Commission de la fonction publique du Canada
Public Service Commission of Canada

Rapport annuel

1996-1997

Canada

Nous sollicitons votre opinion au sujet du présent rapport.

Télécopieur : (613) 954-7561

Téléphone : Région de la Capitale nationale (RCN) (613) 947-7845

À l'extérieur de la RCN seulement 1-800-445-7845

Internet : Info-Com@MS.PSC-CFP.X400.GC.CA

http://www.psc-cfp.gc.ca

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en gros caractères et sur bande magnétique

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 1997

Numéro de catalogue SC1-1997
ISBN 0-662-63139-0

L'honorable Sheila Copps, c.p.
Ministre du Patrimoine canadien
Chambre des communes
Ottawa

Madame la Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'année financière 1996-1997.

Nous soumettons notre rapport au Parlement conformément aux dispositions de l'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (chapitre P-33 des Lois révisées du Canada 1985).

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,

Ruth Hubbard

La Commissaire,

Ginette Stewart

La Commissaire,

Mary Gusella

Énoncé de mission

Notre mission

Veiller à ce que la population du Canada soit servie par une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative de la société canadienne.

Nos objectifs

- recruter et promouvoir en fonction du mérite
- veiller à une dotation objective, équitable et transparente
- assurer des processus impartiaux de recours et de revue
- fournir des programmes de formation et de perfectionnement efficaces et conformes aux besoins
- exercer du leadership et agir avec intégrité dans la gestion des ressources humaines
- faire preuve de cohésion et d'efficacité au sein de l'organisme

Nos valeurs

- Intégrité dans nos actes
- Qualité dans nos activités
- Service à nos clients
- Respect envers nos clients et nos collègues

Table des matières

Introduction 4

Transactions et affaires : 1996-1997 6

- Activités en cours : revue de l'année 6
- Annexe 29

A. Recours – Cas pertinents 29

B. Demandes de congé prévues à l'article 33 de la *Loi* 33

C. Rapport sur les activités – cf. paragraphes 6(1) et 6(4) et de l'article 41 de la *Loi* 34

La fonction publique professionnelle : autres réflexions 42

Relevés statistiques 47

Lexique 62

La Commission d'un coup d'oeil 64

Les bureaux de la Commission 67

Index 69

Introduction

Chaque année, la Commission de la fonction publique (CFP) examine son apport aux activités de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique canadienne et présente un aperçu des tendances qui semblent se dessiner. La publication du Rapport annuel offre également à la CFP la possibilité de souligner ou d'examiner plus en profondeur les questions liées aux ressources humaines qui méritent une attention particulière.

Les principes qui régissent les pouvoirs et les fonctions de la CFP sont inscrits dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces principes représentent les valeurs traditionnelles (mérite, absence de partisanerie et représentativité) que la CFP, à titre d'autorité administrative indépendante, a la responsabilité de préserver et de protéger dans l'intérêt de la population. C'est pourquoi la CFP constitue un partenaire de nature particulière dans la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CFP s'est vu confier la responsabilité de prendre des décisions au sujet de certaines questions d'ordre général ou particulier, mais se rapportant toujours à l'intérêt public. Elle est, par exemple, chargée de déterminer quand il est plus avantageux de recruter des fonctionnaires à l'extérieur de la fonction publique.

En conséquence, les activités mentionnées dans le présent document sont plus que de simples indicateurs de la charge de travail pour l'année écoulée; elles représentent les jalons qui ont été posés afin de s'assurer que le principe du mérite a été respecté, que les nominations au sein de la fonction publique du Canada ont été faites selon un processus juste et transparent et qu'on a pu compter sur un processus de recours impartial et indépendant pour protéger l'intérêt public. Voilà dans quel esprit le présent rapport est présenté au Parlement.

Revue de l'année

Au cours de l'exercice 1996-1997, plusieurs événements ont constitué des jalons importants dans la poursuite du processus de réforme de la fonction publique. En voici quelques-uns :

- L'Examen des programmes s'est poursuivi pour une deuxième année. Il consiste en l'examen méthodique du rôle du gouvernement, ainsi que de la pertinence et de la rentabilité de ses programmes. Les personnes et les ministères touchés par cet exercice de restructuration d'envergure continuent de s'adapter aux conditions d'une fonction publique de taille réduite dont les activités ont été repensées.
- Une loi créant une agence issue de la diversification des modes de prestation a été adoptée, et on continue de travailler à la création d'autres organismes. L'adoption de cette loi est un signal et une occasion, pour tous les organismes centraux, et en particulier la CFP, de renouveler et de moderniser leur rôle à l'appui de nouvelles structures organisationnelles de prestation des services.
- Sous la direction du greffier du Conseil privé, qui fait office de chef de la fonction publique, les ministères et les organismes fédéraux se sont penchés sur *La Relève*, c'est-à-dire la réserve des compétences humaines dont la fonction publique fédérale a besoin dès maintenant et aura besoin dans l'avenir. Les ministères et les organismes ont donc entrepris d'élaborer une approche stratégique de la gestion et de la planification à long terme des ressources humaines et, ce faisant, ils ont analysé le profil démographique de leur effectif, prévu quels

seraient leurs besoins futurs et évalué les risques et les possibilités.

- La publication, en décembre 1996, des documents de discussion issus des groupes de travail de sous-ministres mis sur pied par le greffier a entraîné la tenue d'un débat de fond sur des questions vitales touchant la fonction publique professionnelle. Ces documents ont favorisé une compréhension plus vaste des assises de la fonction publique professionnelle et permis de clarifier les défis de l'avenir.

Dans ce contexte, le premier chapitre du présent rapport annuel illustre les réalisations de la CFP dans les nombreux domaines visés par ses gammes d'activités, notamment la dotation, la gestion de la diversité, les recours, la formation et l'apprentissage. On y traite d'activités courantes telles que le recrutement et la formation linguistique, ainsi que d'initiatives auxquelles la CFP a accordé une attention toute particulière, comme *La Relève* et l'Examen consultatif de la dotation. De même, parce que l'objectif de représentativité visé par la fonction publique constitue un moyen important de refléter et de servir la population canadienne, la CFP a examiné les progrès dans ce domaine au cours de la dernière décennie. On voit, dans ce premier chapitre, que même si la fonction publique est devenue plus représentative de la population canadienne, l'objectif visé n'a pas encore été atteint.

Les gouvernements de par le monde ne cessent de chercher des façons de mieux répondre aux besoins de la population tout en tenant compte de leurs capacités financières. Le défi consiste maintenant à intégrer adéquatement ces valeurs axées sur une amélioration de la gestion – ce que les Canadiennes et les Canadiens sont en droit d'exiger – aux valeurs traditionnelles qui ont fait de la fonction publique du Canada l'une des plus réputées au monde. Tel est le contexte dans lequel le dialogue sur l'essence de la fonction publique professionnelle se poursuit au deuxième chapitre.

L'année écoulée a encore une fois montré à quel point le renouvellement continue de présenter un défi à la fonction publique sur les plans de la démographie, de la représentativité et du recrutement de la main-d'oeuvre. Même si des programmes d'employabilité des étudiantes et des étudiants ainsi que des programmes d'enseignement coopératif ont permis à des jeunes de prendre connaissance du travail à la fonction publique, il reste encore beaucoup à faire. Les ministères et les organismes sont à établir des plans *(La Relève)* en matière de ressources humaines afin de renouveler la main-d'oeuvre fédérale au moyen du recrutement, de la formation et d'initiatives de perfectionnement. On sent également un élan dans l'ensemble du gouvernement vers l'élaboration et le maintien d'un cadre de direction qui permettra de façonner et de diriger les organisations de demain.

La CFP favorise la réalisation de telles initiatives en participant à des programmes de perfectionnement et de gestion de carrière et en fournissant des services de conseil, d'évaluation et de soutien relatifs à l'apprentissage continu qui est nécessaire pour maintenir une fonction publique souple, compétente et professionnelle. La CFP a entrepris de constituer un noyau de compétences en matière de politique stratégique et de recherche afin de favoriser l'élargissement et la compréhension du débat sur les défis qui se posent à la fonction publique en matière de ressources humaines. La Commission veillera à ce que l'on continue de faire preuve de créativité et d'efficacité dans le processus de renouvellement.

Transactions et affaires : 1996-1997

La première partie du présent chapitre traite des activités en cours, tandis que la seconde porte sur les initiatives recevant une attention particulière de la part de la CFP. L'ensemble des activités de dotation a quelque peu repris comparativement à l'exercice 1995-1996, en particulier grâce aux efforts considérables déployés en matière d'emploi pour étudiantes et étudiants; cependant, la plupart des nouvelles nominations dans la fonction publique sont des affectations temporaires. La majorité des fonctionnaires touchés par le réaménagement des effectifs ont été affectés à d'autres postes ou ont démissionné de la fonction publique, souvent en bénéficiant de mesures d'encouragement au départ. Les partenariats entre la CFP, les ministères fédéraux et d'autres niveaux de gouvernement, établis dans le contexte du Programme d'initiatives des mesures spéciales, visent à promouvoir l'équité et la diversité. En matière de recours, les plaintes relatives à l'ordre inverse du mérite et au harcèlement ont connu une hausse, ce qui n'a rien d'étonnant, compte tenu de la période de transition majeure qui touche de nombreux ministères et leur personnel. Enfin, dans le domaine de la formation et de l'apprentissage, la CFP se désengage de la prestation de cours pour offrir de plus en plus des services de consultation et de facilitation de l'apprentissage.

Activités en cours : revue de l'année

Dotation

La CFP est l'organisme chargé des nominations *internes* et *externes* de personnes compétentes à des postes de la fonction publique. La Commission a délégué de nombreuses fonctions de dotation courantes aux ministères et organismes fédéraux, mais elle poursuit ses activités de recrutement, de renouvellement du personnel de direction et d'administration des priorités. En outre, elle lance des programmes dans le but d'aider la fonction publique à mieux s'adapter aux priorités nouvelles du gouvernement, notamment au renouvellement de la fonction publique.

Programmes d'emploi pour étudiantes et étudiants

La CFP offre un service complet de recrutement et de présentation d'étudiantes et d'étudiants dans le but d'attirer des jeunes dans l'administration fédérale et d'appuyer les ministères dans leurs efforts en vue de se doter d'un bassin de personnel de haut niveau pour l'avenir.

En 1996, la CFP a mis en oeuvre le programme fédéral d'emploi pour étudiants (Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE)) qui a été revu et qui favorise le perfectionnement au moyen de l'emploi de personnel étudiant dans la fonction publique fédérale. Grâce à ce programme, il est maintenant possible de recruter du personnel étudiant toute l'année durant, plutôt que pendant la saison estivale uniquement. Ces changements sont conformes à la nouvelle Politique sur les aptitudes à l'emploi des étudiantes et des étudiants approuvée par les ministres du Conseil du Trésor en juillet 1996. La nouvelle politique favorise le perfectionnement de la main-d'oeuvre des jeunes au pays par l'acquisition d'aptitudes à l'emploi et d'expérience de travail. En 1996-1997, 9 491 étudiantes et étudiants ont été embauchés dans le cadre du programme, ce qui représente une hausse de 17 p. 100 par rapport aux 8 095 nominations effectuées en 1995-1996.

La CFP poursuit le travail entrepris avec les établissements d'enseignement, afin que la fonction

publique du Canada contribue largement à offrir aux étudiantes et aux étudiants qui participent aux programmes d'enseignement coopératif (programme COOP) et aux programmes de stage une expérience pratique et pertinente, parallèlement à l'acquisition de crédits pour leur programme d'étude. En 1996-1997, 3 627 étudiantes et étudiants ont bénéficié d'une nomination dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif.

Programmes et campagnes de recrutement

Au moyen du Programme de recrutement postsecondaire (PRS), la CFP recrute, pour les ministères fédéraux, des diplômés dans les campus universitaires du Canada. Cette activité de recrutement vise principalement les secteurs présentant des pénuries et les postes de premier échelon. (Voir au tableau 10 les renseignements sur les nominations.) La campagne de recrutement postsecondaire vise également un certain nombre de programmes : le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (PRPAF), le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes (PRPI) et le Programme de maîtrise pour les Autochtones (PMA). En 1996-1997, la campagne de la CFP a continué d'attirer des diplômés très compétents.

Groupes professionnels ciblés

- Économistes
- Vérificateurs
- Analystes en informatique
- Mathématiciens
- Statisticiens
- Ingénieurs

Renouvellement du personnel de direction

Les nominations *internes* et *externes* à des postes du groupe de la direction ont connu une hausse et sont passées de 562 en 1995-1996 à 711 en 1996-1997, tandis que la restructuration se poursuivait dans la fonction publique. L'effectif du groupe de la direction a diminué et est passé de 3 396 en mars 1996 à 3 254 en mars 1997.

L'initiative *La Relève* a permis de réaffirmer la nécessité d'attirer des candidats hautement compétents, de les maintenir en poste et de les motiver ainsi que de résoudre des problèmes importants de planification de La Relève, en particulier dans le groupe de la direction et d'autres groupes professionnels. La CFP répond à ces besoins, dans le contexte du renouvellement du personnel de direction, au moyen de deux nouveaux programmes, soit le Programme de préqualification des sous-ministres adjoints (PPSMA) et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres de direction (PPACD). La Commission procède aussi à la sélection et à la nomination, dans l'exercice de ses activités courantes, de cadres de direction de haut calibre, capables de faire face aux enjeux à venir. (L'initiative *La Relève* est traitée en détail plus loin dans le présent chapitre.)

Outils et services d'évaluation

La CFP continue d'offrir à la fonction publique des outils et des services d'évaluation du personnel de qualité. Pendant l'exercice, la CFP a adapté les outils et les services offerts aux changements et à l'évolution des besoins de la fonction publique.

Par exemple, la CFP est dotée de cinq centres d'évaluation ayant pour objet d'exercer diverses fonctions relatives aux ressources humaines, notamment le recrutement, le perfectionnement et la promotion. Le mandat de trois de ces centres a fait l'objet d'une révision au cours de la dernière année en fonction des changements de programme : le Centre d'évaluation pour la détermination des aptitudes à la gestion

intermédiaire, le Programme de stagiaires en gestion et le Centre d'évaluation pour le Programme de formation accélérée pour les économistes. Les ministères sont aussi dotés de centres d'évaluation adaptés à leurs besoins particuliers.

Enfin, tous les examens de la CFP sont adaptés en vue de satisfaire aux normes professionnelles de validité et d'impartialité à l'égard des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Les centres d'évaluation établissent un modèle des problèmes et des activités propres à un emploi, à un groupe professionnel ou à un niveau professionnel à l'aide de simulations réelles ou d'exercices par écrit. Des évaluateurs spécialisés observent les candidats et notent leur comportement, puis intègrent les renseignements obtenus de toutes les sources afin d'élaborer des critères d'évaluation préalable des compétences en gestion.

Administration des priorités

Le droit de priorité facilite le placement des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui ont perdu leur emploi ou qui pourraient le perdre pour diverses raisons. La CFP est chargée d'élaborer la politique et le programme, d'interpréter le droit de priorité à l'intention des ministères et de les conseiller ainsi que de veiller au fonctionnement courant du Système d'administration des priorités (SAP).

En outre, la CFP appuie les efforts généraux de réaménagement des effectifs du gouvernement en voyant à l'administration de divers éléments de la Directive sur le réaménagement des effectifs et en collaborant avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, les syndicats, les ministères et les comités mixtes d'aide à l'adaptation (patronaux-syndicaux) en vue d'offrir des services d'orientation en matière de reconversion professionnelle.

En 1996-1997, le nombre de nouveaux cas de bénéficiaires de la priorité de fonctionnaire excédentaire (3 508) a diminué de 14 p. 100 par rapport à celui de 1995-1996 (4 075), mais il est demeuré proche de la moyenne pour la décennie. Le nombre de fonctionnaires excédentaires dans le SAP a diminué de 27 p. 100 au cours de l'année, passant de 1 429 le 1er avril 1996 à 1 044 le 31 mars 1997. La diminution est attribuable avant tout à la baisse du nombre de nouveaux cas et au fait que plus de 400 fonctionnaires de Transports Canada ont changé d'employeur à la suite de la cession des aéroports. Il y a eu également une hausse marquée du nombre de fonctionnaires excédentaires qui ont démissionné, notamment aussitôt après avoir été déclarés excédentaires et en bénéficiant généralement de mesures d'encouragement au départ, et qui n'ont pas exercé leur droit de priorité. Le nombre de fonctionnaires qui ont démissionné durant la période d'exercice de leur droit de priorité a aussi connu une hausse significative. Les placements de fonctionnaires excédentaires n'ont pas été aussi nombreux en 1996-1997 qu'en 1995-1996 (1 867 contre 2 464), mais ils ont malgré tout constitué 57 p. 100 de l'ensemble des sorties de main-d'oeuvre.

Nominations

Les nominations *internes* et *externes* à des postes de la fonction publique, dont le nombre s'élève à 163 593 en 1996-1997, ont connu une reprise, atteignant presque celles de l'exercice 1994-1995, ce qui représente une hausse de 9,5 p. 100 par rapport à l'année dernière. Les nominations pour une période déterminée et les emplois temporaires ont constitué 76,1 p. 100[1] de cette activité, une hausse par comparaison aux 74,1 p. 100[1] de

[1] Ces taux comprennent le chiffre estimatif des nominations externes pour une période déterminée. Prière de noter que le calcul porte sur toutes les nominations pour une période déterminée, c'est-à-dire les nominations externes, les promotions, les nominations latérales ou régressives, les prorogations de nomination, les nominations intérimaires et les nominations non spécifiées.

l'exercice précédent. Ces nominations constituent maintenant 96,9 p. 100 de toutes les nominations au sein de la fonction publique. Elles reflètent le besoin accru de ressources temporaires en période de transition, les ministères poursuivant leur restructuration dans la foulée de l'Examen des programmes.

Le nombre de nominations internes sous forme de promotions (11 983), de mutations (8 935) et de déploiements (11 771) est demeuré sensiblement le même qu'en 1995-1996, soit bien en deçà des chiffres de 1994-1995 (tableau A). Les nominations d'une durée indéterminée à des postes de la fonction publique ont poursuivi leur chute, reflétant les efforts des ministères pour donner suite à la restructuration en cours et au réaménagement des effectifs.

La CFP continue de négocier et de conclure avec les ministères des ententes de délégation des pouvoirs et des responsabilités de dotation. Ces ententes prévoient l'examen des attentes relatives au rendement de la dotation ainsi que l'application d'indicateurs de surveillance (tableau B). En raison de l'ampleur de la restructuration, de la réduction des effectifs et de l'évolution des tendances de l'emploi dans la fonction publique, la pertinence des indicateurs actuels est en cours de révision.

A Évolution des nominations

	1994-1995	1995-1996	1996-1997
Nominations *externes*			
• Durée indéterminée	1 400	1 231	1 027
• Période déterminée[a]	39 100	29 856	40 316
• Emploi occasionnel	15 822	23 571	32 113
Nominations *internes*			
• Promotions	13 824	9 925	11 983
• Mutations et déploiements	30 332	19 829	20 706
- mutations	18 520	7 679	8 935
- deploiements	11 812	12 150	11 771
• Prorogations de nominations pour une période déterminée	51 721	50 293	42 393
• Nominations intérimaires	17 591	14 639	15 052
Total [b]	**169 790**	**149 344**	**163 593**

a Avant juin 1993, la CFP ne recueillait pas d'information sur les nominations pour une période déterminée de moins de six mois. Il semble que même après cette date, elle n'ait pas reçu tous les comptes rendus de ces nominations. Aux fins d'analyse, les chiffres des nominations pour une période déterminée ont été estimés à partir du Système de rémunération de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

b Le total de ce tableau diffère de celui des relevés statistiques parce qu'on a inclus le chiffre estimatif des nominations pour une période déterminée (voir la note ci-dessus), les emplois temporaires et les déploiements. Le total comprend en outre une nomination non spécifiée en 1995-1996 et trois nominations non spécifiées en 1996-1997.

Nota : Les déploiements ont pris effet en avril 1993 et les emplois occasionnels, en juin 1993.

