

Veillez noter que les modifications ne sont pas encore en vigueur.

MODIFICATIONS AUX LIGNES DIRECTRICES POUR L'IMPLANTATION D'UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES POUVANT MENER À LA PROMOTION (RPG 1424)

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
---	L'article 42 de la Loi sur la fonction publique (LFP) a été modifié, le 1er octobre 2000, pour prévoir que la promotion des fonctionnaires peut dorénavant se faire après vérification des aptitudes dans le cadre d'un programme de développement des ressources humaines approuvé par le Conseil du trésor. Cette nouvelle possibilité de promouvoir les fonctionnaires a été introduite pour solutionner des problématiques spécifiques de main-d'œuvre.	---	Adaptation aux nouvelles dispositions introduites par Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions.
---	Les présentes lignes directrices constituent un cadre de référence pour la planification et la préparation d'une demande par un ministère ou un organisme visant l'approbation d'un programme par le Conseil du trésor, et ce, avant sa mise en œuvre.	Les présentes lignes directrices constituent un cadre de référence pour la planification et la préparation d'une demande par un ministère ou un organisme visant l'approbation, par le Conseil du trésor en application de l'article 32.2 de la Loi sur l'administration publique, d'un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion d'un fonctionnaire, et ce, avant sa mise en œuvre.	Adaptation aux nouvelles dispositions introduites par Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions.
---	Les lignes directrices constituent des balises pour aider une organisation à circonscrire les objectifs et la clientèle visés par un programme; elles précisent les circonstances pouvant permettre son implantation, les principes à prendre en compte ainsi que les éléments constitutifs d'un programme.	Les lignes directrices constituent des balises pour aider une organisation à circonscrire les objectifs et la clientèle visés par un tel programme; elles précisent les circonstances pouvant permettre son implantation, les principes à prendre en compte ainsi que les éléments constitutifs d'un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion.	Formulation.

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
	OBJECTIFS DU PROGRAMME	OBJECTIFS DU PROGRAMME	
1.	<p>Les objectifs d'un programme peuvent être de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) régler une problématique spécifique de main-d'œuvre due à des changements organisationnels importants anticipés ou survenus ; ou b) répondre à un besoin particulier de main-d'œuvre, notamment dû à la nature spécifique des emplois ou à un nouveau besoin. 	<p>Les objectifs d'un programme peuvent être de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) régler une problématique spécifique de main-d'œuvre due à des changements organisationnels importants anticipés ou survenus ; ou b) répondre à un besoin particulier de main-d'œuvre, notamment dû à la nature spécifique des emplois ou à un nouveau besoin. 	Aucune modification.
	PRINCIPES	PRINCIPES	
2.	<p>Le programme étant susceptible à terme de mener à la promotion des participants qui l'auront complété avec succès, il devrait être considéré comme étant une mesure d'exception, après avoir pris en compte l'ensemble des autres outils de gestion disponibles pour résoudre la problématique de main-d'œuvre constatée. De plus, parce que la mise en œuvre d'un tel programme peut mener à la promotion, elle doit être réalisée de façon rigoureuse à chacune des étapes du programme et elle doit respecter les principes qui prévalent en matière de promotion dans la fonction publique, tels la transparence, l'équité, l'accessibilité et l'impartialité des décisions.</p> <p>Cette problématique de main-d'œuvre et la solution préconisée sont appuyées par des constats résultant notamment d'un exercice de planification de main-d'œuvre réalisé par le ministère ou l'organisme.</p> <p>Un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) est complémentaire aux autres modes de dotation prévus au cadre de gestion et constitue une mesure 	<p>Le programme étant susceptible à terme de mener à la promotion des participants qui l'auront complété avec succès, il devrait être considéré comme étant une mesure d'exception, après avoir pris en compte l'ensemble des autres outils de gestion disponibles pour résoudre la problématique de main-d'œuvre constatée. De plus, parce que la mise en œuvre d'un tel programme peut mener à la promotion, elle doit être réalisée de façon rigoureuse à chacune des étapes du programme et elle doit respecter les principes qui prévalent en matière de promotion dans la fonction publique, tels la transparence, l'équité, l'accessibilité et l'impartialité des décisions.</p> <p>Cette problématique de main-d'œuvre et la solution préconisée sont appuyées par des constats résultant notamment d'un exercice de planification de main-d'œuvre réalisé par le ministère ou l'organisme.</p> <p>Un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion :</p>	

