Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

2012-2013

RAPPORT ANNUEL

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de l'administrateur du droit d'auteur pour le gouvernement du Canada, soit Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Pour de plus amples renseignements, prière de communiquer avec TPSGC au 613-996-6886 ou à droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7
Canada

Téléphone : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

Imprimé : N° de catalogue : 0701-7820
ISSN : SC1-2013

PDF : N° de catalogue : 1912-0850
ISSN : SC1-2013F-PDF

ePUB : ISSN : SC1-2013F-EPUB

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2013

RAPPORT ANNUEL
2012-2013

Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le Rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice 2012-2013.

Nous vous présentons le rapport conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13).

Nous vous prions d'agréer l'assurance de notre très haute considération.

La présidente,
Anne-Marie Robinson

La commissaire,
Susan M. W. Cartwright

Le commissaire,
D. G. J. Tucker

Table des matières

Message de la Commission 1

Chapitre 1

Activités d'embauche et de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 9

Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique 11

Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée 15

Valeurs du système de nomination 20

Études 38

Chapitre 2

Soutien aux ministères et organismes 41

Principales activités de soutien 43

Soutien aux ministères et organismes pour la gestion de la réduction des effectifs 49

Innovation à l'appui de la modernisation de la dotation 55

Chapitre 3

Impartialité politique de la fonction publique 59

Impartialité politique en dotation 61

Activités politiques des fonctionnaires 62

Activités politiques non liées à une candidature 65

Sensibilisation et communication 66

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires 68

Rapports entre la fonction publique et la sphère politique 69

Chapitre 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes 73

Examens 76

Vérifications 82

Enquêtes 87

Regard vers l'avenir 95

Annexes

Annexe 1 101

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation 101

Annexe 2 104

Renseignements sur les tableaux statistiques 104

Tableau 23 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon le type et la durée d'emploi 107

Tableau 24 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure 108

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel 109

Tableau 26 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique 113

Tableau 27 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle 114

Tableau 28 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste 115

Tableau 29 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique 116

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation 118

Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation 123

Tableau 32 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent 127

Tableau 33 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent 128

Tableau 34 : Activités de dotation de postes de durée indéterminée et déterminée dans le groupe de la direction menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier 129

Tableau 35 : Nominations et activités de dotation concernant des postes bilingues pour une période indéterminée dans le groupe de la direction effectuées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier 130

Tableau 36 : Activités de dotation de postes de durée indéterminée et déterminée menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier 131

Tableau 37 : Nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée dans la fonction publique effectuées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon le groupe de la première langue officielle et l'exercice financier 132

Tableau 38 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent 132
Tableau 39 : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence 133
Tableau 39a : Postulants de l'Ontario, de la région de la capitale nationale et du Québec, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence 134
Tableau 40 : Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe par rapport à la main-d'œuvre canadienne 135
Tableau 41 : Administration des priorités (total de la fonction publique) 136
Annexe 3 137
Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique 137
Annexe 4 141
Imposition de modalités et conditions additionnelles liées aux pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes délégués aux organisations, à la suite des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique 141
Annexe 5 142
Liste des vérifications 142
Annexe 6 144
Décrets d'exemption et règlements 144
Annexe 7 146
Types de droits de priorité 146

MESSAGE DE LA COMMISSION

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

En janvier 2013, la présidente de la CFP, Anne-Marie Robinson, et la commissaire, Susan M. W. Cartwright, ont accueilli au sein de la Commission Daniel G. J. Tucker à titre de troisième commissaire.

La présidente a eu l'occasion de comparaître, pour le compte de la Commission, devant différents comités parlementaires afin de discuter des travaux accomplis par la CFP dans divers domaines, incluant les tendances générales en dotation, le réaménagement des effectifs, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et le placement prioritaire des membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales. La Commission entend poursuivre ce dialogue productif avec les parlementaires.

État du système de dotation

La CFP doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation dans la fonction publique fédérale pour les organisations assujetties à la LEFP. Elle tient les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance qui inclut des suivis, vérifications et enquêtes, de même qu'à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de politiques. La CFP valide également les constatations et les tendances qu'elle observe au moyen d'échanges continus avec les ministères et organismes, ainsi que par les études et les recherches qu'elle entreprend sur divers enjeux d'intérêt en matière de dotation et d'impartialité politique.

Cet ensemble de mécanismes de surveillance et de rétroaction a permis à la CFP de conclure que les ministères et organismes ont continué d'améliorer leur gestion de la dotation en 2012-2013. La plupart des éléments clés de leurs cadres de dotation étaient en place, et les administrateurs généraux et gestionnaires délégataires exerçaient leurs pouvoirs et assumaient leurs responsabilités de façon appropriée. Bien que les enquêtes de la CFP aient permis de continuer d'identifier des situations problématiques obligeant la prise de mesures correctives, les problèmes observés ne représentent qu'une infime fraction de toutes les mesures de dotation (plus de 60 000) prises dans la fonction publique au cours de l'exercice 2012-2013.

Bien que les ministères et organismes réalisent des progrès en gestion de la dotation, certains aspects continuent de requérir une attention particulière. Il faut notamment renforcer les cadres de surveillance des processus de nomination afin de détecter les points à améliorer, de déceler les erreurs et les corriger rapidement. Il faut également résoudre les problèmes de documentation du mérite et s'assurer que les bénéficiaires de priorité sont toujours pris en considération au moment de pourvoir les postes vacants. Lorsqu'elle constate des lacunes dans la gestion de la dotation au sein d'un ministère ou d'un organisme, la CFP peut intervenir. Les mesures prises peuvent aller de la simple collaboration avec l'organisation pour résoudre les problèmes identifés à l'imposition de modalités et conditions additionnelles liées aux pouvoirs de dotation délégués à l'organisation. En outre, la CFP évalue les leçons qu'elle peut tirer de ses activités de surveillance et, parallèlement, continuera de communiquer aux intervenants les tendances qui s'en dégagent afin d'améliorer ses directives et conseils et de clarifier ses attentes.

Maintien de l'impartialité politique de la fonction publique

L'impartialité politique est un élément essentiel d'une fonction publique professionnelle et du modèle de gouvernement de Westminster, et pour ces raisons est un pilier de la LEFP. Dans la fonction publique, il incombe à tous les fonctionnaires, y compris aux administrateurs généraux et aux cadres supérieurs, de préserver l'impartialité politique. La LEFP confère à la CFP plusieurs responsabilités précises à cet égard.

D'abord et avant tout, la CFP est chargée de veiller à ce que les décisions de dotation prises en vertu de la LEFP[1] soient exemptes de toute influence politique. La CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation. Si, à la suite d'une enquête, il est établi que l'allégation est fondée, des mesures correctives peuvent être prises.

[1] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (c.-à-d. le Cabinet), de même que les nominations dans les six organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions de la LEFP liées aux activités politiques s'appliquent à leurs employés.

La CFP administre également les dispositions de la LEFP qui régissent les activités politiques des fonctionnaires. Bien qu'ils aient le droit de se livrer à des activités politiques, les fonctionnaires doivent tout de même respecter le principe d'impartialité politique. La CFP joue trois rôles à cet égard. Premièrement, elle fournit des conseils aux fonctionnaires fédéraux en ce qui a trait à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Deuxièmement, elle a le pouvoir d'accorder ou non aux fonctionnaires la permission de se porter candidats à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, de requérir qu'ils prennent un congé sans solde à cette fin. Troisièmement, la CFP peut faire enquête sur toute allégation d'activités politiques irrégulières touchant des fonctionnaires. Si l'enquête permet d'établir qu'il y a eu activité politique irrégulière, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[2].

En 2012-2013, la CFP a constaté que la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales concernant leur participation à des activités politiques avait continué de croître : 73 % des répondants au Sondage sur la dotation étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 2009 (57 %), à 2010 (63 %) et à 2011 (69 %). La CFP entend poursuivre sa collaboration avec les ministères et organismes et les autres intervenants afin de maintenir cet élan.

Bien que le mérite et l'impartialité politique soient le fondement d'une fonction publique professionnelle et impartiale, ces concepts n'opèrent pas en vase clos. Comme la CFP l'a mentionné dans ses rapports annuels antérieurs, la clarté des rapports entre la fonction publique et la sphère politique est essentielle au maintien de l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP a dûment noté les situations récentes où des questions ont été soulevées dans le domaine public au sujet de l'interaction entre la fonction publique et la sphère politique. Une relation où les rôles et responsabilités sont clairement délimités et bien compris peut contribuer à préserver et à renforcer le caractère impartial de la fonction publique.

En 2011, le Bureau du Conseil privé a mis à jour son document *Pour un gouvernement responsable : Guide du ministre et du ministre d'État*, qui clarifie les rôles et responsabilités de chacun. Il est essentiel que ce guide soit accessible à tous les employés, de tous les niveaux, et que tous le comprennent. Une diffusion plus vaste et une discussion approfondie des principes établis dans ce guide peuvent favoriser une meilleure compréhension à tous les niveaux, et permettre aux fonctionnaires, représentants élus et membres de leur personnel de s'acquitter adéquatement de leurs rôles et responsabilités.

En juin 2013, le greffier du Conseil privé a lancé le projet Objectif 2020. Ce projet présente une vision d'une fonction publique très performante, ouverte à l'innovation, à la transformation et au renouvellement continu. Il décrit aussi le processus de discussion qui permettra de concrétiser cette vision. Objectif 2020 tient compte du fait que certains aspects fondamentaux de la fonction publique doivent demeurer inchangés, notamment son caractère « professionnel et impartial ». La CFP recommande vivement à tous les fonctionnaires de saisir l'occasion que représente Objectif 2020 et d'échanger sur la meilleure approche à adopter pour assurer le maintien de l'impartialité politique de la fonction publique.

[2] Si la Commission juge qu'une allégation d'activité politique irrégulière à l'endroit d'un administrateur général est fondée, elle doit faire rapport de ses conclusions au gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général.

Embauche et dotation dans la fonction publique

En 2012-2013, l'embauche et la dotation à la fonction publique s'inscrivaient dans un contexte de réduction des effectifs découlant de l'examen des dépenses de 2012. Les ministères et organismes ont mis en œuvre des stratégies de gestion des postes vacants et se sont concentrés sur la réaffectation des fonctionnaires touchés par les réductions et sur le placement des bénéficiaires de priorités, modifiant ainsi les tendances habituelles en dotation.

Au cours de l'exercice 2012-2013, en raison d'une baisse de l'embauche et d'une augmentation des départs, l'effectif assujetti à la LEFP a diminué de 5,4 %, passant de 211 610 fonctionnaires en mars 2012, à 200 250 en mars 2013.

Globalement, l'embauche à la fonction publique a diminué de 28,3 %. Cette baisse s'est manifestée dans tous les types d'emploi : l'embauche à des postes pour une période indéterminée a diminué de 63,0 %; l'embauche à des postes de durée déterminée, de 40,8 %; l'embauche d'étudiants, de 27,0 %; l'embauche d'employés occasionnels, de 11,8 %. L'embauche d'employés occasionnels représentait au cours du présent exercice près de la moitié de toute l'embauche à la fonction publique, comparativement à moins de 40 % au cours des exercices précédents.

L'embauche a diminué à l'échelle du pays en 2012-2013, tout particulièrement dans la région de la capitale nationale, où une baisse de 38,0 % a été enregistrée par rapport à une diminution moyenne de 20,3 % dans les autres régions. Grâce à l'utilisation constante de la zone nationale de sélection, l'accès à l'emploi dans la fonction publique en régions s'est encore accru cette année, tant pour les postes d'agent que pour les autres postes. L'accès s'est aussi amélioré pour les personnes qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique. Pour la première fois depuis plus d'une décennie, les personnes sans expérience antérieure ont constitué le groupe le plus important de recrues dans des postes pour une période indéterminée. En effet, la proportion de recrues dans des postes pour une période indéterminée n'ayant aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique est passée à 41,7 %, tandis que les personnes qui avaient déjà occupé un poste de durée déterminée représentaient 36,9 % de l'embauche totale, ce qui constitue une diminution. Enfin, la proportion de l'embauche de personnes ayant déjà occupé un poste occasionnel a, quant à elle, poursuivi sa tendance à la baisse observée depuis deux ans, passant à 10,2 %.

Dans un contexte de réduction globale des activités d'embauche, la proportion d'étudiants embauchés est demeurée stable. Elle représentait 31,1 % de toute l'embauche à la fonction publique en 2012-2013, comparativement à 30,6 % au cours de l'exercice précédent. Malgré une diminution de 27,0 % par rapport à l'exercice 2011-2012, 9 561 étudiants ont été embauchés en 2012-2013.

La CFP a cependant constaté que 18,4 % de l'effectif de la fonction publique était âgé de 35 ans ou moins en mars 2013, soit une diminution par rapport à la proportion de 21,4 % observée en mars 2010. Cette tendance pourrait avoir une incidence sur la composition de l'effectif dans le futur, compte tenu de la baisse de l'embauche à la fonction publique et du vieillissement de l'effectif assujetti à la LEFP. Dans ce contexte, le renouvellement et le recrutement de nouveaux employés gagneront en importance à mesure que la fonction publique continuera d'évoluer.

Rôle de la Commission de la fonction publique en matière de réaménagement des effectifs

En 2012-2013, la CFP a continué d'appuyer les ministères et organismes dans leurs efforts de gestion des effectifs. De concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui assume la responsabilité générale de gérer le réaménagement des effectifs (RE), la CFP a adapté ses activités lorsque l'examen des dépenses de 2012 est passé de l'étape de la préparation à celle de la mise en œuvre. La CFP joue deux rôles particuliers à l'égard du RE. D'une part, elle fournit aux ministères et organismes des conseils et services stratégiques dans le cadre de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD). D'autre part, elle gère le Programme d'administration des priorités. Les bénéficiaires de priorité, y compris les fonctionnaires déclarés excédentaires, ont le droit d'être nommés avant toute autre personne aux postes vacants de la fonction publique pour lesquels ils possèdent les qualifications essentielles.

En ce qui concerne son premier rôle, la CFP a continué, en 2012-2013, d'apporter des améliorations à ses politiques et à ses programmes pour appuyer les ministères et organismes dans la mise en application de leurs décisions en matière de RE. En outre, lorsqu'il devient nécessaire de lancer un processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité pour les fonctionnaires qui occupent des postes semblables, la CFP exige que le choix des personnes qui seront maintenues en poste ou mises en disponibilité soit fondé sur le mérite et que le processus soit équitable et transparent. La CFP a fourni de façon proactive des avis et conseils stratégiques sur le processus de SMPMD aux ministères et organismes.

Pour ce qui est de son second rôle, la CFP a amélioré le Programme d'administration des priorités de façon à mieux répondre aux besoins des fonctionnaires, des ministères et des organismes, et à faciliter la gestion du nombre accru de bénéficiaires de priorité. Plus particulièrement, la CFP a fourni des outils pour veiller à ce que les bénéficiaires de priorité soient pris en considération avant les autres personnes dans tout processus de nomination.

En 2012-2013, la CFP a apporté d'importantes améliorations au Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) afin de tenir compte de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de priorité et de faciliter leur placement dans les ministères et organismes. La mise à jour du SGIP permet notamment aux bénéficiaires de priorité de recevoir un avis immédiat lorsque leur candidature est présentée à un poste vacant. Cet avis leur précise également les qualifications requises pour ce poste. Une fois le bénéficiaire de priorité évalué par le ministère ou l'organisme d'embauche, les résultats sont envoyés simultanément au bénéficiaire de priorité, à son organisation d'attache et à la CFP. Cette mesure contribue à accroître l'accessibilité, l'équité et la transparence du processus, du fait que toutes les parties reçoivent l'information en même temps.

La création du Portail sur les priorités, qui offre aux bénéficiaires de priorité un accès « libre-service » au SGIP, constitue une autre amélioration notable. Grâce à ce portail lancé en novembre 2012, les bénéficiaires de priorité jouent un rôle déterminant dans la gestion de leur recherche de possibilités d'emploi. En effet, ils peuvent accéder à leur profil personnel, le revoir et le mettre à jour eux mêmes.

Au 31 mars 2013, plus de 2 900 bénéficiaires de priorité y étaient inscrits, soit environ 1 100 de plus que l'exercice précédent. Le nombre de nouvelles inscriptions a augmenté de 76,7 % par rapport à l'exercice précédent (3 219 contre 1 822). Près des deux tiers de ces nouvelles inscriptions provenaient des bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire. En 2012-2013, quelque 956 bénéficiaires de priorité ont été réaffectés à un nouveau poste, ce qui signifie une hausse de 17,4 % par rapport à l'exercice précédent. Le système des priorités a donc appuyé un objectif important, soit celui de permettre à la fonction publique de maintenir en poste des personnes compétentes, formées par le gouvernement du Canada.

La plupart des réaffectations concernaient des employés touchés par le RE. Parallèlement, la CFP a observé une diminution du taux de placement des bénéficiaires d'autres types de priorité, notamment une baisse considérable du placement des anciens combattants canadiens libérés pour des raisons médicales.

La CFP surveille étroitement cette situation, de concert avec Anciens Combattants Canada (ACC), qui assume la responsabilité générale des politiques et des programmes applicables aux anciens combattants canadiens. À la demande d'ACC, la CFP a présenté des pistes de solution pour remédier à la situation.

Innovation

La CFP a fait ses preuves en matière de prestation de services de dotation et d'évaluation novateurs aux ministères et organismes. En 2012-2013, elle a continué de mettre à profit la technologie afin d'offrir aux ministères et organismes des méthodes d'évaluation de candidats à la fois efficientes et rentables. Ainsi, les organisations ont pu recourir à ses tests en ligne non supervisés, à sa capacité en matière d'examens en ligne et à d'autres méthodes d'évaluation, comme ses tests générés par ordinateur (TGO).

Les tests en ligne sont des examens administrés sous supervision dans des installations informatiques désignées à la CFP ou à d'autres ministères et organismes. La CFP a continué d'accroître sa capacité en matière d'examens en ligne, comptant à ce jour plus de 400 installations disponibles et 1 500 fonctionnaires accrédités qui sont qualifiés pour administrer ces examens en ligne (une augmentation de 50 % par rapport à l'exercice 2011-2012). Le recours à l'évaluation en ligne a augmenté de façon constante. Cette augmentation est principalement attribuable à la transition obligatoire, achevée le 1er avril 2013, des tests d'évaluation de la langue seconde (ELS), de la version papier-crayon au système d'évaluation en ligne.

Le développement de la capacité en matière d'examens en ligne a également favorisé l'élaboration de méthodes d'évaluation novatrices, comme les TGO, examens uniques qui répondent à des critères préétablis et qui sont composés de questions tirées d'une imposante banque de questions prédéterminées. En 2012-2013, la CFP a mis en œuvre des TGO pour son test d'expression écrite de l'ELS, ce qui lui a permis de rendre les examens plus sécuritaires et de réduire les risques d'accès non autorisé à leur contenu.

Conclusion

La CFP s'est appuyée sur l'expérience qu'elle a acquise au cours des sept dernières années, à la suite de la mise en œuvre de la LEFP révisée, pour améliorer ses processus et élaborer une approche plus efficace et intégrée. Devant la maturité grandissante du système de dotation et la réduction globale des activités de dotation à la fonction publique, la CFP a récemment restructuré et rationalisé ses services de dotation, tout en renouvelant son engagement et son expertise à l'égard des services d'évaluation. Elle continue également d'adapter ses activités et politiques en matière de surveillance à un système de dotation qui gagne en maturité, et de répondre aux besoins en constante évolution des ministères et organismes.

La CFP continuera de travailler en étroite collaboration avec les ministères et organismes pour favoriser l'établissement d'une solide culture de conformité et réduire le nombre d'erreurs et de cas de conduite irrégulière, tout en offrant le même degré de surveillance indépendante et d'assurance au Parlement.

CHAPITRE 1

Activités d'embauche et de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Points saillants

- En 2012-2013, l'embauche à la fonction publique et les activités de dotation au sein de celle-ci ont connu une baisse de 30,1 %. La diminution de l'embauche et le nombre accru de départs ont contribué à une réduction de 5,4 % de l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- L'effectif du groupe de la direction occupant un poste pour une période indéterminée a connu une réduction de 6,1 %, comparativement à 5,2 % pour le reste de l'effectif occupant un poste pour une période indéterminée.
- L'embauche à la fonction publique a connu une baisse dans toutes les durées d'emploi :
  - l'embauche à des postes pour une période indéterminée, de 63,0 %;
  - l'embauche à des postes de durée déterminée, de 40,8 %;
  - l'embauche d'étudiants, de 27,0 %;
  - l'embauche d'employés occasionnels, de 11,8 %.
- En 2012-2013, l'embauche d'étudiants représentait une proportion stable de l'ensemble de l'embauche, soit 9 561 embauches d'étudiants.
- Pour la première fois depuis plus d'une décennie, le nombre de personnes qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique dépassait celui des employés qui y avaient déjà occupé un poste de durée déterminée, parmi les recrues dans des postes pour une période indéterminée.
- Les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont diminué pour une quatrième année consécutive, soit de 66,3 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, le nombre de fonctionnaires âgés de moins de 35 ans qui sont entrés à la fonction publique était inférieur à celui de l'année précédente, ce qui a contribué à une réduction de 13,6 % des moins de 35 ans.
- Tous les types d'activités de dotation de postes pour une période indéterminée ont connu une baisse cette année; plus particulièrement, les promotions ont diminué de 54,3 % par rapport à 2011-2012. Les ministères et organismes ont mis en œuvre des stratégies de gestion des postes vacants et se sont concentrés sur la réaffectation des fonctionnaires déplacés et sur le placement des personnes inscrites dans le système des priorités. Bien que ces activités aient modifié le fonctionnement habituel du processus de dotation, le système des priorités a appuyé un objectif important, soit celui de permettre à la fonction publique de maintenir en poste des personnes compétentes, formées par le gouvernement du Canada.
- La baisse des activités de dotation de postes pour une période indéterminée était plus marquée dans la région de la capitale nationale, et ce, pour tous les types de déplacements internes.
- Dans le cadre d'une étude récente portant sur les chances de promotion des membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière emploi, la Commission de la fonction publique a constaté que les personnes handicapées, hommes et femmes, avaient sensiblement moins de possibilités d'obtenir une promotion que leurs groupes de référence.

1.1 Le présent chapitre donne un aperçu des activités d'embauche et de dotation effectuées dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au cours de l'exercice 2012-2013[3]. L'examen des activités globales d'embauche à la fonction publique[4] est suivi d'un examen plus ciblé de la dotation de postes pour une période indéterminée, de la durée pendant laquelle les postes sont affichés, des données relatives à la zone nationale de sélection (ZNS), de l'expérience de travail antérieure à la fonction publique, de l'utilisation des processus de nomination non annoncés, des langues officielles et de l'équité en matière d'emploi (EE). Il sera également question des études achevées et des études en cours.

Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique

1.2 En 2012-2013, l'embauche et la dotation à la fonction publique s'inscrivaient dans un contexte de réduction des ressources découlant de l'examen des dépenses de 2012. Les ministères et organismes ont mis en œuvre des stratégies de gestion des postes vacants et se sont concentrés sur la réaffectation des fonctionnaires déplacés et sur le placement des personnes inscrites dans le système des priorités, modifiant ainsi les tendances habituelles en dotation. Le système des priorités a appuyé un objectif important, soit celui de permettre à la fonction publique de maintenir en poste des personnes compétentes, formées par le gouvernement du Canada.

1.3 Le nombre total d'activités d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique a diminué pour une quatrième année consécutive. Les activités d'embauche et de dotation ont connu une baisse de 30,1 %, passant de 92 852 en 2011-2012 à 64 925 en 2012-2013. Le taux de mobilité pour l'embauche externe et la dotation interne à la fonction publique a atteint son niveau le plus bas depuis la fin des années 1990.