B Indicateurs de surveillance

	1994-1995		1995-1996		1996-1997	
	%	N.	%	N.	%	N.
Prorogations de nomination pour une période déterminée						
• Pourcentage et nombre de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et reconduits dans leurs fonctions à trois reprises ou plus	26,4	21 197	34,6	24 320	30,7	20 451
Nominations sans concours, à des postes pour une durée indéterminée, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée						
• Pourcentage et nombre de nominations, à des postes à durée indéterminée, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée en faisant appel à des processus discrétionnaires sans concours	7,3	231	7,8	147	11,3	218
Durée des nominations intérimaires						
• Pourcentage et nombre de nominations intérimaires en cours au 31 mars et portant sur 12 mois ou plus	46,9	5 908	33,0	1 968	51,8	5 566
Nominations de fonctionnaires dans le cadre d'un concours public						
• Pourcentage et nombre de nominations effectuées dans le cadre d'un concours public et ayant donné lieu à la nomination d'un fonctionnaire ministériel	30,4	489	26,8	297	35,2	450
Promotions sans concours						
• Pourcentage et nombre de promotions sans concours pour une durée indéterminée	56,2	6 090	58,7	4 657	52,0	4 644
• Pourcentage et nombre de promotions pour une durée indéterminée par voie de reclassification	39,8	4 312	42,5	3 372	37,6	3 362
Durée d'occupation du poste avant reclassification						
• Pourcentage de reclassifications ayant donné lieu à la promotion d'un fonctionnaire titulaire du poste depuis 12 mois ou moins	27,4	1 239	29,9	1 048	30,7	1 078

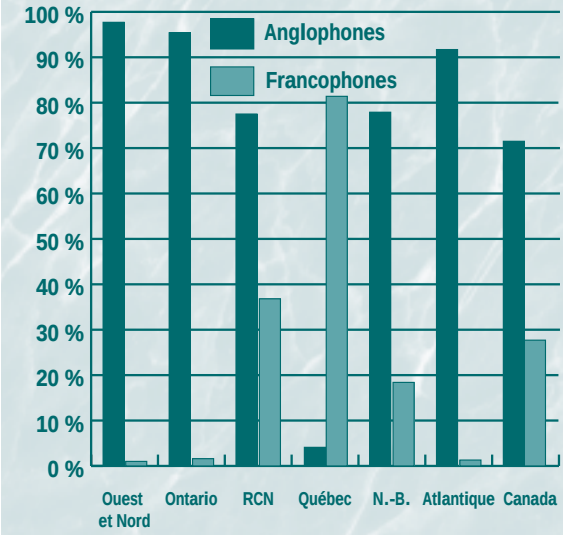
Langues officielles

Même si 32 p. 100 des postes de la fonction publique exigent la connaissance des deux langues officielles, il n'en demeure pas moins que la majorité des postes sont accessibles aux unilingues. Les anglophones unilingues ont accès aux postes bilingues dotés non impérativement, aux postes pour lesquels l'anglais est essentiel et aux postes pour lesquels l'anglais ou le français est essentiel, tandis que les francophones unilingues ont pour leur part accès aux postes bilingues dotés non impérativement, aux postes pour lesquels le français est essentiel ainsi qu'aux postes pour lesquels l'anglais ou le français est essentiel.

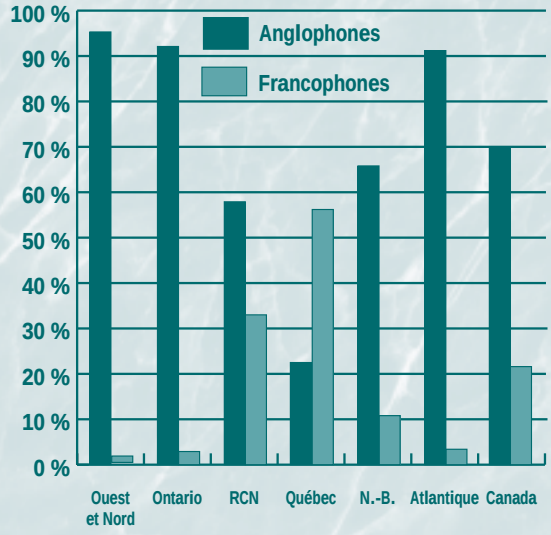
La plupart des nominations *externes* de la fonction publique se font à des postes qui exigent la connaissance d'une seule des langues officielles, soit le français au Québec et l'anglais dans les autres régions. Parmi les 32 680 nominations externes rapportées en 1996-1997, les postes unilingues représentaient 88 p. 100, ce qui se situe dans la moyenne des dernières années. C'est ainsi que, sur le plan du recrutement externe en 1996-1997, les anglophones unilingues ont eu accès à 71 p. 100 des postes dotés et les francophones unilingues à 28 p. 100. Le graphique C donne la proportion de postes accessibles, au moment du recrutement, à chacune des deux communautés linguistiques, selon la région géographique.

Sur les 11 983 promotions relevées en 1996-1997, les anglophones unilingues ont eu accès à 70 p. 100 des postes et les francophones unilingues à 22 p. 100. Le graphique D illustre la proportion des promotions accessibles aux unilingues selon leur première langue officielle et leur région géographique. Le tableau 8 présenté dans les relevés statistiques donne des détails sur les proportions d'anglophones et de francophones nommés selon les exigences linguistiques des postes et le type de nomination.

C **Recrutement : accès par les personnes unilingues selon la région géographique**



D **Promotions : accès par les personnes unilingues selon la région géographique**



Programmes et initiatives de gestion de la diversité

Cette section porte sur les activités de la CFP relatives au Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) qui se sont déroulées au cours de l'exercice 1996-1997. Le PIMS, que la CFP administre au nom du Conseil du Trésor, a été approuvé pour une période de quatre ans, soit d'avril 1994 à mars 1998. Le Fonds d'innovation de mesures spéciales (FIMS) est la pierre angulaire du programme. Le FIMS aide à financer les programmes ministériels visant à trouver ou à mettre en oeuvre des solutions aux problèmes de recrutement, de maintien en poste et de constitution d'une main-d'oeuvre diversifiée.

Groupes désignés

- Femmes
- Peuples autochtones
- Membres de minorités visibles
- Personnes handicapées

Voici quelques points saillants des initiatives entreprises grâce au FIMS en 1996-1997 :

- *Le forum 96 «La gestion de la diversité : une solution d'affaires»,* organisé par la CFP et le Secrétariat du Conseil Trésor et qui a eu lieu à Ottawa, a servi de tribune pour la conclusion de partenariats et le maillage avec d'autres ministères fédéraux sur la gestion de la diversité et l'équité en matière d'emploi. La gestion de la diversité a été mise de l'avant en tant que solution privilégiée se présentant aux organisations en période de transition.
- Dans la région de l'Atlantique, dix projets ont été approuvés dans le cadre du FIMS au cours de l'exercice. L'un d'entre eux, le projet d'emploi de personnes appartenant à la communauté noire ou autochtone à Halifax, a été choisi par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour illustrer, dans un document vidéo, de saines pratiques d'équité en matière d'emploi. D'autres projets sont des

exemples de nouveaux partenariats, tant entre ministères fédéraux qu'avec des ministères provinciaux.

- En 1996-1997, la CFP a piloté un modèle d'encadrement interministériel pour les groupes désignés, élaboré en collaboration avec Environnement Canada, Travaux public et Services gouvernementaux Canada et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes. Le modèle connaît beaucoup de succès et soulève l'intérêt du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que d'autres ministères fédéraux, particulièrement en relation avec *La Relève*.
- Tant au Yukon que dans les Territoires du Nord-Ouest, la CFP a mis l'accent sur les programmes d'emploi pour étudiantes et étudiants (le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et les programmes d'enseignement coopératif), afin d'encourager les jeunes à poursuivre leurs études, ce qui contribuera à long terme à constituer dans ces régions un bassin de candidates et de candidats autochtones et inuits pour le recrutement de la fonction publique dans l'avenir.

En plus d'administrer le PIMS, la CFP a pris part à d'autres initiatives visant la diversité et l'équité en matière d'emploi :

- La CFP a collaboré avec le Secrétariat du Conseil du Trésor en vue de négocier le règlement de plaintes présentées à la Commission canadienne des droits de la personne par l'Assemblée des chefs du Manitoba, selon lesquelles les peuples autochtones sont largement sous-représentés dans un certain nombre de ministères. Un accord général a été conclu avec 15 ministères et des ententes individuelles sont intervenues avec trois autres ministères. Ces plaintes ont été présentées à l'origine en 1990, et toutes les parties considèrent que ce règlement constitue un progrès important.
- Conformément aux engagements pris dans le cadre du règlement des revendications territoriales du Yukon à l'égard de quatre Premières nations du Yukon, la CFP a mené un projet d'élaboration d'un plan des ressources humaines relatif à la formation, au perfectionnement et à l'emploi dans la fonction publique au Yukon. Toujours en cours d'exécution, ce projet intégrera les plans de 17 ministères ayant des bureaux au Yukon; des représentants des Premières nations seront consultés tout au long du processus.
- Deux initiatives de la CFP visant à rendre le réseau Internet plus accessible aux personnes handicapées ont été reconnues et appuyées par la communauté internationale. Le *projet d'accès universel* à *Internet* consiste à renseigner sur la technologie adaptée aux personnes handicapées (par exemple les synthétiseurs de parole et les logiciels à gros caractères) qui donne les meilleurs résultats avec les divers navigateurs Web actuellement offerts. Le *test d'auto-évaluation de site Web*, qui est bilingue et automatisé, est un aide-mémoire pratique en ligne à l'intention des concepteurs de site Web, qui peuvent vérifier si leur site est accessible à tous les utilisateurs, notamment les personnes handicapées. En 1996-1997, la CFP a étendu la portée du test, dans le but d'y inclure l'accès aux personnes malentendantes et à celles qui ont une mobilité ou une coordination réduites, des difficultés d'apprentissage, des troubles du langage ou une déficience cognitive.
- Enfin, dans la région de la capitale nationale, la CFP a constitué un réseau d'associations et d'organismes responsables du recrutement de membres des groupes désignés.

Recours

Enquêtes

Le paragraphe 7.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*) stipule que la CFP enquête au sujet de toutes les plaintes déposées en vertu de cette loi et *du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)*. La CFP enquête aussi relativement aux plaintes de harcèlement, conformément à un décret et à la *Politique sur le harcèlement en milieu de travail* adoptée par le Conseil du Trésor.

Au cours de l'exercice 1996-1997, la CFP a reçu 1 431 plaintes reliées à l'application de la *LEFP*, soit une diminution de 5,7 p. 100 par rapport à l'exercice précédent, et 684 plaintes de harcèlement en milieu de travail, soit une augmentation de 30,3 p. 100 par comparaison avec l'exercice précédent. Du nombre total de plaintes (2 115), 471 (22,3 p. 100) ont donné lieu à une enquête officielle. Des 431 dossiers d'enquête qui ont été classés, 370 (85,8 p. 100) ont été classés après une enquête officielle ou l'établissement des faits, et 61 (14,2 p. 100) ont fait l'objet d'un autre règlement, notamment la médiation.

Enquêtes relatives à l'ordre inverse du mérite découlant de la réduction des effectifs

Parmi les 1 431 plaintes reliées à l'application de la *LEFP* déposées en 1996-1997, le nombre de plaintes relatives à la mise en disponibilité et à l'ordre inverse du mérite s'élevait à 272. Des 135 plaintes entendues et classées par la suite, 64 (47,4 p. 100) étaient fondées, 26 (19,3 p. 100) étaient non fondées, 43 (31,9 p. 100) ont été retirées et 2 (1,4 p. 100) ont été résolues autrement. Étant donné que le maintien de l'emploi est souvent en cause dans tout effort de réduction ou de réaménagement des effectifs, il est compréhensible que l'application de l'ordre inverse du mérite soit l'objet d'un examen minutieux. Dans la plupart des allégations jugées fondées, la plainte portait sur les méthodes d'évaluation que le jury de sélection avait employées pour déterminer le mérite «relatif» des personnes en cause. Les ministères se doivent d'appliquer les mêmes méthodes d'évaluation rigoureuses, justes et transparentes au processus de l'ordre inverse du mérite qu'à celui de tout concours.

E Règlement des enquêtes

	1995-1996		1996-1997	
Cas	N.	%	N.	%
Reportés de l'année précédente	306		231	
Plaintes reçues	2 042		2 115	
Nouveaux cas	372		471	
Cas classés				
• allégations fondées	84	18,8	116	26,9
• allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	10	2,2	6	1,0
• allégations non fondées	167	37,4	125	29,0
• plaintes retirées	100	22,4	123	28,5
• cas réglés	86	19,2	61	14,2
Total des cas classés	447	100,0	431	100,0
Reportés à l'année suivante	231		271	

Résolution des différends en milieu de travail par la médiation

La médiation est sans contredit un moyen valable de résoudre efficacement les conflits. La CFP poursuit ses efforts dans le but de devenir un centre spécialisé en services de médiation dans la fonction publique. Des agents ont reçu une formation structurée et nombre d'entre eux ont obtenu ou font des efforts pour obtenir la reconnaissance professionnelle en médiation ou en règlement extrajudiciaire de conflits. La CFP répond régulièrement à des demandes d'organismes publics désirant obtenir des services de médiation et des conseils sur le traitement des cas difficiles et conclure des ententes sur la meilleure manière de résoudre des différends en milieu de travail.

> La médiation est un processus volontaire, non antagoniste et confidentiel dans le cadre duquel un médiateur aide les parties en cause à résoudre leur différend à leur satisfaction respective, ce qui en fait un processus d'harmonisation susceptible de créer un meilleur climat de travail.

Éducation et sensibilisation en matière de harcèlement en milieu de travail

Pendant l'exercice 1996-1997, la CFP a aidé à former des fonctionnaires au sujet du harcèlement en milieu de travail. Dans la plupart des cas, la formation était adaptée aux besoins ou aux préoccupations de l'organisme en cause et comprenait les sujets suivants : *Politique sur le harcèlement en milieu de travail* adoptée par le Conseil du Trésor, définition du harcèlement, droits et responsabilités des fonctionnaires et des gestionnaires, situations d'allégation de harcèlement, milieu de travail exempt de harcèlement et enquête sur une plainte. Pendant l'exercice 1996-1997, la CFP a donné, dans l'ensemble du pays, 77 séances de formation à des fonctionnaires, à des gestionnaires de même qu'à des coordonnateurs et à des enquêteurs ministériels en matière de harcèlement.

Appels

L'article 21 de la *LEFP* donne aux fonctionnaires fédéraux le droit d'en appeler, devant un comité chargé par la CFP de faire enquête, de toute nomination effective ou imminente consécutive à un concours interne ou effectuée autrement que par concours. Le comité d'appel procède à une enquête quasi judiciaire sur le mérite de la nomination, et la CFP est liée par la décision qu'il rend. Si l'appel est accueilli, la CFP doit révoquer la nomination ou y renoncer, ou encore prendre toute autre mesure corrective en accord avec la décision du comité d'appel.

Au cours de l'exercice 1996-1997, les appels ont été accueillis principalement pour des motifs reliés à une évaluation inadéquate des candidats ou candidates en cause. Les questions qui ont le plus souvent attiré l'attention des comités d'appel au cours de l'année étaient la divulgation de tests standardisés, le mérite des nominations intérimaires et des prorogations de nominations pour une période déterminée, la pertinence de l'outil de sélection ou du mode de correction, la pertinence des mesures correctives prises à la suite d'un appel accueilli, la partialité et la discrimination de même que la question de savoir si la mesure de dotation était une nomination, un déploiement, ou ni l'un ni l'autre.

Si les fonctionnaires continuent d'exercer leur droit d'en appeler des nominations résultant de concours internes, ils en appellent plus souvent des nominations sans concours, en particulier des nominations pour une courte période, suivies d'une prorogation.

Pendant l'exercice, 23 décisions des comités d'appel ont été portées devant la Cour, qui a procédé à 33 règlements relatifs à des décisions des comités, dont

certains portaient sur les mêmes décisions, annulant 9 décisions et confirmant les autres. Parmi les règlements effectués, souvent relativement aux mêmes cas, 11 portaient sur les restrictions relatives à la divulgation de tests standardisés au cours de l'audition d'appel.

Les modifications aux règlements sur les appels, apportées à la suite des recommandations du Comité parlementaire mixte de l'examen des règlements, sont entrées en vigueur le 1er décembre 1996. Elles prévoient une prolongation de six jours du délai imparti dans le cas d'un avis de droit d'appel envoyé par courrier et des normes plus précises concernant la divulgation préalable à l'audition d'appel.

Recours en matière de mutation

Il y a mutation lorsque l'administratrice ou l'administrateur général fait passer un fonctionnaire à un autre poste du même groupe professionnel[2]. La mutation ne peut entraîner une promotion ni modifier la période d'occupation du poste. C'est le Secrétariat du Conseil du Trésor qui détermine la façon dont les mutations sont effectuées (voir à ce sujet les paragraphes 34.1 et 34.2 de la *LEFP*).

Tant la personne mutée que les membres de l'unité de travail où est effectuée la mutation peuvent porter plainte relativement à cette mutation s'ils croient que la mutation ne respectait pas les dispositions de la *LEFP* ou constituait un abus de pouvoir. L'examen initial d'une plainte relative à une mutation relève du ministère qui a effectué la mutation; cependant, en vertu du paragraphe 34.4 de la *LEFP,* l'auteur de la plainte ou le fonctionnaire muté qui n'est pas satisfait des résultats obtenus à la suite d'une plainte peut renvoyer la plainte à la Commission.

Au cours de l'exercice, une seule décision relativement à une mutation a fait l'objet d'une requête devant la Cour fédérale. Toutefois, suite à des requêtes logées l'année dernière, la Cour a rendu deux décisions relativement à des recours en matière de mutation. Ces décisions stipulent qu'en vertu des directives du Conseil du Trésor, les ministères doivent aviser les fonctionnaires de leur intention de doter un poste au moyen d'une mutation avant de procéder à cette mutation.

2 En juillet 1997, la Commission a approuvé un nouveau règlement autorisant les mutations entre groupes.

F Appels

	1995-1996		1996-1997	
	N.	%	N.	%
Procédures de sélection ayant fait l'objet d'un appel	1 285		1 247	
Procédures de sélection réglées[a]	1 431		1 270	
Procédures de sélection ayant fait l'objet d'appels qui ont été accueillis	203	14,2	153	12,0
Nombre d'appelants	3 789		3 200	
Appels classés[b]	3 932		2 969	
• appels retirés	1 836	46,7	1 402	47,2
• appels ayant fait l'objet d'une décision	2 096		1 567	
- aucune compétence	794	37,9	484	30,9
- appels rejetés	748	35,7	481	30,7
- appels accueillis	554	26,4	602	38,4

a Le nombre de procédures de sélection qui ont fait l'objet d'un appel diffère du nombre de procédures de sélection qui ont été réglées parce qu'il arrive que des cas soient reportés à l'année suivante.

b Le nombre de procédures de sélection qui ont fait l'objet d'un appel et qui ont été réglées diffère du nombre d'appels classés parce que, bien souvent, il y a plus d'un appel déposé par procédure de sélection. En outre, il peut y avoir un écart entre le nombre d'appelants et le nombre d'appels réglés parce qu'il arrive que des cas soient reportés à l'année suivante.

G Mutations

	1995-1996		1996-1997	
	N.	%	N.	%
Nombre de mutations	12 150		11 771	
Mutations reportées de l'année précédente	2		11	
Nombre de plaintes	107		122	
Nombre de mutations qui ont fait l'objet d'une plainte[a]	67		61	
Cas classés[b]	58		55	
• plaintes retirées	14	24,1	10	18,2
• plaintes ayant fait l'objet d'une décision	44		45	
- aucune compétence	7	15,9	7	15,5
- plaintes rejetées	33	75,0	30	66,7
- plaintes accueillies	4	9,1	8	17,8
Cas reportés à l'année suivante	11		17	

a Le nombre de plaintes relatives à des mutations diffère du nombre de mutations ayant fait l'objet de plaintes parce qu'il y a bien souvent plus d'une plainte relativement à une même mutation.

b Le nombre de mutations ayant fait l'objet d'une plainte diffère du nombre de cas réglés parce qu'il arrive que des cas soient reportés à l'année suivante.

Comités d'enquête

En vertu du paragraphe 6(3) de la *LEFP*, pour révoquer une nomination faite par un ministère délégataire qui serait irrégulière parce que le titulaire de la nomination ne posséderait pas les compétences nécessaires ou encore parce que la nomination contreviendrait à des conditions fixées dans l'instrument de délégation, la Commission doit d'abord obtenir la recommandation d'un comité d'enquête. Au moment de son enquête, ce comité doit donner à la personne et à l'administratrice générale ou à l'administrateur général concerné l'occasion de se faire entendre.

En 1996-1997, la Commission a constitué quatre comités d'enquête pour examiner des nominations faites par des ministères délégataires. Dans trois de ces cas, le comité d'enquête a recommandé que la Commission mette fin à l'enquête parce que les personnes dont les nominations devaient faire l'objet d'un examen n'étaient plus membres de la fonction publique au moment où l'enquête devait commencer. Dans l'autre cas, la personne concernée a porté l'affaire devant la Cour pour interdiction relativement à l'enquête, et l'affaire est toujours en instance.

Le recours mis en perspective : l'importance d'un milieu de travail sain

Dans l'exercice de ses activités courantes, la Direction générale des recours et de la revue a procédé à la collecte de données sur les appels et les enquêtes liées à l'application de la *LEFP*, dans le but de déterminer les motifs des recours, les tendances en matière de recours et les incidences que peuvent avoir à long terme les cas individuels sur les politiques et les méthodes de dotation.

Il ressort que les gens appliquent le processus de recours pour des motifs allant bien souvent au-delà de l'objet du recours prévu dans la *LEFP*, qui est de veiller à l'application du principe du mérite et à l'intégrité du système de dotation. Les facteurs poussant les gens à employer le recours étaient moins liés à des problèmes ou des lacunes du processus de dotation qu'à des questions touchant le milieu de travail, notamment le style et les pratiques de gestion, les communications, la culture organisationnelle et l'environnement de travail.

En dépit de certaines initiatives prises par des ministères et la CFP dans le but d'améliorer l'efficacité du processus de recours, les solutions recherchées dépassent souvent

le mandat de la CFP et le processus de recours. Par conséquent, il semble qu'il importe de considérer les cas de recours en tant qu'indicateurs de problèmes éventuels pour les fonctionnaires dans le milieu de travail et d'en profiter pour assainir le milieu de travail. La Commission de la fonction publique examinera la question plus à fond avec d'autres parties intéressées à la gestion des ressources humaines, afin de situer les mécanismes de recours pertinents et efficaces dans un système de dotation mettant en valeur la confiance, l'honnêteté, l'intégrité et une bonne communication.

