

Déclaration
préliminaire de
Jean-François Fleury
Sous-ministre adjoint, Gouvernance,
planification et politiques

Comparution devant le Comité permanent
des opérations gouvernementales et des
prévisions budgétaires de la Chambre des
communes (OGGO)

sur les initiatives de recrutement au sein de
la fonction publique

Le 1^{er} avril 2019

De 15 h 30 à 16 h 30

Monsieur le Président et membres du comité,

C'est avec plaisir que je comparais devant vous aujourd'hui pour faire une mise à jour sur les initiatives de recrutement.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'engage à collaborer avec nos partenaires pour améliorer les pratiques de recrutement, de perfectionnement et de rétention.

Le recrutement à la fonction publique fédérale est une responsabilité partagée entre les sous-ministres, la Commission de la fonction publique et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Les initiatives de recrutement sont essentielles pour faire face aux changements démographiques, planifier l'avenir du travail et les changements de la nature du travail et de l'environnement de travail et renforcer et maintenir la capacité de répondre aux attentes des citoyens canadiens.

La fonction publique du Canada est fermement résolue à recruter, à perfectionner et à conserver un effectif hautement performant capable de réaliser les priorités actuelles et futures du gouvernement.

Cela nécessite une approche en matière de gestion des personnes et de recrutement qui comprend l'examen et la mise à l'essai de façons novatrices d'attirer les meilleurs talents pour assurer une fonction publique performante qui appuie et renforce la diversité et l'inclusion et explore de nouvelles façons de servir tous les Canadiens.

Un lien a été établi entre le renforcement de la diversité et de l'inclusion et de meilleurs résultats pour les organisations, notamment une productivité plus élevée, un roulement du personnel plus faible, une meilleure prise de décision éclairée par diverses perspectives et une performance et des résultats globaux améliorés.

Le paysage démographique du Canada évolue. La fonction publique doit continuer d'être un reflet des citoyens à qui elle fournit des services et offrir des services bilingues de qualité au public canadien.

On compte actuellement 9 millions de jeunes partout au pays, soit environ le quart de la population.

La population autochtone devrait croître deux fois plus vite que la population générale, et l'immigration représente les deux tiers de la croissance démographique actuelle du Canada.

Selon le recensement de 2016, si les tendances démographiques actuelles se poursuivent, la représentation des minorités visibles dans la société canadienne devrait augmenter pour passer de 22,3 % en 2016 à environ 31,2 % et 35,9 % au cours des deux prochaines décennies.

Nous nous efforçons d'engager des employés diversifiés qui sont le reflet du Canada et de représenter un modèle d'inclusion pour les employeurs partout au Canada et dans le monde. Pour ce faire, la fonction publique doit suivre le rythme de ces changements, par exemple :

Le budget de 2018 proposait la création du Centre de diversité, d'inclusion et de mieux-être de la fonction publique en vue d'aider les ministères et organismes à créer des milieux de travail respectueux, diversifiés et inclusifs.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor collabore avec des partenaires clés et élabore une stratégie en matière de diversité et d'inclusion, ainsi qu'un plan d'action pluriannuel, y compris des efforts de recrutement ciblés, qui aideront la fonction publique à accroître la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

Dans l'ensemble, la fonction publique représente bien chacun des quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi depuis 2012.

Nous sommes fiers que cette représentation globale se soit maintenue au cours des six dernières années, mais nous constatons que des lacunes persistent pour certains groupes et niveaux professionnels dans certains ministères et organismes, et que des efforts se poursuivent pour y remédier.

Un élément important du processus d'amélioration de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique est la recherche d'idées et d'efforts pour cibler le recrutement et éliminer les obstacles dans les domaines dans lesquels nous savons que des lacunes en matière de représentation continuent d'exister, par exemple les femmes dans les domaines liés à la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, les minorités visibles dans les groupes scientifiques et professionnels, ainsi que les Autochtones dans les rangs de la direction.

Grâce à nos efforts continus portant sur la diversité et l'inclusion ainsi que les langues officielles, nous pourrions également attirer d'autres segments de la société canadienne.