1.4 Encore une fois cette année, il y a eu moins d'annonces externes de possibilités d'emploi dans la fonction publique et moins d'embauches à la fonction publique. En 2012-2013, la Commission de la fonction publique (CFP) a traité 311 693 demandes d'emploi, soit 34,1 % de moins qu'en 2011-2012, en réponse à 1 175 annonces externes, ce qui représente une réduction de 39,3 %. En outre, le nombre de postulants a également diminué de 20,7 %, passant de 225 858 en 2011-2012 à 179 118 en 2012-2013. Ces chiffres témoignent de l'incidence de la réduction de l'effectif et des efforts déployés afin de réaffecter les employés déplacés à des postes vacants pour lesquels ils possèdent les compétences requises.

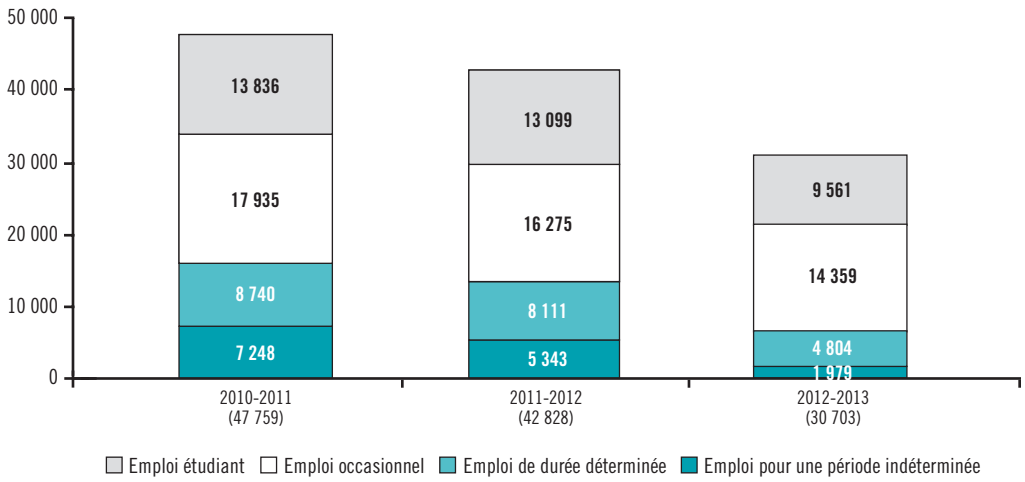
1.5 Les données tirées du plus récent Sondage sur la dotation montrent que 15 % des fonctionnaires ont participé à des processus de dotation annoncés ou non annoncés visant des nominations de durée déterminée ou indéterminée en 2012. Cette proportion représente une diminution par rapport à 2011, alors que la proportion s'établissait à 25 %.

[3] Afin de favoriser une plus grande uniformité dans l'interprétation des termes utilisés par les conseillers en ressources humaines et les gestionnaires, la CFP a créé en 2010-2011 un glossaire en ligne que l'on peut consulter sur le site Web de la CFP au www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-fra.htm.

[4] Ces activités comprennent les nominations de durée déterminée et indéterminée, ainsi que l'embauche d'étudiants et d'employés occasionnels.

1.6 La figure 1 montre que 30 703 embauches ont été effectuées à la fonction publique en 2012-2013, soit environ 28,3 % de moins qu'en 2011-2012 (42 828). Proportionnellement, l'embauche à des postes pour une période indéterminée a diminué davantage que l'embauche à des postes de durée déterminée, tout comme celle d'employés occasionnels et d'étudiants. Il y a eu 1 979 recrues dans des postes pour une période indéterminée en 2012-2013, soit 63,0 % de moins que l'an dernier (5 343). Ainsi, l'embauche à des postes pour une période indéterminée représentait seulement 6,4 % de toute l'embauche en 2012-2013, par comparaison à 12,5 % en 2011-2012 et à 22,4 % en 2008-2009.

Figure 1 : Activités d'embauche menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la durée d'emploi et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

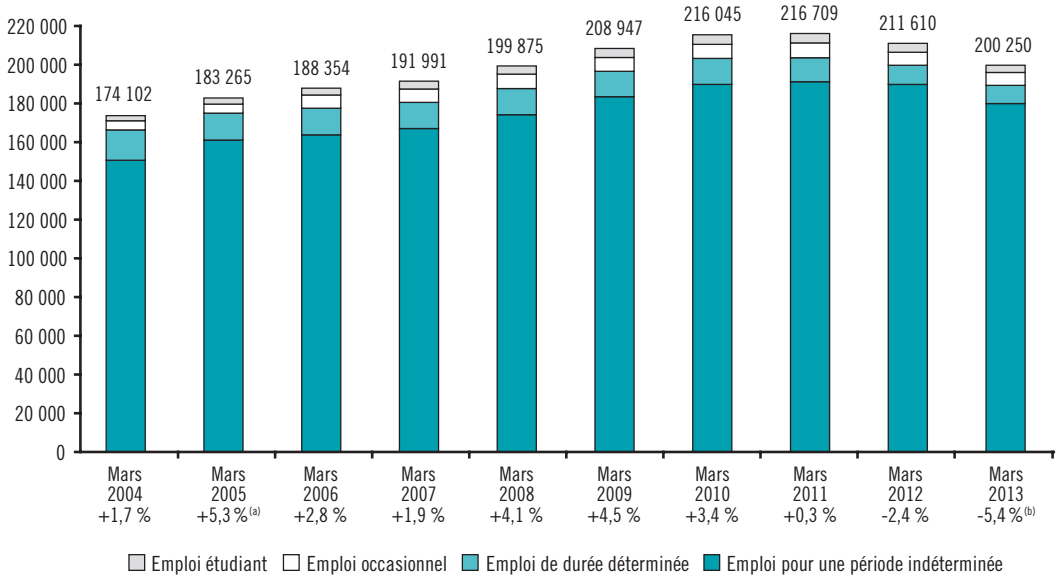
1.7 Le nombre d'embauches à des postes de durée déterminée a diminué de 40,8 % en 2012-2013 (passant de 8 111 à 4 804) pour se situer à son niveau le plus bas en 20 ans. La baisse de l'embauche à des postes de durée déterminée enregistrée cette année semble d'autant plus prononcée, du fait que les données de l'année dernière comprenaient de nombreux employés embauchés par Statistique Canada, pour une durée déterminée, dans le cadre du Recensement de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des ménages. Dans les autres ministères et organismes, l'embauche à des postes de durée déterminée a diminué de 26,4 %.

1.8 Dans un contexte de réduction globale de l'embauche, la proportion d'étudiants embauchés est demeurée stable. Elle représentait 31,1 % de toute l'embauche à la fonction publique en 2012-2013, comparativement à 30,6 % au cours de l'exercice précédent. Malgré une diminution de 27,0 % par rapport à l'exercice 2011-2012, 9 561 embauches d'étudiants ont été embauchés en 2012-2013.

1.9 L'embauche d'employés occasionnels a diminué de 11,8 %, passant de 16 275 en 2011-2012 à 14 359 en 2012-2013. L'embauche d'employés occasionnels représentait près de la moitié (46,8 %) de toute l'embauche en 2012-2013, comparativement à moins de 40 % au cours des exercices précédents.

1.10 Comme il y a eu plus de départs que d'embauches à la fonction publique en 2012-2013, l'effectif assujetti à la LEFP[5] a diminué de 5,4 %, passant de 211 610 en mars 2012 à 200 250 en mars 2013. Comme l'illustre la figure 2, l'effectif est en baisse pour une deuxième année consécutive. De mars 2011 à mars 2012, l'effectif avait diminué de 2,4 %.

Figure 2 : Effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'exercice financier, la durée d'emploi et la variation en pourcentage d'un exercice à l'autre (%)



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

(a) La croissance pour mars 2005 inclut le transfert de 9 507 fonctionnaires de l'Agence du revenu du Canada à l'Agence des services frontaliers du Canada. Le nombre de fonctionnaires dans les autres organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* a diminué de 0,2 % entre mars 2004 et mars 2005.

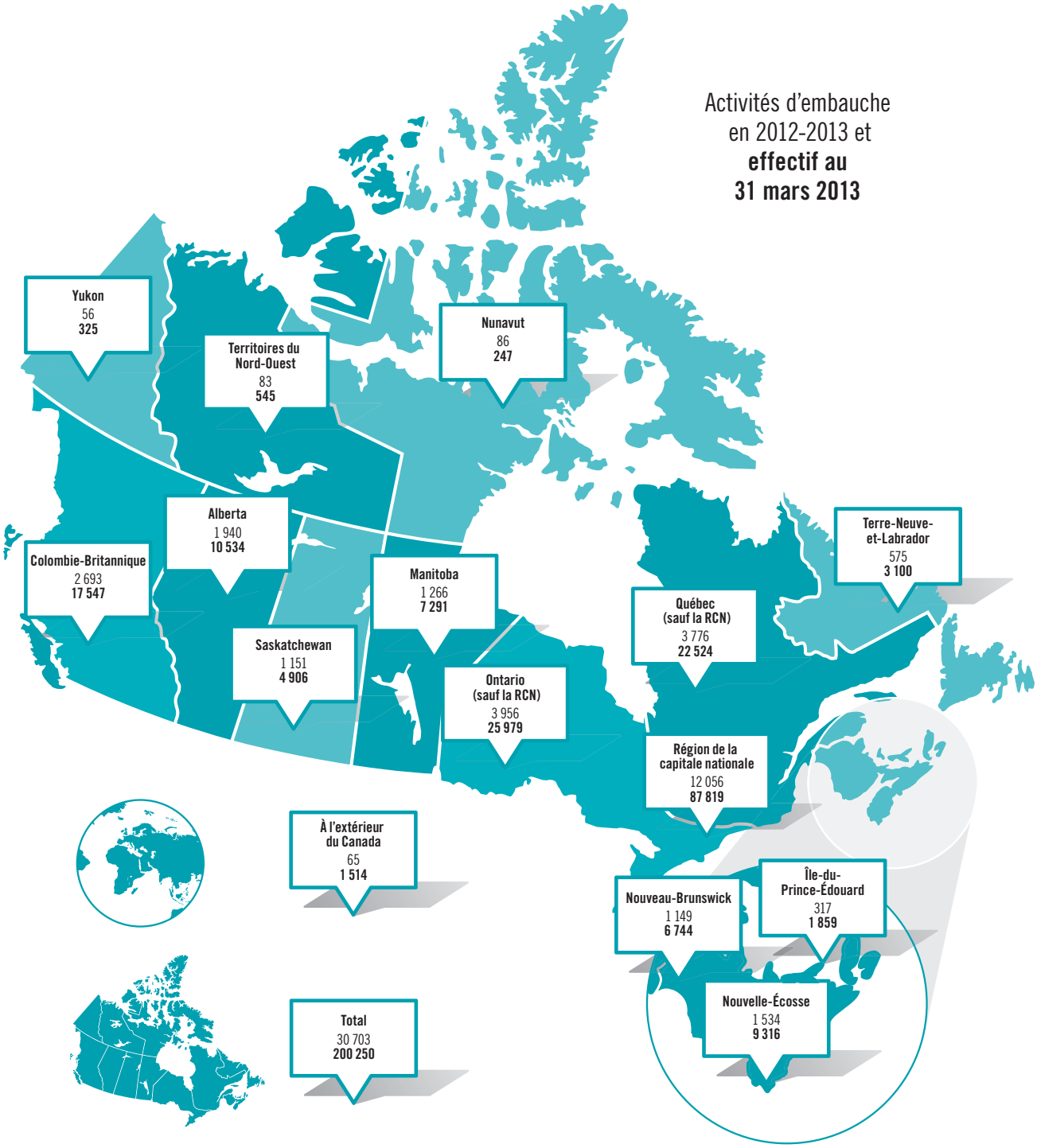
(b) La diminution en 2013 a été compensée, en partie, par le transfert d'environ 850 employés à Services partagés Canada qui étaient à l'emploi d'organisations non assujetties à la LEFP avant d'être transférés, principalement de l'Agence du revenu du Canada. N'eût été de ce transfert, l'effectif assujetti à la LEFP aurait diminué de 5,8 % cette année.

1.11 En 2012-2013, l'embauche a diminué à l'échelle du pays, mais plus particulièrement dans la région de la capitale nationale (RCN), où une baisse de 38,0 % a été enregistrée par rapport à une diminution moyenne de 20,3 % dans les autres régions. La figure 3 présente les données relatives à l'embauche dans les provinces et territoires en 2012-2013.

1.12 Cinq groupes professionnels représentaient 42,3 % de toutes les activités d'embauche en 2012-2013 : Commis aux écritures et règlements (CR), Services administratifs (AS), Manœuvres et hommes de métier (GL), Administration des programmes (PM) et Soutien technologique et scientifique (EG). La proportion que représentent ces groupes est demeurée stable au cours des trois dernières années, après avoir enregistré 47,8 % en 2007-2008.

[5] L'effectif assujetti à la LEFP comprend les employés actifs des organisations dans lesquelles les nominations relèvent exclusivement de la CFP (les employés des organisations figurant à l'annexe 1, de la plupart des organisations figurant à l'annexe 4 et de certains organismes figurant à l'annexe 5 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*). Ces données excluent les employés des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

Figure 3 : Activités d'embauche et effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la région géographique



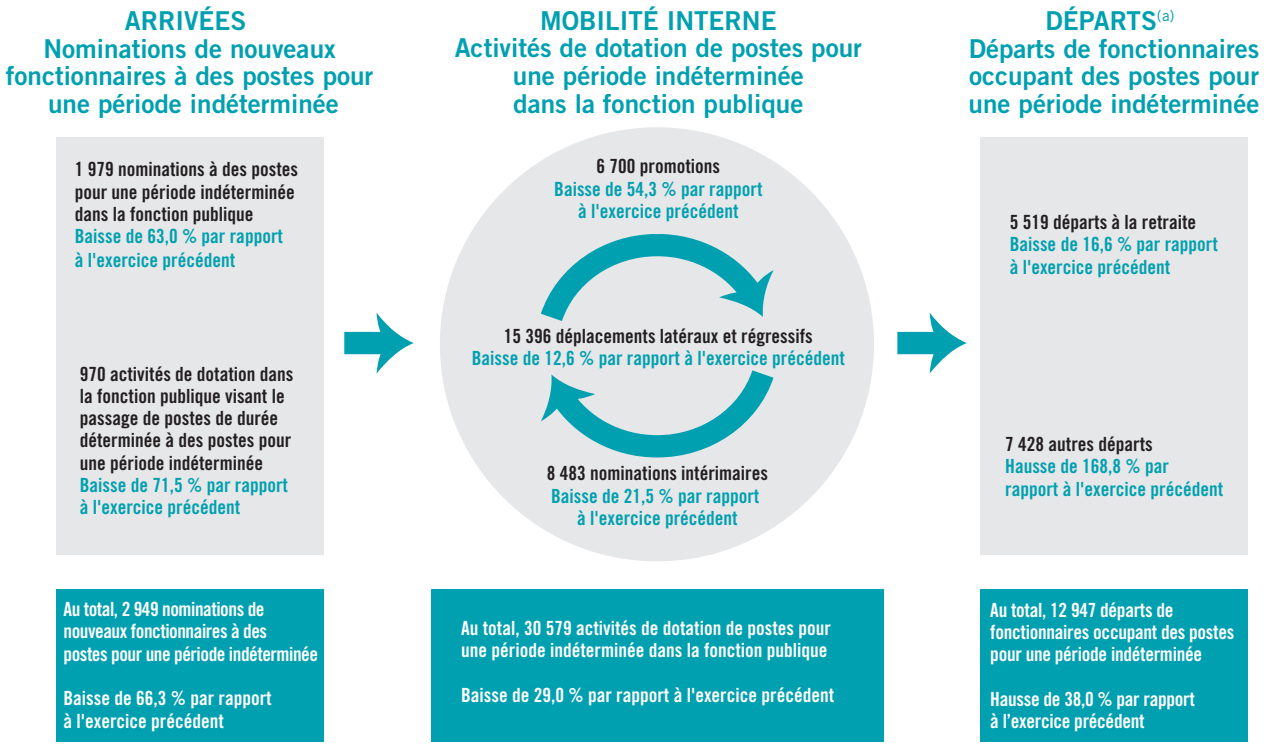
Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur l'effectif

Nota : Les totaux comprennent les activités d'embauche à la fonction publique ainsi que l'effectif de durée indéterminée et déterminée, des emplois occasionnels et des emplois étudiants.

Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée

1.13 La figure 4 montre une diminution des arrivées et des déplacements internes de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en 2012-2013 ainsi qu'une augmentation du nombre de départs de fonctionnaires occupant des postes pour une période indéterminée. La diminution de l'embauche à la fonction publique, combinée à la hausse des départs, a entraîné une réduction de 9 924 (5,2 %) de l'effectif nommé à des postes pour une période indéterminée, passant de 190 302 en mars 2012 à 180 378 en mars 2013.

Figure 4 : Activités de dotation de postes pour une période indéterminée et départs de fonctionnaires occupant des postes pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour l'exercice financier 2012-2013



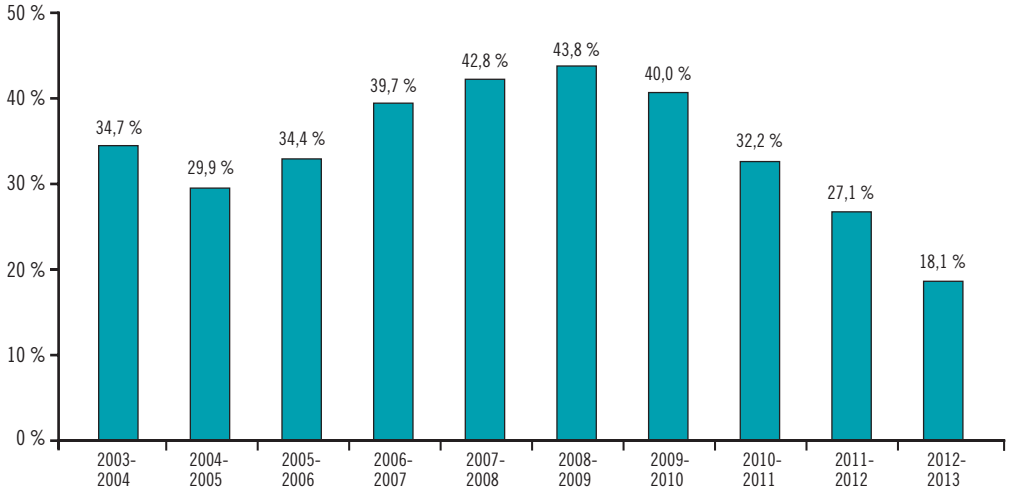
Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation ainsi que sur les départs

(a) Les individus qui ont quitté la fonction publique à la suite de l'examen des dépenses de 2012 sont dénombrés parmi les autres départs et non les départs à la retraite.

Nota : Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues. Les arrivées comprennent les mouvements de fonctionnaires en provenance d'organisations non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) telle que l'Agence du revenu du Canada. Les départs excluent les mouvements de fonctionnaires entre les organisations assujetties à la LEFP, mais comprennent les mouvements de fonctionnaires vers des organisations non assujetties à la LEFP.

1.14 Le taux de mobilité est calculé en fonction du nombre d'activités de dotation de postes pour une période indéterminée par rapport à la taille de l'effectif du secteur public occupant un poste pour une période indéterminée. La figure 5 montre que le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a connu une baisse, passant de 27,1 % en 2011-2012 à 18,1 % en 2012-2013, après avoir atteint un sommet de 43,8 % en 2008-2009. La baisse observée en 2012-2013 est surtout attribuable à une diminution des promotions et du recrutement externe. Pour de plus amples renseignements, voir la figure 10 à l'annexe 3.

Figure 5 : Taux de mobilité pour les nominations externes et les activités de dotation interne à la fonction publique visant des postes pour une période indéterminée, selon l'exercice financier[(a)]



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

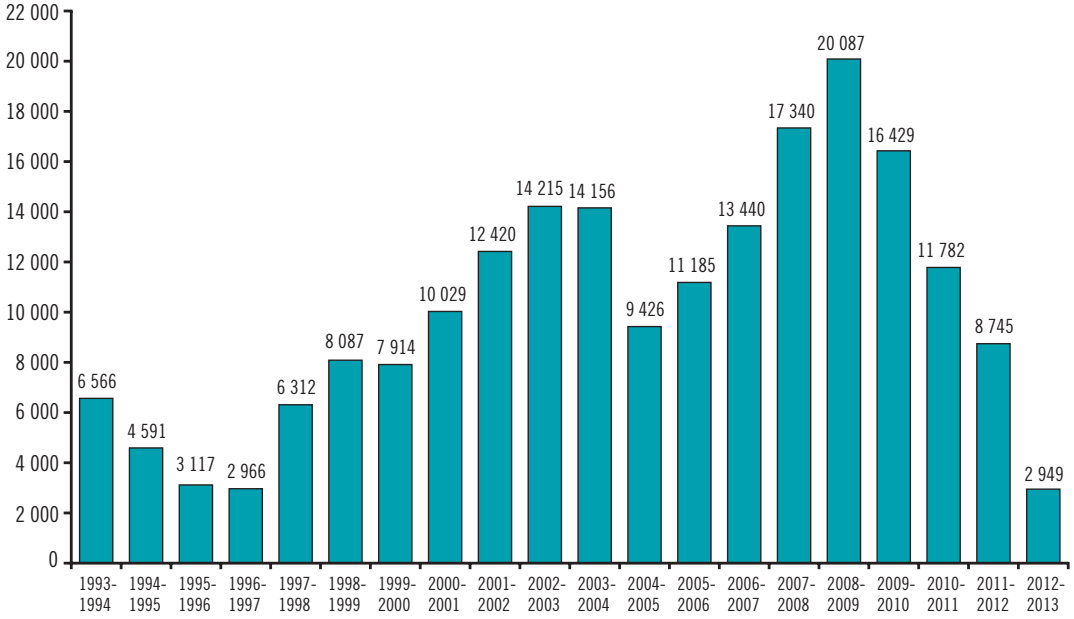
(a) Le taux de mobilité est le rapport du nombre total des embauches à la fonction publique, des promotions, des nominations intérimaires ainsi que des déplacements latéraux et régressifs d'employés embauchés pour une période indéterminée au cours de l'exercice financier sur la moyenne de l'effectif du début et de la fin de l'exercice financier.

Nota : Les données ont été révisées pour inclure l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ainsi que certaines petites organisations et agences exclues de l'étude originale et des données publiées dans les rapports annuels précédents. L'arrivée de l'ASFC en 2005 a contribué à augmenter le taux de mobilité entre les exercices financiers 2004-2005 et 2005-2006.

Nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée

1.15 Les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont diminué pour une quatrième année consécutive. Ainsi, 2 949 nouveaux fonctionnaires ont été nommés pour une période indéterminée en 2012-2013. De ce nombre, on compte 1 979 personnes embauchées de l'externe et 970 nominations de fonctionnaires qui occupaient précédemment un poste de durée déterminée. Le nombre de nominations affiche une baisse de 66,3 % par rapport à 2011-2012 (8 745), et représente environ un septième du nombre enregistré en 2008-2009 (20 087), période au cours de laquelle la fonction publique connaissait une croissance rapide. La figure 6 montre que le nombre de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée enregistré en 2012-2013 est le plus faible des 20 dernières années, tout juste en deçà des données enregistrées lors de l'examen des programmes des années 1990.

Figure 6 : Nominations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de nouveaux fonctionnaires à des postes pour une période indéterminée, selon l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

1.16 La baisse de cette année reflète la réduction de l'embauche externe (diminution de 63,0 %), ainsi que celle des nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient précédemment un poste de durée déterminée (baisse de 71,5 %). L'embauche externe a représenté, 67,1 % des nominations de nouveaux fonctionnaires en 2012-2013, comparativement à 61,1 % en 2011-2012.