Formation et apprentissage

L'apprentissage continu (par des cours et des activités d'apprentissage autonome) est un instrument clé dans le maintien d'une fonction publique souple, adaptable et hautement compétente. Il s'agit là d'une responsabilité partagée par de nombreuses organisations. Le Conseil du Trésor assume la responsabilité générale de l'orientation de la politique en matière de formation et de perfectionnement. Les administrateurs généraux et les gestionnaires sont responsables de la formation au sein de leurs ministères. La responsabilité du perfectionnement et de la formation des membres du niveau de la direction a été confiée au Centre canadien de gestion. La CFP, en vertu de la *LEFP*, «met en oeuvre ou aide les administrateurs généraux à mettre en oeuvre des programmes de formation et de perfectionnement du personnel au sein de la fonction publique» (c'est plus précisément Formation et Perfectionnement Canada qui remplit cette fonction). Les fonctionnaires, enfin, doivent gérer leur apprentissage continu.

En 1996-1997, le secteur de la formation, à la CFP, a connu une décroissance sensible des effectifs et une restructuration importante, résultat de l'examen de son mandat que commandaient le renouvellement de la fonction publique et la modification de la structure de la demande de services. Au cours de l'examen, la CFP a déterminé quelles étaient les grandes communautés professionnelles d'une importance déterminante pour son programme, et quels étaient les thèmes d'apprentissage correspondant au renouvellement de la fonction publique. La CFP s'est aussi penchée sur la possibilité de jouer de nouveaux rôles, les rôles de conseiller en apprentissage, de concepteur de programmes d'apprentissage et de facilitateur de l'apprentissage.

Formation professionnelle

Les nouveaux rôles mentionnés ci-dessus et les activités auxquelles ils donnent un appui représentent un changement important pour Formation et Perfectionnement Canada (FPC). L'organisation s'est éloignée sensiblement de la présentation de cours axés sur le marché et de cours conçus en fonction d'emplois particuliers, et elle a élaboré des activités d'apprentissage d'une nature plus stratégique et centrées davantage sur les besoins généraux de la fonction publique. En outre, FPC travaillera de plus près désormais avec des partenaires d'autres organisations du secteur public et du secteur privé, de même qu'avec des collèges et des universités, en vue de favoriser la conception et la mise en oeuvre de méthodes novatrices d'apprentissage continu. Parce qu'on s'éloigne de la présentation de cours traditionnels à temps fixe et qu'on met davantage l'accent sur l'apprentissage continu, les fonctionnaires devront assumer une part plus grande de la responsabilité de leur formation et de leur amélioration continue. FPC devra leur fournir de meilleurs outils pour s'acquitter de cette tâche.

En 1996-1997, FPC a formé 12 331 fonctionnaires (7 344 dans la région de la capitale nationale et 4 987 dans les autres régions). De ce nombre, 6 624 ont suivi les cours prévus au calendrier, ce qui représente une diminution de 28 p. 100 par rapport à l'exercice précédent, et 5 707

fonctionnaires ont participé à des cours conçus spécialement pour certains ministères, ce qui constitue une diminution de 34 p. 100 par rapport à 1995-1996.

Des consultations tenues pendant l'été 1996 ont permis d'obtenir la confirmation que FPC offrira des activités d'apprentissage seulement quand les ministères ne pourront pas le faire, ou quand il semblera avantageux qu'elle le fasse. En 1997-1998, FPC offrira 46 cours, comparativement à 154 en 1996-1997. Le choix des cours a été fait en fonction des trois critères suivants : l'existence d'un lien avec le renouvellement de la fonction publique; la demande en matière d'apprentissage et de formation; la nécessité de continuer d'exercer des activités pour des communautés d'intérêts importantes (programmes d'accréditation suivis en partie). Les consultations ont aussi permis d'obtenir de l'information sur les gammes de services que FPC continuera d'offrir pendant que l'organisation transforme sa structure et élabore de nouveaux programmes d'apprentissage dans le cadre du renouvellement de la fonction publique. Les gammes de services mentionnées sont les suivantes :

- programmes pour les cadres intermédiaires et pour les cadres supérieurs autres que de niveau EX
- fonction de contrôle — finances, vérification et évaluation, gestion du matériel
- gestion des ressources humaines
- technologie de l'information et gestion de l'information
- politique
- communications
- sciences et technologie
- besoins spéciaux en apprentissage des petits ministères et organismes, des régions et des fournisseurs d'activités d'apprentissage en français.

Dans le cadre de son rôle de facilitateur de l'apprentissage, la Direction générale des programmes de formation (DGPF) a lancé sur Internet un outil de communication interministériel qui permet déjà à une cinquantaine de partenaires de faire connaître leurs besoins et d'échanger des services en formation et ce, à moindre coût pour l'administration publique.

Formation linguistique

Formation linguistique Canada (FLC) exerce des activités de formation dans les deux langues officielles et offre des services de formation en vue de répondre aux besoins des fonctionnaires fédéraux. FLC aide ainsi le gouvernement du Canada à s'assurer que la population canadienne reçoit des services de qualité dans les deux langues officielles et que les fonctionnaires fédéraux peuvent travailler dans la langue de leur choix.

Depuis la création de FLC il y a environ 30 ans, de nombreux fonctionnaires ont atteint le niveau de compétence requis dans l'utilisation de leur seconde langue officielle, ce qui a entraîné une baisse du nombre de fonctionnaires ayant besoin de suivre des cours de langue. Le recours accru à la dotation impérative et la diminution de la taille de l'effectif fédéral ont aussi contribué à la baisse des inscriptions aux cours et aux programmes (voir le tableau 15). En 1996-1997, cependant, des faits nouveaux importants se sont produits : augmentation du nombre de demandes de formation linguistique en provenance du Programme de stagiaires en gestion; présence à des cours de FLC de militaires relevant du ministère de la Défense nationale; accroissement de la participation de FLC à des activités internationales (voir la partie de ce rapport intitulée *Activités internationales*).

FLC a entrepris d'améliorer ses cours, services et produits par la prestation de services d'auto-apprentissage recourant à des moyens technologiques et

à des services de télé-apprentissage. À titre d'exemple, FLC a produit une version Windows de son didacticiel de la grammaire française au travail : *GIFT — French Grammar at Your Own Pace*. FLC s'attend à ce que cette version soit accueillie très favorablement tant au pays qu'à l'étranger. En plus, FLC s'est également engagée dans l'élaboration d'une version multimédia pour un apprentissage autonome des premiers modules de son *Programme de base de français au travail.*

Activités internationales

La CFP continue de jouer un rôle important sur la scène internationale :

- elle est membre actif d'organisations internationales et multinationales;
- elle participe à des échanges de connaissances et d'expériences avec des pays et des organisations internationales ou multinationales;
- elle donne la possibilité à des Canadiennes et à des Canadiens d'occuper un emploi dans une organisation internationale ou multinationale;
- elle participe à la réalisation d'études et de projets internationaux;
- elle reçoit au Canada des missions et des délégations internationales.

La gestion des ressources humaines en Chine

En mai 1995, la CFP et le ministère des Ressources humaines de la République populaire chinoise ont prolongé de quatre ans un protocole d'entente d'une durée initiale de quatre ans prévoyant la coopération du Canada et de la Chine dans les domaines de l'administration publique et de la gestion des ressources humaines.

En 1996, la CFP a aidé le ministère des Ressources humaines de la Chine à réviser ses mécanismes et procédures de recours. En aidant ainsi la Chine à moderniser son infrastructure gouvernementale, le Canada facilite la réforme de l'économie et renforce les liens entre les deux pays.

Rôles joués auprès d'autres pays

La CFP est souvent appelée à prêter main-forte à d'autres ministères et organisations, en fournissant à des délégations étrangères des renseignements sur la fonction publique canadienne et sur le cadre de gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral. Mentionnons aussi que la CFP, avec l'aide d'un parrain, soit l'Agence canadienne de développement international, fait profiter d'autres pays de son expérience dans le domaine de la formation linguistique. Récemment, par exemple :

- le Vietnam a envoyé 31 cadres supérieurs acquérir des compétences linguistiques spécialisées en anglais, améliorer leur compétence en gestion et accroître leurs connaissances sur la fonction de rapporteur;
- dans les pays baltes, la CFP a travaillé à l'évaluation sur place et à la validation de la formation des enseignants d'anglais;
- en Ukraine, la CFP a mis sur pied des cours de français et d'anglais pour l'école d'administration publique.

La CFP a aussi pris part à une mission d'étude sur les droits de la personne et la politique linguistique nationale en Lettonie (cette mission était parrainée par le Programme des Nations Unies pour le développement). Un programme de formation linguistique sera mis sur pied en Lettonie au cours des cinq prochaines années, avec la collaboration d'une équipe internationale d'experts dont fera partie la CFP.

Nomination de Canadiennes et de Canadiens à des postes d'organisations internationales

Depuis 1978, la CFP, de concert avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, s'efforce de dénicher des Canadiennes et des Canadiens susceptibles de pouvoir occuper, dans une organisation internationale, un poste qui présente un intérêt particulier pour notre pays et qui est accessible. Aujourd'hui, il y a environ 1 800 Canadiennes et Canadiens qui travaillent dans des secrétariats d'organisations internationales; un peu plus de 100 d'entre eux bénéficient d'un congé non payé de la fonction publique fédérale. La présence de Canadiennes et de Canadiens dans ces secrétariats permet de répandre le savoir-faire canadien, en plus de donner la possibilité au Canada d'influer sur les politiques, les programmes et la gestion des organisations.

Regard sur l'avenir : le renouvellement de la fonction publique

Pendant l'exercice 1996-1997, la CFP a entrepris ou continué de mettre en oeuvre un certain nombre d'initiatives qui forment le canevas du renouvellement de la fonction publique. Ces initiatives visent notamment à trouver des méthodes imaginatives grâce auxquelles la CFP pourra répondre aux besoins de la fonction publique de l'avenir.

Jumelage des gens et des emplois : une nouvelle méthode de recrutement

La CFP cherche à faire un usage plus efficace et plus fréquent d'Internet comme outil de recrutement. Dans un site Web, par exemple, elle offre un service qui envoie une communication électronique aux chercheuses et chercheurs d'emploi participants chaque fois qu'un poste annoncé répond aux critères qu'ils ont indiqués. La CFP joue aussi le rôle de modérateur dans un groupe de discussion récent qui constitue pour les chercheuses et chercheurs d'emploi un moyen pratique de trouver de l'information sur les possibilités d'emploi offertes dans le secteur public canadien.

En septembre 1996, la CFP a lancé une initiative importante, appelée «Jumelage des gens et des emplois», qui mettra les chercheurs d'emploi en contact avec les ministères employeurs, au moyen d'Internet. Dans le site qui sera créé, les chercheurs d'emploi placeront leur curriculum vitae et chercheront un emploi; pour leur part, les ministères annonceront des postes et chercheront des candidates et des candidats. Les valeurs sur lesquelles est axé le renouvellement du personnel seront intégrées aux fonctionnalités du système. Ce dernier sera utilisable 24 heures sur 24, et 7 jours sur 7. La CFP continuera d'aider les ministères en leur donnant des avis en matière de recrutement; elle aidera les ministères de même que les chercheuses et chercheurs d'emploi qui ne sont pas reliés à Internet. La CFP entend mettre en oeuvre la première phase de l'initiative «Jumelage des gens et des emplois», qui comporte la Campagne de recrutement postsecondaire, à l'automne 1997.

La Relève

La Relève est une mesure relative à la saine gestion des ressources humaines. Elle consiste à mettre en oeuvre des plans et des initiatives pour les groupes fonctionnels (communauté des sciences et de la technologie, etc.) au sein des ministères et des organismes, de même qu'à l'échelle de la fonction publique, pour garder, motiver, perfectionner et recruter des fonctionnaires compétents.

Dans le cadre de *La Relève*, mesure destinée à aider à la réalisation du renouvellement du personnel, la CFP a

mis en oeuvre deux initiatives touchant le personnel du niveau de la direction : Processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPSMA) et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres de direction (PPACD).

- Le PPSMA crée une réserve de personnes aptes à accéder au niveau de sous-ministre adjoint (SMA).
- Le PPACD est destiné à assurer le perfectionnement et l'avancement des EX-1, EX-2 et EX-3 au moyen d'affectations, de plans formels d'apprentissage et d'activités d'orientation professionnelle.

Les programmes mentionnés ci-dessus sont basés sur les compétences de base en leadership qu'on exige des SMA. Environ 15 p. 100 des fonctionnaires admissibles au niveau de la direction ont présenté une demande d'inscription. Les résultats du processus de sélection devraient être connus, dans le cas des deux initiatives, au début de 1997-1998.

La CFP s'efforce aussi, avec l'aide d'organismes centraux et de ministères, d'améliorer le renouvellement du personnel à l'intérieur de certaines communautés fonctionnelles :

- communications
- information et technologie de l'information
- ressources humaines
- finances et vérification
- sciences et technologie

L'automne prochain, la CFP se réunira avec les dirigeants des ministères, des organismes, des communautés fonctionnelles et des conseils régionaux, pour discuter de chacun des plans de *La Relève* et pour mettre la dernière main au plan d'action qu'elle veut exécuter pour favoriser le renouvellement du personnel dans les organisations, les communautés et les régions.

Examen consultatif de la dotation

L'*Examen consultatif de la dotation* (ECD) a été effectué à la demande de la CFP; des représentants d'organismes centraux, de ministères et d'organisations syndicales y ont participé. Son but initial était de réduire le délai nécessaire pour doter les postes, mais il est vite devenu l'instrument de lancement d'une entreprise plus globale de réaménagement du système de renouvellement du personnel de la fonction publique.

La CFP appuie dans ses grandes lignes l'orientation générale du rapport, de même que son idée principale — un plus grand partage des responsabilités de la CFP avec les ministères; elle compte avoir des discussions avec les principaux intervenants sur les sujets suivants :

- le partage le plus grand possible, avec les ministères, de la gestion de la dotation et des recours;
- les meilleurs moyens d'améliorer ou de simplifier la gestion de la dotation et des recours;
- l'élaboration ou la personnalisation par les ministères de leurs dispositions internes, à l'intérieur d'un cadre habilitant fixé par la CFP;
- la participation des intervenants (conception conjointe) au réaménagement des systèmes de dotation.

La CFP examine entre autres la possibilité de modifier la façon dont elle gère la dotation par délégation de pouvoirs. Elle portera principalement son attention sur ces points : existence et efficacité des systèmes de recours ministériels; degré de préparation des organisations en collaboration avec les syndicats à élaborer des systèmes et des méthodes de renouvellement du personnel; intégration de valeurs dans ces systèmes et méthodes. Pendant les discussions et dans la foulée des recommandations découlant de l'examen, la CFP adoptera une approche d'«acquisition

de connaissances par l'expérience», qui impliquera notamment la possibilité de réaliser des projets expérimentaux. Les ministères et les organismes feront leurs choix eux-mêmes.

Recommandations découlant de l'ECD

- Systèmes et processus de renouvellement du personnel axés sur des valeurs et non sur des règles.
- Responsabilité directe des administrateurs généraux en matière de renouvellement interne des fonctionnaires situés à un niveau inférieur au niveau EX.
- Processus de renouvellement du personnel élaborés conjointement avec des représentants des fonctionnaires.
- Utilisation en dernier ressort du processus de recours pouvant aboutir à la prise de mesures correctives.

Pour une fonction publique représentative

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* impose aux employeurs l'obligation de procéder à l'«instauration de règles et d'usages positifs et [à la] prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

(i) au sein de la population apte au travail,

(ii) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés.»

Malgré les progrès réalisés au cours des dix dernières années, on constate que les groupes désignés ne sont pas encore suffisamment représentés au sein de la fonction publique fédérale lorsqu'on considère leur importance au sein des divers groupes professionels équivalents dans la population active.

Notes techniques

Les renseignements présentés dans les quatre rubriques suivantes sont fondés uniquement sur les fonctionnaires employés pour une durée indéterminée et à long terme qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.* Il est également à noter que les renseignements personnels fournis par les fonctionnaires nommés pour de courtes durées, dans le cadre d'emplois temporaires ou de programmes étudiants, ne sont pas systématiquement collectés et qu'ils n'ont donc pas été inclus dans la présente analyse. Sont également exclus les renseignements sur les fonctionnaires nommés par des employeurs distincts. Avant juin 1993, les fonctionnaires employés à court terme comprenaient les personnes nommées pour une période inférieure à six mois; depuis juin 1993, ils comprennent les personnes qui sont nommées pour une période de moins de trois mois.

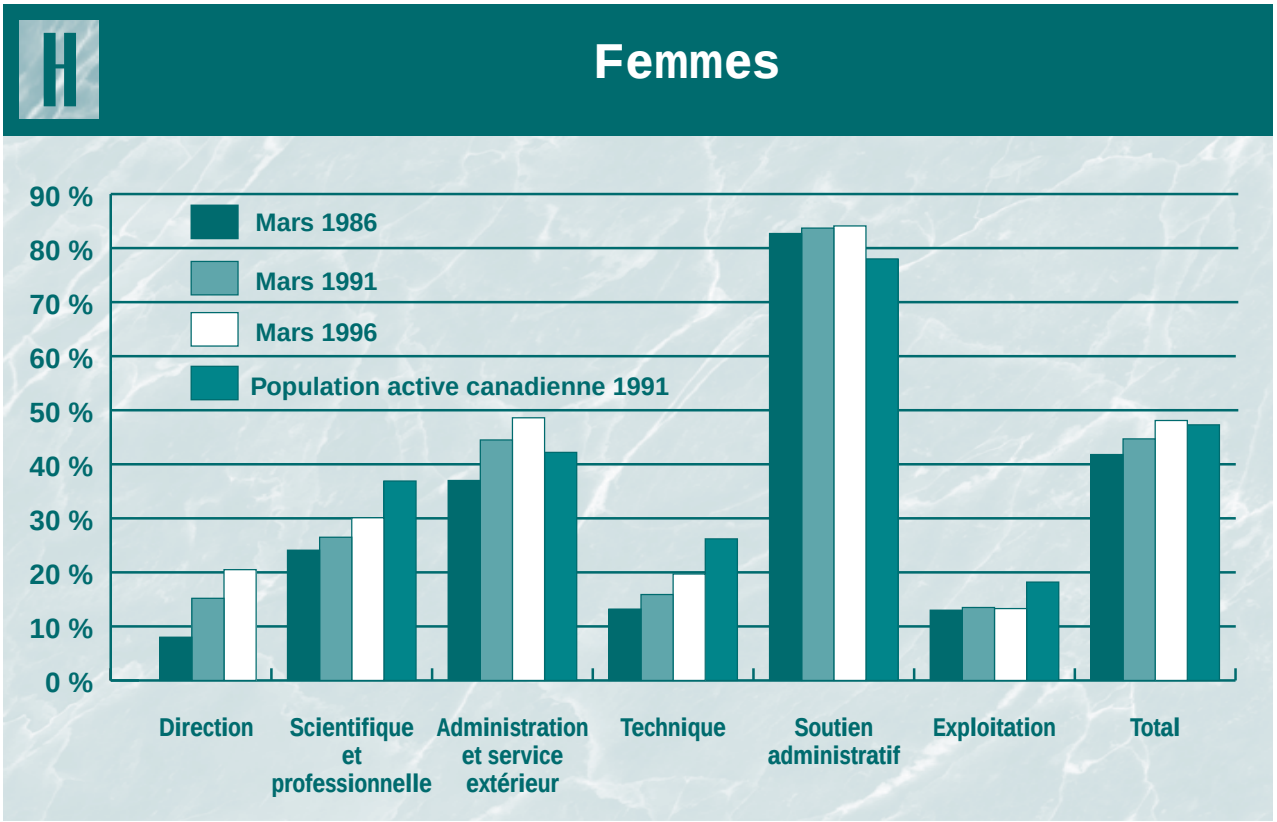
Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi visant les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées ont été obtenus en comparant les données de la population de la CFP à celles de la base de données sur l'équité en matière d'emploi tenue par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les données de cette base sont fournies volontairement par les intéressés; il se peut donc qu'elles ne représentent pas la totalité de la population de ces groupes désignés.

Afin d'éviter toute augmentation apparente qui serait due uniquement à une augmentation de la déclaration volontaire des renseignements personnels, les pourcentages historiques pour les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées ont fait l'objet d'un autre calcul au moyen des données sur l'équité en matière d'emploi consignées dans la base de données du Secrétariat du Conseil du Trésor en date du 31 décembre 1996. C'est pourquoi, outre les différences mentionnées ci-dessus, les pourcentages indiqués dans cette section peuvent ne pas correspondre à ceux qui ont été publiés antérieurement. Les pourcentages concernant les femmes ont été calculés uniquement en fonction de la représentation par sexe.