Le rapport sur la langue de travail dans la fonction publique fédérale publié par le greffier du Conseil privé en 2017 reconnaît la diversité et l'inclusion ainsi que les langues officielles comme valeurs complémentaires. Lorsque nous mettrons en œuvre les recommandations de ce rapport, nous explorerons des approches flexibles et innovatrices, comme des options pour réduire les obstacles linguistiques dans le recrutement de membres de groupes désignés d'équité en matière d'emploi (par exemple, changement de politique, amélioration de l'accès à une formation linguistique, mesures d'adaptation).

Je suis fier de la réussite des programmes fédéraux d'emplois pour étudiants.

Ces programmes fournissent aux étudiants une expérience de travail significative, une exposition à un vaste éventail d'emploi et de possibilités futures au gouvernement fédéral.

De plus, ils permettent aux gestionnaires d'identifier les recrues potentielles provenant de divers horizons et possédant des ensembles de compétences, qu'ils peuvent embaucher ultérieurement à titre de fonctionnaires passionnés qui amènent avec eux de nouvelles idées innovatrices et qui veulent faire une différence.

Nous nous appuyerons sur nos efforts pour élargir notre apprentissage tiré de ces expériences, et nous appliquerons les pratiques exemplaires.

L'accent que nous mettons demeure porté sur l'assurance que les bonnes personnes occupent les bons emplois au bon moment et que nos approches pour attirer les talents de tous âges sont novatrices.

Les initiatives de recrutement novatrices aident à accélérer la capacité d'attirer ou de mobiliser de nouveaux talents, car nous travaillons en partenariat avec les ministères et la Commission de la fonction publique pour accéder aux talents.

Une fois que les nouveaux employés sont recrutés, il est de plus impératif de s'assurer que des outils et des pratiques de soutien efficace sont en place afin de soutenir l'intégration. L'École de la fonction publique du Canada offre le cours Orientation à la fonction publique à tous les nouveaux employés afin de leur permettre d'apprendre les valeurs et de l'éthique de base et de connaître le fonctionnement de la fonction publique. Les ministères ont un rôle

essentiel à jouer dans l'intégration des nouvelles recrues, ce qui peut comprendre une orientation ministérielle spécialisée et la conclusion d'ententes de rendement et de plans d'apprentissage pour aider à s'assurer que les nouveaux employés ont tout pour réussir.

Nous avons déjà accompli des progrès, mais nous travaillons également aux prochaines étapes pour améliorer notre compréhension de l'effectif, de nos besoins et de la façon d'attirer les meilleurs talents dans la fonction publique. Cela nous aidera à progresser malgré les changements perturbateurs qui nous attendent, comme l'informatique quantique ou l'apprentissage automatique, et à comprendre leur incidence quotidienne sur nos employés qui ne travaillent pas actuellement avec les données ou la technologie, mais qui le feront à l'avenir.

Pour accroître les compétences numériques et en matière de données dans une organisation aussi importante et diversifiée et continuer à offrir les services de haute qualité auxquels les Canadiens s'attendent de notre part, nous devons recruter davantage d'employés qui possèdent ces compétences et accroître la littératie en matière de données de notre effectif actuel. Parce que tous les fonctionnaires sont des agents de données.

Le recrutement est un élément important de notre Stratégie des RH pangouvernementale pour l'avenir. Nous savons que nous avons déjà trouvé une lacune dans certains secteurs. Pour y parvenir, nous nous concentrerons sur l'établissement de stratégies afin de les combler.

En même temps, nous reconnaissons que l'environnement de travail de la fonction publique doit s'adapter. Nous avons adopté des politiques pour y parvenir, comme la conclusion d'arrangements de travail flexible ou l'autorisation du travail à distance lorsque c'est possible. Certains ministères sont allés de l'avant et possèdent maintenant la technologie permettant aux employés de travailler à n'importe quel bureau de n'importe quel étage. Ces changements ont permis à différentes personnes de se réunir facilement pour travailler ensemble. Nous continuerons d'aller de l'avant et de moderniser d'autres pratiques de gestion des personnes.

L'accent que nous mettons demeure porté sur l'assurance que les bonnes personnes occupent les bons emplois au bon moment et que nos approches pour attirer les talents de tous âges sont novatrices, d'un océan à l'autre.

Je vous remercie de votre temps.