1.17 Pour le quatrième exercice consécutif, la réduction du nombre de nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée s'est traduite par une baisse du nombre de fonctionnaires de moins de 35 ans qui se sont joints à la fonction publique, comparativement à l'exercice précédent. Ce nombre a diminué de 67,7 %, passant de 4 824 en 2011-2012 à 1 558 en 2012-2013. Ceci a contribué à une réduction de 13,6 % du nombre de fonctionnaires de moins de 35 ans, passant de 38 439 en mars 2012 à 33 221 en mars 2013. Les fonctionnaires appartenant à ce groupe d'âge représentaient 18,4 % de l'effectif nommé pour une période indéterminée en mars 2013, comparativement à 21,4 % en mars 2010.

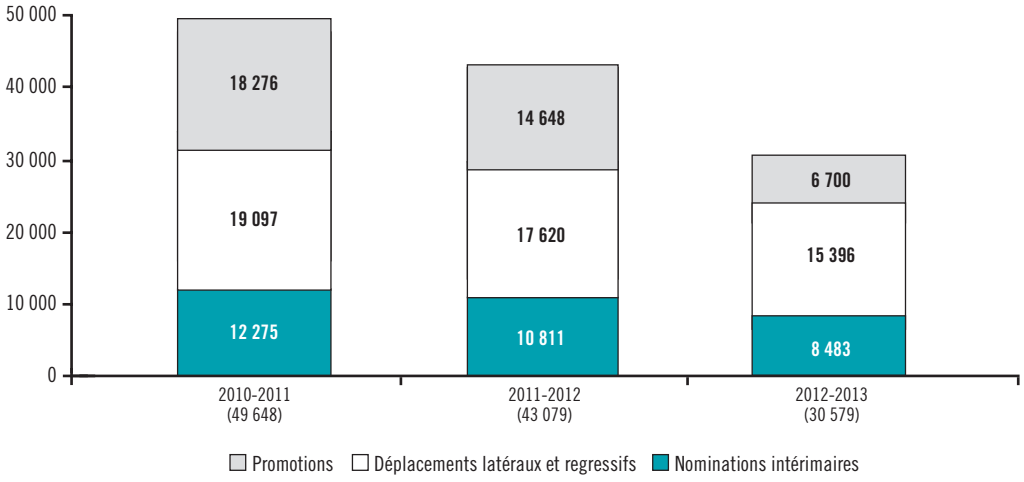
1.18 Les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont connu une baisse plus marquée dans la RCN (76,5 %) que dans les autres régions (57,7 %). Cette baisse est principalement attribuable à une réduction beaucoup plus importante de l'embauche externe dans la RCN (78,3 %) par rapport aux autres régions (46,6 %). Le nombre de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée âgés de moins de 35 ans a également diminué davantage dans la RCN que dans les autres régions.

1.19 La réduction du nombre de nouvelles nominations pour une période indéterminée était accompagnée de changements dans la composition des groupes professionnels. Bien que celle-ci varie d'un exercice à l'autre, les changements observés cette année vont au-delà des variations enregistrées au cours des dernières années. Plus particulièrement, la proportion des nominations pour une période indéterminée dans les groupes Services correctionnels (CX) et Services frontaliers (FB) a augmenté, passant de 10,1 % en 2011-2012 à 18,2 % en 2012-2013. En revanche, la proportion des nominations pour une période indéterminée dans le groupe Commis aux écritures et règlements (CR) a diminué, passant de 22,1 % à 15,5 %, et celle dans le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) a aussi diminué, passant de 5,2 % à 2,6 %.

Activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique

1.20 Au total, 30 579 activités de dotation de postes pour une période indéterminée, comprenant des nominations et mutations de fonctionnaires occupant des postes pour une période indéterminée à d'autres postes pour une période indéterminée, ont eu lieu dans l'ensemble des ministères et organismes assujettis à la LEFP en 2012-2013, soit 29,0 % (43 079) de moins qu'en 2011-2012. Comme l'illustre la figure 7, tous les types d'activités de dotation pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont connu une diminution en 2012-2013, mais ce sont les promotions qui ont connu la baisse la plus marquée (6 700), soit une réduction de 54,3 % par rapport à 2011-2012 (14 648).

Figure 7 : Activités de dotation interne de postes pour une période indéterminée menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type et l'exercice financier



Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les totaux englobent les activités de dotation de postes pour une période indéterminée visant des fonctionnaires qui occupaient déjà des postes pour une période indéterminée. Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues. Les données comprennent aussi les nominations de bénéficiaires de priorité.

1.21 La diminution des activités de dotation de postes pour une période indéterminée a été particulièrement notable dans la RCN, où tous les types de mouvements internes ont connu une baisse plus marquée que dans les autres régions. Ainsi, les activités de dotation interne ont diminué de 36,1 % dans la RCN, comparativement à 19,5 % dans les autres régions.

1.22 De manière semblable à l'exercice précédent, les mouvements entre ministères et organismes assujettis à la LEFP, ont représenté 11,0 % des activités de dotation interne de postes pour une période indéterminée en 2012-2013. Cette proportion avait atteint un sommet de 14,4 % en 2009-2010.

Nominations intérimaires

1.23 En 2012-2013, les nominations intérimaires ont diminué de 21,5 %, passant de 10 811 à 8 483. En outre, la CFP a constaté que le taux de promotions suivant une nomination intérimaire a continué de décroître, passant de 28,3 % en 2010-2011 à 22,6 % en 2011-2012. La durée des nominations intérimaires menant à une promotion a augmenté en 2011-2012 pour atteindre 15,0 mois, comparativement à 14,4 mois en 2010-2011. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'annexe 3.

Activités de dotation visant le groupe de la direction

1.24 Dans l'ensemble, les nominations de nouveaux cadres à des postes pour une période indéterminée ont diminué pour une quatrième année consécutive (voir le tableau 1). En effet, il y a eu 222 nominations de ce type, soit 200 (47,4 %) de moins qu'en 2011-2012. Le nombre de nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée a diminué de façon semblable tant dans la RCN (47,2 %) que dans les autres régions (48,0 %).

Tableau 1 : Nouvelles nominations de cadres à des postes pour une période indéterminée en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon la source et l'exercice financier

Source de nouveaux employés au sein du groupe de la direction	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
En provenance d'autres groupes professionnels au sein de la fonction publique	698	88,0	596	88,0	519	87,7	365	86,5	198	89,2
Nominations à la fonction publique	91	11,5	78	11,5	69	11,7	51	12,1	24	10,8
Nominations à des postes pour une période indéterminée d'employés qui occupaient des postes de durée déterminée au sein du groupe de la direction	4	0,5	3	0,4	4	0,7	6	1,4	0	0,0
Total	**793**	**100,0**	**677**	**100,0**	**592**	**100,0**	**422**	**100,0**	**222**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

1.25 Le nombre de départs de cadres occupant un poste pour une période indéterminée dépassait le nombre d'arrivées, et leur effectif a diminué de 6,1 %, passant de 5 069 en mars 2012 à 4 760 en mars 2013. Par comparaison, le reste de l'effectif de la fonction publique occupant un poste pour une période indéterminée a diminué de 5,2 %. L'effectif appartenant au groupe de la direction a connu une baisse de 5,9 % dans la RCN et de 6,7 % dans les autres régions.

1.26 Comme lors des exercices précédents, une faible proportion (10,8 %) des nouveaux cadres nommés à des postes pour une période indéterminée ont été embauchés de l'extérieur de la fonction publique en 2012-2013[6]. La majorité d'entre eux (89,2 %) ont été recrutés parmi d'autres groupes professionnels de la fonction publique[7].

1.27 Le nombre de cadres embauchés à titre occasionnel a diminué pour une troisième année, passant de 124 en 2011-2012 à 99 en 2012-2013, ce qui représente une réduction de 20,2 %. Leur nombre avait atteint un sommet de 186 en 2009-2010.

1.28 Les activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein du groupe de la direction (EX) ont diminué de 3,4 %, passant de 1 095 en 2011-2012 à 1 058 en 2012-2013. Ainsi, les promotions au sein du groupe EX ont connu une baisse de 40,0 %, passant de 320 à 192, ce qui est inférieur à la moyenne annuelle de 390 promotions observées au cours des cinq derniers exercices. Les nominations intérimaires ont pour leur part augmenté de 16,9 %, passant de 178 à 208. Ce pourcentage correspond à la moyenne des cinq derniers exercices. Le nombre de déplacements latéraux et régressifs a augmenté de 10,2 %, soit de 597 à 658, une proportion supérieure à la moyenne des cinq derniers exercices (593).

1.29 La stabilité relative des activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein du groupe EX découle d'une augmentation des activités au niveau EX-1 (hausse de 10,3 % par rapport à 2011-2012) et d'une diminution des activités aux autres niveaux (baisse de 9,5 %). De même, les activités ont diminué de 7,1 % dans la RCN, mais ont augmenté de 13,9 % dans les autres régions.

Valeurs du système de nomination

1.30 Le préambule de la LEFP établit « qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante ». En outre, « la fonction publique, dont les membres proviennent de toutes les régions du pays, réunit des personnes d'horizons [...] très variés [... et] incarne la dualité linguistique ». Le préambule prévoit également que « la fonction publique [...] se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes ». Le Cadre de nomination de la CFP et le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité* tiennent compte de ces valeurs.

[6] Près de la moitié d'entre eux provenaient de ministères et d'organismes de la fonction publique non assujettis à la LEFP, comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

[7] Les nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée provenaient principalement des groupes Économique et services de sciences sociales (EC — 24,8 %), Services administratifs (AS — 10,8 %) et Gestion des finances (FI — 9,0 %).

Accessibilité aux emplois de la fonction publique

1.31 La CFP s'est engagée à veiller à ce que tous les Canadiens aient accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique. Pour déterminer si la valeur d'accessibilité est respectée dans l'ensemble, la CFP examine plusieurs indicateurs, dont la durée d'affichage des postes, les données relatives à l'utilisation de la zone nationale de sélection, l'origine géographique des fonctionnaires, la proportion de Canadiens n'ayant aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique et l'utilisation des processus non annoncés.

Durée d'affichage

1.32 L'un des principaux indicateurs de l'accessibilité des emplois de la fonction publique est la durée pendant laquelle les possibilités d'emploi sont affichées. Les Lignes directrices de la CFP en matière d'annonces exigent que les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale soient annoncées pendant au moins un jour ouvrable. Cependant, la CFP encourage les gestionnaires à annoncer les possibilités d'emploi pendant une à deux semaines, en fonction de divers facteurs comme le nombre de postes à pourvoir, l'urgence du besoin, le recours à des méthodes complémentaires comme les journaux et les salons de l'emploi, les variations entre les fuseaux horaires et les horaires de travail des postulants éventuels et le fait que les demandes doivent être envoyées par la poste ou par d'autres moyens.

1.33 Dans l'ensemble, les gestionnaires avaient tendance à annoncer les postes pour de plus longues périodes en 2012-2013, comme en témoignent l'augmentation de la proportion d'annonces affichées pendant sept jours ou plus et la diminution de la proportion du nombre d'annonces affichées pendant deux jours ou moins. D'après le Système de ressourcement de la fonction publique, environ 74 % des annonces externes ont été affichées pendant une semaine ou plus en 2012-2013, comparativement à 64 % en 2011-2012. En 2012-2013, environ 12 % des annonces externes ont été affichées pendant deux jours ou moins, par rapport à 18 % en 2011-2012. Aucune annonce n'a été affichée pendant moins d'un jour ouvrable.

Zone nationale de sélection

1.34 Pour permettre aux Canadiens au pays et à l'étranger d'avoir accès aux postes de la fonction publique, les Lignes directrices de la CFP en matière de zone de sélection exigent que les possibilités d'emploi affichées à l'externe soient offertes à l'échelle nationale.

L'utilisation de la zone nationale de sélection améliore l'accès aux postes de la fonction publique à long terme et pour une période indéterminée, tant pour les postes d'agent que pour les autres types de postes.

Bien que le nombre d'annonces et de demandes ait diminué en 2012-2013, le taux de nomination des postulants qui ne provenaient pas de la région dans laquelle le poste était situé a continué de croître pour les postes d'agent :

- 19,8 % en 2010-2011;
- 21,5 % en 2011-2012;
- 23,9 % en 2012-2013.

Pour les postes d'un autre type, le taux de nomination de postulants provenant d'une autre région a également continué de croître :

- 9,6 % en 2010-2011;
- 11,7 % en 2011-2012;
- 17,4 % en 2012-2013.

Origine géographique de l'effectif de la fonction publique

1.35 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* décrit une fonction publique dont les membres « proviennent de toutes les régions du pays ». Pour la première fois, le Sondage sur la dotation a permis d'obtenir des renseignements sur l'origine géographique des fonctionnaires fédéraux. Dans le sondage, les fonctionnaires devaient préciser la province ou le territoire où ils avaient effectué leurs études secondaires à titre d'indicateur de l'endroit où ils avaient grandi. La comparaison de ces résultats avec les données sur la disponibilité au sein de la population active procure une perspective unique pour comprendre la représentation géographique de la fonction publique fédérale, comme l'illustre le tableau 2. La CFP continuera de recueillir cette information afin de surveiller les variations dans la représentativité géographique de la fonction publique.

Tableau 2 : Representativité géographique de l'effectif de la fonction publique comparée à la population active canadienne, en 2012

Région géographique de résidence	Origines de l'effectif de la fonction publique[a] %	Population canadienne active %
Colombie-Britannique	7,8	13,0
Alberta	4,6	12,0
Saskatchewan	3,4	3,0
Manitoba	4,2	3,5
Ontario (sauf la RCN)	21,3	35,9
Ontario (incluant la RCN)[b]	36,4	38,9
Région de la capitale nationale (RCN)	20,1	4,0
Québec (sauf la RCN)	20,2	21,8
Québec (incluant la RCN)[b]	25,2	22,8
Nouveau-Brunswick	4,5	2,0
Nouvelle-Écosse	4,8	2,6
Île-du-Prince-Édouard	1,0	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	1,4
Yukon	0,0	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1
Nunavut	0,1	0,1
À l'extérieur du Canada	5,1	S.O.

Source : Sondage sur la dotation – 2012; Enquête sur la population active, mars 2013 (71-001-X), Statistique Canada; Population des régions métropolitaines de recensement, 2012, Statistique Canada

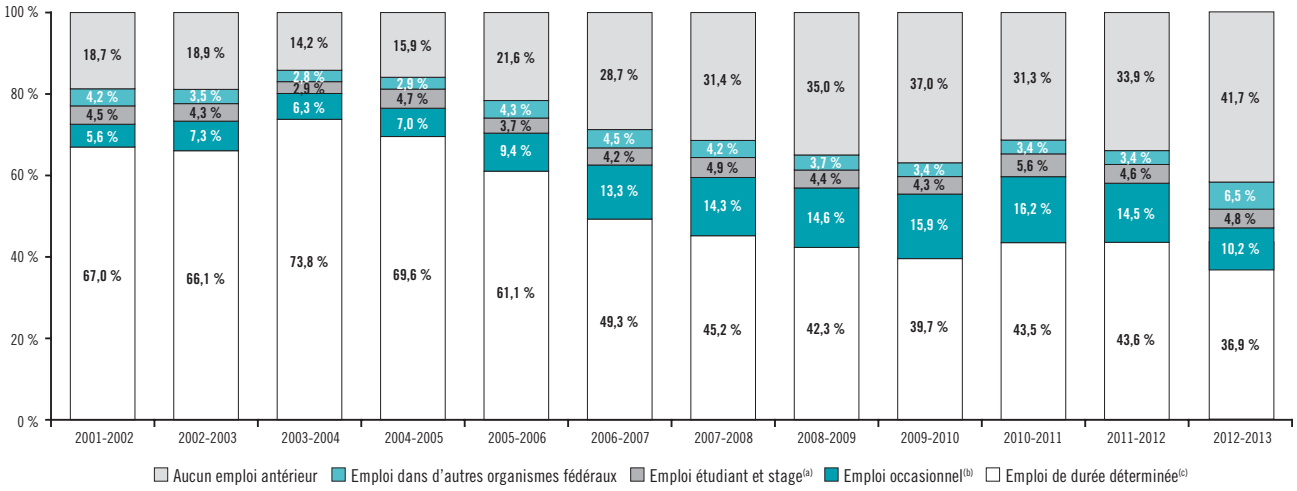
[a] La composante « origines de l'effectif de la fonction publique » fournit une indication approximative de la représentation géographique de la fonction publique. Elle est basée sur une question du Sondage sur la dotation portant sur la province ou le territoire de l'école secondaire fréquentée par les fonctionnaires.

[b] Il s'agit d'une estimation de la répartition de la RCN entre le Québec et l'Ontario basée sur la proportion relative de l'effectif de chacune des provinces à l'intérieur de la région métropolitaine de recensement Ottawa-Gatineau.

Expérience de travail antérieure à la fonction publique

1.36 En 2012-2013, la proportion de Canadiens qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique et qui ont été nommés à des postes pour une période indéterminée a changé, comme l'illustre la figure 8. Pour la première fois depuis plus d'une décennie, les personnes qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique constituaient le groupe le plus important de recrues dans des postes pour une période indéterminée, soit 41,7 %. Par ailleurs, la proportion de fonctionnaires ayant acquis de l'expérience dans un poste de durée déterminée a diminué, passant à 36,9 %. La proportion de fonctionnaires ayant déjà occupé un emploi occasionnel a continué de diminuer pour une deuxième année consécutive, pour se situer à 10,2 %.

Figure 8 : Recrues dans des postes pour une période indéterminée, selon leur expérience dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

[a] L'emploi étudiant et le stage peuvent comprendre de l'expérience antérieure acquise dans d'autres organisations fédérales.

[b] L'emploi occasionnel peut comprendre de l'expérience antérieure acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

[c] L'emploi de durée déterminée peut comprendre de l'expérience antérieure acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

Utilisation des processus annoncés et non annoncés

1.37 La LEFP et les Lignes directrices en matière de choix du processus de nomination de la CFP fournissent aux gestionnaires subdélégataires différentes possibilités quant au processus de nomination. Les processus peuvent être annoncés ou non annoncés, internes ou externes, selon le poste à pourvoir, les besoins, et les plans de ressources humaines (RH) et d'équité en matière d'emploi (EE) des ministères et organismes.

1.38 D'après les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, le nombre de nominations découlant de processus non annoncés a diminué de 36,1 %. Cependant, la proportion de nominations découlant de processus non annoncés par rapport à celles découlant de processus annoncés a augmenté, passant de 32,6 % en 2011-2012 à 39,8 % en 2012-2013.

1.39 Le tableau 3 montre que l'utilisation de processus non annoncés pour procéder à des nominations à la fonction publique a augmenté, passant de 15,3 % en 2011-2012 à 17,6 % en 2012-2013; pour les promotions, l'utilisation de processus non annoncés a également augmenté en 2012-2013 (37,6 %), comparativement à 29,7 % en 2011-2012. En même temps, l'utilisation de processus non annoncés pour procéder à une nomination intérimaire a diminué, passant de 66,5 % en 2011-2012 à 62,1 % en 2012-2013.

1.40 Ces données marquent une tendance inhabituelle liée à la diminution du volume global des activités de dotation en 2012-2013. La CFP s'est engagée à mieux faire comprendre l'utilisation des processus non annoncés. Une analyse initiale des données tirées du Sondage sur la dotation a fait ressortir un ensemble de circonstances dans lesquelles les processus non annoncés sont utilisés, notamment les reclassifications individuelles et les promotions au sein de programmes de perfectionnement. Une étude statistique sera entreprise afin d'étudier plus en profondeur la nature et l'utilisation des processus non annoncés.

1.41 Par ailleurs, la CFP examine ses guides d'orientation sur les nominations découlant de processus non annoncés. Cette démarche lui permettra ainsi de veiller à ce que les différentes situations dans lesquelles il est approprié d'utiliser des processus non annoncés soient clairement communiquées. La CFP rendra compte des résultats de cet examen stratégique et de l'étude statistique en 2013-2014.

Tableau 3 : Estimation du pourcentage de nominations à la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type de nomination, le processus et l'exercice financier[a]

Type de nomination[b]	2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)
Nominations à la fonction publique	80,3	19,7	84,7	15,3	82,4	17,6
Promotions	68,7	31,3	70,3	29,7	62,4	37,6
Nominations intérimaires	31,1	68,9	33,5	66,5	37,9	62,1
Total	**65,3**	**34,7**	**67,4**	**32,6**	**60,2**	**39,8**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation comparés avec ses sources de données administratives

[a] En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir la correspondance avec les sources de données administratives que pour environ 70 % des nominations.

[b] Le type de nomination comprend les nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée. Il exclut toutefois les déplacements latéraux et régressifs, les mutations et les nominations intérimaires de moins de quatre mois.

Justice et transparence à l'égard des nominations

Perception de justice

1.42 En 2012, près des deux tiers (64 %) des candidats ont répondu, dans le cadre du Sondage sur la dotation, que les processus de dotation annoncés auxquels ils avaient participé étaient justes. Il s'agit d'une baisse par rapport à 70 % en 2011. Or, un examen minutieux des données a permis de constater que la perception de justice des candidats varie selon l'issue du processus. Ainsi, les candidats qui avaient été retenus, c'est-à-dire ceux qui ont reçu une offre de nomination, étaient plus susceptibles d'évaluer le processus comme étant juste par rapport à ceux qui n'avaient pas été retenus. Comme la proportion de candidats ayant reçu une offre a diminué de près de la moitié, passant de 39 % en 2011 à 20 % en 2012, la proportion de candidats non retenus a augmenté, passant de 61 % en 2011 à 80 % en 2012, ce qui a eu une incidence sur la perception globale de justice. En 2012, environ 94 % de ceux qui avaient reçu une offre estimaient que les processus annoncés auxquels ils avaient pris part étaient justes, comparativement à 57 % de ceux qui n'avaient pas été retenus.

1.43 Bien que la perception de justice des participants à l'égard des processus de dotation annoncés semble moins positive, la perception de justice des fonctionnaires à l'égard des processus menés dans leur propre unité de travail est demeurée stable au cours des trois dernières années, soit 71 % en 2012, comparativement à 69 % en 2011, et à 71 % en 2010.

Perception de transparence

1.44 Les données tirées du plus récent sondage sur la dotation indiquent que près de 70 % des fonctionnaires sont d'avis que les processus de dotation menés dans leur propre unité de travail l'ont été de façon transparente. Cette proportion demeure inchangée par rapport à l'année précédente. Dans le cas des groupes désignés au titre de l'EE, cette proportion affiche une baisse à 58 % pour les personnes handicapées, 61 % pour les Autochtones et 66 % pour les membres des minorités visibles.

Discussions informelles

1.45 Selon les Lignes directrices en matière de discussions informelles de la CFP, les personnes dont la candidature n'est pas retenue dans le cadre d'un processus de nomination interne doivent se voir offrir l'occasion de discuter des raisons de l'élimination de leur candidature dans les plus brefs délais suivant la prise de décision.

1.46 Les discussions informelles favorisent la transparence et visent à améliorer la communication en cours de processus, avant qu'une décision de nomination finale ne soit prise. Elles permettent aux gestionnaires de corriger rapidement et efficacement toute erreur ou omission relevée dans le cadre du processus de nomination, le cas échéant.

1.47 Les données tirées du Sondage sur la dotation montrent que près de 57 % des gestionnaires ayant administré des processus annoncés avaient reçu une demande de discussion informelle de la part des candidats en 2012, comparativement à 49 % en 2011. Comme l'illustre le tableau 4, la proportion de candidats ayant répondu au Sondage qui avaient demandé une discussion informelle a diminué, passant de 46 % en 2011 à 44 % en 2012. La proportion de candidats qui ont réintégré le processus à la suite d'une discussion informelle a également diminué, affichant 6 % en 2012, comparativement à 10 % en 2011. En outre, les données montrent que 49 % des candidats qui avaient pris part à une discussion informelle étaient satisfaits du résultat. Il est difficile d'établir une comparaison directe avec les données des années précédentes compte tenu de l'utilisation d'une grille de réponse incluant trois choix de réponses en 2011, comparativement à une grille incluant quatre choix de réponses en 2012.