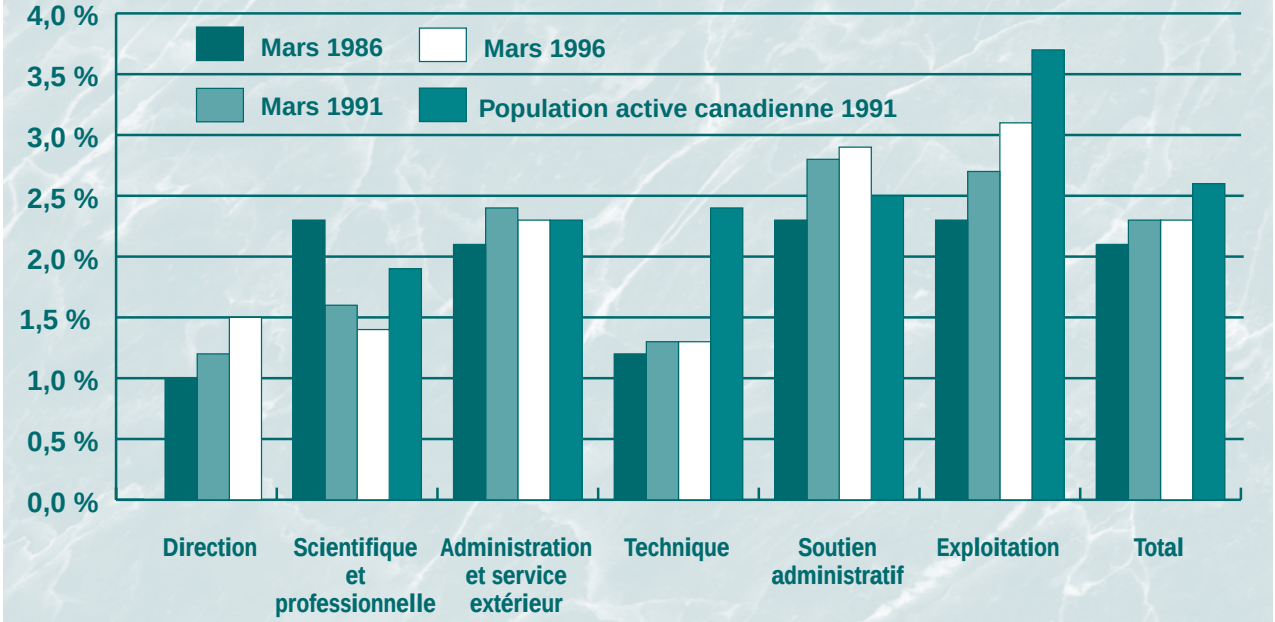
Les estimations sur la population active canadienne de 1991 sont fondées sur les données du Recensement et celles de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991.

Les femmes

Entre 1986 et 1996, la proportion des femmes dans la fonction publique est passée de 41,8 p. 100 à 48,1 p. 100, ce qui constitue une nette amélioration compte tenu que les femmes représentent 47,3 p. 100 de la population active. Toutefois, même si les femmes sont mieux représentées dans tous les groupes et à tous les niveaux, elles demeurent sur-représentées dans certains groupes et plus concentrées aux niveaux inférieurs, comme on l'a signalé dans le rapport annuel précédent. Les femmes sont toujours sous-représentées d'une manière très nette dans la catégorie scientifique et professionnelle, de même que dans la catégorie de l'exploitation et la catégorie technique. La représentation des femmes dans le groupe de la direction est passée de 8 p. 100 en 1986 à 20,5 p. 100 en 1996.



Autochtones



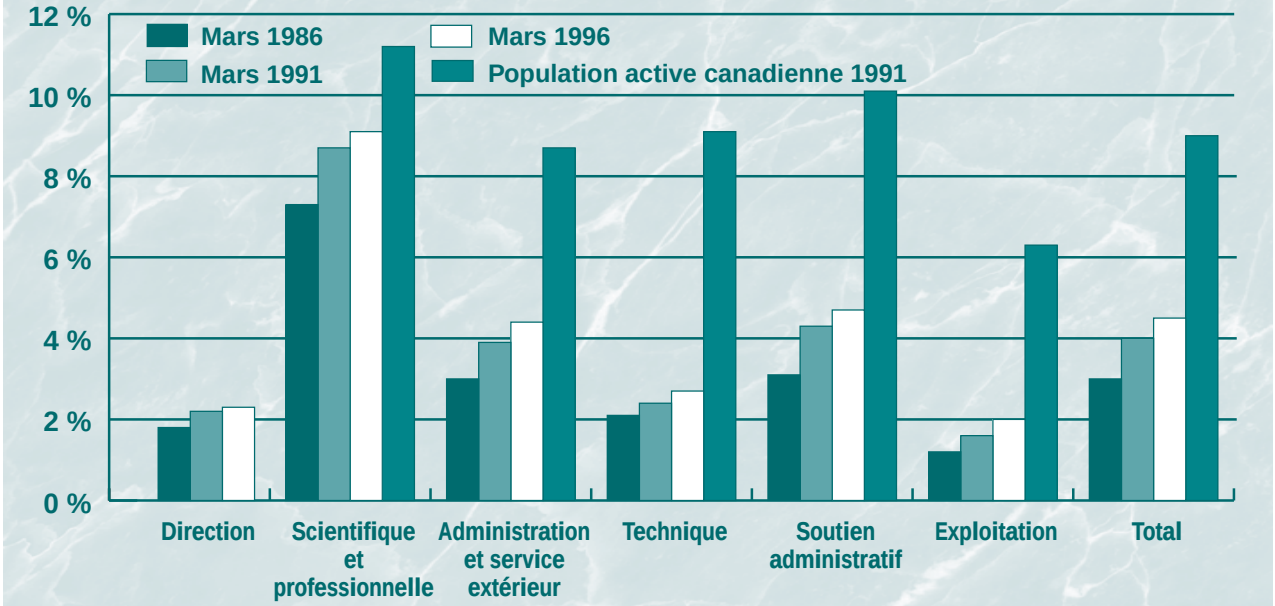
Les autochtones

Bien que la représentation globale des autochtones dans la fonction publique soit passée de 2,1 p. 100 en 1986 à 2,3 p. 100 en 1996, ces derniers demeurent sous-représentés, étant donné qu'ils constituent 2,6 p. 100 de la population active canadienne. De plus, les progrès ont varié selon les catégories professionnelles. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, entre 1986 et 1996, la représentation a même chuté de 2,3 p. 100 à 1,4 p. 100. Dans le groupe de la direction, pendant la même décennie, la représentation des autochtones est passée de 1 p. 100 à 1,5 p. 100. Compte tenu de leur importance dans la population active canadienne, on peut dire que les autochtones sont bien représentés dans la catégorie de l'administration et du service extérieur ainsi que dans la catégorie du soutien administratif. Par contre, ils sont nettement sous-représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, dans la catégorie technique et dans la catégorie de l'exploitation.

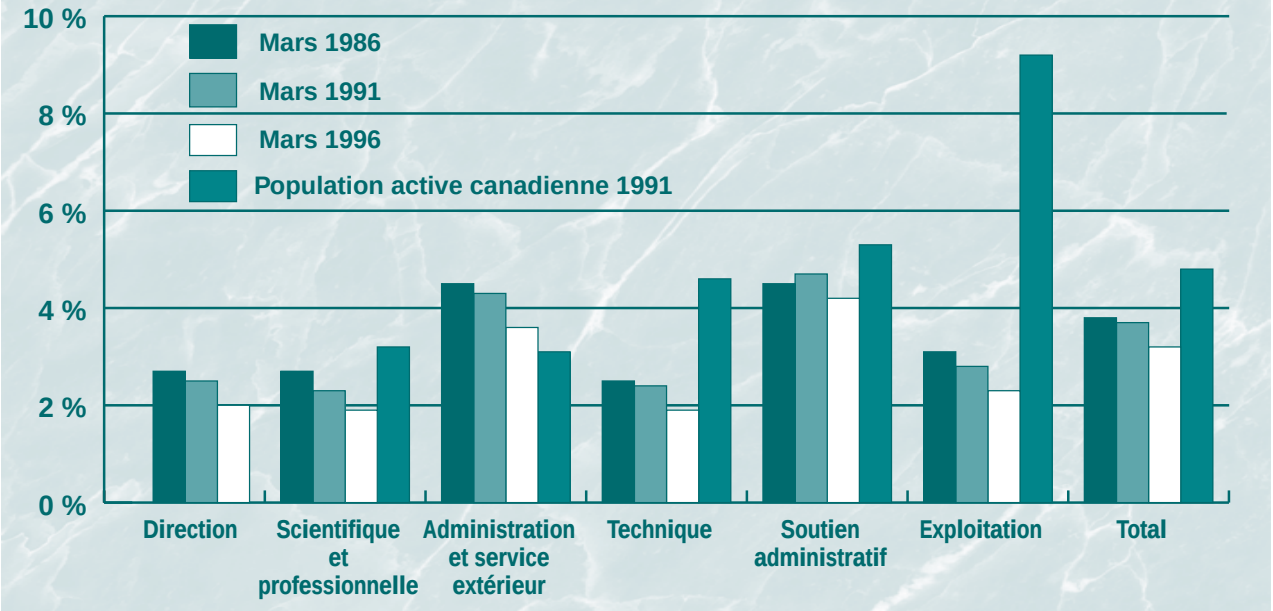
Les membres des minorités visibles

La représentation globale des membres des minorités visibles a augmenté entre 1986 et 1996, passant de 3 p. 100 à 4,5 p. 100. L'augmentation a été à peu près la même dans toutes les catégories professionnelles. Aujourd'hui, dans la catégorie scientifique et professionnelle, les membres des minorités visibles (dont la proportion est passée de 7,3 p. 100 à 9,1 p. 100 entre 1986 et 1996) sont presque aussi bien représentés que dans les autres secteurs comparables (où leur représentation est de 11,2 p. 100) de la population active canadienne. Cependant, les membres des minorités visibles sont encore largement sous-représentés dans d'autres catégories, ainsi que lorsqu'on les compare à leur représentation dans l'ensemble de la population canadienne, qui est de 9 p. 100.

J Membres de minorités visibles



K Personnes handicapées



Les personnes handicapées

Les personnes handicapées forment le seul groupe désigné dont la représentation dans la fonction publique a diminué entre 1986 et 1996, passant de 3,8 p. 100 à 3,2 p. 100. Leur représentation actuelle est très éloignée de leur représentation (4,8 p. 100) dans la population active canadienne. Par comparaison avec la population active canadienne, les personnes handicapées sont bien représentées uniquement dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Elles sont sous-représentées dans la catégorie scientifique et professionnelle, de même que dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, et la catégorie technique.

Conclusion

Au cours des dix dernières années, la fonction publique est devenue plus représentative de la population canadienne. Les personnes handicapées exceptées, tous les groupes désignés ont vu leur représentation globale augmenter. Toutefois, il reste encore beaucoup de choses à faire pour que la représentation de tous les groupes dans la fonction publique corresponde à leur disponibilité au sein de la population active.

La CFP s'efforcera encore davantage d'augmenter la représentation des groupes désignés dans la fonction publique; elle soumettra régulièrement ses politiques, ses systèmes, ses programmes et ses activités à des examens pour s'assurer qu'ils ne posent pas d'obstacles à la réalisation de cet objectif.

En 1997-1998, la CFP se propose notamment de faire ce qui suit :

- examen approfondi de ses outils de sélection et d'évaluation, de ses méthodes de recrutement et de ses programmes de formation et de perfectionnement;
- élaboration d'un guide pour l'étude des systèmes d'emploi pour aider les ministères à étudier leurs systèmes et méthodes d'emploi;
- organisation de séances d'information destinées à faire comprendre aux fonctionnaires leurs nouvelles obligations en matière d'utilisation de systèmes d'emploi sans obstacles à l'emploi;
- amélioration des services de recrutement (Programme de recrutement postsecondaire, etc.), pour s'assurer que les présentations des candidats sont faites en conformité avec les dispositions concernant la représentation;
- augmentation de la capacité de collecter et d'analyser des données afin de faciliter la détermination du caractère représentatif de la fonction publique et de donner des avis au gouvernement et au Parlement.

À moyen terme, la CFP collaborera avec bon nombre des intéressés qui assument des responsabilités en matière de représentation :

- en vue de réaliser une étude portant sur la possibilité de créer une base commune de données qu'utiliseraient les ministères, la CFP, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission canadienne des droits de la personne pour se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi;*
- pour s'assurer que l'exercice de renouvellement de la fonction publique sert à améliorer la représentation, en particulier du côté du recrutement.

Le caractère représentatif de la fonction publique dépend de nombreux facteurs, dont un certain nombre ne sont pas du domaine de la fonction publique fédérale

(c'est le cas notamment de l'évolution du niveau scolaire et du choix des programmes d'études par les personnes intéressées à travailler dans la fonction publique fédérale). Au cours des prochain mois, la CFP s'unira à des organisations pour effectuer d'autres études sur la représentation dans la fonction publique du Canada.

Création de partenariats

Le secteur privé et le secteur public ressentent de plus en plus la nécessité d'exercer leurs activités d'une manière plus économique. Pour réduire leurs coûts, ils peuvent par exemple conclure des alliances stratégiques ou créer des partenariats avec d'autres. Pour sa part, la CFP a entrepris de mettre sur pied des partenariats dans le domaine de la gestion des ressources humaines avec des ministères, des instances de négociation, d'autres niveaux de gouvernement et le secteur privé. Ces partenariats lui permettent d'offrir une plus grande variété de services et de produits, et donc de mieux servir ses clients. Voici une brève description de quelques-uns de ces partenariats :

Possibilités d'emploi

- «Partenariat pour mieux vous servir» est la devise d'Accès 1-2-3, mesure mise en oeuvre conjointement par la CFP, le gouvernement du Manitoba et la ville de Winnipeg. Accès 1-2-3 est plus précisément un service téléphonique centralisé inauguré en 1996, qui permet aux citoyens d'obtenir 24 heures sur 24 de l'information sur les possibilités d'emploi, sur la façon de présenter une demande d'emploi et sur les heures de service.

Services de replacement

- Au Manitoba et dans le nord-ouest de l'Ontario, la CFP prend part au Programme interministériel de mobilité professionnelle, dans le cadre duquel sont offerts aux ministères, aux fonctionnaires et aux syndicats des programmes et des services relatifs à la gestion de carrière et au replacement. Ce programme prévoit entre autres l'organisation de colloques sur le replacement pour aider les fonctionnaires fédéraux à gérer leur carrière; il permet aussi d'offrir aux gestionnaires, aux spécialistes des ressources humaines et à des membres du personnel des organisations syndicales des activités de formation ayant trait à l'aide à apporter aux travailleurs qui doivent être replacés ou qui connaissent d'autres changements professionnels importants.
- À Toronto, la CFP assure la cogestion d'un centre partagé d'apprentissage consacré aux questions relatives à la carrière et à la diversité. Des séances d'information y sont organisées à l'intention des fonctionnaires; elles portent sur des questions relatives à la santé, de même que sur la planification financière, la planification de la carrière et l'orientation professionnelle. La CFP a aussi créé un centre de recherche d'emploi qui s'efforce de trouver des postes vacants dans le secteur privé et qui fait connaître aux fonctionnaires les postes qu'elle découvre. Le secteur privé se montre attiré par les compétences du personnel de la fonction publique.
- Les bureaux de la CFP et de Revenu Canada à Terre-Neuve et en Alberta ont élaboré une stratégie concernant l'embauche possible de fonctionnaires provinciaux mis à pied. À cause de la prise de mesures d'harmonisation fiscale, un certain nombre de vérificateurs de l'impôt provinciaux perdront leur emploi. Bon nombre de ces personnes pourraient être d'excellents candidats et candidates pour des postes à Revenu Canada, en Alberta; on étudiera la possibilité de les engager.

Équité en matière d'emploi

À Terre-Neuve, la CFP et le gouvernement provincial partagent les coûts de la réalisation d'un projet conçu pour les personnes handicapées : *Expérience de travail et emploi dans la fonction publique.* Au moins 26 personnes handicapées pourront acquérir de l'expérience au travail grâce à cette initiative. D'autres objectifs sont visés, dont les suivants : créer un centre de perfectionnement professionnel pour les personnes handicapées; organiser des séances d'information pour les gestionnaires, afin de faciliter l'intégration des personnes handicapées à leur milieu de travail; et offrir des séances d'information aux personnes handicapées nommées pour la première fois à un poste dans la fonction publique.

ANNEXE

A. Recours - Cas pertinents

Enquêtes

Régler par la médiation les conflits en milieu de travail

Cas No 1

Des ministères demandent parfois à la CFP d'assurer la médiation dans des questions qui ne relèvent normalement pas d'elle. Dans un de ces cas, avec l'aide du médiateur, deux collègues de travail ont pu résoudre des problèmes d'agression physique et de remarques racistes qui avaient des effets graves sur la santé du plaignant. De plus, la direction a appuyé les fonctionnaires et a offert de l'aide, sous forme de cours, à ses employés et à ses cadres. La direction et le plaignant ont signé un accord, de même que les deux collègues de travail. Le bien-être des fonctionnaires ainsi que le climat de travail vont certainement s'en trouver améliorés.

Cas No 2

Même lorsqu'elle est de prime abord rejetée par les parties, la médiation peut parfois être plus tard proposée de nouveau et permettre de régler des conflits en milieu de travail qui s'éternisent. Lorsque la plainte a été originellement déposée, il s'agissait d'allégations de harcèlement portant sur une période remontant à deux ans. Les parties avaient à l'époque refusé la médiation. Le dossier a été attribué pour enquête et, à la prise de contact avec les parties, on leur a de nouveau offert la médiation. Le processus a été discuté en détail, et les parties ont exprimé le désir de recourir à la médiation. Une séance d'une journée a été organisée et, vers la fin de cette journée, avec l'aide du médiateur, une entente verbale est intervenue entre les parties, qui ont demandé au médiateur de rédiger un protocole d'entente pour officialiser les clauses de l'entente. Le médiateur a ensuite aidé les parties à conclure une entente écrite officielle, qui a été signée le mois suivant.

Une conséquence des compressions dans la fonction publique

Cas No 3

Les plaignants alléguaient que l'ordre inverse du mérite selon lequel ils avaient été évalués n'était pas un processus adéquat et que leurs compétences n'avaient pas été correctement évaluées.

Trois postes devaient être abolis. Le ministère s'est basé sur l'ordre inverse du mérite pour décider, parmi dix fonctionnaires, lesquels seraient déclarés excédentaires. Les plaignants se sont classés huitième et dixième et ont été déclarés excédentaires. Les allégations portaient plus précisément sur la composition du jury de sélection (qui était constitué d'une personne ne possédant pas une connaissance suffisante du travail); l'impartialité et la transparence du processus (les gens n'étaient pas au courant, la communication était absente); l'absence de similitude entre les emplois et la non-pertinence des qualités requises pour les fonctions à exercer; et le fait que l'évaluation des compétences des fonctionnaires a été faite de façon subjective, non étayée et sans relation avec les évaluations. Essentiellement, les plaignants affirmaient que l'ensemble du processus avait été mené de façon contestable et gardé secret.

L'enquête a révélé que l'évaluation selon l'ordre inverse du mérite n'avait pas été faite de façon transparente et équitable. Il n'y a pas eu de communication initiale concernant les critères et le processus d'évaluation. Le personnel n'a été informé qu'après le fait qu'on avait procédé à une évaluation selon l'ordre inverse du mérite. Le processus a été entouré de secret. Cependant, en ce qui concerne la similitude des emplois, l'évaluation des compétences et la

détermination du mérite, les allégations n'étaient pas fondées. Même si l'évaluation a été faite par un jury d'une seule personne et que les commentaires touchant l'évaluation des compétences des fonctionnaires étaient formulés de manière un peu offensante, l'évaluation du mérite n'en a pas été négativement affectée.

Comme l'aboutissement d'un processus d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite a de sérieuses incidences sur les fonctionnaires (en fait, leur emploi peut être en jeu), il est malheureux que le ministère n'ait pas adopté la même démarche impartiale, transparente et rigoureuse que dans un processus de sélection. Cette enquête a permis de sensibiliser le ministère sur ce point, de sorte que les futures démarches d'évaluation selon l'ordre inverse du mérite en seront améliorées.

Éducation et sensibilisation

On croit souvent à tort que le harcèlement suppose la volonté délibérée de harceler. Un comportement indésirable, même involontaire, peut quand même être considéré comme du harcèlement si la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement est offensant et incorrect.

Cas No 4

Le ministère a identifié certains incidents qui relevaient d'un comportement incorrect et d'un style de gestion inadéquat, mais n'a pas jugé qu'il s'agissait de harcèlement.

Par exemple, pendant deux enquêtes internes sur différents incidents, le ministère a conclu que le surveillant s'était à plusieurs occasions adressé au plaignant en vociférant devant d'autres personnes, qu'il avait employé un langage dégradant et qu'il avait proféré des menaces de rétrogradation. Le ministère a corrigé la situation en mutant le plaignant, en faisant parvenir une lettre d'excuses à celui-ci et en envoyant le surveillant en formation. Toutefois, le ministère a conclu qu'il n'y avait pas harcèlement puisque l'intention du gestionnaire n'était pas de harceler, mais d'améliorer la productivité dans le service et a indiqué que le style du surveillant, bien que direct et tapageur, était très efficace.

La CFP a conclu par la suite que les incidents constituaient du harcèlement selon la définition du Conseil du Trésor, à cause de leurs répercussions sur le plaignant; un surveillant peut faire preuve de fermeté sans vociférer, et sans intimider ou menacer ses subordonnés. Le surveillant aurait dû raisonnablement savoir qu'un tel comportement était offensant et indésirable. Le ministère a pris d'autres mesures pour corriger la situation et apprendre au surveillant en quoi consiste le harcèlement.

