

Réunion du président avec Philip Fawzi Rizcallah, Président-Directeur Général, Normes d'Accessibilité Canada 9 décembre 2019

Introduction

Administrateur général

M. Philip Fawzi Rizcallah a été nommé au poste de Président-directeur général, Normes d'accessibilité Canada (NAC), le 26 août 2019.

Étant donné que M. Philip Fawzi Rizcallah exerce l'autorité de la Commission de la fonction publique (CFP) pour la première fois en tant qu'AG. Une copie du document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) pour les AG est jointe à [l'annexe A](#).

Contexte organisationnel

Mandat

NAC a été créée le 26 août 2019 par la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* qui a été élaborée à la suite de consultations étendues et inclusives menées auprès des personnes en situation de handicap et de la communauté.

L'entrée en vigueur de la LCA a permis d'établir un cadre visant à créer un Canada exempt de barrières grâce à la détermination proactive des obstacles à l'accessibilité ainsi qu'à leur élimination et à leur prévention. Elle fera également en sorte que les personnes en situation de handicap n'aient plus à lutter seules contre les obstacles à l'accessibilité. Grâce à cette loi, des millions de Canadiens en situation de handicap pourront compter sur le gouvernement du Canada pour éliminer les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société.

La LCA prévoit également l'établissement de nouvelles structures permettant d'assurer l'atteinte des objectifs visés. Mentionnons notamment la création de NAC, qui sera dirigée par un conseil d'administration composé majoritairement de personnes en situation de handicap et qui élaborera des normes d'accessibilité en collaboration avec l'industrie et la communauté des personnes en situation de handicap.

Effectif et activités de dotation

Effectif

NAC est une organisation de très petite taille avec une population totale de 12 employés (dont la plupart sont des ressources empruntées d'Emploi et développement social Canada (EDSC)) au 10 septembre 2019. En plus de ces employés, 10 membres ont été nommés pour siéger au conseil d'administration (personnes nommées par le gouverneur en conseil) à titre de conseillers de l'organisation et de la direction.

L'organisation planifie une augmentation de son effectif de 12 à 30 en 2020-2021, pour atteindre 50 employés en 2021-2022. NAC espère atteindre cet objectif avec le soutien de leur fournisseur de services en ressources humaines, EDSC. L'organisation voudrait éventuellement disposer de ses propres services internes de dotation.

Cadre de dotation

Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

NAC est nommé à l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et, à ce titre, les nominations à cette organisation et au sein de celle-ci seront effectuées conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Par conséquent, en tant que nouvelle organisation, NAC est tenu de respecter le Cadre de nomination de la CFP et l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*.

La CFP a rencontré NAC à deux reprises en septembre 2019 afin de discuter des exigences relatives à l'établissement d'un instrument de subdélégation, à l'élaboration d'un cadre de dotation comprenant des politiques sur la zone de sélection, l'utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés et l'articulation de la décision de sélection.

Défis liés au recrutement

En tant que nouvelle organisation, la structure organisationnelle de NAC est en cours de développement par le nouveau PDG.

Sur le plan du recrutement, l'organisation connaît un certain succès dans le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée. Toutefois, les considérations relatives à la durée des processus de dotation posent un défi de taille. En effet, lorsqu'on a recours à des stratégies de dotation à court terme, par exemple des nominations à partir d'un bassin, la durée moyenne des processus de dotation est de trois mois.

Rapport prévus par l'annexe D de l'instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination

Les exigences relatives aux rapports sur l'annexe D et l'évaluation cyclique ont été discutées au cours d'une récente réunion entre l'organisation et la CFP.

Impartialité de la fonction publique

Tania Magloire est la représentante désignée en matière d'activités politiques (RDAP) de l'ASC. Le RDAP assure la liaison avec la CFP sur des questions liées aux activités politiques et à l'impartialité.

Programmes de recrutement

NAC a reçu les informations relatives aux Programme de stages fédéraux pour les Canadiens en situation de handicap, Occasions d'emploi pour des étudiants en situation de handicap et Occasions d'emploi pour les étudiants autochtones et explorera la possibilité de nommer à partir de ces programmes.

Soutien en dotation

Représentants de la Commission de la fonction publique et personnes-ressources de l'organisation

La conseillère au soutien en dotation (CSD) assignée à cette organisation est Gaétane Clément, la principale personne-ressource de l'organisation est Tania Magloire, Chef des ressources humaines pour l'organisation.

PRÉPARÉ PAR :

Gaétane Clément,
Conseillère au soutien en dotation

Annexes :

- [Annexe A – Document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation \(NOD\) pour les AG](#)

Une nouvelle orientation en dotation - un système fondé sur le mérite et axé sur l'efficacité, l'efficience et la justice

Politique de nomination

L'accent est davantage mis sur les exigences de base afin de fournir aux personnes subdéléguées une plus grande latitude à l'égard des nominations

- Une seule politique de nomination, sans chevauchement des obligations juridiques
- Accent accru sur un système axé sur les valeurs plutôt que sur un système axé sur les règles
- Politique de nomination appuyée par une orientation rationalisée :
 - Feuille de route précisant les exigences relatives aux lois, règlements et politiques
 - Options et considérations relatives à la prise de décisions dans les cas où il existe une certaine latitude
- Attentes clairement définies quant aux droits de priorité
- Aucune restriction quant aux méthodes d'évaluation pour la nomination des cadres de direction (EX)
- Exceptions à la zone nationale de sélection approuvées

Délégation

- L'accent est davantage mis sur la capacité d'adapter le système de dotation de l'organisation en fonction du contexte particulier et des besoins opérationnels en évolution
- L'administrateur général établit une orientation quant à l'utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés
- L'administrateur général établit les exigences pour les personnes subdéléguées de formuler, par écrit, la décision de sélection
- Exigences plus claires concernant les enquêtes
- Formulaire d'attestation réitérant les responsabilités des personnes subdéléguées

Toutes les exigences de la CFP en matière de surveillance et de présentation de rapports figurent maintenant dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination

Surveillance et rapports

La surveillance est établie par les organisations, ciblée à leurs besoins

- Le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation n'est plus requis
- Le rapport annuel à la CFP portera seulement sur :
 - l'utilisation du Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique
 - les exceptions à la zone nationale de sélection approuvée par l'administrateur général
 - les résultats de toutes enquêtes internes
 - les mesures prises à la suite de toutes enquêtes ou vérifications menées par la CFP
- L'administrateur général est responsable de la surveillance continue du système de dotation de l'organisation en fonction de son contexte particulier
 - examen de la conformité aux exigences, fondé sur les risques spécifiques de l'organisation, au moins une fois tous les cinq ans

Surveillance de la CFP

Axée sur l'ensemble du système

- Vérification de la conformité pangouvernementale tous les deux ans
- Nouveau Sondage sur la dotation administré en alternance avec la vérification pangouvernementale
- Examens de l'efficacité et de l'efficience de l'ensemble du système pour appuyer l'amélioration continue
- Vérifications ciblées de la CFP suite aux risques pangouvernementaux ou organisationnels identifiés, ou à la demande de l'administrateur général
- Enquêtes menées lorsqu'il y a lieu de croire qu'il pourrait y avoir ingérence politique, fraude ou conduite irrégulière dans le cadre d'un processus de nomination

Ce document doit être lu conjointement avec la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, la *ligne directrice en matière de nomination de la CFP* ainsi que l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination* de la CFP.