Tableau 4 : Résultats de discussion informelle – Candidats dont la candidature a été éliminée au cours des processus de dotation annoncés, selon l'année

	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)
Pourcentage de candidats ayant participé à une discussion informelle	45	46	44
Pourcentage de candidats satisfaits du dénouement de la discussion informelle	62	62	49[a]
Pourcentage de candidats satisfaits du délai d'obtention d'une discussion informelle	85	85	76[a]
Pourcentage de candidats ayant participé à une discussion informelle et ayant réintégré le processus	12	10	6

Source : Sondage sur la dotation – 2010, 2011 et 2012

[a] Compte tenu du changement de grille incluant trois choix de réponses à une grille incluant quatre choix de réponses au Sondage sur la dotation 2012, ces données ne sont pas directement comparables à celles des années précédentes.

Durée des processus de dotation

1.48 La CFP fournit de l'information et procède à l'analyse des données sur la durée des processus de dotation dans la fonction publique afin de permettre aux ministères et organismes de mieux gérer leurs processus de dotation. La durée réelle des processus de dotation est calculée à partir des réponses fournies par les gestionnaires dans le cadre du Sondage sur la dotation. Elle correspond au délai écoulé entre la présentation d'une demande de dotation et le premier jour de travail de la personne nommée.

1.49 Dans le cadre d'un processus de dotation, plusieurs étapes peuvent occasionner des retards. Pour résoudre les problèmes éventuels, il faut d'abord comprendre les raisons sous-jacentes à la durée du processus. Par exemple, la solution aux retards attribuables aux autorisations de sécurité sera probablement très différente de la solution aux retards attribuables au changement de conseillers en RH. Une évaluation rigoureuse et exhaustive des candidats à des postes clés de l'organisation peut aussi prolonger la durée d'un processus de dotation. En pareil cas, la durée délibérément consacrée à l'évaluation en vaut la peine, car elle assure une plus grande qualité dans la décision d'embauche.

1.50 En 2012-2013, le contexte de réduction des ressources découlant de l'examen des dépenses de 2012, ce qui a pu avoir des répercussions sur la durée des processus de dotation. Par exemple, de nombreux ministères et organismes ont centralisé les décisions de dotation afin d'étudier diverses possibilités pour réaffecter les employés déplacés et replacer les personnes inscrites dans le système des priorités. Ce faisant, les approbations sont parfois retardées au-delà de la normale.

1.51 En outre, en 2012, le Sondage sur la dotation a permis d'obtenir une mesure plus précise de la durée des processus de dotation. Ainsi, plutôt que de demander une estimation du nombre de semaines qu'ont duré les processus, les gestionnaires devaient indiquer le mois et l'année du début et de la fin des processus. Certains changements observés quant à la durée des processus de dotation pourraient être attribuables à l'amélioration de cette mesure.

1.52 Ensemble, le contexte inhabituel et la méthodologie modifiée suscitent une certaine incertitude quant aux conclusions pouvant être tirées des données de 2012-2013. Lorsque la situation en matière de dotation se normalisera, la CFP sera davantage en mesure d'évaluer les tendances grâce à cette nouvelle approche.

1.53 Les données tirées du plus récent sondage montrent que, dans l'ensemble, la durée moyenne nécessaire à la dotation d'un poste pour une période indéterminée (processus collectifs[8] et distincts confondus) était de 5,5 mois en 2012, une durée plus longue, comparativement à 4,5 mois en 2011.

1.54 Par « processus collectif », on entend la stratégie qui consiste à établir un bassin de candidats qualifiés à partir duquel des nominations peuvent être effectuées au cours d'une période donnée. Le tableau 5 montre que la durée des processus de dotation de postes pour une période indéterminée au moyen de processus collectifs annoncés a augmenté, passant de 4,7 mois en 2011 à 5,7 mois en 2012. Par ailleurs, les processus collectifs de dotation pour lesquels les candidats provenaient de bassins déjà établis prenaient environ trois semaines de moins que les processus individuels.

[8] Le Sondage sur la dotation définit le processus collectif comme un processus auquel participe « plus d'un gestionnaire d'embauche aux fins de nominations dans plus d'une unité ou lieu de travail, ou dans plusieurs organisations ».

Tableau 5 : Durée des processus de dotation de postes pour une période indéterminée,[a] selon le type de processus et l'année

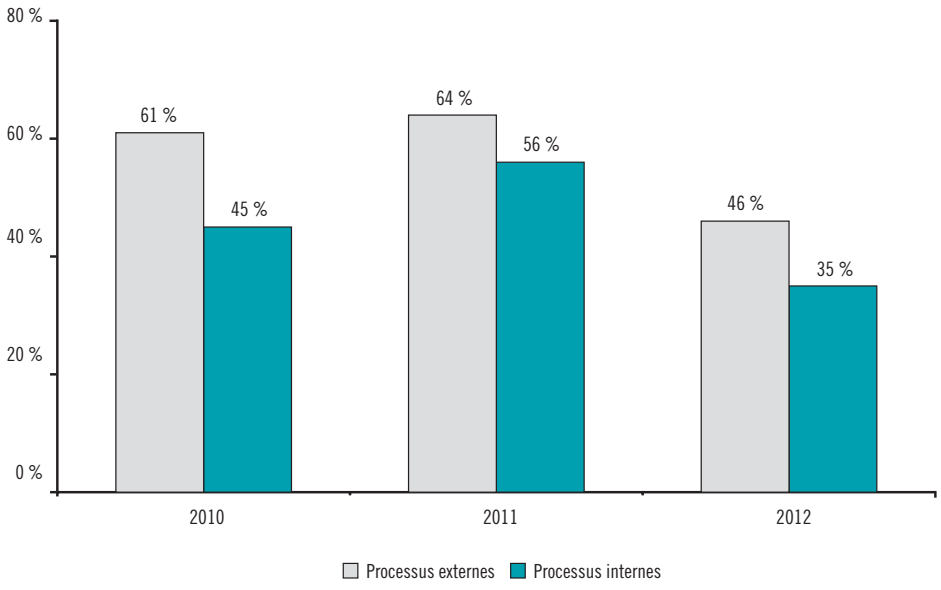
	2010		2011		2012	
	Semaines	Mois	Semaines	Mois	Semaines	Mois
Processus annoncés	20,8	4,8	19,3	4,5	23,9	5,5
• Distincts	20,7	4,8	17,8	4,1	23,5	5,4
• Collectifs	20,8	4,8	20,4	4,7	24,8	5,7
- Demande de dotation avant la création d'un bassin	24,8	5,7	23,5	5,4	29,4	6,8
- Demande de dotation après la création d'un bassin	15,8	3,6	17,8	4,1	20,9	4,8
Processus non annoncés	11,7	2,7	13,3	3,1	14,7	3,3

Source : Sondage sur la dotation – 2010, 2011 et 2012

[a] La méthodologie utilisée pour mesurer la durée du processus de dotation a changé en 2012. Auparavant, les gestionnaires devaient fournir le nombre de semaines écoulées entre la date où le formulaire de demande de dotation était présenté et la date d'entrée en fonction de la personne nommée. En 2012, les gestionnaires devaient fournir le mois et l'année pour chacun de ces deux points de leurs processus de dotation, lesquels étaient subséquemment convertis en nombre de semaines. De plus, les données de 2012 comprennent les processus de dotation s'étant échelonnés sur une période allant jusqu'à 18 mois (78 semaines). Par conséquent, les données de 2010 et 2011 ont été recalculées et peuvent différer de celles publiées dans les rapports annuels précédents de la Commission de la fonction publique.

1.55 Comme l'illustre la figure 9, l'utilisation des processus collectifs par les gestionnaires d'embauche a connu une baisse de 2011 à 2012. Cependant, les ministères et organismes de grande taille ont davantage recours aux processus collectifs (40 %) que ceux de taille moyenne (30 %)[9].

Figure 9 : Utilisation par les gestionnaires d'embauche de processus collectifs de dotation annoncés, selon l'année



Source : Sondage sur la dotation – 2010, 2011 et 2012

[9] Dans le contexte du Sondage sur la dotation, les ministères et organismes de grande taille comptent au moins 2 000 employés, tandis que ceux de taille moyenne comptent de 350 à 1 999 employés.

1.56 Les processus collectifs sont particulièrement efficaces lorsque les postes à doter sont de même type et qu'il faut doter plusieurs postes dans un ou plusieurs ministères ou organismes. Les données tirées du plus récent sondage montrent que les gestionnaires ont davantage recours à des processus collectifs pour doter des postes dans les groupes Programmes de bien-être social (WP), Services correctionnels (CX) et Services frontaliers (FB). En revanche, les processus distincts sont fréquemment utilisés pour doter des postes des groupes Droit (LA), Administration du personnel (PE) et Services d'information (IS).

1.57 **Facteurs liés à la durée des processus de dotation –** Dans le cadre de son analyse, la CFP a examiné les facteurs qui pourraient influer sur la durée des processus de dotation. Par exemple, la CFP a constaté que le roulement du personnel des RH pourrait avoir une incidence sur le temps nécessaire pour doter un poste. Elle a également établi un lien entre le nombre de conseillers en RH ayant travaillé au processus et la durée de celui-ci. Ainsi, lorsqu'un seul conseiller en RH avait travaillé au processus, la durée moyenne était de 4,9 mois, deux conseillers, environ 5,8 mois, et plus de trois conseillers, plus de 7,0 mois, sans égard au type de processus.

1.58 Parmi les autres facteurs liés à la durée des processus de dotation, notons les exigences liées à la sécurité et à l'évaluation de la langue seconde. En 2012, le temps nécessaire pour doter un poste au moyen d'un processus annoncé était raccourci d'environ un mois (5,4 contre 6,2 mois), lorsque la personne nommée possédait déjà la cote de sécurité exigée. Lorsque les personnes nommées devaient prendre part à un examen de langue seconde, il fallait en moyenne plus d'une semaine additionnelle pour doter un poste au moyen d'un processus annoncé en 2012.

1.59 Les données tirées du sondage montrent en outre que la taille de l'organisation a également une incidence sur le temps nécessaire pour doter un poste. Les ministères et organismes de grande taille mettaient en moyenne 5,7 mois pour mener un processus de dotation annoncé en 2012, comparativement à 5,0 mois pour les ministères et organismes de taille moyenne.

Représentativité de la fonction publique

1.60 Comme l'établit le préambule de la LEFP, la fonction publique doit être représentative de la diversité canadienne et capable de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP doit, à titre de coemployeur, déterminer et supprimer les obstacles du système de nomination pour les quatre groupes désignés (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes), instaurer des règles et des pratiques positives et offrir des mesures d'adaptation raisonnables pour établir une fonction publique représentative.

1.61 En 2012-2013, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont travaillé de concert afin de régler un problème de longue date concernant les différentes méthodologies utilisées dans la fonction publique pour rendre compte au Parlement des données sur l'EE. Ils ont élaboré une méthodologie commune afin d'assurer l'uniformité dans la communication des données sur l'EE à l'échelle de la fonction publique. Cette nouvelle méthodologie permettra d'accroître la qualité et l'exhaustivité des renseignements sur les groupes désignés ainsi que l'efficience avec laquelle les ministères et organismes obtiennent et communiquent les données sur l'EE. Comme cette méthodologie a été mise en place récemment, les données sur les nominations étaient toujours en cours de révision au moment de l'impression du présent rapport. La CFP publiera les données en ligne, dès qu'elles seront disponibles.

1.62 Le tableau 6 montre que le pourcentage de demandes d'emploi présentées par les personnes handicapées n'a pas changé depuis le dernier rapport, tandis que celui des demandes présentées par les Autochtones a diminué. D'autre part, le pourcentage de demandes présentées par les membres des minorités visibles continue d'être supérieur à la disponibilité de ce groupe au sein de la population active.

Tableau 6 : Pourcentage de postulants dans le cadre de processus annoncés, selon le groupe visé au titre de l'équité en matière d'emploi et l'exercice financier, comparativement à la disponibilité au sein de la population active en 2006

Groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi	Disponibilité au sein de la population active en 2006[a]	2010-2011	2011-2012	2012-2013
	% de postulants[b]			
Autochtones	3,0	4,8	4,0	3,0
Personnes handicapées	4,0	2,7	2,6	2,6
Membres des minorités visibles	12,4	22,8	21,4	23,0
Femmes	52,3	S.O.[c]	S.O.[c]	S.O.[c]

Source : Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les données sur la disponibilité au sein de la population active en 2006 pour l'ensemble de la fonction publique ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

[b] En ce qui concerne les postulants dans le cadre des processus annoncés, les pourcentages indiqués pour les groupes visés au titre de l'équité en matière d'emploi sont fondés sur les données fournies par les postulants qui ont complété leur autodéclaration dans le SRFP.

[c] En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les postulants selon le sexe ne sont pas disponibles.

1.63 Il est important de noter que la CFP a constaté que 25 % des personnes qui se sont identifiées comme personnes handicapées l'ont fait dans les deux premières années de service, alors que les autres (75 %) l'ont fait après. Par ailleurs, un tiers de toutes les personnes handicapées se sont identifiées comme telles après 15 années de service ou plus. Compte tenu de la diversité de l'effectif chez les personnes handicapées, la CFP a l'intention de mener une étude détaillée sur le recrutement des personnes handicapées.

1.64 En 2012-2013, la CFP a examiné, pour la première fois, le profil des étudiants au titre de l'EE, qu'ils soient postulants ou recrues. Les résultats présentés dans le tableau 7 montrent que le taux de nomination d'étudiants membres de groupes désignés au titre de l'EE est plus élevé que leur taux de demandes d'emploi. La disponibilité au sein la population active n'est pas prise en compte pour évaluer la proportion que représente les groupes désignés au regard de l'embauche d'étudiants, du fait qu'elle ne correspond pas véritablement au type de travail effectué par les étudiants.

1.65 En 2012-2013, pour la première fois, la CFP a entrepris deux études afin d'examiner de plus près l'incidence de l'appartenance à un groupe désigné au titre de l'EE sur les possibilités de promotion et les perceptions à l'égard du processus de dotation.

Tableau 7 : Pourcentage des étudiants[a] ayant présenté une demande d'emploi à des processus annoncés et de l'embauche d'étudiants[a] à la fonction publique, selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice financier 2012-2013

Groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi	% des étudiants[b] ayant présenté une demande d'emploi	% de l'embauche d'étudiants[c]
Autochtones	2,1	3,2
Personnes handicapées	1,8	2,2
Membres des minorités visibles	18,8	19,1
Femmes	S.O.[d]	57,3[e]

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les données englobent les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et du Programme des adjoints de recherche. Les données relatives à l'équité en matière d'emploi (EE) pour les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi ou ceux qui ont été embauchés dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas disponibles.

[b] Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont fait leur autodéclaration dans le SRFP. Ces données ne comprennent pas les annonces annulées.

[c] Les pourcentages visant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles sont fondés sur les données fournies par les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont fait leur autodéclaration dans le SRFP au cours des deux exercices financiers antérieurs et ce, lorsqu'une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice financier actuel. Ces données ne comprennent pas les nominations aux organismes distincts.

[d] En raison d'un changement dans la saisie des données, les données sur les étudiants qui ont présenté une demande d'emploi selon le sexe ne sont pas disponibles.

[e] Les données sur les femmes nommées à la fonction publique proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, qui sont tirées du système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ces données ne comprennent pas les nominations aux organismes distincts.

Nota : La disponibilité au sein de la population active canadienne n'est pas utilisée pour évaluer la représentativité des groupes désignés pour l'emploi étudiant puisqu'elle ne réflète pas le type d'emploi occupé par les étudiants.

1.66 ***Membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi : possibilités de promotion*** – La première étude portait sur les chances de promotion des membres des groupes désignés au titre de l'EE, soit les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes. L'étude, fondée sur les données de 2010-2011 et sur une analyse logistique évaluée par les pairs, avait pour objectif de déterminer si les hommes et les femmes membres de groupes désignés au titre de l'EE avaient les mêmes chances de promotion que leur groupe de référence respectif. Les groupes de référence étaient constitués d'hommes et de femmes de l'effectif général qui n'étaient pas membres d'un groupe désigné au titre de l'EE. Divers facteurs, comme l'âge, le nombre d'années de service et les régions, ont été pris en considération. L'étude a permis de constater que les chances de promotion des Autochtones (hommes et femmes) ne présentaient aucune différence significative par rapport à celles des groupes de référence. Les personnes handicapées, hommes et femmes, étaient moins susceptibles d'être promues que leur groupe de référence respectif. L'écart était significatif, soit 28 % de moins chez les femmes, contre 39 % chez les hommes. Bien que les chances de promotion des femmes membres des minorités visibles aient été plus faibles que celles de leur groupe de référence, celles des hommes membres des minorités visibles étaient plus élevées. Aucune différence n'a été observée entre les chances de promotion des hommes et des femmes qui n'étaient pas membres d'un groupe désigné au titre de l'EE.

1.67 ***Membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi : perception du mérite et perception de justice*** – La deuxième étude visait à déterminer si les perceptions des groupes désignés au titre de l'EE à l'égard des processus de dotation auxquels ils avaient participé étaient sensiblement différentes de celles de leur groupe de référence respectif. Les groupes de référence étaient constitués d'hommes et de femmes de l'effectif général qui n'étaient pas membres d'un groupe désigné au titre de l'EE. Divers facteurs, comme l'âge, le nombre d'années de service et les régions, ont été pris en considération. L'étude, qui reposait sur des données tirées du Sondage sur la dotation de 2011, était axée sur la perception de justice dans les processus de nomination et sur le respect du mérite. En voici les résultats :

- Les opinions des femmes autochtones sur la justice et le mérite n'étaient pas significativement différentes de celles de leur groupe de référence.
- Il n'y avait aucune différence entre la perception de justice chez les hommes autochtones et celle de leur groupe de référence, mais ceux-ci étaient moins susceptibles de penser que le mérite avait été respecté que leur groupe de référence.
- Il n'y avait aucune différence significative entre les femmes handicapées et leur groupe de référence sur leur perception du mérite et de la justice.
- Les hommes handicapés, de même que les hommes et les femmes membres des minorités visibles, étaient beaucoup moins susceptibles que leur groupe de référence respectif de penser que le mérite et la justice avaient été respectés.
- Les femmes qui n'étaient pas membres d'un autre groupe désigné au titre de l'EE étaient plus susceptibles de penser que les processus étaient équitables, que les hommes qui n'étaient pas membres d'un tel groupe; toutefois, il n'y avait aucune différence entre les deux groupes au chapitre de la perception du mérite.

1.68 La CFP invite à la prudence, estimant qu'il s'agit d'un aperçu ponctuel de la situation et qu'il ne faut pas la généraliser à des périodes autres que celle où l'étude (2010-2011) a été réalisée. Compte tenu de l'importance de ces constatations, la CFP entreprendra en 2013-2014 des travaux plus approfondis pour actualiser les résultats et examiner de plus près le cheminement de carrière des membres des groupes désignés. Elle pourra ainsi déterminer avec plus de précision si ces résultats représentent une tendance. La CFP examinera aussi jusqu'à quel point ces constatations varient d'un groupe et niveau professionnel à l'autre. Cela dit, cette situation demeure une source de préoccupation et la CFP compte collaborer de près avec les responsables des programmes d'EE pour trouver des solutions. De plus, la CFP collaborera étroitement à ce dossier avec les responsables des programmes d'EE, comme le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les administrateurs généraux et les sous-ministres champions des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones, de même qu'avec leurs membres respectifs.

Langues officielles : Dualité linguistique

1.69 Comme les personnes nommées doivent satisfaire aux exigences linguistiques du travail à accomplir, la CFP veille au respect des langues officielles dans le cadre des activités de dotation à la fonction publique (voir les tableaux 34 à 37, à l'annexe 2).

Dotation non impérative

1.70 Dans certains cas, un poste peut être doté de manière non impérative aux termes de la Directive sur la dotation des postes bilingues du Conseil du Trésor. Le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (le *Décret*) et le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique* (le *Règlement*) sont les textes réglementaires prévoyant qu'une personne peut être exemptée de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste pour un maximum de deux ans après sa nomination non impérative. Dans certaines circonstances bien précises, cette situation peut se prolonger pour une durée maximale de deux ans.

1.71 En 2012-2013, 3,6 % des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues découlaient de processus de nomination non impérative, ce qui représente une diminution par rapport à 2008-2009 (7,1 %). Le pourcentage de cette année se rapproche davantage de celui enregistré en 2011-2012, soit 3,4 % (voir le tableau 8).

1.72 La plupart des personnes nommées de manière non impérative en 2012-2013 répondaient aux exigences linguistiques au moment de leur nomination (ou avaient été exemptées de celles-ci pour des raisons médicales ou parce qu'elles avaient remis leur démission irrévocable prenant effet au plus tard deux ans à compter de la nomination au poste bilingue). Les autres (0,6 % des nominations pour une période indéterminée en 2012-2013) ont droit à une formation linguistique et doivent satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste au terme de la période maximale permise par le *Décret* et le *Règlement*.

Tableau 8 : Nominations et activités de dotation concernant tous les postes bilingues pour une période indéterminée (incluant le groupe de la direction) en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		28 155	92,9	28 046	93,7	23 587	94,8	19 271	96,6	11 727	96,4
Bilingue non impératif	La personne satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenue de satisfaire aux exigences	1 757	5,8	1 631	5,4	1 080	4,3	496	2,5	360	3,0
	La personne ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	403	1,3	265	0,9	203	0,8	190	1,0	79	0,6
	Sous-total	**2 160**	**7,1**	**1 896**	**6,3**	**1 283**	**5,2**	**686**	**3,4**	**439**	**3,6**
Total		**30 315**	**100,0**	**29 942**	**100,0**	**24 870**	**100,0**	**19 957**	**100,0**	**12 166**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne comprennent pas les nominations intérimaires.

1.73 Depuis l'entrée en vigueur du *Décret* et du *Règlement* actuels, le 31 décembre 2005, le nombre de cas où les exigences n'avaient pas été satisfaites a diminué. Au 31 mars 2013, 10 cas de non-conformité avaient été dénombrés, soit une baisse par rapport aux 55 cas enregistrés en 2009-2010 et aux 320 cas signalés en 2006-2007.

Évaluation de la langue seconde

1.74 La CFP est responsable de l'évaluation de la compétence dans la seconde langue officielle au cours des processus de nomination, évaluation qu'elle effectue au moyen des tests normalisés de l'Évaluation de la langue seconde (ELS) pour la compétence orale, l'expression écrite et la compréhension de l'écrit en anglais et en français. Le nombre d'ELS a diminué de 20 % depuis l'an dernier. Cette réduction s'inscrit dans une baisse globale du nombre d'activités de dotation. Pour de plus amples renseignements à cet égard, voir le tableau 38 à l'annexe 2.

1.75 **Taux de réussite** – La CFP suit de près le taux de réussite aux trois tests de l'ELS. Il y a lieu de s'attendre à certaines fluctuations du taux de réussite d'une année à l'autre en raison de divers facteurs qui influent sur les résultats, notamment le profil changeant des candidats, les raisons pour lesquelles ils passent les tests et les caractéristiques démographiques.