Appels

Cas No 1

Comme pour toute autre nomination, une nomination intérimaire doit respecter le principe du mérite au moment où elle est effectuée. Dans l'affaire *Albinet* (96-NAR-02696), l'appelant a prétendu qu'une nomination intérimaire effectuée à partir d'une liste d'admissibilité cesse automatiquement à l'expiration de cette liste et que si une personne continue à remplir les fonctions du poste, elle se trouve alors à obtenir une nouvelle nomination sans concours sous réserve de l'application du principe du mérite. Selon le comité d'appel, une nomination doit respecter le principe d'une sélection au mérite au moment où elle est effectuée. De plus, rien dans la législation pertinente ne permet d'inférer qu'une nomination intérimaire cesse automatiquement d'être en vigueur à l'expiration de la liste d'admissibilité à partir de laquelle elle a été effectuée. L'appel a été rejeté.

Cas No 2

Le fait de procéder à une évaluation comparative de plusieurs personnes intéressées à une mutation n'enlève pas le statut de mutation de cette mesure de dotation. Dans l'affaire *Garceau* (96-MOT-0067J), un ministère a évalué 11 fonctionnaires déclarés « touchés » par un autre ministère, et a muté au sein de son effectif les huit plus compétents. Le ministre soutenait qu'il s'agissait de mutations et, qu'à ce titre, elles étaient soustraites au droit d'appel, tandis que l'appelant maintenait qu'il s'agissait plutôt de nominations pouvant faire l'objet d'un appel, étant donné qu'il y aurait eu concours entre les fonctionnaires et que la durée de leurs fonctions était modifiée, leur statut passant de fonctionnaire « touché » à celui de fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée. Selon le comité d'appel, rien n'interdit de procéder par concours pour sélectionner les fonctionnaires à muter selon le nouvel article 34.1 de la *Loi*, et un fonctionnaire « touché » demeure un fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée. Il a été décidé que les mesures de dotation du ministère étaient des mutations soustraites au droit d'appel.

Cas No 3

Même lorsqu'elle est faite à titre de mesure corrective, une nomination doit respecter les exigences de la *LEFP*. Dans l'affaire *Baty* (95-NAR-1360X), à titre de mesure corrective à la suite d'une plainte de harcèlement fondée, le ministère a promu le fonctionnaire plaignant à un nouveau poste sans au préalable évaluer ses compétences et ses habiletés comparativement à celles d'autres personnes. La nomination a fait l'objet d'appels qui ont été accueillis par le ministère; cependant, le fonctionnaire promu a contesté l'accueil des appels soutenant que le comité d'appel devrait confirmer sa promotion en s'appuyant sur la jurisprudence d'un cas semblable dans lequel la Cour fédérale avait ordonné à un Tribunal des droits de la personne de confirmer la nomination. Le comité d'appel a décidé que, malgré la sympathie que le cas soulevait, la promotion contestée n'échappait pas aux dispositions générales de la *LEFP*, y compris au principe du mérite relatif et au droit d'appel et que, contrairement au Tribunal des droits de la personne, le comité d'appel n'avait pas la compétence voulue pour ordonner une réparation entrant en conflit avec la *LEFP*. L'appel a été accueilli parce que rien ne prouvait que la nomination respectait le principe du mérite.

Cas No 4

L'affectation à un nouveau poste non classifié ne peut pas être une mutation; il ne peut s'agir que d'une nomination. Dans les affaires *Wells* (96-EXT-0306J) et *Arundel* (95-DUS-1197J), dans le cadre du Programme de rémunération d'affectation spéciale (PRAS), le ministère a affecté un fonctionnaire à un poste non classifié en maintenant le niveau salarial de son poste antérieur. Lorsque des appels ont été interjetés, le ministère a contesté la compétence du comité d'appel en invoquant qu'il s'agissait d'une mutation soustraite au droit d'appel. Le comité d'appel a jugé qu'il ne pouvait s'agir d'une mutation parce que le poste d'affectation n'était pas classifié et qu'on ne pouvait pas dire s'il appartenait au même groupe professionnel, comme l'article 34.1 de la *LEFP* l'exigeait pour qu'il y ait mutation. Il a aussi conclu qu'il s'agissait d'une nomination et dans le cas de *Wells,* il a accueilli l'appel parce que la nomination ne respectait pas le principe du mérite.

Cas No 5

Même s'ils se sont déjà qualifiés à certains tests lors de concours différents, des candidats peuvent être tenus de se soumettre à nouveau à des tests semblables. Dans l'affaire *Latulippe* (96-NAR-0454), un appelant s'était déjà qualifié à un test standardisé dont les résultats devaient

être valides indéfiniment. Cette version du test a toutefois dû être abandonnée parce que son intégrité avait été compromise, et une nouvelle version, dont les résultats ne pouvaient être comparés à ceux de la première, a été administrée à toutes les candidates et à tous les candidats du concours. L'appelant qui a échoué à cette nouvelle version allègue que le test n'aurait pas dû lui être soumis à cause de sa réussite à la version antérieure. Le comité d'appel a décidé que s'il avait suffi de réussir le test pour se qualifier, il aurait donné raison à l'appelant, mais comme les résultats du test, qui ne peuvent se comparer d'une version à l'autre, servaient aussi à départager les candidates et candidats compétents par ordre de mérite, il a jugé que le jury pouvait être justifié d'imposer la nouvelle version à tous les candidats. L'appel a été rejeté.

Cas No 6

Un candidat malade peut-il retarder la clôture d'un concours? Dans l'affaire *Mayhew* (96-IRB-0980), la question à résoudre était de savoir si le ministère avait agi raisonnablement en refusant de reporter indéfiniment l'examen de l'appelante en raison de son état de santé qui l'empêchait de donner un plein rendement à l'examen. Le processus a débuté à la fin de décembre 1995 et le ministère a accepté plusieurs fois de reporter l'examen de l'appelante, mais il a refusé d'aller au delà du 10 septembre 1996, date à laquelle on ne pouvait toujours pas savoir quand l'appelante serait rétablie. Le comité d'appel a estimé que le ministère n'avait pas agi de façon déraisonnable et qu'on ne pouvait attendre indéfiniment pour terminer un concours. L'appel a donc été rejeté.

Enquête sur les mutations

Les décisions relatives aux mutations doivent être évaluées lorsqu'elles sont rendues et non à la lumière d'événements ultérieurs. Dans l'affaire *Saucier* (96-HRD-0033), sept fonctionnaires ont accepté d'être mutés à un centre dans le cadre d'un processus de restructuration susceptible d'entraîner des mises en disponibilité. Ce centre, promis à une expansion, était situé à quelques kilomètres du lieu de travail antérieur des fonctionnaires visés. Quelques mois après leur mutation, les fonctionnaires ont appris que le centre ne prendrait pas d'expansion tel que prévu et qu'ils auraient à travailler dans un autre endroit situé à 75 kilomètres plus loin. Les fonctionnaires ont soutenu que le ministère avait manqué de prévoyance et de transparence, et que si on leur avait fourni des renseignements appropriés, ils n'auraient jamais accepté d'être mutés. Le ministère a maintenu qu'il avait communiqué aux fonctionnaires les renseignements dont il disposait à chaque étape du processus et qu'il avait agi en collaboration avec les syndicats, dans le meilleur intérêt des fonctionnaires, afin d'éviter de les inscrire sur la liste de l'ordre inverse du mérite, ce qui les aurait exposés à une mise en disponibilité. L'enquêteur a considéré qu'il fallait analyser la décision du ministère dans le contexte du moment où elle a été prise et non à la lumière des événements survenus par la suite. Ainsi, au moment de la mutation des fonctionnaires, il n'était pas déraisonnable de penser que le centre auquel les fonctionnaires étaient mutés connaîtrait une expansion. L'enquêteur a recommandé que les mutations soient maintenues.

Comité d'enquête

Dans l'affaire *Santoro* (95-IAN-EDM-0315), la Commission a été informée qu'un fonctionnaire avait obtenu une promotion en fonction de titres scolaires qu'il ne possédait pas réellement. Ce n'est qu'au moment d'un concours ultérieur, pour lequel on demandait aux candidates et aux candidats de fournir leurs attestations d'études, qu'on a découvert que le fonctionnaire en question n'avait pas les titres scolaires requis. La Commission a établi un comité d'enquête chargé de faire une recommandation relativement au bien-fondé de la révocation de la nomination, conformément au paragraphe 6(3) de la *LEFP*. Avant que le comité n'ait eu le temps de tenir l'audition, le fonctionnaire avait déjà remis sa démission de la fonction publique. En conséquence, le comité a recommandé que la Commission mette fin à l'enquête, ce qui fut fait.

B. Demandes de congé prévues à l'article 33 de la *Loi*

En vertu de l'article 33 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, un fonctionnaire qui désire briguer l'investiture d'un parti et se porter candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale doit demander un congé non payé à la Commission. La Commission peut accorder le congé si elle estime que la candidature du fonctionnaire ne pourra, par la suite, nuire à son efficacité dans le poste qu'il occupe, advenant son retour dans ce poste s'il n'obtient pas sa candidature ou n'est pas élu.

Durant la période du 1er avril 1996 au 31 mars 1997, la Commission a reçu sept demandes de congé de fonctionnaires. De ce nombre, quatre désiraient se porter candidats à des élections provinciales, un souhaitait se porter candidat à une élection territoriale et deux voulaient se porter candidats à une élection fédérale. Des sept demandes reçues, six ont été accordées (dont deux ont subséquemment été retirées par les requérants) et une demande a été refusée par la Commission.

C. Rapport sur les activités — cf. paragraphes 6(1) et 6(4) et de l'article 41 de la *Loi*

En vertu de l'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission est tenue de présenter annuellement un rapport sur ses activités au titre des paragraphes 6(1) et 6(4) de la *LEFP*, en ce qui concerne la délégation, et au titre de l'article 41, en ce qui concerne l'exemption de postes et de personnes, en tout ou en partie, de l'application de la *LEFP*.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère ou organisme	Nature des pouvoirs délégués
Affaires étrangères et Commerce international	■ Pouvoir supplémentaire d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, applicable aux postes du groupe CR et du sous-groupe ST-SCY du ministère, qui ne nécessitent pas d'affectations successives — révision 1996-09-20.
Affaires indiennes et du Nord canadien	■ Pouvoir supplémentaire de doter des postes du groupe de la direction dans le cadre du Programme d'emploi des autochtones — révision 1997-03-05. ■ Extension du pouvoir de recrutement lié au Programme d'emploi des autochtones; en plus du recrutement étudiant, ce pouvoir porte maintenant sur tous les postes — sauf ceux du groupe de la direction — pour certaines régions, et avec entente de partenariat avec la CFP pour d'autres, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — révision 1997-03-05.
Bureau d'information du Canada	■ Nouvelle entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation et pouvoir d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) pour tous les postes, sauf ceux du groupe de la direction, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-07-09.
Bureau du directeur général des élections	■ Octroi permanent du pouvoir d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; cette mesure s'applique à tous les postes, sauf ceux du groupe de la direction — révision 1997-02-06.
Commissariat à la protection de la vie privée	■ Nouvelle entente concernant la délégation des pouvoirs et responsabilités de dotation — 1996-06-13.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère ou organisme	Nature des pouvoirs délégués
Commissariat à l'information	■ Nouvelle entente concernant la délégation des pouvoirs et des responsabilités de dotation — 1996-06-13.
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	■ Pouvoir d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) pour tous les niveaux des groupes CR, ST, AS, PM, CS, IS, CO, PE et FI, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-04-30.
Défense nationale	■ Pouvoir d'accorder des promotions sans concours du niveau HR-03 au niveau HR-04 (groupe « Recherche historique »), DS-02 à DS-07 (groupe « Service scientifique de la défense ») et UT-01 à UT-04 (groupe « Enseignement universitaire »), en vertu de l'alinéa 4(2)c) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-07-08.
Justice Canada	■ Nouvelle entente concernant la délégation des pouvoirs et des responsabilités de dotation — 1996-09-09.
Ressources naturelles Canada	■ Pouvoir d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, applicable à tout le ministère — révision 1996-07-05.
Revenu Canada	■ Pouvoir supplémentaire d'embaucher aux fins de projets spéciaux dans tous les centres fiscaux du personnel pour une courte période (90 jours civils) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-05-31, et pouvoir applicable à des postes additionnels au programme annuel de traitement de données fiscales au centre fiscal de Sudbury — révision 1996-10-04. ■ Pouvoir supplémentaire de recruter pour des postes à période déterminée dans les centres fiscaux aux fins de projets spéciaux, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — révision 1996-05-31. ■ Pouvoir d'accorder des promotions sans concours, du niveau CS-01 au niveau CS-02, à des administrateurs de systèmes d'ordinateurs de la Direction de l'informatique recrutés dans des collèges communautaires canadiens reconnus, dans le cadre d'un programme de formation professionnelle, en vertu de l'alinéa 4(2)a) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-05-14.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère ou organisme	Nature des pouvoirs délégués
Service correctionnel Canada	■ Pouvoir de recruter pour des postes dans les groupes GL, GS et HP dans la région de l'Ontario — 1996-05-28.
Statistique Canada	■ Pouvoir supplémentaire d'embaucher dans certaines circonstances du personnel pour une courte période (90 jours civils) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, applicable à tous les postes, sauf ceux du groupe de la direction, de l'administration centrale dans la région de la capitale nationale — révision 1996-06-10. ■ Pouvoir de recruter et d'accorder des promotions sans concours aux fonctionnaires de la Direction de la méthodologie, du niveau MA-01 au niveau MA-02, MA-02 à MA-03 et MA-04 à MA-05, dans le cadre d'un programme de formation professionnelle, en vertu de l'alinéa 4(2)a) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* — 1996-10-01.

Décrets d'exemption

L'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* autorise la Commission à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de la *Loi* (ou de certaines de ses dispositions) si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique. Toute décision en ce sens, comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la *LEFP* autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41.

Les décrets d'exemption, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins en gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission poursuit ses activités de surveillance.

Au cours de la période du 1er avril 1996 au 31 mars 1997 la Commission a approuvé les décrets d'exemption suivants.

Décret de 1991 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (groupe Contrôle de la circulation aérienne) - Modification

C.P. 1996-634, 30 avril 1996 -TR/96-37

Les changements apportés au décret d'exemption avaient pour but de prolonger l'application du décret d'exemption, dont l'échéance était le 30 avril 1996, jusqu'à ce que les Services de la circulation aérienne du ministère des Transports soient privatisés et passent sous le contrôle de la société Nav Canada. Ce décret d'exemption avait été approuvé en 1991 afin de recourir,

dans certaines circonstances, à l'ancienneté pour la nomination de contrôleurs aériens.

Décret sur les langues officielles dans la fonction publique - Modification

C.P. 1996-802, 28 mai 1996 - TR/96-48

Les changements apportés au décret permettent de simplifier les règles d'accès à la formation linguistique et d'uniformiser à deux ans la période d'exemption pendant laquelle un fonctionnaire nommé à un poste bilingue peut occuper son poste sans satisfaire aux exigences linguistiques afin de lui permettre de suivre la formation linguistique. La démonstration de l'aptitude à apprendre la langue seconde et l'engagement à suivre la formation linguistique représentent désormais les deux seules conditions d'admissibilité à la formation linguistique, ce qui élimine le besoin de garder des dossiers individuels de formation linguistique que les conditions d'admissibilité précédentes rendaient nécessaires. Deux autres modifications techniques ont également été apportées au décret.

Décret concernant le Bureau d'information du Canada

C.P. 1996-1243, 7 août 1996 - TR/96-76

Le gouvernement canadien a créé un nouveau service, le Bureau d'information du Canada, sous la responsabilité du ministre du Patrimoine canadien. La mission du Bureau d'information du Canada est de promouvoir l'identité nationale en faisant en sorte que les Canadiennes et les Canadiens aient une meilleure compréhension des valeurs qu'ils ont en commun. Le Bureau a également pour mission de renseigner la population du pays sur la fédération canadienne de façon à ce que les gens puissent comprendre comment celle-ci s'adapte aux exigences et aux priorités de ses citoyens et citoyennes. Pour s'acquitter de sa mission, le Bureau a besoin de beaucoup de souplesse, notamment en ce qui a trait à l'acquisition et au déploiement de ses ressources humaines.

À cette fin, le décret facilite les nominations lorsque celles-ci ne constituent ni une promotion ni une nomination initiale en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de même que les nominations intérimaires à des postes du Bureau :

a) en excluant de l'application des paragraphes 21(1) et (1.1) de la *LEFP* toute personne qui aurait un droit d'appel en regard de ces nominations en vertu de ces paragraphes;

b) en exemptant les postes de l'application de l'article 10 de la *LEFP* relatif à la sélection au mérite, de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2), et 39(3) et (4) de la même *loi* qui prévoient les priorités de nomination en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel de cabinets de ministres, ainsi que de l'application des règlements pris en vertu de l'alinéa 35(2)*a)* de cette même *loi* qui prévoient également certaines priorités de nomination.

Décret concernant le Programme de stagiaires en gestion

C.P. 1996-1843, 5 décembre 1996 - DORS/96-528

Ce décret facilite la nomination initiale de personnes à des postes du groupe MM dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion. Le décret exempte les nominations faites au niveau MM-01 des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* touchant le mérite, les appels ainsi que les priorités statutaires et réglementaires. Un premier décret du genre avait été approuvé en 1991 pour une période de cinq ans. À la suite d'une récente évaluation du Programme et de

diverses consultations auprès des principaux intervenants, le Conseil du Trésor a décidé de poursuivre le programme et d'y apporter certaines modifications. Certains de ces changements, de même que l'entrée en vigueur de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* en 1993, ont nécessité la modification du présent décret d'exemption. Le nouveau décret est entré en vigueur le 5 décembre 1996 pour une période indéterminée.

Décret concernant la nomination de femmes à certains postes au Service correctionnel du Canada

C.P. 1996-1945, 19 décembre 1996 - TR/97-2

À la suite du rapport de la Commission d'enquête sur certains événements survenus à la Prison des femmes de Kingston en 1994, le Solliciteur général du Canada a accepté de mettre en oeuvre certaines recommandations du rapport. Parmi les recommandations retenues, outre la création d'un poste de sous-commissaire pour les femmes, il a été convenu qu'à titre expérimental une institution pénitentiaire pour femmes purgeant une peine fédérale compte uniquement du personnel féminin aux postes d'intervenant et intervenante de première ligne. De nouveaux établissements correctionnels régionaux pour les femmes ont été construits pour remplacer la prison de Kingston. L'Établissement d'Edmonton pour femmes a été choisi pour ce projet pilote.

Le décret facilite donc la nomination de femmes à l'Établissement d'Edmonton pour femmes, en exemptant les postes auxquels ces femmes seront nommées de l'application du paragraphe 12(3) de la *LEFP* qui interdit de faire intervenir dans la sélection une distinction fondée sur le sexe. Le décret est en vigueur jusqu'au 30 juin 2000.

Décret no 38 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1996-1946, 19 décembre 1996 - TR/97-3

Même si l'application de la politique du Conseil du Trésor concernant l'emploi pour une période déterminée à long terme (cinq ans) a été suspendue le 1er juin 1995, les fonctionnaires qui, à cette date, avaient accumulé cinq années de service continu sont admissibles à une nomination pour une période indéterminée. Le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire a soumis les noms de trois fonctionnaires admissibles pour lesquels il avait omis d'entreprendre des procédures.

Le décret facilite donc la nomination pour une période indéterminée de ces trois fonctionnaires employés pour une période déterminée qui travaillaient à la fonction publique depuis cinq ans et plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend également l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorités statutaires et réglementaires.

Décret concernant la nomination de certains fonctionnaires du Groupe Communication Canada au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux

C.P. 1997-110, 28 janvier 1997 - TR/97-22

Dans le cadre de la privatisation du Groupe Communication Canada (GCC), il a été convenu que les fonctionnaires dont les fonctions ne sont pas reliées au mandat de l'organisme, à savoir l'impression et l'édition, seraient déplacés au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (TPSG). GCC a ainsi identifié 69 fonctionnaires devant faire l'objet d'une nomination.

Ce décret facilite par conséquent la nomination de ces fonctionnaires, en approuvant les exemptions suivantes :

a) le décret exclut de l'application du paragraphe 21(1) de la *LEFP* toute personne qui aurait normalement un droit d'appel à l'encontre de ces nominations;

b) le décret exempte les postes auxquels ces fonctionnaires sont nommés de l'application de l'article 10 de cette *loi* qui prévoit les nominations selon le mérite, de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2), et 39(3) et (4) de la même *loi*, qui prévoient les priorités de nomination en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel de cabinets de ministres ainsi que de l'application des règlements en vertu de l'alinéa 35(2)a) de cette même *loi* qui prévoient également certaines priorités de nomination, notamment celle à l'intention des fonctionnaires déclarés excédentaires.

