

Résumé des recommandations

OGGO - Séance d'information sur le processus de recrutement dans la
fonction publique

ACFO-ACAF
le 4 octobre 2018



Recommandation n° 1

La dotation en personnel et la négociation collective

Contexte

La législation actuelle exclue le système de dotation de la fonction publique fédérale du processus de la négociation collective. Il s'agit là sans doute d'une violation de la *Charte des droits et libertés* et des protections qu'elle confère en matière de liberté d'association étant donné le précédent selon lequel les employés ont le droit de négocier pour améliorer leur situation et leurs objectifs au travail. De plus, cette éventuelle violation n'offre aucun avantage évident, car le système ne donne pas les résultats escomptés. En effet, les gens ne croient pas que les concours soient vraiment justes et transparents.

Recommandation

Assujettir le système de dotation à la négociation collective comme c'est d'ailleurs le cas dans la plupart des juridictions du pays.

Justification

Premièrement, en écartant l'exclusion législative selon laquelle il est interdit de négocier la dotation, le Canada pourrait honorer la *Charte des droits et libertés*. Qui plus est, nous avons constaté, dans les juridictions où la dotation est négociable, que leurs systèmes sont plus efficaces, plus rentables et, qui plus est, plus justes. La négociation des systèmes de dotation pourrait également porter sur l'établissement conjoint de normes et de délais s'y rapportant, ainsi que sur des politiques et des systèmes propres à la sélection pouvant faire l'objet du processus de règlement des différends, entre autres. Par ailleurs, on pourrait ainsi réduire le fardeau de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral qui est présentement débordée par l'arriéré de plaintes en matière de dotation, plaintes qui pourraient alors être instruites à même le processus de règlement des griefs.

Recommandation n° 2

La reddition de comptes et les consultants

Contexte

Lorsqu'il leur faut des ressources supplémentaires, nous savons que nombreux gestionnaires de la fonction publique finissent par lancer des appels d'offres et faire appel à des consultants par

opposition à pourvoir aux vacances, même lorsque les compétences requises font partie des fonctions essentielles de leurs équipes. Le système de dotation en personnel étant trop inefficace, ils lui préfèrent la sous-traitance. Les entrepreneurs et les consultants ne sont pas assujettis aux mêmes mécanismes de reddition de comptes que ceux régissant les fonctionnaires. Ils ne sont pas assujettis à des codes de valeurs et d'éthique, leur travail fait souvent exception au régime d'accès à l'information et ils ne sont pas régis ou protégés par le régime de protection des dénonciateurs.

Recommandation

Exiger des entrepreneurs et des consultants qu'ils respectent les mêmes règles en matière d'éthique et de reddition de comptes que celles régissant les fonctionnaires, notamment un code d'éthique, le régime d'accès à l'information et la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Justification

Il coûte plus cher et il est plus risqué de confier le travail des fonctionnaires à la sous-traitance. Les règles qui régissent le travail des fonctionnaires visent à protéger l'intérêt public et à s'assurer que les parlementaires s'acquittent de leurs responsabilités en matière de surveillance. Le fait de privilégier les entrepreneurs et les consultants par opposition aux fonctionnaires affaiblit ces mesures de protection. La sous-traitance mine également le savoir institutionnel, car les contribuables font les frais des sociétés privées lorsque ces dernières doivent acquérir les aptitudes et les compétences voulues pour faire le travail des fonctionnaires qui, eux, consacrent leur carrière au service du public canadien.