Tableau 9 : Taux de réussite au test de compétence orale en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	%		%		%		%		%	
Niveau	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	66,5	83,6	70,1	84,5	71,4	83,6	66,6	80,6	61,8	78,5
Niveau B seulement	76,6	91,4	81,2	92,9	83,2	94,1	79,0	92,5	74,3	92,0
Niveau C seulement	48,9	64,1	52,4	63,2	53,6	59,4	45,4	54,8	44,1	53,0
Niveau C (cadres de direction seulement)	58,1	70,4	62,7	70,4	62,0	échantillon trop petit	57,8	76,6	51,2	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 10 : Taux de réussite au test d'expression écrite en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	%		%		%		%		%	
Niveau	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	59,7	67,7	58,4	71,7	55,2	77,6	58,2	80,2	59,0	79,8
Niveau B seulement	60,1	67,5	59,1	71,3	55,2	77,3	57,3	79,7	58,0	79,9
Niveau C seulement	50,4	66,4	42,8	69,9	40,3	72,0	44,9	74,0	43,9	69,4
Niveau C (cadres de direction seulement)	61,1	échantillon trop petit	71,4	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

Tableau 11 : Taux de réussite au test de compréhension de l'écrit en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	69,9	80,9	72,1	84	72,5	89,6	76,3	93,6	75,3	90,4
Niveau B seulement	76	86,7	77,2	88,5	75,3	91,8	79,5	94,6	78,2	94
Niveau C seulement	49,1	61	56,2	66,6	59,3	77,6	59,7	88,1	60,5	75,8
Niveau C (cadres de direction seulement)	81,7	échantillon trop petit	75,0	échantillon trop petit	73,3	échantillon trop petit	73,5	échantillon trop petit	73,9	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

[a] On entend par taux de réussite le nombre de tests réussis à un niveau donné, divisé par le nombre total de tests où l'atteinte de ce niveau est exigée, exprimé en pourcentage. Les niveaux A, B et C correspondent respectivement aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé quant à la compétence dans la langue seconde.

1.76 **Mesures visant à faciliter le placement des employés touchés** – Comme elle l'a indiqué dans son rapport annuel 2011-2012, la CFP a modifié ses lignes directrices afin de permettre aux gestionnaires d'utiliser les résultats de l'ELS datant de plus de cinq ans pour nommer à des postes bilingues des fonctionnaires contraints à un déplacement involontaire à la suite d'un réaménagement des effectifs. Ces fonctionnaires doivent obtenir de nouveaux résultats de l'ELS dans les 12 mois suivant la nomination.

1.77 En 2012-2013, cette mesure a permis à 248 fonctionnaires qui auraient été déplacés de demeurer au sein de la fonction publique, tout en y maintenant en poste des personnes compétentes, formées par le gouvernement du Canada. La CFP effectue un suivi auprès des ministères et organismes afin de s'assurer que les nouveaux résultats de l'ELS satisfont aux exigences du poste en matière de langues officielles pour chacun de ces fonctionnaires. Cette disposition sera en vigueur jusqu'au 31 mars 2015, et la CFP continuera d'en surveiller l'application afin de garantir l'offre d'une formation linguistique d'appoint sur une base continuelle, ainsi que le service au public et le respect des exigences liées à la langue de travail en vertu de la *Loi sur les langues officielles*.

Études

1.78 La CFP réalise des études visant à accroître et à approfondir la compréhension de différentes questions de dotation intéressant la CFP, les ministères et organismes fédéraux, le Parlement et d'autres intervenants. Dans le cadre de ces études, la CFP utilise des méthodes statistiques ou des outils descriptifs afin d'identifier les enjeux possibles et les pratiques dignes de mention en matière de dotation. De plus, la CFP procède à la mise à jour de certaines études (voir l'annexe 3).

1.79 ***Étude conjointe de la Commission de la fonction publique et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur le recrutement stratégique*** – La CFP travaille de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à une étude portant sur le recrutement stratégique. Cette étude permettra à la fonction publique de cibler des employés potentiels dotés des compétences nécessaires pour répondre aux besoins opérationnels actuels et futurs. L'étude présentera des tendances et outils qui permettront de mieux renseigner les ministères et organismes sur des enjeux pouvant influer sur leur capacité à recruter de façon stratégique. Les constatations découlant de cette étude mettront en lumière la pénurie éventuelle de compétences dans la fonction publique, compte tenu des tendances actuelles.

CHAPITRE 2

Soutien aux ministères et organismes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) a continué d'adapter ses activités afin de répondre aux nouveaux besoins des ministères et organismes et d'établir un système de dotation moderne et efficace.
- En 2012-2013, la CFP a mis davantage l'accent sur un dialogue continu en vue d'offrir une orientation et un soutien stratégiques aux ministères et organismes et de partager les principales tendances, leçons apprises et pratiques exemplaires pour leur permettre de gérer efficacement les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.
- Des efforts ont été déployés aux fins de la réaffectation des fonctionnaires compétents touchés par le réaménagement des effectifs et du recrutement ciblé, de sorte que les fonctionnaires possèdent les compétences requises, aujourd'hui comme demain.
- Les améliorations apportées au Programme d'administration des priorités de la CFP ont permis la présentation et le placement d'un nombre accru de bénéficiaires de priorité. Un total de 956 fonctionnaires ont été replacés en 2012-2013, soit environ 17 % de plus qu'à l'exercice précédent.
- La CFP a continué d'investir en technologie dans le cadre de la modernisation de ses services de dotation afin d'améliorer la qualité de l'embauche à la fonction publique; mentionnons notamment le recours accru aux tests en ligne, qui a permis de réduire le coût global lié à l'évaluation.

2.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) présente une vision d'un système de dotation axé sur la délégation des pouvoirs qui confère aux gestionnaires de la fonction publique les pouvoirs requis « pour effectuer la dotation, et pour gérer et diriger leur personnel de manière à obtenir des résultats pour les Canadiens ». Dans cette optique, la Commission de la fonction publique (CFP) fournit des orientations, outils et services de soutien, tout en apportant des améliorations au cadre de politiques qui guide les gestionnaires d'embauche dans l'établissement d'un système de dotation moderne et efficace.

2.2 La CFP tire parti des constatations et des leçons apprises dans le cadre de ses activités de surveillance (examens, vérifications et enquêtes) et d'autres sources d'information, comme les études et les décisions rendues par le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Elle est ainsi en mesure d'améliorer son cadre de politiques de dotation, de clarifier ses attentes et d'établir un système de dotation moderne. Grâce à sa collaboration avec les ministères et organismes, la CFP permet aux gestionnaires d'embauche de doter des postes avec efficience, tout en respectant l'intention de la LEFP.

2.3 Le présent chapitre met en évidence les diverses activités entreprises par la CFP pour soutenir les ministères et organismes et assurer l'efficacité du système de dotation. Il souligne en outre l'importance d'obtenir la participation des organismes centraux partenaires et des agents négociateurs et de collaborer avec eux, ainsi que de prendre part aux nombreuses tribunes qui réunissent les administrateurs généraux, les gestionnaires d'embauche et les conseillers en ressources humaines (RH). Il y est également question de l'évolution des services et systèmes de la CFP, lesquels contribuent à enrichir les connaissances et l'expertise au sein des ministères et organismes dans un contexte où ils doivent se doter d'un effectif pouvant répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Principales activités de soutien

2.4 La CFP fournit aux ministères et organismes un cadre stratégique, des orientations et des interprétations des diverses politiques. Ainsi, elle veille à la compréhension et à l'application appropriée des pouvoirs de dotation qui leur sont délégués, et leur permet de parfaire leurs connaissances organisationnelles. Par ailleurs, la CFP a poursuivi ses travaux sur les décrets d'exemption, les politiques, les services d'évaluation et les programmes de recrutement et de dotation pour qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes, lesquels doivent exercer leurs activités dans un environnement changeant.

Orientation stratégique et activités de liaison

2.5 Afin d'appuyer efficacement les ministères et organismes, la CFP leur donne accès à des renseignements et à une expertise adaptés à leurs besoins opérationnels.

Avis et conseils

En 2012-2013, la Commission de la fonction publique a répondu à 393 demandes d'interprétation des politiques et lignes directrices et à plus de 3 800 questions d'ordre opérationnel, s'assurant ainsi que les ministères et organismes ont rapidement accès aux renseignements nécessaires pour orienter leurs décisions de dotation.

2.6 En participant aux réunions interministérielles sur les RH et la dotation à l'échelle du pays, la CFP fournit des mises à jour et des renseignements aux participants, répond aux questions et aux préoccupations soulevées et donne des conseils sur la dotation.

2.7 En outre, la CFP mène régulièrement des activités de sensibilisation pour appuyer les ministères et organismes, et mobilise les collectivités de RH et de gestion. Au cours de l'exercice 2012-2013, la CFP a présenté plus de 160 exposés sur les politiques et lignes directrices dans le cadre de ses efforts accrus de communication. Il s'agissait notamment d'exposés sur la dotation, les langues officielles, l'équité en matière d'emploi, la gestion des effectifs et les RH à l'intention des administrateurs généraux, du Conseil des ressources humaines, du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, des agents négociateurs, de la Communauté nationale des gestionnaires, du Conseil national mixte et des collectivités interministérielles des RH.

Symposium sur la gestion de la dotation

En novembre 2012, la Commission de la fonction publique a organisé un symposium destiné aux ministères et organismes. Le symposium visait à leur fournir des renseignements sur les nouvelles tendances se dégageant des vérifications et des enquêtes, la gestion des droits de priorité et l'importance de s'assurer que les employés sont sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales à l'égard d'activités politiques, à titre de fonctionnaires. Des réunions d'experts réunissant des représentants de différents ministères et organismes ont permis aux participants de mettre en commun des réflexions pratiques, des leçons apprises et des pratiques exemplaires dans les domaines de la surveillance et de la planification de la dotation. Plus de 120 chefs des ressources humaines et conseillers en dotation provenant de ministères et d'organismes, toutes tailles confondues, ont participé à cette activité.

2.8 La CFP a poursuivi sa collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) en 2012-2013. En plus de communiquer des renseignements à l'EFPC et à ses instructeurs, les conseillers stratégiques en dotation de la CFP ont agi à titre d'animateurs et d'instructeurs dans le cadre d'ateliers régionaux sur le réaménagement des effectifs (RE) et la dotation.

2.9 **Améliorations apportées aux lignes directrices, aux règlements et aux décrets d'exemption –** Au cours de la période faisant l'objet du présent rapport, la CFP a appuyé les ministères et organismes en leur fournissant des orientations stratégiques, notamment sur le recours à la documentation électronique dans les processus de dotation. Elle a également fait avancer les travaux relatifs aux décrets d'exemption (exemptions de l'application de la LEFP) et aux règlements ci-après (de plus amples renseignements à cet égard figurent à l'annexe 6) :

- *Règlement modifiant le Règlement concernant les activités politiques*
- *Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Décret d'exemption relatif à l'embauche à l'étranger et règlement d'application*
- *Règlement sur l'emploi occasionnel applicable à la Gendarmerie royale du Canada*

Services d'évaluation des compétences

2.10 **Mise en commun de l'expertise en matière d'évaluation –** La CFP partage ses connaissances avec les administrateurs généraux et leur offre des conseils pour les assister à maintenir et à améliorer un système de nomination fondé sur le mérite. La CFP examine les processus d'évaluation des ministères et organismes afin de leur fournir une orientation pour améliorer la fiabilité, la validité et l'équité de leurs outils d'évaluation et de leurs pratiques en matière d'élaboration d'examens. Les ministères et organismes ont également accès à une gamme d'outils d'évaluation normalisés, élaborés par le personnel spécialisé de la CFP, qui appuient des nominations objectives fondées sur le mérite.

Expertise de la Commission de la fonction publique en matière d'évaluation des compétences

Le Service correctionnel du Canada (SCC) s'est adressé à la Commission de la fonction publique (CFP) pour obtenir de l'aide dans la mise en œuvre d'une nouvelle approche en matière d'évaluation des postulants à des postes d'agents correctionnels dans la fonction publique fédérale. Tout d'abord, le SCC a utilisé les examens d'habileté cognitive et de compétence en communication écrite de la CFP plus de 2 000 fois afin de cibler avec rapidité et efficience les candidats possédant les compétences requises sur les plans cognitif et rédactionnel, et pour gérer le grand nombre de postulants. Par la suite, les psychologues de la CFP ont évalué les qualités des candidats sur le plan psychologique, une nouveauté dans le processus de sélection des agents correctionnels. Cette nouvelle approche vise l'adéquation entre les qualifications des postulants et les fonctions des postes à doter.

2.11 La CFP a continué d'offrir des séminaires aux spécialistes des RH et aux gestionnaires pour leur permettre de parfaire leurs connaissances sur l'évaluation des compétences des candidats, notamment l'élaboration de matériel d'évaluation et la documentation des résultats. En 2012-2013, la CFP a présenté des séminaires adaptés aux besoins particuliers des ministères et organismes, et entrepris la mise sur pied d'un nouveau séminaire sur la préparation d'entrevues structurées. De nouveaux séminaires sur l'état de préparation en matière de leadership ont par ailleurs permis aux participants de mettre en application une approche d'évaluation intégrée en vue de mieux comprendre leurs points forts et leurs points faibles sur le plan du leadership. Un autre séminaire portant sur les examens de connaissances a fourni aux spécialistes des RH et aux gestionnaires les outils nécessaires pour préparer des examens fiables, justes, valides et adaptés au poste à pourvoir.

2.12 **Dotation et évaluation –** La tendance à la baisse en matière de dotation et d'embauche a donné lieu à une réduction de la plupart des services de dotation et d'évaluation de la CFP en 2012-2013. En effet, la demande d'instruments et de services d'évaluation a diminué de 67 % pour les postes ne faisant pas partie du groupe de la direction et de 60 % pour les postes du groupe de la direction. Les outils d'évaluation de la CFP sont généralement utilisés dans le contexte de l'embauche pour une période indéterminée, laquelle a connu une baisse de 63 % en 2012-2013. Cela explique ainsi la réduction du nombre de demandes pour les outils et services d'évaluation.

Tableau 12 : Nombre d'évaluations de cadres et d'autres employés et variation à cet égard, selon l'exercice financier

Évaluations	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Évaluations d'employés autres que les cadres (tests d'évaluation de langue seconde exclus)	114 051	90 216	62 064	58 723	19 414	-66,9
Évaluations de cadres (simulations et vérifications des références incluses)	1 853	1 239	954	727	290	-60,1

Source : Système de correction des examens et de production des rapports et Système intégré d'information du centre d'évaluation de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

2.13 **Mesures d'adaptation en matière d'évaluation** – La CFP a l'autorité d'élaborer des lignes directrices en matière d'évaluation, ce qui comprend l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'objectif de cette obligation est d'offrir une chance égale à tous les candidats de démontrer qu'ils possèdent les qualifications pour une possibilité d'emploi donnée. Le pouvoir de déterminer les méthodes d'évaluation appropriées pour chaque processus de nomination et de prendre les mesures d'adaptation nécessaires est délégué aux administrateurs généraux. De telles mesures ont pour but de permettre aux personnes de démontrer qu'elles possèdent les qualifications requises dans le cadre d'un processus de dotation, sans obstacle ou restriction en raison d'une incapacité ou d'une limitation fonctionnelle. Les lignes directrices et les conseils de la CFP visent à faciliter la tâche des gestionnaires d'embauche au chapitre des mesures d'adaptation, sans égard à la méthode utilisée — évaluation interne ou examen élaboré par la CFP.

2.14 La CFP fournit des avis et conseils d'experts sur demande, et recommande des mesures d'adaptation en fonction des outils d'évaluation des organisations. La demande de mesures d'adaptation a diminué de 33 % en 2012-2013 (quelque 1 365 demandes) en raison de la baisse globale des activités de dotation et des évaluations de la langue seconde connexes, dont découlent la plupart des demandes de mesures d'adaptation. Toutefois, proportionnellement à l'ensemble des activités de dotation et d'embauche, les demandes de mesures d'adaptation sont demeurées relativement stables.

2.15 Pour appuyer les ministères et organismes dans la conception de mesures d'adaptation en fonction de leurs propres outils d'évaluation, la CFP offre un séminaire d'introduction à l'intention des spécialistes des RH et des gestionnaires. L'objectif de ce séminaire est de leur permettre d'acquérir des connaissances de base sur la façon de recueillir et d'utiliser la documentation médicale, d'élaborer des mesures d'adaptation et d'évaluer les risques. En 2012-2013, la CFP a produit une version Web de son séminaire afin de rendre son expertise plus accessible, en particulier aux spécialistes des RH en régions éloignées.

Recrutement ciblé

2.16 Même si des efforts considérables ont été déployés pour réaffecter les fonctionnaires compétents touchés par le RE, il a fallu procéder à un recrutement ciblé pour assurer le renouvellement continu de la fonction publique. La CFP administre divers programmes visant à appuyer les ministères et organismes dans leurs efforts de renouvellement et à favoriser le recrutement ciblé, en fonction des compétences qui seront nécessaires dans l'avenir. Ces programmes permettent également aux ministères et organismes de réaliser des économies d'échelle, tout en atteignant leurs objectifs de recrutement stratégique.

2.17 Pour permettre aux ministères et organismes de combler leurs besoins en recrutement, la CFP administre trois programmes d'emploi pour étudiants : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme des adjoints de recherche et le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat. Ces programmes sont conçus pour donner aux étudiants l'occasion de faire des stages en milieu de travail en vue d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour entrer sur le marché du travail, tout en permettant aux gestionnaires de combler leurs besoins temporaires.

2.18 Au cours de l'exercice 2012-2013, 9 561 embauches d'étudiants, ce qui représente une source considérable pour le renouvellement de la fonction publique. La diminution de 27,0 % de l'embauche d'étudiants correspondait, dans l'ensemble, à la baisse des activités de dotation observée.

Tableau 13 : Activités des programmes d'emploi pour étudiants, selon l'exercice financier

		2010-2011	2011-2012	2012-2013
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Nombre de demandes[a]	52 138	47 343	45 146
	Nombre d'étudiants embauchés	8 781	8 305	5 835
Programme des adjoints de recherche	Nombre de demandes[b]	3 100	1 386	1 599
	Nombre d'étudiants embauchés[c]	253	274	318[d]
Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat	Nombre d'étudiants placés	4 810	4 520	3 408

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les données pour le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant comprennent les postulants de la campagne en cours ainsi que ceux de la campagne de l'année précédente. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut présenter sa candidature qu'une seule fois lors d'une campagne, mais peut la présenter dans le cadre des deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été compté plus d'une fois au cours d'un exercice financier. Le nombre total des demandes pour l'exercice 2012-2013 est égal au nombre de postulants présenté au tableau 39.

[b] Ces données excluent les annonces annulées.

[c] Ces données incluent les étudiants embauchés pour la première fois et les étudiants réembauchés avec une interruption de service, de même que les étudiants embauchés avant l'annulation d'une annonce.

[d] Compte tenu d'un changement de méthodologie pour estimer le nombre d'étudiants embauchés par le Programme des adjoints de recherche, le nombre d'étudiants embauchés n'est pas comparable à celui des années précédentes.

2.19 La CFP soutient directement les organisations fédérales dans leurs efforts de recrutement de diplômés postsecondaires au moyen de deux programmes distincts : le programme de Recrutement postsecondaire (RP) et le Programme de recrutement de leaders en politiques (RLP). Ces deux programmes ciblent les diplômés qualifiés de niveaux universitaire et collégial.

2.20 La CFP lance une campagne de RP chaque année en vue de nommer de nouveaux diplômés[10]. La campagne est menée en collaboration avec les organisations afin qu'elle soit axée sur leurs besoins pour le prochain exercice. Compte tenu de la baisse du recrutement projetée par les ministères et organismes, la portée de la campagne a été réduite en 2012-2013. Elle a permis à 254 diplômés, dont la candidature avait été retenue dans un bassin ou un répertoire de candidats de la CFP, d'être nommés à divers postes de durée déterminée et indéterminée à l'échelle de la fonction publique.

[10] La campagne de RP n'est pas le seul moyen permettant aux nouveaux diplômés d'entrer à la fonction publique.

Tableau 14 : Faits saillants du programme de Recrutement postsecondaire, selon l'exercice financier

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nombre de demandes	40 213	36 170	3 015[a]
Nombre de postulants	20 857	21 643	1 974[a]
Nombre d'examens administrés	35 070	30 950	939
Nombre de postulants embauchés	1 252	836	254

Source : Système de ressourcement de la fonction publique, Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique (CFP) et dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Ces données incluent les demandes et les postulants des répertoires ciblés aux ministères de la campagne de recrutement 2012-2013 et excluent les demandes et les postulants des répertoires généraux de 2011-2012 qui, contrairement aux années précédentes, ont été prolongés.

2.21 Le Programme de recrutement de leaders en politiques, en vigueur depuis 2005, permet de recruter, au sein de la fonction publique du Canada, des candidats provenant d'un large éventail de disciplines dans des postes intermédiaires et supérieurs liés au domaine des politiques publiques. Le processus de sélection unique et structuré du Programme comporte plusieurs étapes. Il cible des diplômés et professionnels très performants qui ont le potentiel voulu pour façonner les politiques publiques de demain au Canada. En 2012-2013, 31 candidats se sont qualifiés pour le programme de RLP; de ce nombre, 11 ont été nommés à des postes au cours de l'exercice. À titre de comparaison, 43 candidats s'y étaient qualifiés et 18 avaient été nommés à des postes en 2011-2012.

Soutien aux ministères et organismes pour la gestion de la réduction des effectifs

2.22 En 2012-2013, la CFP a appuyé les ministères et organismes dans leurs efforts de gestion des effectifs. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada assume la responsabilité générale de gérer les situations de réaménagement des effectifs; la CFP joue cependant deux rôles particuliers à cet égard. D'une part, elle fournit une orientation et un soutien stratégiques aux organisations dans le cadre de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. D'autre part, elle gère les droits de priorité. Les bénéficiaires de priorité, y compris les fonctionnaires déclarés excédentaires, ont le droit d'être nommés avant tout autre candidat aux postes vacants de la fonction publique pour lesquels ils possèdent les qualifications essentielles.

Sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité

2.23 À la fonction publique, l'approche adoptée pour réduire les effectifs consiste à réaffecter de façon proactive les fonctionnaires déplacés et à permettre à ceux qui le souhaitent de quitter la fonction publique sur une base volontaire. Lorsqu'il est nécessaire de lancer un processus de sélection pour des fonctionnaires qui occupent des postes semblables, la CFP exige que le choix des personnes qui seront maintenues en poste ou mises en disponibilité soit équitable et transparent. Le processus consistant à sélectionner les fonctionnaires qui seront maintenus en poste et ceux qui seront mis en disponibilité en fonction du mérite se nomme le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD).

2.24 En 2012-2013, de nombreuses organisations ont appliqué le guide de SMPMD et les règlements connexes pour la première fois. La CFP a donc mis en œuvre une stratégie en plusieurs étapes pour appuyer les ministères et organismes dans leurs efforts de réduction des effectifs. Avant tout, elle a mené des activités de sensibilisation et leur a fourni des orientations. La CFP a aussi travaillé de concert avec les intervenants qui participaient aux premières initiatives de réduction des effectifs découlant de l'examen des dépenses de 2012. Dans ce contexte, la CFP a rapidement défini certains risques et collaboré avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour élaborer et mettre en application des solutions en temps opportun, répondant ainsi aux besoins en constante évolution des ministères et organismes.

2.25 La CFP offre un soutien stratégique continu et adapté aux organisations qui doivent gérer des processus de SMPMD. En 2012-2013, elle a répondu à 94 demandes d'interprétation et à plus de 700 questions portant sur des cas particuliers, et participé à de nombreuses séances avec les ministères et organismes pour combler leurs besoins organisationnels ou régionaux. La CFP a concentré ses efforts pour soutenir les ministères et organismes dans le développement d'une approche complète d'évaluation et de communication des processus de SMPMD. Ce soutien comprenait l'utilisation des outils d'évaluation de la CFP, l'organisation de séances d'information à l'intention des employés et la formulation de recommandations sur la communication des résultats. Les leçons apprises de ces activités sont intégrées dans les mises à jour des guides publiés par la CFP.

2.26 La CFP a commencé à évaluer l'efficacité des efforts déployés dans le cadre de la SMPMD. Des questions ont été ajoutées au Sondage sur la dotation en vue de mesurer la perception du caractère juste et de l'efficacité des décisions de sélection dans ce contexte. Le sondage initial portait sur les processus de SMPMD ayant été menés avant le 30 septembre 2012, ce qui englobe les six premiers mois de mise en œuvre des décisions découlant de l'examen des dépenses de 2012. La CFP a également mis sur pied un processus d'examen de la SMPMD dans le cadre des vérifications d'organisations. Cet examen lui permet de brosser un portrait précis de la situation dans les domaines qui relèvent de sa compétence. Il est ici question, entre autres, de l'évaluation des critères de sélection, de la documentation des raisons à l'origine de la sélection et de la communication des décisions de sélection.

