

Prendre en main l'avenir de notre fonction publique

Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007

Faits saillants



Message de la présidente du Conseil du trésor

La modernisation de l'État québécois est engagée. Sa mise en œuvre repose avant tout sur le personnel de la fonction publique, qui sera le principal artisan de ce que nous allons construire.

L'État québécois, ce sont en effet d'abord les milliers d'hommes et de femmes qui assurent les services publics, avec dévouement et professionnalisme. Le premier acquis de la Révolution tranquille a été d'établir une fonction publique intègre, dévouée à l'intérêt public, disposant d'un savoir-faire grâce auquel nous n'avons rien à envier à l'ensemble des pays développés. C'est sur cet acquis que nous allons bâtir l'État moderne auquel tous les Québécois ont droit.

Il va donc de soi que l'un des volets du **Plan de modernisation 2004-2007** que je rendais public le 5 mai dernier soit entièrement consacré aux ressources humaines.

Ce **Plan de gestion des ressources humaines**, dont j'entreprends l'application, vise un objectif clair : nous voulons améliorer la qualité des services aux citoyens.

Miser sur les personnes

Pour y parvenir, nous allons d'abord miser sur les personnes. Il faut en effet que le personnel de la fonction publique dispose de tous les outils nécessaires pour relever le défi qui lui est proposé. Il faut également que les gestionnaires soient en mesure de réaliser les objectifs qui leur sont confiés, à quel que niveau qu'ils se situent.

Le plan de gestion comprend ainsi toute une série d'initiatives qui permettront aux employés de l'État de s'adapter aux changements à venir.

L'État employeur

Le **Plan de gestion des ressources humaines** va permettre également à l'État employeur d'assumer les responsabilités qui lui reviennent. Il nous faut mieux définir les besoins et les ressources, et prévoir avec davantage de précision leur évolution à venir. Nous devons améliorer la façon dont nous gérons les compétences, rendre la structure d'emplois plus souple et renforcer l'imputabilité.

Ces responsabilités seront mises en œuvre avec d'autant plus de chances de succès qu'elles s'appuieront sur un partenariat renforcé avec les représentants des employés : il s'agit là d'un défi que nous devons collectivement relever, car nous en sortons tous gagnants.

Cohérence et transparence

Le plan de gestion illustre la démarche que j'ai privilégiée au nom du gouvernement, depuis maintenant un an, dans ce grand travail de modernisation de l'État : nous procédons de façon cohérente et ordonnée, en privilégiant la transparence et en faisant passer la personne d'abord.

Ce plan d'action encadre les prochains départs à la retraite d'une partie importante des employés, en faisant en sorte que nous puissions utiliser cette conjoncture exceptionnelle pour renouveler la fonction publique et alléger le poids de l'État dans l'économie.

Avant toute chose, le **Plan de gestion des ressources humaines** assure à tous nos concitoyens que nous mobilisons les moyens nécessaires pour qu'en bout de ligne, une fonction publique valorisée assure de meilleurs services, dignes de l'État moderne que nous voulons bâtir.

La présidente du Conseil du trésor et
ministre responsable de l'Administration
gouvernementale,

Monique Jérôme-Forget

Fournir aux personnes les outils nécessaires

Un personnel compétent, valorisé, renouvelé et motivé permettra de réaliser avec succès les défis liés à la modernisation de l'État.

Permettre aux personnes de développer leurs compétences

- ➔ Plan pluriannuel de développement des compétences
- ➔ Programmes de requalification
- ➔ Budget de 3 millions de dollars consacré à la formation

Assurer le transfert des connaissances et de l'expertise

- ➔ Guides de référence
- ➔ Formation en matière d'accompagnement et de mentorat
- ➔ Sensibilisation des gestionnaires
- ➔ Recours aux retraités

Offrir au personnel des perspectives de carrière intéressantes

- ➔ Cheminements types de carrière
- ➔ Moyens facilitant la progression de carrière
- ➔ Promotion des possibilités d'emplois
- ➔ Mécanismes de mobilité interne et externe

