \$</b>
AGRHFPC	84	-	84
SCT	1 944	465	2 409
TPSGC	468	781	1 249
Total	2 496	1 246	3 742

## Prochaines étapes

Durant l'exercice 2004-2005, nous comptons terminer les consultations auprès des ministères sur la méthode proposée. De même, nous essaierons d'élargir l'application de l'approche au-delà de la classification, afin de comptabiliser les coûts de mise en œuvre du programme général de modernisation de la gestion des ressources humaines, y compris la mise en œuvre de la nouvelle LMFP.

## 5 Lointains horizons : l'avenir de la classification à la fonction publique

### Bilan

Dans notre rapport annuel précédent, nous avons décrit un plan triennal visant à simplifier et à moderniser le système de classification et à appuyer les gens qui le font fonctionner. Durant l'exercice 2002-2003, soit la première année du plan, nous nous sommes concentrés sur l'établissement des cadres conceptuels et des stratégies requis pour moderniser le système de classification, et sur l'identification des candidats prioritaires pour la réforme des normes.

Cette année, nous nous sommes concentrés sur la modernisation des normes de classification qui étaient les plus désuètes et sur l'élaboration de méthodes de base, de politiques pertinentes, de la formation et des outils en ligne requis pour nous permettre de réaliser nos objectifs stratégiques et les objectifs des programmes. Ces éléments ont été à la base des activités de modernisation des normes, du renforcement de la capacité et de surveillance réalisées cette année.

En outre, nous avons poursuivi nos recherches sur les méthodes de classification appliquées dans d'autres pays, afin de relever les pratiques exemplaires qui pourraient être appliquées au Canada, notamment pour assurer l'équité salariale au sein des groupes professionnels. Nous avons aussi contribué à une vaste étude sur les tendances en matière de rémunération dans la fonction publique, notamment sur les répercussions à long terme de notre approche actuelle en matière de modernisation du système de classification.

Au cours de la troisième année de notre plan, nous continuerons de travailler avec les intervenants pour faire en sorte que le Canada soit doté d'un système de classification moderne, comportant des liens directs avec la gestion du rendement, les pratiques en matière de développement des compétences et la rémunération. L'implantation d'un tel système est un préalable si l'on veut que les vastes changements apportés par la LMFP deviennent une composante permanente de la gestion des RH et de la culture de la fonction publique. Un système moderne garantira le traitement équitable de tous les employés de la fonction publique et aidera grandement la fonction publique du Canada à recruter et à maintenir en poste un effectif hautement compétent.



## Objectifs pour l'exercice 2004-2005

Durant l'exercice 2004-2005, notre programme de classification portera essentiellement sur la modernisation des normes de classification des groupes professionnels qui ont besoin d'une réforme, y compris la réalisation de nouvelles études de faisabilité ou la conception de nouvelles normes pour les groupes Systèmes d'ordinateurs (CS), Droit (LA), Gestion du personnel (PE), Recherche (RE) et Réparation des navires (SR). En outre, nous poursuivrons l'élaboration des politiques et des lignes directrices requises pour appuyer la réussite de la réforme; nous renforcerons la capacité du système en lançant des programmes de plus en plus ciblés de formation en classification; et nous mettrons au point des outils de travail de pointe pour nos conseillers en classification, y compris un système moderne de services partagés.

Durant l'exercice 2004-2005, dans cette optique, nous nous concentrerons sur les services individuels, dont les descriptions de travail génériques, les cadres et les modèles organisationnels et les profils de compétences professionnelles. Une fois mis au point, ces services permettront non seulement de compenser la faible capacité, en matière de classification, qui existe dans de nombreux ministères, mais ils constitueront aussi le fondement requis pour réaliser des économies d'échelle importantes pour notre programme de modernisation de la classification.

Les activités de surveillance resteront l'une des grandes priorités en 2004-2005, surtout dans les petits ministères et organismes, pour qu'on puisse bien évaluer le programme de classification dans ces organisations. Pour bien assurer la surveillance de l'efficacité, de la rentabilité et de l'intégrité financière globale du système, nous élaborerons et nous mettrons en œuvre de nouveaux mécanismes communs de reddition des comptes et des systèmes de suivi des coûts.

En résumé, nos plans pour l'exercice 2004-2005 sont complexes et nos objectifs sont ambitieux. Nous sommes toutefois persuadés qu'en appliquant une approche inspirée par l'esprit de la LMFP et avec la collaboration de tous nos partenaires, nous parviendrons à moderniser le système de classification.