2.27 La CFP entend continuer à collaborer avec les intervenants pour tirer parti des leçons apprises dans le cadre des consultations, de l'analyse des résultats de sondage et de l'examen de la SMPMD. Elle rendra compte des nouvelles tendances observées à cet égard.

Droits de priorité

2.28 Les fonctionnaires dont le poste a été déclaré excédentaire bénéficient d'un droit de priorité de nomination avant tout autre candidat pour une période limitée ou indéfinie[11]. Les gestionnaires d'embauche doivent les prendre en considération dans le cadre de la dotation de postes pour lesquels ceux-ci pourraient être qualifiés. La CFP a amélioré ses politiques et ses services de soutien pour faciliter le placement du plus grand nombre possible de bénéficiaires de priorité, et ce, dans les plus brefs délais. Le Programme d'administration des priorités a donc permis à la fois de répondre aux besoins en dotation de la fonction publique et d'assurer le maintien en poste de ses employés dont les connaissances, les compétences et l'expérience ont une valeur inestimable, et dans lesquels elle a déjà investi.

2.29 **Améliorations apportées aux outils de la CFP** – La CFP a apporté des modifications aux outils qu'elle fournit aux ministères et organismes. Cette démarche avait pour objectif de mettre l'accent sur la prise en considération obligatoire des bénéficiaires de priorité avant d'entreprendre un processus de nomination. Ces instruments forment un cadre précis à l'intention des gestionnaires pour leur permettre de répondre aux besoins en ressourcement à plus grande échelle des ministères et organismes, et de réaffecter les fonctionnaires compétents et expérimentés qui ont été touchés par des changements organisationnels.

2.30 **Le Programme d'administration des priorités de la CFP** favorise la présentation et le placement des bénéficiaires de priorité à la fonction publique, comme le prévoient la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Conformément à ce cadre juridique, les personnes répondant à des conditions précises ont le droit, pour une période limitée ou indéfinie, d'être nommées à des postes pour lesquels elles possèdent les qualifications requises (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 7). En plus d'appuyer la présentation et le placement des bénéficiaires de priorité, la CFP a l'obligation légale de s'assurer du respect de ces droits de priorité et de la nomination des bénéficiaires de priorité aux postes vacants, s'ils sont jugés qualifiés.

2.31 **Le Système de gestion de l'information sur les priorités** (SGIP) est un système électronique servant à gérer la présentation et le placement des bénéficiaires de priorité. En 2012-2013, la CFP a apporté d'importantes améliorations au SGIP afin de tenir compte de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de priorité, soit une hausse de plus de 60 % par rapport à l'exercice 2011-2012, et de faciliter leur placement dans les ministères et organismes.

2.32 Avec la mise à jour du SGIP, les bénéficiaires de priorité reçoivent maintenant un avis immédiat lorsque que leur candidature est présentée à un poste vacant. Cet avis leur précise également les qualifications requises pour ce poste. Une fois le bénéficiaire de priorité évalué par le ministère ou l'organisme d'embauche, les résultats sont envoyés simultanément au bénéficiaire de priorité, à son organisation d'attache et à la CFP. Cette mesure contribue à accroître l'accessibilité, l'équité et la transparence du processus, du fait que toutes les parties reçoivent l'information en même temps.

[11] Lorsque l'administrateur général d'une organisation sait ou peut prévoir qu'un poste pour une période indéterminée pourra être offert à un fonctionnaire excédentaire, il lui fournit une garantie d'offre d'emploi raisonnable. Lorsqu'il est impossible de prévoir la disponibilité de postes, le fonctionnaire doit choisir parmi différentes options, dont celle de bénéficier d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire pour une période limitée (un an) pour trouver un autre emploi à la fonction publique.

2.33 Des améliorations ont également été apportées au SGIP en vue de favoriser un meilleur jumelage des bénéficiaires de priorité et des possibilités d'emploi. La CFP a amélioré et simplifié les options offertes aux ministères et organismes et aux bénéficiaires de priorité, au moment de saisir les renseignements sur l'expérience de travail récente et la mobilité géographique. Ainsi, la présentation des candidatures est plus ciblée, ce qui fait en sorte que les bénéficiaires de priorité et les gestionnaires d'embauche peuvent se concentrer sur les possibilités d'emploi où une correspondance étroite a été établie entre les compétences, la situation personnelle du bénéficiaire de priorité et les exigences du poste. Cette approche ciblée devrait faire augmenter les possibilités de placement réussi.

2.34 La mise en place du Portail sur les priorités en novembre 2012 constitue une autre amélioration notable. Ce portail offre aux bénéficiaires de priorité un accès « libre-service » au SGIP et leur permet de jouer un rôle déterminant dans la gestion de leur droit de priorité et de leur recherche de possibilités d'emploi. Le Portail permet aux bénéficiaires de priorité d'accéder à leur profil personnel, de le revoir et de le mettre à jour eux-mêmes en tout temps, y compris la fin de semaine et les jours fériés.

2.35 En prévision de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de priorité, la CFP a procédé à un remaniement de ses ressources pour améliorer le soutien qu'elle offre aux ministères et organismes ainsi qu'aux bénéficiaires de priorité. À cette fin, la CFP a collaboré étroitement avec les ministères et organismes et tenu de vastes consultations avec ces derniers afin de déterminer leurs besoins organisationnels en matière d'avis et de conseils, et d'être ainsi en mesure d'y répondre. Dans cette foulée, une communauté de pratique en administration des priorités a été mise sur pied; celle-ci sert de forum à la CFP et aux ministères et organismes pour se renseigner, soulever des préoccupations et échanger des pratiques exemplaires. La CFP a également mis en place une ligne téléphonique sans frais et un compte de courriel exclusif afin de faciliter l'accès des bénéficiaires de priorité au personnel de la CFP.

Tendances en matière d'administration des priorités

2.36 **Nombre de bénéficiaires de priorité** – Le nombre total de bénéficiaires de priorité a considérablement augmenté au cours de l'exercice, soit une hausse de 61,2 % au 31 mars 2013. Ainsi, le nombre total de bénéficiaires de priorité actifs à la fin de l'exercice est passé à 2 914 (voir le tableau 41 à l'annexe 2).

2.37 Le nombre de **nouvelles inscriptions** a augmenté de 76,7 % par rapport à l'exercice précédent (3 219 contre 1 822). Près des deux tiers (63,7 %) de ces nouvelles inscriptions provenaient des bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire, ce qui représente une hausse de 255,5 % par rapport à l'exercice précédent (2 051 contre 577).

2.38 Le nombre total de bénéficiaires de priorité retirés du système a également augmenté, passant de 1 611 en 2011-2012, à 2 115 en 2012-2013 :

- 956 bénéficiaires ont été nommés à un poste, soit une hausse de 17,4 %;
- 409 droits de priorité ont expiré, soit une augmentation de 20,3 %;
- 136 bénéficiaires ont pris leur retraite ou remis leur démission, soit une hausse de 38,8 %.

2.39 Pour procéder à une nomination pour une période indéterminée, il faut d'abord obtenir une autorisation en matière de priorité de la CFP. Cela signifie que les bénéficiaires de priorité disponibles dans le système doivent être pris en considération avant que toute nomination ne puisse être effectuée. L'embauche pour une période indéterminée à la fonction publique a diminué de 63,0 % en 2012-2013, et les activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont connu une baisse de 29,0 %[12]. Il y a eu une réduction correspondante du nombre de demandes d'autorisation en matière de priorité présentées par les organisations (16 999 en 2012-2013 contre 28 847 à l'exercice précédent). Toutefois, le nombre total de nominations de bénéficiaires de priorité a augmenté par rapport à l'exercice précédent, passant de 814 à 956. La proportion des nominations de bénéficiaires de priorité par rapport aux demandes d'autorisation en matière de priorité a doublé au cours de cette période.

2.40 La majorité des nominations de bénéficiaires de priorité effectuées au cours de la période concernée (572 nominations ou 59,8 % du total) visait des postes appartenant aux groupes professionnels suivants : Services administratifs (AS), Commis aux écritures et aux règlements (CR) et Administration des programmes (PM). Il s'agit de trois des groupes les plus touchés par le réaménagement des effectifs (RE). Les deux tiers (66,5 %) des nominations (tous types de priorité confondus) visaient des postes au sein de l'organisation d'attache du bénéficiaire de priorité.

Tableau 15 : Fonctionnaires excédentaires – Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité	107	422	226	577	2 051
Nominations	102	144	240	317	683

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

Placement des bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire

2.41 En 2012-2013, la CFP a observé une forte augmentation du nombre de nouveaux bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire (de 577 à 2 051) à la suite du RE. Ces droits de priorité étaient accordés, soit pour une période indéfinie, soit pour une période limitée (pour des précisions à ce sujet, voir la note de bas de page du paragraphe 2.28). Il y a eu un accroissement considérable du nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire accordé pour une période d'un an par rapport aux exercices précédents (1 243 sur 2 051, soit 60,6 % de tous les bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire). En tout, 683 bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire ont été nommés en 2012-2013, ce qui représente 71,4 % de toutes les nominations de bénéficiaires de priorité.

[12] Cette donnée tient compte des promotions, des déplacements latéraux et régressifs (y compris les mutations) et des nominations intérimaires de fonctionnaires qui occupaient déjà un poste pour une période indéterminée.

2.42 Au 31 mars 2013, 759 bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire accordé pour une période d'un an étaient inscrits dans le système. Dans ce contexte, le fonctionnaire qui n'obtient pas de nomination à un poste pour une période indéterminée pendant la période de validité d'un an de son droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire est mis en disponibilité. Bien qu'il perde alors sa qualité de fonctionnaire, il obtient un droit de priorité à titre de personne mise en disponibilité d'une durée d'un an, droit qui a préséance sur la plupart des autres droits de priorité. Cette personne a également le droit, pendant cette dernière année, de postuler à titre de candidat à tout processus de dotation ouvert aux fonctionnaires. La période de pointe de conversion des droits de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire en droits de priorité à titre de personne mise en disponibilité s'échelonnera d'août à novembre 2013.

Soutien aux anciens membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada

2.43 De 2008-2009 à 2011-2012, les membres des Forces canadiennes (FC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) libérés pour des raisons médicales ont affiché le plus haut taux de nominations (72,3 %) parmi tous les groupes de bénéficiaires de priorité. Le nombre de nominations de membres de ce groupe a en effet varié de 150 à un peu plus de 200 par exercice. Cela témoigne de l'engagement des ministères et organismes à l'égard du placement de ces anciens membres et du fait qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour un poste à la fonction publique.

2.44 Toutefois, la situation a changé en 2012-2013, lorsque le nombre total de nominations à l'échelle de la fonction publique a diminué et que la majorité des nominations de bénéficiaires de priorité visait des fonctionnaires dont le poste avait été déclaré excédentaire, car ces personnes ont le droit d'être nommées avant tout autre candidat en vertu de la LEFP (voir la liste des types de droits de priorité à l'annexe 7). Ce changement a donc eu des répercussions sur les nominations d'anciens membres libérés pour des raisons médicales. Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013, 30 membres des FC et 1 membre de la GRC libérés pour des raisons médicales ont été nommés, comparativement à un total de 158 nominations au cours de l'exercice précédent (voir le tableau 16 ci-après).

2.45 Le nombre de nouvelles inscriptions dans le système des priorités provenant de membres des FC et de la GRC libérés pour des raisons médicales a également diminué de façon considérable en 2012-2013, passant de 206 à 68 (une baisse de 67,0 %). Ainsi, la tendance à la baisse observée au cours des deux exercices précédents, à la suite de la hausse constante observée de 2005-2006 à 2009-2010, s'est poursuivie. Par ailleurs, le nombre d'anciens membres dont le droit de priorité a expiré sans qu'une nomination ait été effectuée est demeuré sensiblement le même : 98 en 2011-2012 contre 95 en 2012-2013.

2.46 La CFP surveille étroitement cette situation, de concert avec Anciens Combattants Canada (ACC), qui assume la responsabilité générale des politiques et des programmes applicables aux anciens combattants canadiens. À la demande d'ACC, la CFP a présenté des pistes de solution pour remédier à la situation.

Tableau 16 : Anciens membres des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada libérés pour des raisons médicales – Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité	259	301	249	206	68
Nominations	205	215	154	158	31

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique

Innovation à l'appui de la modernisation de la dotation

2.47 La CFP, en étroite collaboration avec les ministères et organismes, continue de moderniser la dotation à la fonction publique, depuis l'étape de présentation de la demande d'emploi à celles de l'évaluation et de la nomination. Ainsi, elle établit des lignes directrices, processus, outils et services, ou y apporte des améliorations, afin de favoriser une participation accrue des personnes désirant un emploi dans la fonction publique, d'offrir un soutien aux conseillers en RH des ministères et organismes et d'assurer la qualité des recrues pour les gestionnaires.

2.48 **Utilisation accrue des examens en ligne et mise à profit de l'infrastructure pour appuyer les ministères et organismes et réduire les coûts** – Les tests en ligne renvoient à des examens administrés sous supervision dans des installations informatiques désignées à la CFP ou à d'autres ministères et organismes. La CFP a continué d'accroître sa capacité en matière d'examens en ligne, comptant à ce jour plus de 400 installations en place (une hausse de 33 % comparativement à l'exercice 2011-2012) et 1 500 fonctionnaires accrédités qui sont qualifiés pour administrer des examens en ligne (une augmentation de 50 % par rapport à l'exercice 2011-2012). Le recours à l'évaluation en ligne a augmenté de façon constante : elle représente maintenant 50 % de tous les examens administrés par la CFP (voir le tableau 17). Cette augmentation est principalement attribuable à la transition obligatoire, achevée le 1er avril 2013, des tests d'évaluation de la langue seconde, de la version papier-crayon au système d'évaluation en ligne. En raison de la mise en œuvre de cette initiative, le recours aux examens en ligne devrait continuer de croître en 2013-2014.

Tableau 17 : Utilisation des examens papier-crayon et des examens en ligne, selon l'exercice financier

Types d'examen	2008-2009 (%)	2009-2010 (%)	2010-2011 (%)	2011-2012 (%)	2012-2013 (%)
Examens papier-crayon	77,0	62,0	59,0	55,8	50,0
Examens en ligne	23,0	38,0	41,0	44,2	50,0

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

2.49 Le développement de la capacité en matière d'examens en ligne a favorisé l'élaboration de méthodes d'évaluation novatrices, comme les **tests générés par ordinateur (TGO)**. Ces tests permettent de rendre les examens plus sécuritaires et de réduire les risques d'accès non autorisé à leur contenu. Ils sont composés de questions tirées d'une imposante banque de questions prédéterminées qui permet d'obtenir différentes versions équivalentes des examens, en fonction de critères préétablis. En 2012-2013, la CFP a mis en œuvre des TGO pour son test d'expression écrite de l'évaluation de la langue seconde.

2.50 **Les tests en ligne non supervisés** (TELNS) permettent aux ministères et organismes de cibler des candidats qualifiés dès le début du processus de dotation. Cette méthode d'évaluation rentable et rapide permet aux gestionnaires d'embauche de réduire le bassin de postulants, tout en répondant aux attentes progressives des chercheurs d'emploi et en suivant l'évolution des ministères et organismes vers l'utilisation de plateformes électroniques. Les résultats des postulants retenus sont ensuite confirmés à l'aide d'examens administrés sous supervision. Comme pour la mise en place de toute technologie novatrice, la CFP poursuit son apprentissage grâce aux avancées et aux défis associés à ces outils, de façon à dégager les pratiques exemplaires liées à leur utilisation. La CFP a donné des séances de formation aux ministères et organismes, y compris un aperçu des étapes du processus de sélection auxquelles il est pertinent d'avoir recours aux TELNS. Depuis leur mise en place en 2010, les TELNS axés sur l'évaluation des aptitudes cognitives ont été administrés à plus de 37 000 postulants.

2.51 Par ailleurs, la CFP a élaboré des examens d'autoévaluation non supervisés sur les compétences à l'écrit dans la langue seconde. Ces examens sont uniquement accessibles au postulant. Ce dernier peut ainsi évaluer sa compétence dans la seconde langue officielle avant de présenter sa demande d'emploi. Utilisé dans plus de 750 processus de dotation visant des postes bilingues, ce TELNS sur les compétences de rédaction dans la langue seconde a contribué à augmenter l'efficacité et l'efficience des processus de nomination en permettant aux postulants de mieux comprendre les exigences linguistiques du poste. Les résultats de cette autoévaluation ne sont pas pris en considération dans le processus de nomination, mais fournissent des renseignements utiles aux candidats quant à leur capacité de satisfaire aux exigences du poste en matière de langues officielles. Les candidats doivent tout de même se soumettre à une évaluation supervisée de leur langue seconde avant d'être nommés à un poste bilingue à nomination impérative.

Examen d'habileté cognitive

En 2012-2013, l'Agence des services frontaliers du Canada a utilisé l'un des tests en ligne non supervisés (TELNS) de la Commission de la fonction publique pour l'évaluation de l'habileté cognitive de 3 090 postulants dans le cadre de sa campagne annuelle de recrutement et de formation des agents. Les postulants se sont soumis au TELNS au moment et à l'endroit de leur choix, éliminant ainsi la nécessité de se déplacer à la première étape du processus de demande d'emploi.

Ce TELNS constituait pour l'organisme un outil valide et efficient qui lui permettait de gérer la grande quantité de candidats, en ciblant uniquement les meilleurs d'entre eux pour les étapes d'évaluation suivantes.

Le TELNS appuie les gestionnaires en appliquant les lignes directrices en matière de zone nationale de sélection, selon lesquelles les offres d'emploi doivent être ouvertes à tous les Canadiens. Cette règle s'applique tout particulièrement aux postes de niveau d'entrée pour lesquels les postulants sont nombreux. Les gestionnaires d'embauche peuvent établir une note de passage à ce test pour ainsi se concentrer sur les candidats ayant le plus de potentiel. Ce test permet donc de réduire de façon efficace et équitable le nombre de candidatures à évaluer aux étapes suivantes.

2.52 En 2012-2013, la CFP a continué d'héberger des examens en ligne normalisés d'organisations grâce à sa fonctionnalité de tests en ligne (FTEL), notamment de nouvelles versions du test d'aptitude des FC, la batterie de tests d'aptitude au travail policier de la GRC, qui sert au recrutement général, de même que l'examen pour commis des centres fiscaux et l'examen de jugement situationnel destiné aux gestionnaires de l'Agence du revenu du Canada. En tout, 3 990 examens ont été administrés au moyen de la FTEL, ce qui a permis aux ministères et organismes d'éviter d'avoir à offrir leur propre infrastructure d'examens et de réduire les coûts associés à l'impression et à la gestion des stocks pour les examens papier-crayon traditionnels.

2.53 **Améliorations apportées au Système de ressourcement de la fonction publique** – Le Système de ressourcement de la fonction publique est le système de recrutement accessible au moyen du site Web *emplois.gc.ca* du gouvernement fédéral. Conçu pour traiter un grand nombre de demandes d'emploi et faciliter la présélection rapide des postulants en fonction de leurs qualifications, le système continue de faire l'objet de mises à jour régulières. Ces améliorations visent à ce que tous les Canadiens puissent poser leur candidature aux possibilités d'emploi ouvertes au public.

2.54 En 2012-2013, des améliorations ont été apportées au système. Il fournit désormais aux ministères et organismes des fonctions plus avancées pour le processus d'annonce et permet de réduire le temps qu'ils consacrent à l'administration. Des changements y ont également été apportés pour réduire les risques sur le plan de la sécurité et les atteintes à la vie privée, ainsi que pour accroître la transparence et améliorer la communication avec les candidats. Parallèlement à ces améliorations, une série complète de formations a été offerte à la collectivité des RH. Dans ce contexte, un site Web unique pouvant convenir à tous les types d'apprentissage a été lancé; il comprend notamment des vidéos de formation en ligne et des guides de formation pertinents.

CHAPITRE 3

Impartialité politique de la fonction publique

Points saillants

- En 2012-2013, la sensibilisation des fonctionnaires en ce qui a trait à leurs droits et responsabilités légales concernant leur participation à des activités politiques a continué de croître. Parmi les fonctionnaires ayant répondu au Sondage sur la dotation de 2012, 73 % ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 2009 (57 %), à 2010 (63 %) et à 2011 (69 %).
- En 2012-2013, la Commission de la fonction publique (CFP) a amélioré ses initiatives et activités de communication afin de sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.
    - › Après avoir procédé à des mises à l'essai et à des consultations, la CFP a lancé le 8 mars 2013 son outil révisé d'autoévaluation des activités politiques dans le cadre d'un projet pilote d'une durée d'un an. Cet outil contient de nouvelles questions et un plus grand nombre d'exemples d'activités politiques non liées à une candidature électorale. Il permet de produire un rapport détaillé présentant une cote plus réaliste.
    - › Le 22 novembre 2012, la CFP a mis en ligne un jeu-questionnaire sur les activités politiques. Elle a également continué de travailler avec l'École de la fonction publique du Canada en vue d'ajouter des renseignements à quatre cours en leadership.
- Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP proposait des modifications au *Règlement concernant les activités politiques*, lesquelles sont entrées en vigueur le 14 novembre 2012. Selon ces modifications, la CFP dispose maintenant de 30 jours, à compter du jour où elle reçoit tous les renseignements exigés, pour rendre une décision et accorder ou non une permission en vue d'une candidature électorale. Par ailleurs, le *Règlement* établit clairement les éléments que doit contenir la demande.

3.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) établit qu'il est dans l'intérêt du Canada de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale et fondée sur le mérite, et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante.

3.2 La LEFP confère à la Commission de la fonction publique (CFP) des responsabilités précises à cet égard. D'abord et avant tout, la CFP est chargée de veiller à ce que les nominations[13] assujetties à la LEFP soient exemptes de toute influence politique.

3.3 La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique.

3.4 La CFP administre les dispositions de la LEFP régissant les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. Elle joue plus précisément trois rôles à cet égard. Premièrement, elle fournit des conseils aux fonctionnaires fédéraux en ce qui a trait à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Deuxièmement, elle a le pouvoir d'accorder ou non aux fonctionnaires la permission de se porter candidats à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale et, le cas échéant, d'exiger qu'ils prennent un congé sans solde (CSS) à cette fin. Troisièmement, conformément aux dispositions de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations selon lesquelles des fonctionnaires ou des administrateurs généraux ont participé à des activités politiques irrégulières. Si l'enquête permet d'établir qu'il y a eu une activité politique irrégulière, la CFP peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée[14].

3.5 Le maintien de l'impartialité politique de la fonction publique est une responsabilité qui incombe à tous les fonctionnaires, peu importe leur niveau et leurs fonctions. Notamment, les administrateurs généraux jouent un rôle de chef de file à cet égard, du fait qu'ils supervisent le comportement de leurs employés. La CFP, de concert avec d'autres intervenants, joue un rôle crucial pour s'assurer que la fonction publique demeure impartiale.

3.6 Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP s'engageait à poursuivre l'amélioration de ses initiatives de communication et de sensibilisation tout au long de l'exercice, et à chercher des moyens novateurs pour permettre aux fonctionnaires de mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Le présent chapitre décrit les efforts déployés par la CFP pour atteindre cet objectif en 2012-2013.

Impartialité politique en dotation

3.7 Une fonction publique impartiale se caractérise par des nominations fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique. Les fonctionnaires y exercent leurs fonctions de façon politiquement impartiale et sont perçus comme tels.

[13] Sont exclues les nominations par le gouverneur en conseil, qui sont faites par le gouverneur général sur la recommandation du Conseil privé de la Reine pour le Canada (c.-à-d. le Cabinet), de même que les nominations dans les six organisations dont la loi habilitante prévoit que seules les dispositions concernant les activités politiques de la LEFP s'appliquent à leurs employés.

