

Dans le cadre du système de négociations collectives établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Conseil du Trésor est l'employeur de tout le personnel de la Fonction publique, à l'exception d'organismes distincts comme le Conseil national de recherches et l'Office national du film. Le Conseil négocie des conventions collectives avec des syndicats représentant 76 unités de négociation et conseille les ministères sur leur application.

Le Conseil est également chargé de l'administration et de l'élaboration, après consultation des syndicats par l'entremise du Conseil national mixte, de politiques qui font partie des conventions collectives et qui portent notamment sur les uniformes et les vêtements de protection, les déplacements des fonctionnaires dans le cadre de leur travail et leur réinstallation. Il a pour responsabilité d'élaborer des politiques administratives de nature générale ou touchant à plusieurs aspects, par exemple les contrats, la gestion des risques, les primes d'encouragement et la gestion de projets, y compris les grands projets de la Couronne. D'autres secteurs stratégiques englobent les réclamations à la Couronne: les paiements à titre gracieux, la sous-traitance de travaux scientifiques et techniques, la propriété intellectuelle et les services communs.

Le Conseil met au point des lignes directrices concernant les programmes de pensions, d'assurances et autres pour les employés de la Fonction publique; il en coordonne l'administration et en recommande la révision périodique. De plus, il négocie avec d'autres employeurs publics et privés des accords pour le transfert réciproque des pensions.

Le Conseil du Trésor se charge aussi de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'examen de toutes les politiques de gestion de l'information. Celles-ci englobent la gestion des techniques d'information, notamment tous les aspects des systèmes d'information, du traitement électronique de données, des systèmes de télécommunications et de soutien de bureau. Le Conseil a aussi pour mission d'établir des pratiques de gestion de l'information, dont celles qui concernent l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, la collecte des renseignements, la sécurité des renseignements et d'autres biens, la gestion des dossiers, les communications et le Programme de symbolisation fédéral.

Commission de la Fonction publique. La Commission de la Fonction publique est un organisme indépendant, responsable devant le Parlement de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Aux termes de cette loi, elle doit veiller à ce que le principe du mérite soit respecté pour toutes les nominations au sein de la Fonction

publique. Elle doit aussi garantir le maintien de normes élevées dans la prestation des services, se conformant au principe de la bonne représentation des deux groupes linguistiques officiels, du bilinguisme dans la mesure préconisée par le gouvernement, de l'égalité d'accès à l'emploi et au perfectionnement, sans tenir compte de facteurs comme la race, la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation familiale, l'incapacité ou la condamnation pour une infraction ayant fait l'objet d'un pardon.

En vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, seule la Commission a le droit et le pouvoir de procéder à des nominations ou à des mutations à l'intérieur de la Fonction publique. Elle est aussi habilitée à déléguer n'importe lesquels de ses pouvoirs aux sous-ministres, à l'exception de ceux qui ont trait aux appels et aux enquêtes. Pour ce qui est des nominations dans les catégories de l'exploitation et du soutien administratif, la Commission a délégué ses pouvoirs de nomination; toutefois, les ministères et départements employeurs sont tenus de s'adresser aux Centres d'emploi du Canada pour le recrutement de personnes n'appartenant pas à la Fonction publique. La Commission a aussi délégué ses pouvoirs de nomination quant aux catégories technique, scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur; mais elle demeure le principal organisme de recrutement pour la Fonction publique du Canada, sauf en quelques cas, par exemple lorsqu'un ministère est pratiquement le seul employeur d'une catégorie professionnelle donnée. Elle s'assure que les nominations faites en son nom sont conformes à la loi ainsi qu'aux politiques qu'elle a établies.

Compte tenu du degré d'analogie des emplois et pour différentes raisons administratives, les postes de la Fonction publique sont ventilés en six grandes catégories: gestion, domaine scientifique et professionnel, domaine technique, service extérieur et administratif, soutien administratif, et exploitation. Le système de classification subdivise ces catégories en de multiples groupes selon la similitude des compétences qu'exigent les postes et le travail à accomplir.

Normalement, les nominations à des postes de la Fonction publique se font par voie de sélection interne, sauf dans les cas où il vaut mieux procéder autrement dans le meilleur intérêt de la Fonction publique elle-même. Dans le processus de sélection interne, les candidats possibles peuvent être identifiés au moyen d'un répertoire d'employés, ou répondre à un avis officiel de concours. Le titulaire éventuel est choisi par un comité de sélection qui examine toutes les candidatures. Les candidats