Décret concernant la nomination de certains fonctionnaires provinciaux au ministère du Revenu national

C.P. 1997-111, 28 janvier 1997 - TR/97-23

Le 23 avril 1996, une entente est intervenue entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve et du Nouveau-Brunswick concernant l'harmonisation de leurs taxes de vente respectives. Il a été convenu dans le cadre de cette entente que jusqu'à 210 fonctionnaires provinciaux touchés par cette initiative (70 par province) pourraient être déplacés à Revenu Canada au cours des quatre prochaines années. Puisque l'embauche de fonctionnaires provinciaux faisait partie intégrante de l'entente entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux concernés, la seule mesure possible pour faciliter leur nomination à Revenu Canada était de recourir à un décret d'exemption qui permet de réserver l'accès aux postes visés à ces fonctionnaires provinciaux.

Le décret exempte les postes auxquels ces fonctionnaires seront nommés au cours des quatre prochaines années de l'application des articles 10 et 28 de la *LEFP* relativement à la sélection au mérite et au stage, de l'application des paragraphes 29(3), 30(1) et (2), et 39(3) et (4) de la même *loi*, qui prévoient les priorités de nomination en matière de congé, de mise en disponibilité et de personnel de cabinets de ministres ainsi que de l'application des règlements pris en vertu de l'alinéa 35(2)a) de cette même *loi* qui prévoient également certaines priorités de nomination, notamment celle à l'intention des fonctionnaires déclarés excédentaires. Le décret est en vigueur jusqu'au 30 septembre 2001.

Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait 20 personnes, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997, aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil).

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
C.P. 1996-901 1996.06.19	à titre amovible à compter du 21 juin 1996	Nancy Stableforth	Sous-commissaire des services correctionnels
C.P. 1996-903 1996.06.19	à titre amovible à compter du 21 juin 1996	John R. Edwards	Conseiller spécial auprès du secrétaire du Conseil du Trésor
C.P. 1996-1057 1996.06.28	à titre amovible à compter du 2 juillet 1996	Jean-Jacques Noreau	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration (Développement des ressources humaines)
C.P. 1996-1073 1996.07.09	à titre amovible à compter du 9 juillet 1996	Robert J. Collet	Directeur exécutif du Bureau d'information du Canada
C.P. 1996-1173 1996.08.06	à titre amovible à compter du 12 août 1996	Ronald L. Bilodeau	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
C.P. 1996-1175 1996.08.06	à titre amovible à compter du 12 août 1996	George R. M. Anderson	Sous-ministre (Affaires intergouvernementales), Bureau du Conseil privé
C.P. 1996-1177 1996.08.06	à titre amovible à compter du 12 août 1996	J. Michael Horgan	Sous-secrétaire du Cabinet (Politiques intergouvernementales)
C.P. 1996-1180 1996.08.06	à titre amovible à compter du 15 août 1996	Morris Rosenberg	Sous-secrétaire du Cabinet (Opérations)
C.P. 1996-1295 1996.08.20	à titre amovible à compter du 7 octobre 1996	Margaret Bloodworth	Sous-ministre déléguée des Transports

Exemptions particulières

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
C.P. 1996-1297 1996.08.20	à titre amovible à compter du 7 octobre 1996	Mario Dion	Sous-greffier du Conseil privé et conseiller juridique
C.P. 1996-1299 1996.08.20	à titre amovible à compter du 3 septembre 1996	Ian E. Bennett	Sous-ministre délégué des Finances
C.P. 1996-1301 1996.08.20	à titre amovible à compter du 3 septembre 1996	Shirley Serafini	Sous-ministre déléguée de l'Industrie
C.P. 1996-1304 1996.08.20	à titre amovible à compter du 3 septembre 1996	Marc P. Lafrenière	Sous-ministre délégué de la Citoyenneté et de l'Immigration
C.P. 1996-1306 1996.08.20	à titre amovible à compter du 3 septembre 1996	Alan Nymark	Sous-ministre délégué de la Santé
C.P. 1996-1345 1996.08.27	à titre amovible à compter du 27 août 1996	Wayne G. Wouters	Sous-secrétaire du Cabinet (Planification et Consultation)
C.P. 1996-1728 1996.11.12	à titre amovible à compter du 12 novembre 1996	Michel A. Dorais	Sous-secrétaire du Cabinet (Opérations intergouvernementales)
C.P. 1996-1902 1996.12.12	à titre amovible à compter du 3 février 1997	Garry Wouters	Sous-ministre délégué des Affaires indiennes et du Nord canadien
C.P. 1997-269 1997.02.24	à titre amovible à compter du 24 février 1997	Arthur Olson	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, et président désigné de l'Agence canadienne d'inspection des aliments
C.P. 1997-271 1997.02.24	à titre amovible à compter du 24 février 1997	Ronald Doering	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, et premier vice-président désigné de l'Agence canadienne d'inspection des aliments
C.P. 1997-348 1997.03.17	à titre amovible à compter du 14 avril 1997	Oryssia J. Lennie	Sous-ministre déléguée de la Diversification de l'économie de l'Ouest canadien

La Fonction Publique Professionnelle : Autres Réflexions

Dans le cadre des transactions et des affaires réalisées en 1996-1997 par la Commission, mentionnons la première tenue annuelle des Activités d'apprentissage de l'automne. Grâce à ce forum, la Commission a pu poursuivre la réflexion et les discussions sur l'essence de la fonction publique professionnelle qui avaient été amorcées dans le rapport annuel de l'an dernier. Le présent chapitre s'inscrit dans le prolongement de ce dialogue et propose d'approfondir la compréhension de l'incidence de la réforme du secteur public sur la fonction publique professionnelle et de certains enjeux connexes qui font jour à mesure que la réforme progresse.

Chargée depuis toujours de veiller à l'application du principe du mérite, de la représentativité et de l'absence de partisanerie de la fonction publique, la Commission demeure attentive à ces questions. Toutefois, elle est consciente que la responsabilité de la protection de l'essence d'une fonction publique professionnelle est partagée par tous ceux et celles qui sont unis dans le désir de soutenir les valeurs traditionnelles qui contribuent à définir la fonction publique canadienne. Le Parlement, le gouvernement, par l'entremise du Conseil du Trésor en tant qu'employeur, et le greffier du Conseil du privé, en tant que chef de la fonction publique, assument des rôles importants qui les autorisent à exiger, à escompter et à faire en sorte que ces valeurs imprègnent la fonction publique du Canada.

Compréhension de la réforme du secteur public

Le rythme de la réforme du secteur public du Canada continue de s'accélérer. Les gouvernements apprennent à gérer leurs opérations au moyen de nouvelles structures et de nouvelles dispositions avec les secteurs privé et bénévole, ainsi qu'avec divers ordres de gouvernement. Au niveau fédéral, de nouvelles ententes organisationnelles ont été conclues pour certaines activités telles que la navigation aérienne et l'inspection des aliments. Un partenariat entre le gouvernement et le secteur privé a conduit à la réalisation du raccordement permanent de l'Île-du-Prince-Édouard au continent. Les ententes relatives au marché du travail conclues avec certaines provinces ont ouvert un autre domaine à la collaboration et à la coopération. La gestion de l'interdépendance entre les niveaux de gouvernement et entre les secteurs public et privé est en voie de devenir le mot d'ordre de demain dans le secteur public.

À mesure que la réforme du secteur public évolue, l'examen de questions fondamentales sous-jacentes se précise. Parmi les connaissances que la Commission a acquises, mentionnons certaines impressions éclairées exprimées par les chefs de file de la réflexion mondiale en ce domaine :

- À titre de Rapporteur général de la Troisième conférence internationale sur l'administration des sciences, qui avait pour thème « Nouveaux défis pour l'administration publique au 21e siècle », Derry Ormond (chef du Service de gestion publique de Organisation de coopération et de développement économiques (l'OCDE)) a souligné que la création d'une capacité de renouveler les institutions publiques en temps opportun constituait un important défi directement relié à la performance économique et exigeant de surcroît une attention continue sur les plans politique et

administratif. Il a également souligné l'importance d'intégrer l'édification d'une infrastructure morale d'appui dans le processus de renouvellement des institutions publiques. Enfin, il a mentionné que, à l'heure actuelle, l'enjeu le plus fondamental pour les sociétés tient au choix des institutions et des processus qu'elles entendent utiliser pour préserver l'intérêt public à long terme.

- Peter Hennessey, professeur britannique renommé, ancien fonctionnaire et auteur, a fait ressortir, dans un livre intitulé *The Hidden Wiring : Unearthing the British Constitution*, ainsi que dans un exposé de la série John L. Manion donné récemment au Centre canadien de gestion, la nécessité de continuer à considérer la permanence de l'excellence et de la « franchise à l'égard du pouvoir » comme des valeurs fondamentales de la fonction publique.
- Le Secrétariat du Commonwealth, dans son examen du rôle des commissions de la fonction publique, a notamment attiré l'attention sur deux points : premièrement, sur l'équilibre à atteindre entre l'autonomie des commissions dans leur rôle de protection des principes fondamentaux et le rôle d'administration des services des ressources humaines du gouvernement central de même que des ministères dans le processus consistant à traduire les décisions gouvernementales en mesures concrètes; deuxièmement, sur la nécessité de l'existence d'une institution capable d'incarner cet équilibre, afin de faciliter la définition d'un système approprié de régie des affaires publiques.

Ici, au Canada, le « Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique au sein de la fonction publique » dirigé par John Tait, ancien sous-ministre de la Justice, a servi de base à une vaste discussion sur les valeurs du secteur public tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique fédérale. Les travaux de ce groupe se sont avérés très utiles pour démêler des notions telles que la responsabilisation, la responsabilité et l'obligation de rendre compte. Ils ont également mis en lumière certains concepts qui seront d'une grande utilité dans tout examen futur de la portée et des caractéristiques de la fonction publique professionnelle, notamment la « masse critique » nécessaire pour préserver et promouvoir les valeurs fondamentales, et l'appui désormais nécessaire en raison d'une plus grande mobilité entre les organisations.

Le greffier du Conseil privé, à titre de chef de la fonction publique, insiste de plus en plus sur le rapport qui existe entre un bon gouvernement, une fonction publique dynamique et une bonne performance économique. Le greffier souligne la nécessité de la force et de la vitalité des secteurs privé et public pour le bon fonctionnement de la société, ainsi que l'importance du travail fait « dans l'intérêt public ».

Enrichissement du dialogue

L'automne dernier, la Commission de la fonction publique a lancé la première de ses Activités d'apprentissage annuelles de l'automne. Avec un groupe de hauts fonctionnaires, d'universitaires et de spécialistes triés sur le volet, les commissaires ont examiné quelques-uns des défis qui se posent à la fonction publique professionnelle. Voici quelques sujets abordés dans le cadre de ces rencontres :

- les valeurs essentielles pour maintenir une fonction publique professionnelle
- l'historique de la Commission de la fonction publique et de la Commission du service civil
- les perspectives sur les rapports entre les niveaux politique et bureaucratique du gouvernement
- les perspectives universitaires sur la nouvelle gestion publique

Pour les participants et participantes aux activités d'apprentissage, l'une des constatations les plus importantes fut la réaffirmation de l'importance de la fonction publique professionnelle en tant que pierre angulaire du système de régie des affaires publiques du Canada. Dans le cadre de ces activités, on a également réclamé une réflexion plus approfondie sur « l'intérêt public », notion intimement liée à l'essence de la fonction publique professionnelle.

Qu'est-ce que la fonction publique professionnelle?

En Europe, la fonction publique professionnelle a d'abord été constituée par les courtisans au service du roi, puis elle a évolué sous l'incidence de la pratique qui consistait à offrir à des particuliers des charges sous forme de bien. Par la suite, on a reconnu que ces charges constituaient un mandat public et que le favoritisme ne convenait pas à la conduite des affaires de l'État. Au fil des ans, on en est arrivé à la conclusion que l'expérience et une réflexion judicieuse permettaient de mieux résoudre les questions d'ordre public qu'une simple opinion. Par conséquent, il a été décidé d'établir un organisme permanent suffisamment indépendant pour accepter de conseiller les élus et suffisamment compétent pour que ses conseils aient du poids. C'est à cette combinaison de compétence, d'indépendance et de permanence qu'on se reporte lorsqu'il est question de la fonction publique professionnelle.

Le concept de fonction publique professionnelle s'appuie sur la reconnaissance du fait que l'intérêt public est mieux servi par une fonction publique neutre et compétente. Les gouvernements fondés sur le modèle de Westminster, comme l'est celui du Canada, conservent une fonction publique qui, tout en étant subordonnée aux élus en place, n'en est pas moins encouragée à donner à ces derniers des conseils objectifs, sans peur de représailles. Reconnaissant la difficulté de maintenir une telle tradition dans un contexte de subordination de la fonction publique sans la protection de certains principes fondamentaux, les gouvernements fondés sur le modèle de Westminster ont mis sur pied une Commission du service civil (l'équivalent de la Commission de la fonction publique au Canada), organisme indépendant du gouvernement en place, pour assurer cette protection.

Voici quelques-uns des principes fondamentaux à la base de la fonction publique professionnelle et les raisons qui les justifient :

- le **mérite** comme fondement du processus de nomination des fonctionnaires de façon à ce que des personnes compétentes agissent dans l'intérêt public sans être redevables de leur nomination à qui que ce soit;
- l'**absence de partisanerie** des fonctionnaires afin que leurs conseils soient plus facilement perçus comme objectifs et qu'un changement au niveau politique du gouvernement soit moins susceptible de rompre la continuité de l'expertise;
- l'**anonymat** des fonctionnaires dans l'exercice de leurs responsabilités de façon à ce qu'ils ne soient pas associés à des initiatives politiques données et que la population n'ait pas l'impression que le pouvoir de prise de décisions des ministres se trouve amoindri par leur intervention;
- une **fonction publique professionnelle** afin que les fonctionnaires offrent volontiers des conseils qui leur semblent aller dans le sens de l'intérêt public sans se préoccuper de l'incidence que ces conseils pourraient avoir sur le déroulement de leur propre carrière.

Bien que ces principes fondamentaux demeurent essentiels à la fonction publique professionnelle de demain, comme ils l'étaient à celle d'hier et le sont encore aujourd'hui, leur signification s'exprime maintenant sous une nouvelle forme. À l'aube de l'entrée de la fonction publique du Canada dans le 21e siècle, ces principes, qui demeurent la pierre angulaire d'une fonction publique professionnelle moderne, s'expriment dans les termes suivants :

- **compétence :** capacité de répondre aux besoins en constante évolution d'un système gouvernemental complexe dans un environnement et une économie tout aussi complexes;
- **objectivité :** capacité de donner des conseils francs et honnêtes aux représentants et représentantes de tous les niveaux sans crainte de représailles;
- r**eprésentativité :** reflet des valeurs, des expériences et des aspirations des Canadiennes et des Canadiens dans tous les aspects de leur diversité;
- **stabilité :** capacité d'envisager l'intérêt public dans une perspective à long terme et de préserver les connaissances et les compétences acquises pour le bénéfice des générations futures.

Prochaines étapes

La réforme du secteur public est en voie de transformer les institutions canadiennes et les processus liés à la régie des affaires publiques, y compris la fonction publique du Canada. L'expérience à ce jour montre que le principe du mérite, la représentativité et l'absence de partisanerie demeurent essentiels à mesure que les institutions et les processus gouvernementaux évoluent. Il se pourrait bien que l'expérience acquise nous permette maintenant de mieux clarifier certaines des questions relatives aux rôles institutionnels qui ont été soulevées par ces changements. Toutefois, la recherche d'une meilleure compréhension en ce domaine demeure essentielle pour que le Canada puisse tirer le meilleur parti possible des avantages de la réforme institutionnelle.

À mesure que la compréhension de la réforme du secteur public se précise, elle soulève la nécessité d'une réflexion sur la notion de « l'intérêt public ». Par exemple, comment cette notion est-elle comprise à l'heure actuelle? Le changement des attentes de la population en ce qui concerne les services fournis par le gouvernement et les méthodes de prestation a-t-il eu une incidence sur cette notion? L'intérêt public dans le maintien des valeurs clés s'étend-il également à tous ceux et celles qui oeuvrent dans le secteur public, quel que soit le genre d'institution dont ils relèvent? Y a-t-il de nouveaux moyens plus innovateurs de protéger l'intérêt public?

Le défi de l'avenir est de maintenir une fonction publique dynamique, engagée et hautement compétente qui mette en pratique les principes d'excellence et de franchise si importants pour le bien-être de la population canadienne et du pays tout entier. La Commission de la fonction publique continuera d'examiner ces questions avec d'autres organismes gouvernementaux qui ont le souci d'une fonction publique professionnelle. De plus, la Commission entend bien poursuivre sa collaboration afin que la fonction publique demeure fermement axée sur les valeurs traditionnelles tout en s'efforçant d'atteindre les objectifs d'innovation et d'efficacité exigés par la population du Canada.

Relevés statistiques

Notes techniques.....48

Du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

1. Modalité de nomination et durée d'emploi.....51
2. Modalité de nomination et catégorie professionnelle.....51
3. Modalité de nomination et lieu de travail.....52
4. Ministère et modalité de nomination.....53
5. Mode et modalité de nomination.....55
6. Modalité de nomination et groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.....55
7. Modalité de nomination et groupes linguistiques.....56
8. Modalité de nomination et langues officielles.....56
9. Nominations et situation professionnelle.....57
10. Nominations *à* la fonction publique de personnes recrutées de l'extérieur.....57
11. Administration des priorités.....58
12. Formation professionnelle et lieu de travail.....59
13. Formation professionnelle et langue d'enseignement.....60
14. Formation professionnelle et catégorie professionnelle.....60
15. Formation linguistique et région.....61

Notes techniques

La présente partie du rapport annuel renferme des statistiques détaillées sur les nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sur l'administration des priorités et sur les activités de formation de la Commission de la fonction publique (CFP).

Renseignements sur les nominations

La CFP a poursuivi l'amélioration des systèmes d'appui à la dotation, y compris les systèmes d'exploitation et d'information. Elle a saisi les données sur les nominations et les a confrontées avec des rapports divers afin de valider les statistiques, détecter les omissions et générer les éléments d'information manquants dans la mesure du possible. En 1996-1997, la CFP a mis en place un nouvel ensemble de règles d'imputation visant à déterminer le degré de sous-évaluation des nominations à la fonction publique. Ces nouvelles règles d'imputation ont facilité l'estimation du niveau de recrutement autant pour les postes à période déterminée que pour les emplois occasionnels (tableau A). Le contenu de chacune des rubriques précise dans quelle mesure les relevés de ce rapport intègrent l'information recueillie à partir des meilleures sources de données disponibles, aux fins d'une représentation exacte des activités de dotation à la fonction publique.

Inconnus

Nominations pour lesquelles on ne disposait d'aucun renseignement pertinent.

Modalité de nomination

En 1996-1997, il a été impossible de déterminer la modalité de nomination dans trois cas. Ces nominations sont incluses dans l'ensemble des nominations.

Nominations pour une période déterminée

Suivant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* le 1er juin 1993, la CFP a introduit de nouvelles directives, en vertu desquelles les ministères doivent maintenant rendre compte de toutes les nominations pour une période déterminée, quelle qu'en soit la durée. Auparavant, les ministères n'étaient tenus de rendre compte que des nominations pour une période déterminée de six mois ou plus. L'effet combiné de ce changement avec la restructuration majeure du gouvernement a causé une sous-déclaration considérable des nominations pour une période déterminée. En se fondant sur le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la CFP a estimé à 40 316 le nombre de nouvelles personnes nommées pour une période déterminée en 1996-1997; 31 653 de ces nominations ont été effectivement déclarées. Ce dernier nombre comprend les nominations courantes pour une période déterminée ainsi que les nominations effectuées dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif (PEC) et du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE).

Emploi occasionnel

Un nombre croissant de ministères ont été autorisés à recruter du personnel occasionnel en 1996-1997. En se fondant sur le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, la CFP a estimé à 32 113 le nombre de nominations à des emplois occasionnels en 1996-1997; 28 564 de ces nominations ont été effectivement déclarées. Ces données ne figurent donc pas dans les relevés, mais sont abordés dans le texte.

Catégories professionnelles

Toutes les nominations ne visent pas des postes classés selon la classification type des professions de l'administration fédérale (tableau 2). Par exemple, la classification type ne s'applique pas aux nominations effectuées dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif et d'expérience de travail étudiant et aux nominations effectuées au sein de ministères pour lesquels le Conseil du Trésor ne joue pas le rôle d'employeur.

Lieu de travail

Les statistiques sur le lieu de travail (tableaux 3 et 10) ont été obtenues à partir des renseignements sur les nominations fournis par les ministères et des données figurant dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Dans le cas de 1 077 nominations, il a été impossible de déterminer le lieu de travail.

Ministères

Le tableau 4 reflète la restructuration des ministères à la fin de l'exercice 1996-1997. Seuls les ministères ayant effectué au moins 25 nominations en 1996-1997 apparaissent séparément au tableau 4. Les ministères ayant effectué moins de 25 nominations sont groupés sous la rubrique Autres ministères. Il est à noter que le Bureau des passeports est indiqué séparément même s'il fait partie du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international selon la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En fait, le Bureau des passeports détient une entente distincte de délégation des pouvoirs en dotation avec la Commission de la fonction publique.

Première langue officielle

Les statistiques sur la première langue officielle présentées aux tableaux 7 et 8 ont été obtenues à partir des renseignements sur les nominations communiqués par les ministères et des données figurant dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. En 1996-1997, il a été impossible dans le cas de 1 067 nominations de déterminer la première langue officielle.