[14] Si une allégation d'activité politique irrégulière touchant un administrateur général s'avère fondée, la Commission en informe le gouverneur en conseil, qui peut destituer l'administrateur général.

3.8 **Influence politique en matière de dotation** – En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'influence politique en matière de dotation. Des renseignements sur les enquêtes de la CFP concernant l'influence politique en matière de dotation sont présentés au paragraphe 4.62 du présent rapport.

3.9 **Disposition sur la mobilité des anciens membres du personnel des cabinets de ministres** – Les ministres nomment eux-mêmes le personnel de leur cabinet, conformément à l'article 128 de la LEFP. Avant 2006, la LEFP accordait à certains membres du personnel des cabinets de ministres un droit de nomination prioritaire. Lorsque la *Loi fédérale sur la responsabilité* a reçu la sanction royale, le 12 décembre 2006, la LEFP a été modifiée par l'abrogation de l'article concernant ce droit et l'ajout de l'article 35.2. Ce nouvel article établit qu'une personne ayant travaillé dans un cabinet de ministre pendant trois ans peut, après sa cessation d'emploi à ce titre, participer à tout processus de nomination interne annoncé ouvert aux fonctionnaires fédéraux, pendant une période d'un an. Après cette période d'admissibilité, elle continue d'avoir accès aux offres d'emploi externes. La CFP a la responsabilité de déterminer si les anciens membres du personnel des cabinets de ministres remplissent les critères de mobilité prévus par la loi, et de fournir aux personnes admissibles un accès électronique aux offres d'emploi internes tout au long de leur période d'admissibilité.

3.10 À l'instar de toutes les nominations effectuées à la fonction publique, les nominations d'anciens membres du personnel des cabinets de ministres doivent respecter le principe du mérite.

3.11 Depuis 2006, la CFP a reçu un total de 28 demandes de confirmation d'admissibilité au droit à la mobilité, dont 19 ont été acceptées. En 2012-2013, la CFP a continué d'assurer le suivi de ces demandes. Toutefois, compte tenu de leur nombre très restreint, en faire mention risquerait de porter atteinte à la vie privée des personnes concernées.

Activités politiques des fonctionnaires

3.12 **Survol des activités politiques** – La CFP a la responsabilité d'administrer les dispositions liées aux activités politiques, définies à la partie 7 de la LEFP. Elle fournit des avis et conseils aux fonctionnaires ainsi qu'aux ministères et organismes sur les activités politiques. Elle examine également les demandes de permission présentées par des fonctionnaires qui souhaitent se porter candidats à une élection. Aux termes de la LEFP, la CFP ne peut pas déléguer ses pouvoirs en matière d'activités politiques aux administrateurs généraux. De plus, la *Loi* prévoit que la seule activité politique permise aux administrateurs généraux se limite à l'exercice du droit de vote.

3.13 Au 31 mars 2013, 239 010 fonctionnaires étaient assujettis aux dispositions de la LEFP régissant les activités politiques. Ce nombre comprend les administrateurs généraux et les fonctionnaires de tous les ministères et organismes pour lesquels la CFP a le pouvoir d'effectuer des nominations (193 562 fonctionnaires[15]). Ces dispositions régissent également six autres organisations dont la loi habilitante établit que seules les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques s'appliquent à leurs employés (les étudiants ne sont inclus que si l'organisation les considère comme des employés), à savoir l'Agence du revenu du Canada, l'Agence Parcs Canada, les Instituts de recherche en santé du Canada, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, l'Office national du film et le Tribunal de la dotation de la fonction publique (45 448 fonctionnaires[15]).

3.14 **Candidature électorale** – Dans le cas d'élections fédérales, provinciales ou territoriales (article 114 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour tenter de se faire choisir comme candidat avant ou pendant la période électorale, ou pour se porter candidat avant la période électorale. De plus, il doit demander et obtenir un CSS pour se porter candidat durant la période électorale. Pour les élections municipales (article 115 de la LEFP), le fonctionnaire doit demander et obtenir la permission préalable de la CFP pour se porter candidat ou être choisi comme tel, avant ou pendant la période électorale.

3.15 La CFP doit recueillir l'information nécessaire et disposer d'un délai raisonnable pour examiner chaque demande de candidature au cas par cas. Elle prend en considération des facteurs tels que la nature de l'élection, la nature du travail du fonctionnaire au sein de l'organisation ainsi que le niveau et la visibilité de son poste pour rendre sa décision.

3.16 La CFP n'accorde cette permission que si elle est convaincue que le fait d'être candidat, ou de tenter de le devenir, ne portera pas atteinte ou ne semblera pas porter atteinte à la capacité du fonctionnaire d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

3.17 La personne perd sa qualité de fonctionnaire le jour où elle est élue au terme d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale.

3.18 **Aperçu des demandes** – En 2012-2013, 65 nouvelles demandes de candidature ont été soumises à la CFP. Le tableau 18 ci-après présente un aperçu de la nature et de l'état de ces demandes.

3.19 **Élections municipales** – En 2012-2013, des élections municipales à date fixe ont eu lieu dans quatre provinces (Nouveau-Brunswick, Saskatchewan, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard) et dans les trois territoires. La CFP a reçu des demandes de candidature pour des élections municipales tenues au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et au Yukon. Elle a également reçu des demandes pour des élections ou des élections partielles à venir dans cinq autres provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Québec, Terre-Neuve-et-Labrador et Ontario). Elle n'a reçu aucune demande de candidature pour les élections municipales au Manitoba.

3.20 En 2012-2013, la plupart des nouvelles demandes de candidature reçues par la CFP (50 sur 65, ou 76,9 %) concernaient des élections municipales.

[15] Ce nombre comprend les étudiants, mais non les employés occasionnels, car ces derniers ne sont pas assujettis à la partie 7 de la LEFP.

3.21 Pour accorder au fonctionnaire la permission de se porter candidat à une élection municipale ou pour tenter d'être choisi comme candidat, la CFP peut exiger que le fonctionnaire prenne un CSS avant ou pendant la période électorale et, s'il est élu, qu'il prenne un CSS pour la durée du mandat ou renonce à sa qualité de fonctionnaire. La permission peut également être conditionnelle au respect, par le fonctionnaire, de certaines mesures d'ordre opérationnel, par exemple qu'il ne traite pas de dossiers concernant les électeurs ou qu'il n'interagisse pas avec des fournisseurs ou entrepreneurs de la municipalité visée.

3.22 Des 40 nouvelles demandes de candidature à une élection municipale pour lesquelles la permission a été accordée, 12 étaient conditionnelles à la prise de mesures d'ordre opérationnel. Dans six autres cas, la permission accordée était conditionnelle à la prise d'un CSS en raison de la nature du travail du fonctionnaire ou du risque perçu d'atteinte à l'impartialité politique, vu l'engagement à temps plein requis par la charge élective visée. Il a été déterminé qu'un tel engagement à temps plein ferait croître le degré d'activité, le profil et la visibilité du fonctionnaire, quel que soit son niveau.

3.23 **Élections fédérales, provinciales et territoriales** – En 2012-2013, des élections provinciales ont eu lieu en Alberta, en Colombie-Britannique et au Québec. Au cours de cet exercice, des fonctionnaires de la Colombie-Britannique et du Québec ont présenté des demandes, mais aucun de l'Alberta ne l'a fait. La CFP a également reçu des demandes pour des élections provinciales à venir en Nouvelle-Écosse et en Ontario.

Tableau 18 : État des demandes (du 1er avril 2012 au 31 mars 2013)

Type d'élection	Rapports de 2011-2012 Décisions rendues en 2012-2013	Nouvelles demandes relatives à des candidatures reçues en 2012-2013					
		Permission accordée	Permission accordée précédemment qui s'applique toujours	Permission refusée	Demandes retirées avant l'examen de la CFP	Demandes en attente de l'examen de la CFP	Total Nouvelles demandes de candidatures en 2012-2013
Fédérale	0	1	0	0	1	0	2
Provinciale	1 (permission accordée)	10[a]	0	1	2	0	13
Territoriale	0	0	0	0	0	0	0
Municipale	4 (permission accordée)	40	3[b]	0	3	4	50
Total	**5**	**51**	**3**	**1**	**6**	**4**	**65**

Source : Système de suivi interne de la Commission de la fonction publique

[a] Deux demandes provenaient de fonctionnaires à qui la permission avait déjà été accordée et qui souhaitaient obtenir une période de congé sans solde avant la période électorale.

[b] Trois demandes provenaient de fonctionnaires à qui la permission avait déjà été accordée et qui demandaient un examen et une analyse de leurs nouvelles fonctions pour s'assurer que la permission accordée et les conditions connexes étaient toujours applicables.

3.24 **Modification du Règlement concernant les activités politiques** – Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP s'était engagée à modifier le *Règlement concernant les activités politiques* (le *Règlement*). La version modifiée est entrée en vigueur le 14 novembre 2012. Cette modification a permis de clarifier le *Règlement* et d'en faciliter l'application.

3.25 Selon le *Règlement*, la CFP dispose maintenant de 30 jours, à compter du jour où elle reçoit tous les renseignements exigés, pour rendre une décision concernant l'octroi d'une permission en vue d'une candidature électorale. Le *Règlement* décrit également le processus que les fonctionnaires doivent suivre et les renseignements qu'ils doivent inclure dans leur demande. Il contient aussi des précisions sur la forme et le délai de présentation des allégations d'activités politiques irrégulières.

3.26 Le Comité mixte permanent d'examen de la réglementation du Sénat et de la Chambre des communes a confirmé que les modifications apportées au *Règlement* avaient dissipé ses préoccupations, notamment grâce à l'ajout de la période de 30 jours que doit respecter la CFP pour rendre une décision.

Activités politiques non liées à une candidature

3.27 La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique[16]. Les fonctionnaires n'ont pas besoin de la permission de la CFP pour se livrer à des activités politiques non liées à une candidature, comme « toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer » ou « toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer ». Cependant, les fonctionnaires ont la responsabilité d'examiner leur propre situation de façon à établir si leur participation à une activité politique non liée à une candidature pourrait porter ou sembler porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale afin de prendre une décision éclairée quant à leur participation à de telles activités.

3.28 La CFP dispose de différents outils, notamment l'Outil d'autoévaluation des activités politiques et un document d'orientation, pour permettre aux fonctionnaires d'évaluer leur participation à des activités politiques non liées à une candidature électorale. La CFP invite par ailleurs les fonctionnaires à discuter de leur situation avec leur gestionnaire ou le représentant désigné en matière d'activités politiques de leur ministère ou organisme, ou avec la CFP elle-même.

3.29 **Mise à jour sur l'Outil d'autoévaluation des activités politiques révisé** – Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP s'était engagée à revoir les questions de l'Outil d'autoévaluation des activités politiques afin de répondre aux préoccupations selon lesquelles il dissuadait indûment les fonctionnaires de participer à des activités politiques.

3.30 L'Outil d'autoévaluation des activités politiques révisé contient de nouvelles questions, dont quelques-unes sur les médias sociaux, un plus grand nombre d'exemples d'activités politiques non liées à une candidature électorale et un rapport détaillé présentant une cote plus réaliste et décrivant les liens entre les facteurs examinés.

[16] Aux termes de la LEFP, les activités politiques auxquelles peuvent se livrer les administrateurs généraux se limitent à l'exercice du droit de vote.

3.31 Le 8 mars 2013, après de nombreuses mises à l'essai avec des intervenants, notamment les agents négociateurs, la CFP a lancé l'Outil d'autoévaluation des activités politiques révisé dans le cadre d'un projet pilote d'une durée d'un an. Le questionnaire de rétroaction anonyme par l'utilisateur a également été révisé, et devrait permettre d'identifier si d'autres modifications devraient être apportées à l'outil.

Sensibilisation et communication

3.32 **Niveau de sensibilisation** – Pour la quatrième année, le Sondage sur la dotation de la CFP a permis de recueillir des données sur les activités politiques des fonctionnaires, grâce à des questions axées notamment sur la participation des fonctionnaires à des activités politiques non liées à une candidature, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales, et la mesure dans laquelle leur organisation les informe de ces droits et responsabilités.

3.33 En 2012, la CFP a ajouté au sondage une question destinée aux gestionnaires. Elle leur demandait d'indiquer s'ils se sentaient aptes à répondre aux questions de leurs employés au sujet de leur participation à des activités politiques visant à soutenir un candidat ou un parti politique ou à s'y opposer, et à leur fournir des conseils à cet égard.

3.34 Le sondage a été envoyé aux employés des ministères et organismes menant des activités de dotation aux termes de la LEFP et comptant au moins 350 employés au dernier jour de la période de référence. Pour le sondage de 2012, la période de référence s'étendait du 1er octobre 2011 au 30 septembre 2012. Le sondage ne couvrait pas les six organisations dont la loi habilitante établit que leurs employés sont assujettis aux dispositions de la LEFP régissant les activités politiques.

3.35 Selon les résultats du sondage de 2012, au cours de la période de référence, 7 % des fonctionnaires ont pris part à au moins une activité politique autre que l'exercice du droit de vote et la présentation d'une candidature électorale; certains ont notamment mené des activités de financement pour un parti politique ou distribué de l'information sur la campagne d'un candidat. Il s'agit là d'une hausse par rapport aux sondages de 2009 et de 2010 (5 %).

3.36 Au fil des ans, la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard des activités politiques a continué de croître. Le sondage de 2012 confirme d'ailleurs cette tendance. En tout, 73 % des fonctionnaires ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 2009 (57 %), à 2010 (63 %) et à 2011 (69 %). Dans plus de 95 % des ministères et organismes, il y a eu amélioration du niveau de sensibilisation des fonctionnaires en 2012, en hausse par rapport à 84 % en 2011. L'Office national de l'énergie et Passeport Canada ont enregistré les augmentations les plus marquées à cet égard, soit de 19 et de 13 points de pourcentage, respectivement.

3.37 Dans l'une des questions du sondage de 2012, les répondants devaient indiquer s'ils occupaient un poste de gestionnaire ou de superviseur. Parmi les personnes ayant répondu qu'elles occupaient l'un de ces postes, 82 % ont indiqué qu'elles étaient sensibilisées à leurs droits et responsabilités légales dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 78 % en 2011. Par ailleurs, 88 % de ces gestionnaires ou superviseurs ont indiqué qu'ils se sentaient aptes à répondre aux questions de leurs employés concernant leur participation à des activités politiques et à leur fournir des conseils à cet égard.

3.38 Les plus récentes données tirées du sondage de 2012 indiquent que 65 % des fonctionnaires ont été informés par leur ministère ou organisme, dans une certaine ou grande mesure, de leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Il s'agit d'une augmentation par rapport au pourcentage du sondage de 2009 (53 %), et les résultats sont stables depuis 2011 (66 %). Les fonctionnaires devaient également indiquer toutes les personnes ou ressources qu'ils avaient consultées pour s'informer de leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Les documents de la CFP, imprimés et électroniques, ont continué d'être les ressources le plus fréquemment consultées par les fonctionnaires. À la lumière de ces informations, la CFP entend continuer ses initiatives de sensibilisation en 2013-2014.

3.39 **Activités de sensibilisation** – Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP soulignait à quel point il est important de continuer à communiquer l'information sur les activités politiques aux fonctionnaires afin de les sensibiliser davantage à leurs droits et responsabilités légales.

3.40 Afin d'accroître leur niveau de sensibilisation, la CFP a élaboré un jeu-questionnaire sur les activités politiques. Cette activité en ligne, lancée à l'automne 2012, visait à accroître la sensibilisation des fonctionnaires de façon interactive à l'aide de 10 questions à choix multiple. Au terme de la période d'examen, 3 803 utilisateurs avaient répondu au jeu-questionnaire.

3.41 La CFP a transmis aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines de l'information à communiquer aux fonctionnaires au sujet des activités politiques, notamment sur les élections à venir, le lancement du jeu-questionnaire sur les activités politiques et les modifications apportées au *Règlement*. En outre, la CFP est entrée en communication avec des associations et des autorités électorales provinciales et municipales pour leur fournir de l'information sur les droits et responsabilités légales des fonctionnaires à l'égard des activités politiques afin qu'elles puissent les diffuser dans leurs publications ou leur site Web.

3.42 La CFP a également élargi sa présence sur le Web 2.0 afin de contribuer à l'amélioration de la communauté de pratique responsable des activités politiques. L'utilisation de GCpédia et de GCForums a facilité les discussions et a permis un échange de renseignements avec les représentants désignés en matière d'activités politiques des ministères et organismes.

3.43 Dans son rapport annuel de 2011-2012, la CFP s'était engagée à poursuivre sa collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) afin d'examiner les cours de son programme dans lesquels des renseignements sur les activités politiques pourraient être ajoutés ou améliorés. En 2012-2013, des éléments de contenu améliorés ou nouveaux sur les activités politiques ont été intégrés à quatre cours de l'EFPC, soit *Leadership fondé sur les valeurs et l'éthique*, *Leadership axé sur les résultats*, *Leadership stratégique* et *Diriger des équipes scientifiques*.

3.44 Bien que les résultats du sondage témoignent d'une augmentation du niveau de sensibilisation à l'égard des activités politiques, la CFP continuera de chercher des moyens novateurs d'améliorer ses activités de communication et de sensibilisation au cours de l'exercice 2013-2014.

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires

3.45 **Pouvoir** – En vertu de la LEFP, la Commission a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations selon lesquelles un fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1), 114(2), 114(3) ou 115(1) de la LEFP, c'est-à-dire selon lesquelles il s'est livré à une activité politique irrégulière.

Tableau 19 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des allégations d'activités politiques irrégulières

Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	3
Nombre de demandes reçues en 2012-2013	8
Nombre total de dossiers actifs en 2012-2013	11
Nombre de dossiers traités en 2012-2013	9
Nombre de dossiers abandonnés après réception d'une demande d'enquête	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	1
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	3
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[a]	5
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2013	2

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Dossiers clos pour les raisons suivantes : motifs non raisonnables (4) et aucune possibilité de mesures correctives (1).

3.46 En 2012-2013, quatre enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières ont été menées. Dans trois cas, les allégations étaient fondées; pour ce qui est du quatrième cas, l'enquête a déterminé que l'allégation n'était pas fondée.

3.47 Dans deux des trois cas d'allégations fondées, les fonctionnaires en cause n'avaient pas demandé de permission à la Commission avant de se porter candidats à une élection ou de tenter de le devenir et n'avaient pas non plus demandé l'autorisation de prendre un CSS. Dans le troisième cas, le fonctionnaire avait pris part à des activités pour le compte d'un candidat au fédéral. Selon les résultats de l'enquête, à la lumière de la description de travail du fonctionnaire et du témoignage concernant la nature de ses fonctions, les activités exercées pouvaient porter atteinte à la capacité de ce dernier d'exercer ses fonctions de façon politiquement impartiale.

3.48 **Mesures correctives prises à la suite d'une enquête sur des allégations fondées** – Au terme d'une enquête menée en vertu de l'article 118 de la LEFP, lorsqu'il est déterminé que le fonctionnaire n'a pas respecté le paragraphe 113(1), 114(1), 114(2), 114(3) ou 115(1), la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle juge appropriées, lesquelles sont établies au cas par cas.

3.49 Depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en 2005, la Commission a ordonné la prise de diverses mesures correctives, dont le recouvrement de la paye, l'obligation d'assister à des séances de formation, l'obligation d'obtenir l'approbation de la Commission avant de retourner au travail après un CSS, ou l'obligation de prendre un CSS.

3.50 Au cours des trois dernières années, la Commission a ordonné la prise des mesures correctives décrites dans le tableau ci-après.

Tableau 20 : Mesures correctives dans les dossiers d'activités politiques irrégulières, selon l'exercice financier

Mesure corrective	2010-2011[a]	2011-2012	2012-2013	Total
Lettre ou lettre de réprimande envoyée à l'administrateur général et placée au dossier de l'employé pour une période de deux ans	0	2	2	4
Formation sur les valeurs et l'éthique	0	2	1	3
Recouvrement de salaire	0	0	1	1

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Une seule enquête sur des allégations fondées en vertu de l'article 118 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour 2010-2011. La Commission n'a ordonné aucune mesure corrective dans ce cas.

Rapports entre la fonction publique et la sphère politique

3.51 La LEFP prévoit un système de dotation qui se caractérise par des nominations fondées sur le mérite et exemptes de toute influence politique, dans lequel les fonctionnaires exercent leurs fonctions de façon politiquement impartiale et sont perçus comme tels.

3.52 Bien que le mérite et l'impartialité politique soient le fondement d'une fonction publique professionnelle et impartiale, ils n'opèrent pas en vase clos. Comme la CFP l'a mentionné dans ses rapports annuels antérieurs, la clarté des rapports entre la fonction publique et la sphère politique est essentielle au maintien de l'impartialité de la fonction publique.

3.53 La CFP a dûment noté les situations récentes où des questions ont été soulevées dans le domaine public au sujet de l'interaction entre la fonction publique et la sphère politique. Dans un contexte où les nouveaux moyens de communication, particulièrement les médias sociaux, sont de plus en plus utilisés, tant sur le plan personnel que professionnel, ces interactions posent de nouveaux défis.

3.54 Une relation où les rôles et responsabilités sont clairement délimités et bien compris peut contribuer à préserver et à renforcer l'impartialité politique de la fonction publique.

3.55 En 2011, le Bureau du Conseil privé a mis à jour son document *Pour un gouvernement responsable : Guide du ministre et du ministre d'État*, qui clarifie les rôles, responsabilités et attentes quant à l'interaction entre les fonctionnaires, les ministres et leur personnel exonéré, comme en font foi les passages suivants :

- Les fonctionnaires, qui relèvent des sous-ministres selon un axe hiérarchique clair, donnent aux ministres des conseils professionnels et non partisans sur les politiques et accomplissent les activités du Ministère par l'exercice de pouvoirs légaux émanant des ministres.

- Le personnel ministériel « politique » ou « exonéré » fournit des conseils portant sur les aspects politiques des fonctions des ministres, mais n'intervient pas dans les activités des ministères.
- Pareille relation exige que le personnel exonéré du cabinet du ministre respecte l'impartialité des fonctionnaires et ne cherche pas à les engager dans des activités qui ne correspondent pas à leur rôle.

3.56 Il est essentiel que ce guide soit accessible à tous les employés, de tous les niveaux, et que tous le comprennent. Il est tout aussi important que les fonctionnaires disposent des outils et du soutien nécessaires pour préserver le principe qu'est l'impartialité politique. Une diffusion plus vaste et une discussion approfondie des notions développées dans ce guide peuvent favoriser une meilleure compréhension à tous les niveaux, et permettre aux fonctionnaires, représentants élus et membres de leur personnel de s'acquitter adéquatement de leurs rôles et responsabilités. Outre le Guide, d'autres outils viennent appuyer l'impartialité politique de la fonction publique, notamment le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, la Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat ainsi que le cadre disciplinaire de l'employeur, qui régit les normes de conduite à respecter.

3.57 La CFP a certes des responsabilités et des pouvoirs précis quant à l'administration des dispositions de la LEFP liées aux activités politiques, mais elle n'est pas la seule à favoriser et à protéger l'impartialité politique de la fonction publique. En effet, elle travaille de concert avec les ministères, les organismes et les fonctionnaires fédéraux de tous les niveaux. Il est essentiel que tout un chacun soit vigilant et joue son rôle pour préserver cette caractéristique essentielle du régime démocratique canadien.

3.58 En juin 2013, le greffier du Conseil privé a lancé le projet Objectif 2020. Ce projet présente une vision d'une fonction publique performante, ouverte à l'innovation, à la transformation et au renouvellement continu. Il décrit aussi le processus de discussion qui permettra de concrétiser cette vision. Objectif 2020 tient compte du fait que certains aspects fondamentaux de la fonction publique doivent demeurer inchangés, notamment son caractère « professionnel et impartial ». La CFP recommande vivement à tous les fonctionnaires d'utiliser la plateforme que propose Objectif 2020 et d'échanger sur la meilleure approche à adopter pour assurer le maintien de l'impartialité politique au sein de la fonction publique.