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
	<p>d'exception à laquelle recourir après avoir utilisé ou considéré les dispositifs réguliers tels l'affectation et la mutation ;</p> <p>b) est généralement applicable à un groupe d'employés.</p>	<p>a) est complémentaire aux autres modes de dotation prévus au cadre de gestion et constitue une mesure d'exception à laquelle recourir après avoir utilisé ou considéré les dispositifs réguliers tels l'affectation et la mutation ;</p> <p>b) est généralement applicable à un groupe d'employés.</p>	
	<p>CIRCONSTANCES POUVANT PERMETTRE L'IMPLANTATION DU PROGRAMME</p>	<p>CIRCONSTANCES POUVANT PERMETTRE L'IMPLANTATION DU PROGRAMME</p>	
3.	<p>Un certain nombre de circonstances sont susceptibles de créer une problématique de main-d'œuvre dont la solution réside dans l'élaboration d'un programme sur mesure de développement pour les ressources humaines concernées. L'implantation d'un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion peut être envisagée lorsqu'elle vise à :</p> <p>a) soutenir une réorganisation administrative ou l'implantation de changements technologiques ;</p> <p>b) assurer l'adéquation entre les nouveaux besoins d'une organisation et la possibilité de permettre le développement approprié et la promotion des employés ;</p> <p>c) pallier une pénurie prévue de main-d'œuvre dans une classe d'emplois ;</p> <p>d) réaffecter à d'autres fonctions des employés appartenant à une classe d'emplois identifiée comme étant en voie de disparition par le Secrétariat du Conseil du trésor ;</p>	<p>Un certain nombre de circonstances sont susceptibles de créer une problématique de main-d'œuvre dont la solution réside dans l'élaboration d'un programme sur mesure de développement pour les ressources humaines concernées. L'implantation d'un programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion peut être envisagée lorsqu'elle vise à :</p> <p>a) soutenir une réorganisation administrative ou l'implantation de changements technologiques ;</p> <p>b) assurer l'adéquation entre les nouveaux besoins d'une organisation et la possibilité de permettre le développement approprié et la promotion des employés ;</p> <p>c) pallier une pénurie prévue de main-d'œuvre dans une classe d'emplois ;</p> <p>d) réaffecter à d'autres fonctions des employés appartenant à une classe d'emplois identifiée comme étant en voie de disparition par le Secrétariat du Conseil du trésor ;</p>	Aucune modification.

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
	e) répondre à un autre besoin spécifique de main-d'œuvre résultant d'une circonstance de même nature.	e) répondre à un autre besoin spécifique de main-d'œuvre résultant d'une circonstance de même nature.	
	EMPLOYÉS VISÉS	EMPLOYÉS VISÉS	
4.	<p>Les personnes pouvant participer à un tel programme sont les employés réguliers d'un ministère ou d'un organisme :</p> <p>a) visés par l'une ou l'autre des circonstances pouvant permettre l'implantation d'un programme ; et</p> <p>b) en mesure de satisfaire, au terme du programme, aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois visée par ce programme.</p>	<p>Les personnes pouvant participer à un tel programme sont les employés réguliers d'un ministère ou d'un organisme visés par l'une ou l'autre des circonstances prévues à l'article 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paragraphe a) : fusion avec la phrase précédente en raison du retrait du paragraphe b). - Retrait du paragraphe b) afin d'assurer la cohérence avec le nouvel article 32.2 de la Loi sur l'administration publique introduit par l'article 27 de la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions (2021, chapitre 11).
	RESPONSABILITÉS DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D'ORGANISME	RESPONSABILITÉS DU SOUS-MINISTRE OU DU DIRIGEANT D'ORGANISME	
5.	<p>Le programme est sous la responsabilité du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont relèvent les employés visés. Cette responsabilité consiste à :</p> <p>a) élaborer, mettre en application et évaluer un programme ;</p> <p>b) assumer le financement du programme ;</p> <p>c) appliquer les modalités de retour en emploi, s'il y a lieu, pour les participants qui n'auront pas complété le programme avec succès.</p>	<p>Le programme est sous la responsabilité du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont relèvent les employés visés. Cette responsabilité consiste à :</p> <p>a) élaborer, mettre en application et évaluer un programme ;</p> <p>b) assumer le financement du programme ;</p> <p>c) appliquer les modalités de retour en emploi, s'il y a lieu, pour les participants qui n'auront pas complété le programme avec succès.</p>	Aucune modification.
	CONTENU DU PROGRAMME	CONTENU DU PROGRAMME	
6.	<p>Le programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion doit inclure, en ce qui concerne :</p> <p>a) la problématique et les besoins de main-d'œuvre :</p>	<p>Le programme de développement des ressources humaines pouvant mener à la promotion doit inclure, en ce qui concerne :</p> <p>a) la problématique et les besoins de main-d'œuvre :</p>	