Données sur l'équité en matière d'emploi

Les statistiques sur les femmes, présentées au tableau 6, ont été obtenues à partir des renseignements sur les nominations communiqués par les ministères et des données figurant dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. En 1996-1997, il a été impossible dans 958 cas d'indiquer le sexe des personnes nommées. Les statistiques sur les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones ont été obtenues à partir des renseignements sur les nominations et de la Banque des données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor. Seuls les noms des personnes ayant volontairement déclaré faire partie d'un groupe désigné apparaissent dans ce fichier; aussi, les statistiques ne sont-elles pas nécessairement représentatives. Les ministères ne sont pas tenus de fournir des renseignements sur les déclarations volontaires dans le cas des nominations pour une période déterminée de moins de trois mois.

Renseignements sur les bénéficiaires de priorité

Les statistiques relatives aux bénéficiaires de priorité présentées au tableau 11 ont été tirées du Système d'administration des priorités (SAP) de la Commission de la fonction publique. Ce relevé fait abstraction des fonctionnaires qui ont démissionné ou qui ont pris leur retraite à la date à laquelle débutait la période leur donnant droit à une priorité d'employé excédentaire. Dans ces cas, il n'y a pas eu de droit de priorité. Le SAP est le répertoire qu'utilise la CFP pour mettre en valeur, auprès des ministères ayant des postes à doter, la candidature des fonctionnaires qualifiés, bénéficiant d'une priorité statutaire ou réglementaire. Ce répertoire comprend les fonctionnaires déclarés excédentaires par les ministères, ainsi que tous les autres bénéficiant d'une priorité statutaire ou réglementaire.

1 Modalité de nomination et durée d'emploi

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon la durée d'emploi et la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Nominations *externes*		Nominations *internes* — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Durée d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	%
Durée indéterminée	1 027	3,1	9 363	78,1	4 686	52,4	0	0,0	12 209	81,1	**27 287**	**24,**
Période déterminée [b]	31 653	96,9	2 620	21,9	4 249	47,6	42 393	100,0	2 843	18,9	**83 759**	**75,**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Voir les notes techniques sur les nominations pour une période déterminée.

2 Modalité de nomination et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Nominations *externes*		Nominations *internes* — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Catégorie professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Groupe de la direction	20	0,1	421	3,5	49	0,5	0	0,0	221	1,5	**711**	**0,**
Scientifique et professionnelle	1 240	3,8	1 483	12,4	540	6,0	1 847	4,4	1 153	7,7	**6 266**	**5,**
Administration et service extérieur	1 916	5,9	4 815	40,2	2 352	26,3	4 406	10,4	7 902	52,5	**21 391**	**19,**
Technique	1 182	3,6	888	7,4	471	5,3	1 910	4,5	710	4,7	**5 161**	**4,**
Soutien administratif	12 162	37,2	3 389	28,3	4 664	52,2	28 176	66,5	4 095	27,2	**52 486**	**47,**
Exploitation	2 990	9,1	866	7,2	828	9,3	4 443	10,5	836	5,6	**9 963**	**9,**
Sans objet [b]	13 170	40,3	121	1,0	31	0,3	1 611	3,8	135	0,9	**15 068**	**13,**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Nominations auxquelles la classification type des professions ne s'applique pas.
Voir les notes techniques sur les catégories professionnelles.

3 Modalité de nomination et lieu de travail

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon le lieu de travail et la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

			Nominations *internes* Modalité de nomination									
	Nominations *externes*		Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	%
Terre-Neuve	760	2,3	146	1,2	153	1,7	1 209	2,9	215	1,4	**2 483**	**2,2**
Île-du-Prince-Édouard	376	1,2	170	1,4	115	1,3	580	1,4	418	2,8	**1 659**	**1,5**
Nouvelle-Écosse	1 236	3,8	645	5,4	296	3,3	1 263	3,0	521	3,5	**3 961**	**3,6**
Nouveau-Brunswick	857	2,6	333	2,8	317	3,5	1 175	2,8	431	2,9	**3 113**	**2,8**
Québec (sauf la RCN)	6 686	20,5	1 501	12,5	2 111	23,6	9 398	22,2	2 392	15,9	**22 089**	**19,9**
Région de la Capitale nationale (RCN)	8 330	25,5	4 689	39,1	2 239	25,1	9 506	22,4	5 841	38,8	**30 607**	**27,6**
Ontario (sauf la RCN)	4 967	15,2	1 653	13,8	1 143	12,8	6 792	16,0	2 065	13,7	**16 620**	**15,0**
Manitoba	2 399	7,3	394	3,3	684	7,7	4 771	11,3	507	3,4	**8 755**	**7,9**
Saskatchewan	516	1,6	315	2,6	199	2,2	639	1,5	392	2,6	**2 061**	**1,9**
Alberta	1 920	5,9	765	6,4	617	6,9	1 964	4,6	727	4,8	**5 993**	**5,4**
Colombie-Britannique	3 397	10,4	1 238	10,3	960	10,7	4 818	11,4	1 471	9,8	**11 884**	**10,7**
Yukon	181	0,6	46	0,4	36	0,4	78	0,2	24	0,2	**365**	**0,3**
Territoires du Nord-Ouest	125	0,4	36	0,3	36	0,4	81	0,2	37	0,2	**315**	**0,3**
Étranger	7	0,0	41	0,3	5	0,1	0	0,0	11	0,1	**64**	**0,1**
Inconnu	923	2,8	11	0,1	24	0,3	119	0,3	0	0,0	**1 077**	**1,0**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,0**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.

4 Ministère et modalité de nomination

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon le ministère et la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

			Nominations *internes* Modalité de nomination									
	Nominations *externes*		Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Ministère	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Affaires indiennes et du Nord Canada	428	1,3	183	1,5	79	0,9	213	0,5	226	1,5	**1 129**	**1,0**
Affaires étrangères et Commerce international	244	0,7	229	1,9	60	0,7	461	1,1	89	0,6	**1 083**	**1,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	9	0,0	2	0,0	5	0,1	3	0,0	9	0,1	**28**	**0,0**
Agence canadienne de développement international	118	0,4	62	0,5	11	0,1	61	0,1	143	1,0	**395**	**0,4**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	65	0,2	30	0,3	19	0,2	47	0,1	32	0,2	**193**	**0,2**
Agence spatiale canadienne	165	0,5	24	0,2	6	0,1	55	0,1	33	0,2	**283**	**0,3**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	1 133	3,5	463	3,9	290	3,2	1 488	3,5	456	3,0	**3 830**	**3,4**
Anciens combattants Canada	212	0,6	329	2,7	148	1,7	320	0,8	234	1,6	**1 243**	**1,1**
Archives nationales du Canada	79	0,2	74	0,6	15	0,2	87	0,2	52	0,3	**307**	**0,3**
Bibliothèque nationale du Canada	52	0,2	15	0,1	12	0,1	22	0,1	24	0,2	**125**	**0,1**
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	22	0,1	16	0,1	5	0,1	9	0,0	8	0,1	**60**	**0,1**
Bureau des passeports	66	0,2	138	1,2	25	0,3	174	0,4	50	0,3	**453**	**0,4**
Bureau du Conseil privé	94	0,3	86	0,7	40	0,4	156	0,4	57	0,4	**433**	**0,4**
Bureau du Directeur général des élections	53	0,2	15	0,1	6	0,1	199	0,5	31	0,2	**304**	**0,3**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	23	0,1	26	0,2	6	0,1	6	0,0	16	0,1	**77**	**0,1**
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	58	0,2	32	0,3	11	0,1	15	0,0	23	0,2	**139**	**0,1**
Centre canadien de gestion	7	0,0	4	0,0	6	0,1	18	0,0	4	0,0	**39**	**0,0**
Citoyenneté et Immigration Canada	383	1,2	384	3,2	470	5,3	914	2,2	323	2,1	**2 474**	**2,2**
Commissariat aux langues officielles	11	0,0	12	0,1	4	0,0	18	0,0	11	0,1	**56**	**0,1**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	3	0,0	12	0,1	7	0,1	7	0,0	19	0,1	**48**	**0,0**
Commission canadienne des droits de la personne	54	0,2	28	0,2	13	0,1	56	0,1	20	0,1	**171**	**0,2**
Commission canadienne des grains	182	0,6	60	0,5	51	0,6	230	0,5	28	0,2	**551**	**0,5**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	95	0,3	38	0,3	59	0,7	237	0,6	388	2,6	**818**	**0,7**
Commission de la fonction publique du Canada	148	0,5	100	0,8	58	0,6	133	0,3	52	0,3	**491**	**0,4**
Commission nationale des libérations conditionnelles	11	0,0	28	0,2	6	0,1	42	0,1	39	0,3	**126**	**0,1**
Condition féminine Canada	15	0,0	9	0,1	5	0,1	18	0,0	4	0,0	**51**	**0,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	35	0,1	36	0,3	19	0,2	33	0,1	37	0,2	**160**	**0,1**
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat	80	0,2	48	0,4	8	0,1	41	0,1	55	0,4	**232**	**0,2**
Cour fédérale du Canada	95	0,3	39	0,3	20	0,2	60	0,1	14	0,1	**228**	**0,2**
Cour suprême du Canada	48	0,1	15	0,1	5	0,1	41	0,1	10	0,1	**119**	**0,1**

Relevé 4 (*suite*)

	Nominations *externes*		Nominations *internes* — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Ministère	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	39	0,1	8	0,1	2	0,0	36	0,1	9	0,1	**94**	**0,1**
Défense nationale (fonctionnaires)	2 537	7,8	1 109	9,3	808	9,0	3 465	8,2	737	4,9	**8 656**	**7,8**
Développement des ressources humaines Canada	3 301	10,1	2 024	16,9	1 600	17,9	9 324	22,0	3 117	20,7	**19 366**	**17,4**
Environnement Canada	763	2,3	279	2,3	149	1,7	297	0,7	250	1,7	**1 738**	**1,6**
Finances Canada	73	0,2	127	1,1	24	0,3	27	0,1	17	0,1	**268**	**0,2**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	202	0,6	195	1,6	125	1,4	230	0,5	140	0,9	**892**	**0,8**
Groupe Communication Canada	30	0,1	58	0,5	11	0,1	51	0,1	83	0,6	**233**	**0,2**
Industrie Canada	503	1,5	179	1,5	86	1,0	82	0,2	83	0,6	**933**	**0,8**
Justice Canada	254	0,8	227	1,9	106	1,2	491	1,2	132	0,9	**1 211**	**1,1**
Office national de l'énergie	48	0,1	27	0,2	12	0,1	25	0,1	27	0,2	**139**	**0,1**
Office national des transports	21	0,1	21	0,2	33	0,4	24	0,1	102	0,7	**201**	**0,2**
Patrimoine canadien	2 308	7,1	317	2,6	223	2,5	1 172	2,8	456	3,0	**4 476**	**4,0**
Pêches et Océans	552	1,7	133	1,1	84	0,9	511	1,2	194	1,3	**1 474**	**1,3**
Pétrole et gaz des Indiens Canada	7	0,0	8	0,1	2	0,0	6	0,0	7	0,0	30	**0,0**
Ressources naturelles Canada	1 062	3,2	281	2,3	119	1,3	534	1,3	158	1,0	**2 154**	**1,9**
Revenu Canada	11 483	35,1	2 152	18,0	2 770	31,0	15 764	37,2	4 376	29,1	**36 545**	**32,9**
Santé Canada	1 166	3,6	441	3,7	290	3,2	1 310	3,1	460	3,1	**3 667**	**3,3**
Secrétariat du Gouverneur général	41	0,1	15	0,1	0	0,0	14	0,0	13	0,1	**83**	**0,1**
Service correctionnel Canada	930	2,8	399	3,3	343	3,8	1 123	2,6	648	4,3	**3 443**	**3,1**
Solliciteur général Canada	58	0,2	31	0,3	16	0,2	22	0,1	8	0,1	**135**	**0,1**
Statistique Canada	1 279	3,9	549	4,6	139	1,6	966	2,3	269	1,8	**3 202**	**2,9**
Transports Canada	986	3,0	423	3,5	272	3,0	641	1,5	531	3,5	**2 853**	**2,6**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 020	3,1	413	3,4	246	2,8	1 077	2,5	727	4,8	**3483**	**3,1**
Tribunal canadien du commerce extérieur	11	0,0	7	0,1	1	0,0	15	0,0	7	0,0	**42**	**0,0**
Autres ministères [b]	18	0,1	23	0,2	5	0,1	22	0,1	14	0,1	**82**	**0,1**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	111 046	**100,0**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Cette rubrique s'applique aux ministères qui ont déclaré moins de 25 nominations en 1996-1997.

5 Mode et modalité de nomination

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon le mode et la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

			Nominations *internes* Modalité de nomination									
	Nominations *externes*		Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Mode de nomination	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Concours public	27 677	84,7	1 129	9,4	2 294	25,7	0	0,0	0	0,0	**31 101**	**28,0**
Concours interne	3 518	10,8	5 361	44,7	2 164	24,2	0	0,0	0	0,0	**11 045**	**9,9**
Sans concours												
• Norme de compétence	0	0,0	4 117	34,4	134	1,5	0	0,0	0	0,0	**4 251**	**3,8**
• Autres modes fondés sur le mérite relatif	546	1,7	973	8,1	2 783	31,1	42 393	100,0	0	0,0	**46 695**	**42,1**
Intérimaires	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15 052	100,0	**15 052**	**13,6**
Autres [b]	939	2,9	403	3,4	1 560	17,5	0	0,0	0	0,0	**2 902**	**2,6**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,0**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Comprend les nominations effectuées aux titres suivants : Programmes de mesures spéciales d'équité en matière d'emploi, priorités, mesures correctives et décrets d'exemption.

6 Modalité de nomination et groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations parmi les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, selon la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

			Nominations *internes* Modalité de nomination									
	Nominations *externes*		Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi [b]	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Femmes	19 608	61,6	6 765	56,5	5 876	65,9	28 946	68,4	9 377	62,3	70 573	64,1
Membres des minorités visibles	728	2,2	578	4,8	349	3,9	1 650	3,9	714	4,7	**4 019**	**3,6**
Personnes handicapées	310	0,9	307	2,6	243	2,7	1 007	2,4	425	2,8	**2 292**	**2,1**
Autochtones	550	1,7	346	2,9	261	2,9	1 089	2,6	387	2,6	**2 633**	**2,4**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,0**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Voir les notes techniques concernant les données sur l'équité en matière d'emploi.

7 Modalité de nomination et groupes linguistiques

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations parmi les groupes linguistiques, selon la modalité de nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Nominations *externes*		Nominations *internes* — Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou régressives		Prorogations de nomination pour une période déterminée		Nominations intérimaires [a]		**Total**	
Groupe linguistique [b]	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	%
Francophones	9 923	31,2	3 653	30,5	3 319	37,3	13 967	33,0	5 482	36,4	**36 345**	**33,0**
Anglophones	21 850	68,8	8 314	69,5	5 588	62,7	28 317	67,0	9 563	63,6	**73 634**	**67,0**
Total	**32 680**	**100,0**	**11 983**	**100,0**	**8 935**	**100,0**	**42 393**	**100,0**	**15 052**	**100,0**	**111 046**	**100,0**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Voir les notes techniques sur la première langue officielle.

8 Modalité de nomination et langues officielles

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations selon les exigences linguistiques du poste, la modalité de nomination et le groupe linguistique, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Nominations *externes*					Nominations *internes* [a]					Total				
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones			Anglophones [b]		Francophones [b]		
Exigences linguistiques du poste	N.	%	N.	%	**Total**	N.	%	N.	%	**Total**	N.	%	N.	%	**Total global**
Poste bilingue à nomination impérative	1 272	34,4	2 423	65,6	**3 792**	4 726	29,0	11 564	71,0	**16 316**	5 998	30,0	13 988	70,0	**20 109**
Poste bilingue à nomination non impérative															
• Conditions remplies	27	75,0	9	25,0	**37**	950	41,4	1 342	58,6	**2 295**	977	42,0	1 351	58,0	**2 332**
• Conditions obligatoires	7	87,5	1	12,5	**8**	217	92,7	17	7,3	**234**	224	92,6	18	7,4	**242**
• Conditions facultatives	2	100,0	0	0,0	**2**	176	69,8	76	30,2	**252**	178	70,1	76	2,9	**254**
Anglais essentiel	18 307	95,1	940	4,9	**19 830**	43 460	96,2	1 740	3,8	**45 306**	61 769	95,8	2 680	4,2	**65 138**
Francais essentiel	106	2,0	5 304	98,0	**5 527**	156	1,5	10 468	98,5	**10 647**	262	1,6	15 772	98,4	**16 174**
Anglais ou francais essentiel	2 129	63,1	1 246	36,9	**3 484**	2 097	63,3	1 214	36,7	**3 313**	4 226	63,2	2 460	36,8	**6 797**
Total	**21 850**	**68,8**	**9 923**	**31,2**	**32 680**	**51 782**	**66,2**	**26 421**	**33,8**	**78 363**	**73 634**	**67,0**	**36 345**	**33,0**	**111 046**

[a] Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.
[b] Voir les notes techniques sur la première langue officielle.

9 Nominations et situation professionnelle

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations *internes* et *externes*, selon la situation professionnelle avant et après la nomination, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Situation après la nomination					
	Durée indéterminée		Période déterminée		**Total**	
Situation avant la nomination	N.	%	N.	%	**N.**	%
Durée indéterminée	24 285	89,0	0	0,0	**24 285**	**21,9**
Période déterminée	1 939	7,1	52 089	62,2	**54 028**	**48,7**
Emploi occasionnel	82	0,3	1 804	2,2	**1 886**	**1,7**
Autres organismes fédéraux	5	0,0	4	0,0	**9**	**0,0**
Grand public	940	3,4	29 845	35,6	**30 785**	**27,7**
Inconnu	36	0,1	17	0,0	**53**	**0,0**
Total	**27 287**	**100,0**	**83 759**	**100,0**	**111 046**	**100,0**

Nota : – Ne comprend pas les nominations intérimaires pour une période de quatre mois ou moins.

10 Nominations *à* la fonction publique de personnes recrutées de l'extérieur

Répartition, en nombre et en pourcentage, des nominations *externes* selon le lieu de travail et le mode de recrutement externe, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Recrutement postsecondaire [a]		Stagiaires en gestion		Enseignement coopératif		Emploi d'été pour étudiants		Autres nominations (durée indéterminée et période déterminée) [b]		**Total**	
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**N.**	**%**
Terre-Neuve	0	0,0	0	0,0	80	2,2	225	2,4	455	2,4	**760**	**2,3**
Île-du-Prince-Édouard	0	0,0	0	0,0	16	0,4	184	1,9	176	0,9	**376**	**1,2**
Nouvelle-Écosse	5	1,4	2	10,5	179	4,9	353	3,7	697	3,6	**1 236**	**3,8**
Nouveau-Brunswick	6	1,7	1	5,3	60	1,7	363	3,8	427	2,2	**857**	**2,6**
Québec (sauf la RCN)	14	3,9	3	15,8	335	9,2	1 729	18,2	4 605	24,0	**6 686**	**20,5**
Région de la Capitale nationale (RCN)	253	71,3	6	31,6	1 849	51,0	2 450	25,8	3 772	19,7	**8 330**	**25,5**
Ontario (sauf la RCN)	16	4,5	5	26,3	293	8,1	1 779	18,7	2 874	15,0	**4 967**	**15,2**
Manitoba	5	1,4	1	5,3	110	3,0	446	4,7	1 837	9,6	**2 399**	**7,3**
Saskatchewan	2	0,6	0	0,0	44	1,2	144	1,5	326	1,7	**516**	**1,6**
Alberta	8	2,3	0	0,0	187	5,2	652	6,9	1 073	5,6	**1 920**	**5,9**
Colombie-Britannique	26	7,3	0	0,0	336	9,3	803	8,5	2 232	11,6	**3 397**	**10,4**
Yukon	3	0,8	0	0,0	25	0,7	32	0,3	121	0,6	**181**	**0,6**
Territoires du Nord-Ouest	1	0,3	1	5,3	19	0,5	40	0,4	64	0,3	**125**	**0,4**
Étranger	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	0,0	**7**	**0,0**
Inconnu	16	4,5	0	0,0	94	2,6	291	3,1	522	2,7	**923**	**2,8**
Total	**355**	**100,0**	**19**	**100,0**	**3 627**	**100,0**	**9 491**	**100,0**	**19 188**	**100,0**	**32 680**	**100,0**

[a] Comprend les nominations effectuées dans le cadre du Programme de formation accélérée pour les économistes.
[b] Voir les notes techniques sur les nominations pour une période déterminée.

11 Administration des priorités

Nombre de prioritaires et de placements de prioritaires, selon le genre de priorité, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

Genre de priorité	Reports du 31 mars 1996 [a]	Nouveaux prioritaires	Nombre total de prioritaires	Nombre de personnes placées	Démissions/ Retraites
Priorités statutaires					
• Congés autorisés (article 30)	476	135	611	171	34
• Personnel de ministre (article 39)	0	3	3	1	0
• Mises en disponibilité (article 29)	210	5	215	46	0
Total - Priorités statutaires	**686**	**143**	**829**	**218**	**34**
Priorités légales					
• Personnel excédentaire (article 39) [c]	1 429	3508	4 937	1 867	1 376
• Fonctionnaires devenus handicapés (article 40)	45	31	76	19	0
• Réinstallation du conjoint (article 41)	462	376	838	236	19
• Réintégration à un niveau supérieur. (article 42)	1208	651	1 859	127	11
Total - Priorités légales	**3 144**	**4 566**	**7 710**	**2 249**	**1 406**
Total global	**3 830**	**4 709**	**8 539**	**2 467**	**1 440**

[a] Le nombre de reports du 31 mars 1996 est différent du nombre de prioritaires actifs au 31 mars 1996 publié dans le dernier Rapport annuel. Cela est dû à des mises à jour de renseignements au sujet des employés comme, par exemple, le genre de priorité.

