

Exposé de position de l'ACFO-ACAF sur la dotation en personnel

Dans le Rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Canada 2019-2020, la CFP souligne l'importance d'attirer dans la fonction publique de nouveaux talents des quatre coins du Canada et d'assurer le perfectionnement des fonctionnaires tout au long de leur carrière ainsi que leur maintien en poste.

À titre de syndicat de la fonction publique fédérale, l'ACFO-ACAF comprend les défis que la dotation en personnel pose aux fonctionnaires fédéraux et sait comment le système pourrait être amélioré. Nous pensons qu'un processus de dotation équitable, transparent et réfléchi peut aider tant les fonctionnaires que la CFP à atteindre leurs objectifs de recrutement et de maintien en poste des meilleurs talents pour la fonction publique du Canada.

C'est pourquoi l'ACFO-ACAF présente trois recommandations précises pour améliorer le processus de dotation :

- réduire le nombre d'activités de dotation non annoncées et rendre leur justification plus transparente;
- élargir les zones de sélection;
- réévaluer la pertinence des exigences concernant l'expérience récente.

Activités de dotation non annoncées

Le recours aux activités de dotation non annoncées dans la fonction publique fédérale est en hausse : en 2019-2020, 52 % de toutes les activités étaient non annoncées, soit une augmentation considérable par rapport aux 29 % d'il y a seulement trois ans. Par ailleurs, en 2018-2019, la CFP a indiqué que seulement 46 % des employés considéraient que la dotation était équitable, ce pourcentage étant plus faible chez les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles.

Alors que de nombreux gestionnaires d'embauche comptent sur les activités de dotation non annoncées pour contourner le processus de dotation qui prend beaucoup de temps, un recours excessif aux activités non annoncées nuit à l'ensemble de la fonction publique et en particulier aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

L'ACFO-ACAF recommande que les activités de dotation non annoncées soient limitées à des circonstances bien précises et que les gestionnaires d'embauche soient tenus de faire preuve de transparence en ce qui concerne la justification des concours de dotation non annoncés lorsque ceux-ci sont nécessaires.

Zones de sélection

En raison de la pandémie de COVID-19, la plupart des fonctionnaires télétravaillent efficacement depuis près d'un an. Cela prouve que même si tous les emplois ne peuvent pas être exercés partout au Canada, bon nombre d'entre eux le peuvent.

Plutôt que de répéter les spécifications d'un poste précédent, il est important de réfléchir activement aux fonctions d'un poste particulier et à la question de savoir si elles peuvent raisonnablement être exercées à domicile. On offrira ainsi plus de possibilités aux fonctionnaires dans tout le pays et l'employeur aura accès à un plus vaste éventail de talents.

L'ACFO-ACAF recommande que les gestionnaires d'embauche, tant dans la région de la capitale nationale que dans les régions, évaluent soigneusement les exigences des zones de sélection et les élargissent à l'ensemble du Canada si les fonctions des postes concernés peuvent être exercées à domicile.

Années récentes d'expérience

Le mot « récent », lorsqu'il qualifie l'expérience d'un employé dans le cadre d'un concours de recrutement, n'est pas spécifiquement défini et, selon l'offre d'emploi, il peut désigner une expérience de deux à dix ans. Si dans certains domaines, comme celui des systèmes financiers par exemple, l'expérience peut avoir une date d'expiration, dans d'autres domaines, comme en gestion, en analyse et en réflexion critique, l'expérience peut ne pas avoir de date d'expiration.

Le fait d'imposer une limite étroite et arbitrairement définie pour évaluer l'expérience dans le cadre d'un concours peut éliminer des candidats qualifiés et même forcer certains employés à quitter un poste pour éviter de perdre une expérience qu'ils ont acquise.

L'ACFO-ACAF recommande que les gestionnaires d'embauche évaluent soigneusement la pertinence des exigences en matière d'expérience récente dans leurs annonces d'emploi afin de ne pas exclure inutilement des employés qualifiés.

Conclusion

Cela fait plusieurs années que l'ACFO-ACAF [recommande des améliorations](#) pour le système de dotation. Nous sommes d'avis que celles-ci devraient comprendre :

- la réduction du nombre d'activités de dotation non annoncées et l'augmentation de la transparence dans leur justification;

- l'élargissement des zones de sélection;
- la réévaluation de la pertinence des exigences concernant l'expérience récente.

Nous pensons que ces changements favoriseront la création d'un processus de dotation équitable, transparent et réfléchi qui profitera aux employés et aidera la CFP à atteindre ses objectifs.