Reconnaître et valoriser la contribution du personnel

- ➔ Implantation d'une culture de reconnaissance au quotidien
- ➔ Prix d'excellence de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale

Poursuivre le renouvellement de l'effectif

- ➔ Gestion centralisée des demandes visant à pourvoir à des emplois permanents
- ➔ Priorité au rajeunissement et à la diversité

Rajeunissement

- Maintien des activités de recrutement étudiant
- Sensibilité confirmée à l'aménagement du temps de travail et à la conciliation travail-famille

Diversité

- Séance d'information sur le processus de sélection et les examens
- Séance de sensibilisation sur la gestion de la diversité
- Budget spécial pour soutenir les frais de déménagement
- Stages pour les jeunes des communautés culturelles
- Concours réservés aux cohortes du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
- Modifications législatives pour faciliter l'embauche

Favoriser l'adaptation des compétences et le redéploiement du personnel

- ➔ Service de soutien au redéploiement
- ➔ Orientation des personnes vers des programmes de requalification
- ➔ Mobilité interréseaux et vers le privé

Appuyer les gestionnaires de l'État

Les gestionnaires seront davantage soutenus pour exercer pleinement leur leadership et mobiliser leurs équipes vers l'atteinte des objectifs.

Gérer la carrière et favoriser le développement des compétences

- ➔ Développement des plans de carrière et des compétences
- ➔ Bassins interministériels de personnes qualifiées
- ➔ Programmes ministériels et interministériels de jeune relève de gestion
- ➔ Mobilité gouvernementale, intergouvernementale et vers le secteur privé
- ➔ Programmes de formation
- ➔ Transfert des connaissances et de l'expertise

Créer le Centre québécois du leadership

Gestionnaires en place

- ➔ Programme interministériel de perfectionnement pour gestionnaires accédant à des emplois supérieurs
- ➔ Programmes d'actualisation des compétences
- ➔ Programmes de formation en ligne
- ➔ Programme de formation en lien avec la mise en œuvre de la modernisation de l'État
- ➔ Services d'accompagnement et d'aide à la gestion de la carrière

Relève

- ➔ Programme de formation de base pour les nouveaux gestionnaires

Revoir l'organisation de la fonction de gestion des ressources humaines

Une fonction de gestion des ressources humaines moderne contribuera pleinement à l'atteinte des objectifs stratégiques et à la performance de l'organisation.

Redéfinir la prestation des services en gestion des ressources humaines

- ➔ Nouvelle offre de services en gestion des ressources humaines
- ➔ Révision des processus d'affaires
- ➔ Regroupement des concours de recrutement

Améliorer le système d'information de gestion en matière de ressources humaines



Planifier les ressources humaines

Une gestion mieux intégrée des ressources humaines passe notamment par une connaissance approfondie des besoins futurs en main-d'œuvre et des compétences nécessaires pour remplir la mission de l'organisation.

Définir les besoins et les ressources

- ➔ Approche globale de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre
- ➔ Plans ministériels et gouvernemental de main-d'œuvre

Mieux gérer les compétences

- ➔ Approche globale de gestion des compétences

Mettre en place une structure d'emplois souple et adaptée

- ➔ Stratégie d'implantation graduelle

Renouveler le cadre normatif

Une révision de la Loi sur la fonction publique définira un cadre normatif correspondant aux nouvelles réalités.

Actualiser les valeurs

- ➔ Formation à l'éthique

Améliorer le processus de dotation des emplois

- ➔ Une seule inscription, plusieurs qualifications

Adapter le statut de fonctionnaire aux nouvelles réalités

- ➔ Recours au personnel retraité
- ➔ Passerelles avec les réseaux parapublic et péripublic

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires, veuillez vous adresser à la Direction des communications du Secrétariat du Conseil du trésor, au (418) 643-1529.

Les documents relatifs au *Plan de gestion des ressources humaines* sont disponibles sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor [www.tresor.gouv.qc.ca].

Dépôt légal – 2^e trimestre 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-42854-4

© Gouvernement du Québec

JUIN 2004



**Secrétariat
du Conseil du trésor**

Québec