[b] La somme des nombres dans les colonnes ne correspond pas au nombre de prioritaires actifs à la fin de la période, car dans certains cas le genre de priorité a changé. Au cours de la période visée, 646 bénéficiaires de priorité d'excédentaire sont devenus bénéficiaires d'une priorité de personne mise en disponibilité.

[c] Au 31 mars 1997, au nombre des dossiers actifs d'excédentaire figurait une personne en situation d'excédentaire non rémunéré. Une seule personne s'est vu conférer le statut d'excédentaire non rémunéré au cours de l'année financière en question.

Nota : - Voir les notes techniques sur les données relatives aux priorités.

Relevé 11 (*suite*)

Droits de priorité expirés	Autres	Nombre total de départs	Prioritaires actifs au 31 mars 1997 [b]
84	0	289	367
0	0	1	2
208	0	254	607
292	**0**	**544**	**976**
0	4	3 247	1 044
14	0	33	42
71	0	326	432
474	2	614	1 206
599	**6**	**4 220**	**2 724**
851	**6**	**4 764**	**3 700**

12 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants et des participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le lieu de travail et le domaine de cours, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Domaine de cours												
	Vérification	Gestion de contrats	Gestion financière	Politiques gouverne-mentales	Gestion des ressources humaines	Gestion de l'information	Technologie de l'information	Formation en gestion	Gestion du matériel	Gestion de projet	Formation pour formateurs	Autres (cours à contrat)	**Total**
Lieu de travail													
Terre-Neuve	0	0	51	22	6	1	0	27	3	1	1	0	**112**
Île-du-Prince-Édouard	2	0	4	6	10	0	0	5	6	3	0	0	**36**
Nouvelle-Écosse	0	0	21	25	49	9	1	23	4	1	5	273	**411**
Nouveau-Brunswick	0	1	21	70	25	5	4	13	5	4	0	307	**455**
Québec (sauf la RCN)	4	25	185	790	177	45	94	250	13	90	13	610	**2 296**
Région de la Capitale nationale (RCN)	5	54	338	1 302	327	104	178	304	36	142	41	2 641	**5 472**
Ontario (sauf la RCN)	2	7	78	165	66	10	16	41	5	21	4	758	**1 173**
Manitoba	2	2	31	75	27	6	1	30	2	12	1	311	**500**
Saskatchewan	1	4	39	29	23	5	0	4	1	8	1	1	**116**
Alberta	3	17	68	53	47	9	0	26	6	7	1	321	**558**
Colombie-Britannique	1	8	77	117	80	3	0	20	4	12	2	522	**846**
Yukon	0	1	17	36	6	1	0	21	0	3	1	9	**95**
Territoires du Nord-Ouest	0	4	14	62	6	10	0	14	1	4	16	2	**133**
Inconnu	1	1	12	59	10	3	10	13	3	5	3	8	**128**
Total	**21**	**124**	**956**	**2 811**	**859**	**211**	**304**	**791**	**89**	**313**	**89**	**5 763[a]**	**12 331**

[a] Comprend 56 cours donnés à contact

13 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Langue d'enseignement			
	Français	Anglais	Bilingue	**Total**
Domaine de cours				
Vérification	0	1	0	**1**
Gestion de contrats	1	7	0	**8**
Gestion financière	13	67	0	**80**
Politiques gouvernementales	68	142	0	**210**
Gestion des ressources humaines	16	48	0	**64**
Gestion de l'information	2	12	0	**14**
Technologie de l'information	4	16	0	**20**
Formation en gestion	18	43	0	**61**
Gestion du matériel	1	6	0	**7**
Gestion de projet	4	17	0	**21**
Formation pour formateurs	2	7	0	**9**
Autres (cours à contrat)	85	281	1	**367**
Total	**214**	**647**	**1**	**862**

14 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants et des participantes aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Domaine de cours												
	Vérification	Gestion de contrats	Gestion financière	Politiques gouverne-mentales	Gestion des ressources humaines	Gestion de l'information	Technologie de l'infor-mation	Formation en gestion	Gestion du matériel	Gestion de projet	Formation pour formateurs	Autres (cours à contrat)	**Total**
Catégorie professionnelle													
Groupe de la direction	0	0	0	65	0	4	4	0	0	4	2	0	**79**
Scientifique et professionnelle	1	7	28	239	21	9	14	84	0	33	6	1	**443**
Administration et service extérieur	13	59	382	881	515	97	95	384	22	156	36	15	**2 655**
Technique	0	4	12	204	9	2	12	58	3	23	7	3	**337**
Soutien administratif	2	19	347	658	202	48	57	86	34	23	9	4	**1 489**
Exploitation	1	2	11	53	4	0	1	9	10	1	2	0	**94**
Autres (cours calendrier)[a]	4	33	176	711	108	51	121	170	20	73	27	33	**1 527**
Autres (cours à contrat)[a]	0	317	525	2 089	916	20	67	1 411	22	127	124	89	**5 707**
Total	**21**	**441**	**1 481**	**4 900**	**1 775**	**231**	**371**	**2 202**	**111**	**440**	**213**	**145**	**12 331**

[a] La demande de formation ne précisait pas la catégorie professionnelle.

15 Formation linguistique et région

Répartition des étudiants et des étudiantes aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, du 1er avril 1996 au 31 mars 1997

	Région					
Langue étudiée et modalité des cours	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	**Total**
Français						
• Continus	499	56	11	28	31	**625**
• Non continus	275	2	86	28	36	**427**
Total partiel	**774**	**58**	**97**	**56**	**67**	**1 052**
Anglais						
• Continus	17	8	46	0	0	**71**
• Non continus	2	0	17	23	1	**43**
Total partiel	**19**	**8**	**63**	**23**	**1**	**114**
Total [a]	**793**	**66**	**160**	**79**	**68**	**1 166**
Clientèle non statutaire	168	276	164	143	1 315	**2 066**
Total global	**961**	**342**	**324**	**222**	**1 383**	**3 232**

[a] Comprend seulement la clientèle statutaire.

Lexique

B

Bénéficiaire de priorité (ou Prioritaire)

Personne bénéficiant du droit d'être nommée en priorité, sans concours. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, il existe trois catégories de bénéficiaires de priorité (dans l'ordre, les personnes en congé, le personnel des cabinets de ministres et les personnes mises en disponibilité); en vertu du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, il existe quatre catégories (les personnes déclarées excédentaires, celles qui bénéficient d'une réintégration, celles qui sont en congé autorisé en raison de la réinstallation de leur conjoint ou conjointe et les personnes devenues handicapées). Bien que ces catégories ne soient pas indiquées par ordre de priorité, les trois premières ont préséance sur la quatrième.

C

Concours interne ou restreint

Concours auquel seuls les fonctionnaires peuvent participer.

D

Décret d'exemption

Décret du conseil approuvant l'exemption par la Commission de la fonction publique de postes, de personnes ou de classes de postes ou de personnes de l'application, en tout ou en partie, de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Déploiement

Déplacement d'un ou d'une fonctionnaire, avec son consentement, à un autre poste (du même groupe professionnel, du même niveau ou d'un niveau inférieur au sien) et ne constituant pas une promotion. Lorsqu'une personne accepte un déploiement, elle n'a plus aucun lien avec son poste antérieur.

Diversité

La diversité a trait à la reconnaissance de la dissemblance et des différences entre les gens.

E

Emploi occasionnel

Modalité d'emploi à court terme permettant de nommer à la fonction publique, dans un même ministère, pour une période de 90 jours ou moins, ou de 125 jours ouvrables ou moins au cours d'une période donnée de 12 mois, des personnes auxquelles les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ne s'appliquent pas (sauf celles qui ont trait aux emplois occasionnels).

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période fixe, déterminée d'avance.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fait en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien, et à s'assurer que des mesures correctives sont prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

F

Fonctionnaire excédentaire

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée qui a été officiellement déclaré excédentaire, par écrit, par son administrateur général, en raison d'une insuffisance de travail, de la suppression d'une fonction ou du transfert du travail.

G

Gestion de la diversité

La gestion de la diversité est une approche de gestion globale en matière de planification, de développement et de gestion des ressources humaines dans laquelle on reconnaît les différences entre les gens.

M

Mérite relatif

On évalue le «mérite relatif» en déterminant, dans le cadre d'un concours ou sans tenir un concours, quelle est la personne la plus qualifiée pour un poste.

Mutation

Terme juridique pour désigner «déploiement». Cependant, on emploie également le terme «mutation» lorsqu'un fonctionnaire passe d'un groupe professionnel à un autre et que son taux de rémunération demeure le même ou change légèrement. Afin d'éviter toute confusion, il est à noter que le terme «déploiement» est utilisé certains cas.

N

Nomination

Mesure prise en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin de titulariser une personne à un poste ou à un niveau déterminé. Cette mesure se fonde sur le mérite relatif ou, dans certains cas, le mérite individuel.

Nomination intérimaire

Attribution temporaire à une personne des fonctions d'un autre poste de niveau supérieur (dont le taux de rémunération maximal est tel que la nomination équivaudrait à une promotion).

P

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

Prorogation de nomination pour une période déterminée

Nomination pour une période déterminée consécutive à une nomination pour une période déterminée.

R

Réaménagement des effectifs

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'un service à un endroit où le fonctionnaire ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

La Commission d'un coup d'oeil

Trois commissaires, dont la présidente qui est par ailleurs la première dirigeante de la Commission, sont investies des pouvoirs que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique *confère à la Commission de la fonction publique. Désignées par le gouverneur en conseil pour une période de dix ans, elles ont toutes trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la* Loi.

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation veille à l'élaboration et à la gestion de dispositions juridiques et réglementaires, de politiques, de normes de sélection et d'évaluation, d'instruments de délégation et de programmes relatifs aux nominations internes et externes. Cette direction générale recrute et présente des candidats et des candidates de l'extérieur de la fonction publique, et coordonne et gère divers programmes de recrutement tels que le programme de recrutement postsecondaire et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Elle effectue des opérations de dotation non déléguées aux ministères par la Commission, surveille les activités et problèmes de dotation dans la fonction publique, et gère l'information reliée aux nominations. De plus, cette direction générale élabore des instruments d'évaluation et administre des centres chargés d'évaluer diverses compétences. Elle s'occupe du recrutement, de la sélection, de l'évaluation et de l'orientation professionnelle des membres du groupe de la direction. Elle gère aussi des programmes à l'intention des EX qui ont le potentiel voulu ou qui ont manifesté les compétences nécessaires en matière de leadership pour accéder à des postes de sous-ministre adjoint. De concert avec le ministère des Affaires extérieures et du Commerce international, la direction générale est chargée de maintenir à un niveau élevé la représentation canadienne dans les secrétariats des organismes internationaux. Enfin, cette direction générale s'occupe de certains programmes et services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi ceux-ci figurent le réaménagement des effectifs, les analyses du marché du travail et des ressources humaines, le Programme d'initiatives de mesures spéciales (qui comprend les initiatives visant à favoriser l'équité en matière d'emploi et la gestion de la diversité), le programme Cours et affectations de perfectionnement, le Programme de stagiaires en gestion, le programme Échanges Canada et le Programme d'échanges avec les gouvernements étrangers.

La Direction générale des programmes de formation

La Direction générale des programmes de formation offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre aux besoins de formation et de perfectionnement de leurs fonctionnaires. Elle dispense de la formation dans la région de la capitale nationale ainsi que dans les autres régions du Canada. En plus d'offrir des cours de formation linguistique, Formation linguistique Canada fournit des services d'orientation afin de déterminer les aptitudes des candidats et des candidates et leur admissibilité à la formation linguistique, et elle élabore et produit des cours et des programmes de formation linguistique afin de répondre aux besoins opérationnels d'ordre général ou particulier. Formation et Perfectionnement Canada (FPC) est un

organisme de service spécial qui fonctionne à recouvrement des coûts. Il conçoit, élabore et dispense des cours réguliers ainsi que des cours par contrat de formation professionnelle et technique, formation en gestion intermédiaire et en supervision, et autre formation liée au travail. En outre, FPC offre des services de consultation en formation et des programmes de formation sur mesure.

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes, par l'entremise de comités et d'enquêteurs indépendants, veille à ce que les appels interjetés au sujet de nominations internes et les plaintes formulées par les fonctionnaires relativement aux mutations soient entendus au regard des présumées infractions à la *Loi* et au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. La direction générale recourt à la médiation ou à la tenue d'enquêtes suite à des plaintes d'irrégularités en matière de dotation et de certaines autres mesures de personnel, et il en va de même pour les plaintes de présumé harcèlement en milieu de travail. La direction générale concilie normalement le règlement des plaintes accueillies avec les parties en cause. En outre, la direction générale offre de la formation, des conseils et de l'aide aux ministères, aux fonctionnaires, aux syndicats et aux autres organisations et personnes intéressées.

La Direction générale de la gestion ministérielle

La Direction générale de la gestion ministérielle fournit des services à l'appui de la Commission et de ses programmes. Parmi ceux-ci figurent les services et systèmes financiers, d'administration et d'information; la gestion ministérielle et les communications; l'application de diverses dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; la collaboration aux relations parlementaires, syndicales, internationales et externes; ainsi que l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

La Direction générale de la vérification et de la revue

La Direction générale de la vérification et de la revue examine de façon indépendante les systèmes de dotation ministériels et les pratiques connexes de gestion des ressources humaines afin d'assurer la crédibilité et la saine gestion du régime et d'améliorer les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines de la fonction publique. Cette direction générale examine également de façon indépendante les programmes, politiques et services de la CFP, et offre à la direction de la CFP de l'information objective sur la pertinence des programmes de la CFP, le degré d'atteinte des objectifs énoncés et la rentabilité des programmes.

La Direction générale de la gestion des ressources humaines

La Direction générale de la gestion des ressources humaines est chargée d'élaborer des politiques et des lignes directrices et de veiller à ce que l'équipe de gestion de la CFP dispose des stratégies, structures et mécanismes nécessaires à la gestion de ses ressources humaines. La direction générale offre des services de consultation et de soutien aux gestionnaires et aux membres du personnel de la CFP dans les domaines tels que la classification des postes, la dotation, le réaménagement des effectifs, l'orientation de carrière, les relations de travail ainsi que la formation et le perfectionnement professionnels et linguistiques. La direction générale fournit des services de rémunération et d'avantages sociaux, ainsi qu'un service confidentiel d'aide et de counselling aux fonctionnaires de la Commission. De plus, elle conseille les gestionnaires et les aide à appliquer les diverses politiques et dispositions régissant la gestion des ressources humaines. Enfin, elle est chargée de planifier, de gérer et de surveiller les activités ministérielles dans ce domaine, entre autres l'équité en matière d'emploi et les langues officielles.

La Direction générale de la planification stratégique, de l'analyse et de la recherche

La Direction générale de la planification stratégique, de l'analyse et de la recherche élabore le cadre de la planification stratégique; elle effectue des recherches et des analyses et assure des services de recherche et de soutien aux commissaires et aux directions générales de la CFP. Pour ce faire, elle identifie, élabore et gère les questions relatives aux connaissances et à la compréhension en vue du travail actuel et futur de la CFP; elle détermine et évalue les sources de renseignements en vue de répondre aux besoins actuels et prévus de la CFP; elle élabore et met en oeuvre un cadre de recherches à la CFP; elle détermine, réunit et analyse les renseignements liés aux ressources humaines dans la fonction publique, et établit et maintient des liens avec les intervenants et intervenantes en matière de ressources humaines.

Les bureaux régionaux

Les six bureaux régionaux de la CFP sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères et des fonctionnaires fédéraux ainsi qu'auprès de la collectivité canadienne. Chaque directrice et directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

Cette section reflète l'organisation en 1996-1997. Une restructuration est en cours et il en sera fait état dans le rapport de l'année prochaine.

Les bureaux de la Commission

Tous les bureaux de la CFP offrent leurs services dans les deux langues officielles.

INTERNET : http://www.psc-cfp.gc.ca

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements : (613) 992-9562
Télécopieur : (613) 992-9352

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional

1557, rue Hollis, 3e étage
C.P. 1664, Halifax CRO
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3V3

Renseignements : (902) 426-2990
Télécopieur : (902) 426-7455
ATS : (902) 426-6246

Bureaux de district

777, rue Main, 7e étage
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1E9

Renseignements : (506) 851-6616
Télécopieur : (506) 851-6618
ATS : (506) 851-6624

10, route Fort William, 1er étage
St. John's (Terre-Neuve) A1C 1K4

Renseignements : (709) 772-4812
Télécopieur : (709) 772-4316
ATS : (709) 772-4317

119, rue Kent, bureau 420
Charlottetown (Î.P.É.) C1A 1N3

Renseignements : (902) 368-0444
Télécopieur : (902) 566-7036
ATS : (902) 566-7039

Québec

Bureau régional

200, boul. René-Lévesque ouest
8e étage
Montréal (Québec) H2Z 1X4

Renseignements : (514) 283-5776
Télécopieur : (514) 496-2404
ATS : (514) 283-2467

Bureau de district

1122, chemin St-Louis, 3e étage
Sillery (Québec) G1S 1E5

Renseignements : (418) 648-3230
Télécopieur : (418) 648-4575
ATS : (418) 648-7273

Capitale nationale et Est de l'Ontario

Bureau régional

66, rue Slater, 3e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements : (613) 996-8436
Télécopieur : (613) 996-8048
ATS : (613) 996-1205

Centre et Sud de l'Ontario

Bureau régional

1, rue Front ouest, 3e étage
Toronto (Ontario) M5J 2R5

Renseignements : (416) 973-4636
Télécopieur : (416) 973-1883
ATS : (416) 973-2269

Région centrale des Prairies

Bureau régional

344, rue Edmonton, bureau 100
Winnipeg (Manitoba) R3B 2L4

Renseignements : (204) 984-4636
Télécopieur : (204) 983-3766
ATS : (204) 983-6066

Bureau de district

1955, rue Smith, 4e étage
Regina (Saskatchewan) S4P 2N8

Renseignements : (306) 780-5627
Télécopieur : (306) 780-5723
ATS : (306) 780-6719

Alberta, Territoires du Nord-Ouest, Pacifique et Yukon

Bureau régional

9700, avenue Jasper, bureau 830
Edmonton (Alberta) T5J 4G3

Renseignements : (403) 495-7444
Télécopieur : (403) 495-3145
ATS : (403) 495-3130

Bureaux de district

757, rue Hastings ouest, 2e étage
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 3M2

Renseignements : (604) 666-0350
Télécopieur : (604) 666-6808
ATS : (604) 666-6868

1230, rue Government, 5e étage
Victoria (Colombie-Britannique) V8W 3M4

Renseignements : (250) 363-8120
Télécopieur : (250) 363-0558
ATS : (250) 363-0564

300, rue Main, bureau 400
Whitehorse (Yukon) Y1A 2B5

Renseignements : (403) 667-3900
Télécopieur : (403) 668-5033
ATS : (403) 668-4107

4914, 50e rue
C.P. 2730
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R1

Renseignements : (403) 669-2840
Télécopieur : (403) 669-2848

Index

Administration des priorités, 6, 8
Appels, 14-15, 30
Comité d'enquête, 16, 33
Délégation de pouvoirs de dotation, 34-36
Déploiements (mutations), 9
Dotation,
examen consultatif de la dotation, 5, 21-22
ententes de délégation des pouvoirs et
responsabilités de dotation, 9, 34-36
Enquêtes, 13, 29-33
Équité en matière d'emploi, 28
représentation, 22-26
initiatives de mesures spéciales, 6, 11
Exemptions générales, 36-39
Exemptions particulières, 40-41
Formation,
formation linguistique, 5, 18-19, 37
Formation et Perfectionnement Canada, 17-18
Gestion de la diversité, 5, 11-12
Harcèlement, 6, 31
Indicateurs de surveillance, 9-10
Langues officielles, 10, 18, 37
La Relève, 4-5, 7, 20
Mérite, 4, 30-32, 44
ordre inverse du mérite, 6, 13, 29-30
Mutations, 9, 15, 31-32
Nominations, 8
durée indéterminée, 9
emploi occasionnel, 9
intérimaires, 9, 30, 37
à des postes pour une durée
indéterminée, de fonctionnaires nommés pour une
période déterminée, 9
de fonctionnaires dans le cadre d'un
concours public, 10
période déterminée, 8-9
prorogations de nomination pour une période
détérminée, 8-9
Outils de sélection, 7, 26
Activités internationales, 19-20
Promotions, 7-10, 31, 32, 37
sans concours, 10, 30, 34-36
Réaménagement des effectifs, 6-9
Recours, 4, 6, 13, 15, 16-17, 21, 29-32
Recrutement, 6, 20, 26
postsecondaire, 6-7
Programme de stagiaires en gestion, 6-7, 37
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, 6
Jumelage des gens et des emplois, 20
Réforme du secteur public, 4, 42, 45
Renouvellement du personnel de direction, 6-7
Services de replacement, 27