



Gestion du changement : Mise en œuvre de la LMFP et modernisation de la gestion des RH – un travail de longue haleine

A) Objectifs

La LMFP a pour objet :

- Améliorer les procédures d'embauche.
- Favoriser des relations de travail axées sur la collaboration.
- Se concentrer sur l'apprentissage et la formation.
- Clarifier les rôles et les responsabilités.

La LEFP a pour objet :

- Clarifier les responsabilités/éliminer l'inefficace.
- Donner un nouveau sens à la notion de mérite.
- Créer de nouveaux mécanismes pour les recours en matière de dotation.

La LRTFP a pour objet :

- Permettre la concertation.
- Améliorer la conciliation.
- Fournir des ententes négociées.
- Créer le nouveau conseil des relations de travail dans la fonction publique.
- Élaborer une entente globale sur les dispositions relatives aux pratiques injustes de travail.
- Créer des mécanismes plus complets pour les griefs et l'arbitrage.
- Exiger un vote secret avant une grève.

La Loi sur le CCG a pour objet :

- Instituer l'ÉFPC responsable d'harmoniser et de réaliser les activités d'apprentissage des fonctionnaires.

La LGFP a pour objet :

- Confier certains aspects de la GRH aux AG.
- Exiger que le président du CT remette un rapport annuel au Parlement.

Les changements porteront sur les éléments suivants :

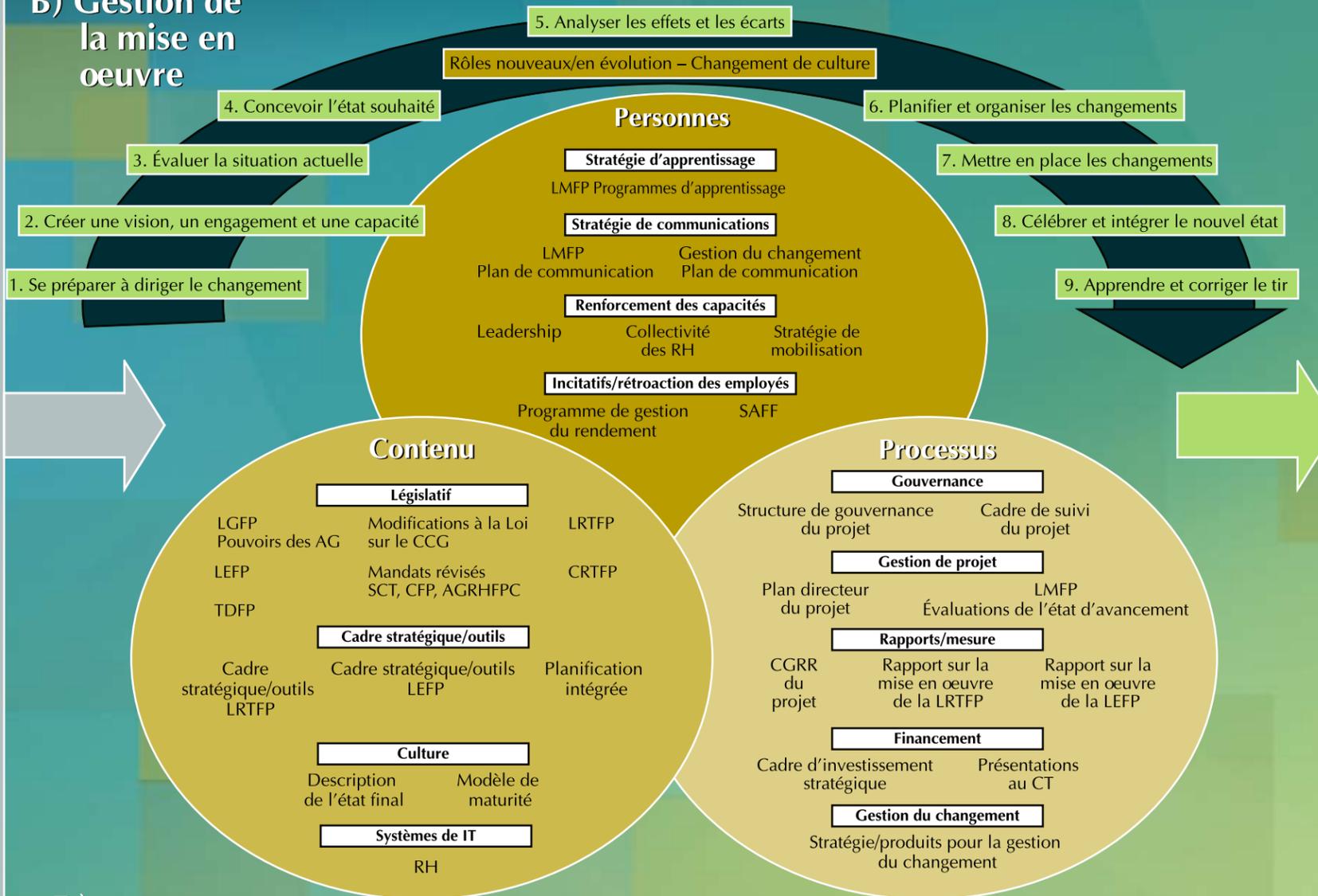
- Attentes des citoyens, service au public, diversité et évolution des effectifs.
- Nécessité de changer la dotation et la GRH dans la FP.
- Besoin d'améliorer plus rapidement le milieu de travail et les effectifs de la FP.
- Complexité de l'environnement et besoin d'innover et de changer.
- Relations patronales-syndicales positives pour atteindre les objectifs opérationnels stratégiques.