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
	<p>i) la description de la problématique, notamment en lien avec les constats inscrits à la planification de main-d'œuvre ;</p> <p>ii) le nombre d'emplois à pourvoir, les classes d'emplois visées, les conditions minimales d'admission, les secteurs d'activités et la localisation des emplois ;</p> <p>iii) le nombre d'employés visés, leurs classes d'emplois, leurs caractéristiques et leur localisation.</p> <p>b) la nature du programme :</p> <p>i) les objectifs visés et les indicateurs de résultats ;</p> <p>ii) les étapes, la durée et le déroulement du programme, dont les stages et les activités de formation prévus ;</p> <p>iii) la gestion et le pilotage du programme ;</p> <p>iv) l'encadrement des participants et le suivi des apprentissages ;</p> <p>v) les ressources humaines et financières impliquées.</p> <p>c) l'implantation du programme :</p> <p>i) le nombre maximal de participants ;</p> <p>ii) les critères d'admissibilité au programme ;</p> <p>iii) les critères de sélection des participants ;</p> <p>iv) les modalités de diffusion de l'information sur le programme ;</p> <p>v) le processus de vérification des aptitudes ;</p> <p>vi) la nomination des participants ayant réussi aux emplois réguliers visés ;</p> <p>vii) les mesures prévues pour les participants ayant abandonné ou échoué le programme.</p>	<p>i) la description de la problématique, notamment en lien avec les constats inscrits à la planification de main-d'œuvre ;</p> <p>ii) le nombre d'emplois à pourvoir, les classes d'emplois visées, les conditions minimales d'admission, les secteurs d'activités et la localisation des emplois ;</p> <p>iii) le nombre d'employés visés, leurs classes d'emplois, leurs caractéristiques et leur localisation.</p> <p>b) la nature du programme :</p> <p>i) les objectifs visés et les indicateurs de résultats ;</p> <p>ii) les étapes, la durée et le déroulement du programme, dont les stages et les activités de formation prévus ;</p> <p>iii) la gestion et le pilotage du programme ;</p> <p>iv) l'encadrement des participants et le suivi des apprentissages ;</p> <p>v) les ressources humaines et financières impliquées.</p> <p>c) l'implantation du programme :</p> <p>i) le nombre maximal de participants ;</p> <p>ii) les critères d'admissibilité au programme ;</p> <p>iii) les critères de sélection des participants ;</p> <p>iv) les modalités de diffusion de l'information sur le programme ;</p> <p>v) le processus d'évaluation qui sera utilisé afin de s'assurer que le fonctionnaire a acquis les compétences qui font l'objet du programme et qui sont nécessaires pour occuper l'emploi à pourvoir ;</p> <p>vi) Supprimé.</p>	

Article	Libellé actuel	Futur Libellé	Commentaire
	<p>d) l'efficacité et la pertinence du programme :</p> <p>i) les informations à recueillir pour être en mesure de rendre compte des résultats par rapport à la problématique initiale et aux objectifs visés ; ii) l'engagement à transmettre un bilan au Secrétariat du Conseil du trésor dans un délai déterminé ; iii) la présentation des coûts et des bénéfices estimés du programme soumis.</p>	<p>vii) les mesures prévues pour les participants ayant abandonné ou échoué le programme.</p> <p>d) l'efficacité et la pertinence du programme :</p> <p>i) les informations à recueillir pour être en mesure de rendre compte des résultats par rapport à la problématique initiale et aux objectifs visés ; ii) l'engagement à transmettre un bilan au Secrétariat du Conseil du trésor dans un délai déterminé ; iii) la présentation des coûts et des bénéfices estimés du programme soumis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Paragraphe v : clarification et adaptation au nouveau processus. - Retrait du paragraphe vi) car la nomination est implicite.