

○ Annexe A – Niveaux de risque en matière de dotation



Niveau de risque

Faible risque

Le risque est sans conséquence ou faible, et est jugé acceptable étant donné l'efficacité des mesures mise en place pour le gérer.

Risque moyen

Les risques existent et des stratégies d'atténuation ont été proposées, mais le gestionnaire subdélégué choisit de ne pas les appliquer ou de ne pas tous les appliquer.
Ce type de mesure de dotation pourrait alors faire l'objet d'un examen approfondi ou d'une modification de la manière de mener ce type de mesure de dotation.

Risque élevé

Le risque est inévitable et est jugé inacceptable. Les stratégies mises en œuvre afin d'atténuer le risque sont minimales ou inexistantes.

- La portée et l'incidence sont grandes et posent des risques importants pour l'intégrité du système de dotation.
- Les conséquences pourraient nuire à la capacité de fonctionnement de l'organisation et/ou à l'atteinte de ses objectifs.

Facteurs d'aggravation ou d'atténuation

Activités

- Nature du poste
- Durée, hautement spécialisé
- Nombre de postes
- Urgence, départ imprévu
- Continuité du service
- Exigences opérationnelles
- Lieu géographique ...

Lieu de travail

- Répercussions sur le milieu de travail
- Aspirations professionnelles
- Gestion des talents
- Employés touchés
- Stabilité de l'effectif
- Dualité linguistique
- Renouvellement...

Efficacité

- Bassins et processus actuels
- Dotation collective
- Rentabilité
- Gestion du volume
- Rapidité
- Investissement dans la formation...

Planification

- Planification des effectifs
- Lacunes en matière de talents
- Disponibilité au sein de la population active
- Représentation (EE et LO)
- Communications
- Taux de roulement
- Planification de la relève...

Préambule de la LEFP et exigences législative

- Transparence
- Accesibilité
- Justice
- Mérite
- Exigence en matière de renseignements
- Exigences législatives

Résultats attendus (<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/lignes-directrices-matiere-nomination.html>)

- Un effectif non partisan et représentatif de toutes les régions du pays, bénéficiant de la diversité, de la dualité linguistique ainsi que des antécédents et des compétences variés des Canadiens;
- Des processus de nomination conçus pour ne pas discriminer et ne pas créer d'obstacles systémiques;
- Des processus de nomination menés de manière juste, transparente et de bonne foi;
- Les nominations de personnes hautement compétentes qui répondent aux besoins de l'organisation;
- La correction, en temps opportun, des erreurs et des omissions.

Les risques liés à la conformité et aux valeurs peuvent être atténués grâce à des conseils et des orientations stratégiques continus de la part des consultants en RH qui aident les gestionnaires à comprendre leurs responsabilités lorsqu'ils exercent les pouvoirs qui leur ont été subdélégués.

○ Annexe A – Niveaux de risque en matière de dotation

Notes de l'annexe A

Consultations

Les mesures à faible risque ne nécessitent que l'intervention des gestionnaires subdélégués; les mesures à risque moyen ou élevé nécessitent une consultation plus large de la gestion. Avant de renvoyer une mesure de dotation donnée à l'échelon supérieur, le consultant en RH (CRH) doit d'abord discuter des préoccupations avec le gestionnaire subdélégué responsable du processus de nomination et proposer des stratégies d'atténuation. Consulter l'annexe B pour en savoir davantage sur le processus de recours hiérarchique.

Surveillance

Les CRH documenteront les conseils et les orientations et les décisions connexes, et cette information servira à des fins de surveillance et de production de rapports.

Les mesures de dotation à risque élevé qui ont nécessité un renvoi à l'échelon le plus élevé de la gestion feront l'objet d'une surveillance étroite, et les résultats seront communiqués au sous-ministre dans le cadre des mécanismes de surveillance continue.

Niveaux de risque

Les CRH ont la capacité d'augmenter ou de réduire le niveau de risque en fonction des facteurs pertinents propres à la situation.

Les mesures de dotation qui vont à l'encontre des lois et politiques en place doivent faire l'objet d'un suivi immédiat. (p. ex. nomination qui ne rencontre pas le mérite, influence politique, discrimination ou obstacles systémiques, considération inadéquate de la candidature des bénéficiaires de priorité, inconduite/fraude, nomination fondée sur le favoritisme.)

La non-conformité n'est pas un risque, mais un problème qui doit être réglé immédiatement.

Facteurs d'aggravation ou d'atténuation

Le tableau présente des exemples d'éléments dont il faut tenir compte lorsqu'il faut déterminer le niveau de risque d'une mesure de dotation. Il ne s'agit pas d'une liste complète, mais d'exemples de facteurs d'aggravation et d'atténuation dont il pourrait être question. Les gestionnaires et les CRH sont appuyés par plusieurs cadres les aidant à prendre les décisions les plus pertinentes en matière de dotation en vue d'atteindre les résultats escomptés au chapitre des opérations et de l'effectif.