La mise en œuvre de la LMFP réussira si :

- Les gestionnaires saisissent l'occasion.
- Les spécialistes en RH et les gestionnaires partagent le leadership.
- Nous renforçons les capacités des intervenants.
- Nous investissons dans des processus et des systèmes de GRH à plus long terme.
- Les organismes centraux appuient et assument leur rôle à long terme.
- Nous mesurons nos efforts et nous nous engageons à obtenir de la rétroaction et à apporter des améliorations continues.



B) Gestion de la mise en œuvre



C) Résultats

- Les procédures de dotation sont plus rapides, équitables et plus souples et transparentes pour les employés et les gestionnaires. Elles permettent de trouver les bonnes personnes pour les bons emplois au bon moment pour répondre aux besoins opérationnels du gouvernement.
- La FP dispose d'un effectif plus souple, innovateur et diversifié afin de mieux servir la population canadienne.
- La planification intégrée rehausse la gestion des RH au niveau de la gestion du matériel et des finances et contribue plus efficacement à la réussite des activités du gouvernement.
- Le renforcement de la coopération patronale-syndicale permet d'améliorer le milieu de travail et la productivité de la FP; ce qui contribue à amener les changements culturels requis dans le milieu de travail.
- La nouvelle EFPC offre des services d'apprentissage efficaces afin d'appuyer les employés à tous les niveaux de leur carrière et de répondre aux exigences organisationnelles et aux nouvelles priorités de la FP.
- Les systèmes de recours pour la dotation permettent la résolution de la plupart des différends en matière de dotation au sein des ministères. La plupart des problèmes sont traités d'une manière informelle par les gestionnaires responsables du processus de sélection.
- Les nouvelles responsabilités liées à la GRH sont confiées aux administrateurs généraux et procurent la souplesse et la capacité nécessaires aux ministères pour leur permettre d'atteindre les résultats escomptés par les Canadiens.
- Guidée par les valeurs et l'éthique, les leaders de la FP obtiennent les résultats escomptés grâce à leur pensée stratégique, leur engagement et leur excellence en gestion.
- Les capacités en GRH sont renforcées dans l'ensemble de la FP.
- La FP est perçue comme un employeur attrayant par les Canadiens et les fonctionnaires.
- L'établissement de rapports est rationalisé et permet de documenter les processus des organismes centraux et du Parlement.
- Des mesures de rendement harmonisées guident les ministères et les organismes.
- Les attentes, en matière de saine gestion, énoncées dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) et la Composante du CRG liée aux personnes (CCRG) ainsi que dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) sont réalisées et entraînent l'amélioration continue.

- Valeurs de la fonction publique
- Politiques et programmes
- Personnes
- Services axés sur les citoyens
- Responsabilisation
- Gérance
- Gestion des risques
- Apprentissage, innovation et gestion du changement
- Régie et orientation stratégique
- Résultats et rendement



D) Mesure

© Fondé sur la méthodologie de changement de Being First, Inc.

- Projet d'un forum d'examen annuel des AG
- Processus bilatéral – CRG
- SAFF/sondages ciblés
- BVG et examen de la LMFP
- Rapport annuel du greffier au Parlement
- Rapport annuel du SCT
- Rapports de la CFP
- Activités du Tribunal de la dotation
- Analyse de base des données existantes
- Rétroaction des collectivités
- Rétroaction des organismes de gouvernance
- Discussions aux petits déjeuners des SM
- Le point – réseau de la gestion de projet
- Engagement permanent du CCSMGRH
- Engagement permanent des sous-comités de SM
- Discussions avec l'APEX et d'autres organismes
- Évaluations de l'état d'avancement
- Demandes actualisées des organismes centraux
- Rassembler et faciliter les pratiques exemplaires
- Groupes de discussion avec les gestionnaires
- Milieu des relations de travail
- Processus PGR
- Rétroaction des employés
- Rétroaction des citoyens

REORIENTATION

RETROACTION