CHAPITRE 4

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes

Points saillants

- La Commission de la fonction publique (CFP) a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des éléments qui le composent.
- Les résultats de ces activités de surveillance démontrent, en règle générale, que la plupart des éléments clés du cadre de dotation sont en place. Le rendement des organisations en gestion de la dotation a continué de s'améliorer au cours de l'exercice 2012-2013. De plus, la plupart des ministères et organismes ont réussi à atteindre un rendement acceptable dans cinq secteurs clés évalués cette année.
- Cependant, certains enjeux persistent. Il faut notamment renforcer la surveillance des processus de nomination afin de détecter les points à améliorer, déceler les erreurs et les corriger rapidement. Il faut également résoudre les problèmes concernant la façon dont le mérite est documenté dans les processus d'évaluation et s'assurer de considérer les bénéficiaires de priorité au moment de pourvoir les postes vacants.
- Au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité à cet égard s'accroît au sein des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance.
- La CFP a mené de vastes consultations et développé une version nouvelle et simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation qui sera plus utile aux administrateurs généraux comme outil de gestion interne. Cet outil sera mis en œuvre en 2013-2014.
- Comme le cycle de vérification de sept ans tire à sa fin, la CFP entreprendra des consultations et étudiera diverses options afin d'adapter son approche en matière de vérification des ministères et organismes.
- La CFP a amorcé un examen de sa fonction d'enquête, réalisé par un comité d'experts externes. Le rapport et les recommandations du comité sont attendus pour le milieu de l'exercice 2013-2014.

4.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) souligne l'importance de la délégation et de la responsabilisation pour la création d'un environnement souple en matière de dotation. En définitive, c'est la Commission de la fonction publique (CFP) qui doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation. Elle tient les administrateurs généraux responsables de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. Ainsi, la réussite globale du système de dotation relève à la fois des administrateurs généraux et de la CFP.

4.2 La CFP a mis sur pied un cadre de surveillance qui fournit des renseignements sur l'intégrité du système de dotation au moyen d'un examen systématique des éléments qui le composent. Outre un pouvoir de réglementation et une fonction d'élaboration de lignes directrices, ce cadre comporte trois mécanismes de rétroaction importants : les examens, les vérifications et les enquêtes.

4.3 Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) est le principal mécanisme de suivi de la CFP. Le CRGD établit les attentes de la CFP pour la saine gestion du système de nomination par les organisations délégataire en vertu de la LEFP; il sert de cadre d'examen du rendement des organisations en matière de dotation. La CFP évalue le rendement des organisations au moyen du CRGD et fournit une rétroaction annuelle aux administrateurs généraux. Les résultats des examens réguliers de la CFP et des examens internes des organisations sont d'autres sources importantes de renseignements permettant aux administrateurs généraux de déterminer les secteurs où des mesures doivent être prises pour améliorer le rendement. L'examen des organisations permet également de cibler les situations où d'autres mesures doivent être prises, au besoin, y compris l'intervention de la CFP comme les services d'un conseiller de la CFP, la conduite de vérifications ou la tenue d'enquêtes.

4.4 La CFP réalise des vérifications afin de pouvoir indiquer aux administrateurs généraux et au Parlement si, et dans quelle mesure, les nominations effectuées à la fonction publique fédérale respectent le mérite. Les résultats de ces vérifications permettent aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques en matière de dotation, ainsi que les risques associés à leurs mécanismes de contrôle et à la gouvernance au sein de leur organisation. S'il y a lieu, des recommandations sont formulées dans les rapports de vérification pour permettre aux organisations de régler les problèmes décelés et d'améliorer leurs pratiques de dotation. Les vérifications permettent aussi à la CFP de remplir son mandat qui est de favoriser l'intégrité du système de dotation et d'en rendre compte. Grâce à une approche systématique, les vérifications fournissent également de l'information à la CFP sur les tendances et enjeux en matière de dotation. Elles contribuent ainsi à l'apprentissage et à l'amélioration du rendement dans l'ensemble de la fonction publique. En outre, les vérifications permettent de déceler des problèmes dans les processus de nomination, qui requièrent la tenue d'une enquête par la CFP ou par l'organisation concernée.

4.5 Les enquêtes constituent le troisième mécanisme de surveillance de la CFP. Afin de protéger le mérite ainsi que l'intégrité des processus de nomination, la CFP mène des enquêtes sur des cas possibles d'erreur, d'omission, de conduite irrégulière, de fraude ou d'influence politique dans les processus de nomination. La CFP mène également des enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires afin de préserver l'impartialité politique de la fonction publique. Dans les cas où l'allégation est jugée fondée, la Commission peut prendre toute mesure corrective qu'elle juge appropriée, notamment la révocation d'une nomination ou la destitution d'un fonctionnaire en cas d'activités politiques irrégulières.

4.6 L'intégration de l'ensemble des résultats des trois mécanismes de surveillance (les examens, les vérifications et les enquêtes) permet à la CFP de rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation, ainsi que de donner de la rétroaction aux administrateurs généraux et de promouvoir l'apprentissage de pratiques de dotation qui permettent d'améliorer le rendement en dotation. La CFP utilise également les résultats de surveillance intégrés pour améliorer ses lignes directrices et ses guides connexes, et pour soutenir les ministères et organismes délégataires.

4.7 La CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance au fur et à mesure que le système de dotation évolue et que la capacité s'accroît au sein des ministères et organismes à gérer leur dotation en conformité avec la LEFP. Elle procède actuellement à une refonte et à une simplification du CRGD afin d'en faire un outil de gestion plus efficace et plus utile pour les administrateurs généraux et la CFP. En outre, la CFP entreprendra des consultations auprès de divers intervenants et étudiera les nouvelles approches possibles en matière de vérification des ministères et organismes. Enfin, la fonction d'enquête de la CFP fait actuellement l'objet d'un examen indépendant. Cet examen vise à déterminer les points à améliorer, s'il y a lieu. La dernière section du présent chapitre fournit plus de détails sur les innovations proposées.

Examens

4.8 En raison du réaménagement des effectifs (RE) et de la transition à une nouvelle version simplifiée du CRGD, l'exercice 2012-3013 a été inhabituel. La CFP a demandé aux administrateurs généraux de faire état du rendement dans cinq secteurs qui sont importants ou qui présentent un risque permanent sur le plan de l'intégrité générale du système de dotation. En ciblant cinq secteurs clés, les ministères et organismes ont pu mettre l'accent sur ces enjeux importants, tout en concentrant leurs efforts sur le RE découlant de l'examen des dépenses de 2012.

4.9 Voici les cinq secteurs clés :

- la gestion des droits de priorité;
- la responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats;
- les langues officielles;
- les enquêtes sur la dotation;
- les activités politiques.

4.10 La CFP s'appuie sur deux sources distinctes de renseignements lorsqu'elle évalue le rendement en dotation des 81 ministères et organismes.[17] Les administrateurs généraux présentent une autoévaluation sous la forme du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation, dans lequel ils rendent compte du rendement de leur organisation. Ce rapport fait également état, documents à l'appui, des progrès réalisés au regard des thèmes indiqués au préalable par la CFP. De plus, la CFP produit et analyse les données dont elle dispose, comme les délais d'inscription et d'évaluation des bénéficiaires de priorité lorsque leur candidature est présentée pour un poste vacant, et prend en compte les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes dans son évaluation du rendement. La présente section du chapitre fait état du rendement des 54 ministères et organismes qui comptent plus de 100 employés.

Gestion des droits de priorité

4.11 Compte tenu de l'augmentation du nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité de nomination dans la fonction publique à la suite du RE, la CFP a haussé ses attentes à l'égard des ministères et organismes de manière à ce que la gestion des droits de priorité soit efficace. Les organisations devaient mettre en place une structure de gouvernance, offrir une formation sur les rôles et responsabilités, fournir un soutien aux bénéficiaires de priorité et adopter une approche systématique pour demander l'autorisation de doter des postes.

Organisations les plus performantes en gestion des droits de priorité

Agriculture et Agroalimentaire Canada a fait preuve d'un solide leadership en partageant ses outils et son expérience acquise en administration des priorités à l'ensemble de la fonction publique. Ce ministère a adopté des approches novatrices en participant à des salons de l'emploi et en établissant des liens avec des organisations de l'extérieur de l'administration publique centrale pour présenter des bénéficiaires de priorité en vue de possibilités d'emploi éventuelles.

Patrimoine canadien a également fait preuve d'un solide leadership en partageant ses outils et son expérience acquise en administration des priorités à l'ensemble de la fonction publique. Il a fait figure de chef de file en adoptant une approche en matière de dotation qui lui permet de s'assurer que les gestionnaires d'embauche prennent en considération les bénéficiaires de priorité avant de lancer un processus de dotation. Aussi, les gestionnaires doivent présenter une justification au comité exécutif de l'organisation lorsqu'ils décident de ne pas nommer un bénéficiaire de priorité à un poste en période de réaménagement des effectifs. De plus, le Ministère a créé une équipe de première ligne, composée de cadres des ressources humaines, chargée de donner une orientation commune au réaménagement des effectifs et à l'administration des priorités.

[17] Bien que Passeport Canada et Affaires étrangères et Commerce international Canada soient régis par un seul Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, ces organisations ont présenté des rapports distincts et ont été évaluées séparément, ce qui porte à 82 le total de ministères et d'organismes évalués en 2012-2013.

4.12 De plus, les ministères et organismes devaient, entre autres, surveiller les points suivants :

- le délai nécessaire pour inscrire les bénéficiaires de priorité dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, qui sert à présenter les bénéficiaires de priorité à des postes pour lesquels ils pourraient être qualifiés;
- le délai nécessaire pour évaluer les bénéficiaires de priorité à la suite de la présentation de leur candidature;
- la proportion de nominations de bénéficiaires de priorité par rapport à toutes les nominations à des postes pour une période indéterminée au sein de l'organisation;
- le nombre de demandes d'autorisation annulées à la suite de la présentation de bénéficiaires de priorité, et les raisons pour lesquelles ces demandes ont été annulées.

4.13 Enfin, les ministères et organismes devaient intervenir à la lumière des résultats découlant de cette surveillance et à l'égard de toute mesure prévue visant à améliorer l'administration des priorités qu'ils s'étaient engagés à prendre.

4.14 Comme il a été indiqué précédemment, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Patrimoine canadien ont surpassé les attentes de la CFP quant au rendement acceptable en gestion des droits de priorité. La grande majorité des ministères et organismes a affiché un rendement acceptable.

4.15 Sept organisations ont reçu de la rétroaction sur la façon d'améliorer leur rendement. La CFP leur a notamment recommandé d'analyser plus rigoureusement leurs résultats d'examen et les mesures prises pour les améliorer, y compris une mobilisation accrue des gestionnaires et des conseillers en ressources humaines (RH). Cette recommandation vise à leur permettre de bien comprendre leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne la prise en considération et l'évaluation des bénéficiaires de priorité, et le soutien de leurs employés qui bénéficient d'un droit de priorité.

Pratiques dignes de mention en matière de gestion des droits de priorité

Un certain nombre de ministères et d'organismes ont adopté des pratiques jugées dignes de mention, tout particulièrement en période de réaménagement des effectifs. En voici quelques unes :

- Promouvoir proactivement les possibilités d'échange de postes auprès des fonctionnaires, ce qui a permis de réduire de façon efficace le nombre de bénéficiaires de priorité (**Agence de promotion économique du Canada atlantique**), et accueillir des fonctionnaires d'autres organisations dans le cadre d'un échange de postes (**Agence de promotion économique du Canada atlantique** et **Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario**);
- Permettre aux bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire de faire valoir leurs compétences et d'améliorer leurs perspectives d'emploi, en leur offrant des affectations temporaires de manière à leur permettre d'acquérir de l'expérience, des connaissances et des compétences et en faisant appel à des coordonnateurs qui cherchent des affectations pour les bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire (**Statistique Canada**);
- Poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie complète pour la gestion de la présentation des bénéficiaires de priorité comprenant notamment des processus et outils, et exercer un leadership dans la collectivité de la dotation en communiquant ses pratiques de gestion de l'effectif (**Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**).

Responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats

4.16 Tous les ans, la CFP fournit à chaque administrateur général une évaluation de son rendement ainsi qu'une rétroaction sur les points forts, les possibilités d'amélioration ou les secteurs exigeant une attention particulière. À la suite des vérifications de la CFP, les ministères et organismes peuvent également recevoir des recommandations visant à améliorer le cadre, les systèmes et les pratiques qu'ils ont mis en place pour gérer leurs activités de nomination et à assurer leur conformité avec les lois et règlements applicables, le Cadre de nomination de la CFP et leurs propres lignes directrices en matière de nomination.

4.17 Les ministères et organismes doivent donner suite à toute préoccupation soulevée par la CFP au cours des années précédentes et démontrer une amélioration à cet égard. La CFP soutient les organisations en leur fournissant des avis et conseils adaptés à leurs besoins et en communiquant les approches et pratiques exemplaires des autres organisations.

4.18 Le pourcentage de ministères et d'organismes ayant affiché un rendement acceptable sans avoir fait l'objet de recommandations ou après avoir mis en œuvre les recommandations de la CFP était de 80 % (43 organisations sur 54) en 2012-2013, comparativement à 89 % à l'exercice précédent, à 74 % en 2010-2011 et à 51 % en 2009-2010.

4.19 En 2011-2012, 34 ministères et organismes sur 53, dont un certain nombre avaient fait l'objet d'une vérification de la CFP, ont reçu une rétroaction de la CFP assortie de recommandations ou suggestions aux fins d'amélioration. Cette année, 22 de ces 34 organisations ont démontré qu'elles avaient pris des mesures et réalisé des progrès relativement à toutes les recommandations de la CFP. Sept organisations ont apporté des améliorations à l'égard d'au moins la moitié des recommandations, tandis que cinq autres en ont apporté à moins de la moitié. La CFP collabore avec ces organisations afin de leur permettre d'améliorer le rendement et la gestion de leurs activités de dotation.

Mentions spéciales

La haute direction de **Passeport Canada** a abordé l'évaluation annuelle du rendement en dotation et la vérification menées par la CFP comme des occasions de bénéficier d'une rétroaction indépendante sur la qualité globale du rendement et de la gestion de ses activités de dotation. Elle en a également profité pour promouvoir l'apprentissage continu auprès des gestionnaires d'embauche et des conseillers en ressources humaines (RH). En prévision de la vérification, par exemple, l'organisation a collaboré étroitement avec la CFP pour mieux comprendre les points forts et les points à améliorer de son cadre et de ses pratiques de gestion de la dotation, puis elle a pris des mesures concrètes pour modifier ses pratiques et ses processus en conséquence. Passeport Canada a invité ses gestionnaires d'embauche et ses conseillers en RH, de même que les représentants de la CFP, à participer à une réflexion sur les points à améliorer et sur les constatations et recommandations découlant de la vérification afin de préciser les améliorations requises et de les apporter. Au Symposium sur la gestion de la dotation de la CFP, en novembre 2012, les représentants de Passeport Canada ont indiqué aux autres chefs des RH et aux conseillers en dotation qu'ils considéraient la rétroaction de la CFP comme une occasion d'apprentissage et d'amélioration pour l'ensemble de l'organisation.

Le **Commissariat à l'information du Canada** (CIC) a adopté une approche mûrement réfléchie d'évaluation systématique du suivi des recommandations découlant de sa vérification par la CFP en 2012. Le CIC a fait faire, par une tierce partie, une vérification de suivi afin de savoir si les mesures qu'il avait prises pour donner suite aux recommandations de la CFP avaient amélioré le rendement et la gestion de ses activités de dotation. Les constatations faites dans le cadre de cet examen ont été présentées au Comité de vérification interne du CIC, et la CFP a été invitée à assister à la présentation pour donner sa rétroaction.

4.20 De nombreuses recommandations aux fins d'amélioration se rapportaient à la surveillance et à la planification de la dotation, comme la CFP l'avait mentionné dans son rapport annuel l'an dernier.

4.21 **Cadres de surveillance** – Comme le précisent l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) et le Cadre de nomination de la CFP, les ministères et organismes doivent établir des mécanismes de surveillance pour l'exercice des pouvoirs de nomination délégués et subdélégués. Ils doivent également s'assurer que les décisions de dotation respectent en tout temps la législation, le Cadre de nomination de la CFP et leurs propres lignes directrices en matière de dotation. De plus, ils doivent faire la surveillance de certains secteurs clés en dotation, comme les nominations intérimaires de plus de 12 mois, les nominations d'employés occasionnels à des postes de durée déterminée ou indéterminée au moyen de processus non annoncés et l'exactitude et l'exhaustivité des dossiers de dotation.

4.22 Cet examen permet aux administrateurs généraux et aux organisations d'évaluer la gestion et le rendement des activités de dotation relativement aux nominations et processus de nomination. Les examens permettent de déceler les problèmes et de les corriger dès qu'ils se présentent, plutôt que de se fier uniquement aux plaintes, aux enquêtes ou aux vérifications. Ils permettent aussi de gérer le risque et de le réduire au minimum, de même que d'améliorer le rendement en dotation.

4.23 En 2011-2012, 48 ministères et organismes au total ont affiché un rendement jugé acceptable, et 5 organisations ont affiché un rendement inférieur au niveau jugé acceptable pour ce qui est de la surveillance de l'exercice des pouvoirs de nomination subdélégués et de la conformité des décisions et processus de nomination. À la suite de la rétroaction de la CFP, deux de ces cinq organisations ont pris des mesures et ont démontré une amélioration cette année. Trois organisations doivent continuer d'améliorer leurs activités de surveillance; la CFP continuera de les assister à cette fin.

4.24 Dans le rapport annuel de l'an dernier, la CFP mentionnait que 13 ministères et organismes sur 53 avaient obtenu une cote inférieure à « acceptable » dans le cadre de l'examen des secteurs clés en dotation (7 avaient obtenu la cote « attention requise » à cet égard). Après avoir donné suite à la rétroaction de la CFP, 9 de ces 13 organisations ont démontré de l'amélioration; 4 doivent continuer à s'améliorer.

4.25 **Planification de la dotation et évaluation des résultats** – Les ministères et organismes doivent élaborer des plans de dotation et stratégies connexes qui décrivent les priorités en matière de dotation et qui indiquent quand et comment elles seront réalisées. Ces plans de dotation doivent être communiqués à tous les employés, doivent faire l'objet d'un suivi et être modifiés au besoin.

4.26 En 2011-2012, 40 ministères et organismes avaient obtenu la cote « acceptable » pour l'élaboration de leurs plans de dotation et stratégies connexes et pour l'évaluation des résultats de ces stratégies. Les résultats étaient évalués en fonction de résultats attendus mesurables ou d'indicateurs de rendement.

4.27 En 2011-2012, 11 ministères et organismes avaient obtenu une cote inférieure à « acceptable » relativement à l'élaboration de plans de dotation et stratégies connexes. La quasi-totalité de ces organisations n'avaient pas établi de résultats attendus mesurables ni d'indicateurs de rendement. Après avoir reçu une rétroaction de la CFP, 8 de ces 11 organisations ont pris des mesures et ont démontré une amélioration. La CFP poursuivra sa collaboration avec les trois organisations qui doivent continuer d'améliorer leurs stratégies de dotation.

4.28 L'an dernier, neuf organisations ont obtenu une cote inférieure à « acceptable » quant à l'évaluation des résultats réels découlant de leurs plans de dotation et stratégies connexes. Après avoir donné suite à la rétroaction de la CFP, cinq de ces neuf organisations ont démontré de l'amélioration; quatre doivent continuer de s'améliorer.

Langues officielles

4.29 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes règlent tous les dossiers en suspens de nominations non impératives où la personne nommée ne possède pas la compétence dans les langues officielles requise pour le poste dans les délais prescrits par les règlements. La plupart des ministères et organismes évalués ont affiché un rendement acceptable à cet égard, à l'exception de cinq organisations qui n'avaient pas encore réglé tous les cas en suspens. Le chapitre 1 présente de plus amples renseignements sur les langues officielles.

Enquêtes sur la dotation

4.30 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes donnent suite aux rapports de décision pour les enquêtes menées par la CFP sur des allégations qui se sont avéré fondées et gèrent les enquêtes internes et les résultats connexes. Tous les ministères et organismes ont affiché un rendement acceptable, sauf deux, qui doivent améliorer leurs interventions en réponse aux constatations découlant des enquêtes. Les enquêtes sont abordées en détail plus loin dans ce chapitre.

Activités politiques

4.31 La CFP s'attend à ce que les ministères et organismes examinent les résultats de la section « Activités politiques » du Sondage sur la dotation et à ce qu'ils prennent des mesures pour sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. Toutes les organisations évaluées ont affiché un rendement acceptable, sauf une. Le chapitre 3 contient de plus amples renseignements sur les activités politiques.

Vérifications

4.32 Les vérifications permettent de renseigner les ministères et organismes et le Parlement sur l'intégrité du système de dotation. Les vérifications de la CFP constituent une partie importante de la rétroaction continue qui permet aux administrateurs généraux de mieux comprendre les risques en matière de dotation, ainsi que les risques associés aux mécanismes de contrôle et à la gouvernance au sein de leur organisation.

4.33 La CFP en est à la cinquième année de son cycle de vérification de sept ans de tous les ministères et organismes assujettis à la LEFP. Au total, 47 vérifications organisationnelles ont été réalisées jusqu'à maintenant. Tout au long du cycle de vérification, pour avoir une perspective équilibrée de la dotation à la fonction publique fédérale, divers ministères et organismes, sélectionnés en fonction de leur taille et des risques qu'ils présentent, font l'objet d'une vérification chaque année.

4.34 Le Plan de vérification de 2013, publié dans le *Rapport annuel 2011-2012* de la CFP, prévoyait en tout 14 vérifications organisationnelles et 2 vérifications de suivi. En 2012-2013, la CFP a réalisé 12 vérifications organisationnelles. L'annexe 5 contient de l'information sur le Plan de vérification pour les exercices 2013-2014 et 2014-2015.

4.35 Les vérifications organisationnelles réalisées en 2012-2013 se trouvent dans une publication distincte à l'appui du Rapport annuel de la CFP. Les rapports de vérification 2012-2013 de la CFP concernent les organisations suivantes : Greffe du Tribunal de la concurrence; Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes; Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada; Commissariat à la magistrature fédérale Canada; Bureau du secrétaire du gouverneur général; Office des transports du Canada; Agence canadienne d'évaluation environnementale; École de la fonction publique du Canada; Commission de la fonction publique du Canada; ministère des Finances Canada; Industrie Canada; et ministère de la Défense nationale.

4.36 Comme il a été mentionné, la CFP a fait elle-même l'objet d'une vérification cette année. À l'instar de toutes les organisations assujetties à la LEFP qui ont signé un IDRN, la CFP figure dans son propre plan de vérification de sept ans. Un certain nombre de mesures ont été mises en place afin d'atténuer les conflits d'intérêts possibles liés à la portée de la vérification, la réalisation des travaux et la communication des résultats. En voici quelques-unes :

- La présidente de la CFP, à titre d'administratrice générale responsable de la gestion et des opérations de la CFP, s'est retirée de la gouvernance de la vérification ainsi que de toute discussion à cet égard;
- Les commissaires de la CFP se sont chargés de la gouvernance et de la surveillance lors de la réalisation de la vérification;
- Un comité indépendant constitué de trois hauts fonctionnaires de l'extérieur de la CFP possédant une expérience diversifiée en matière de vérification et de RH a été établi pour fournir de la rétroaction et des avis aux commissaires sur la façon de mener la vérification;
- Un marché a été conclu avec une entreprise du secteur privé qui se spécialise dans le domaine de la vérification afin de mener un examen indépendant de la qualité de la vérification et d'en assurer davantage l'objectivité;
- Un haut fonctionnaire expérimenté en RH et n'étant pas à l'emploi de la Commission a participé à l'examen du plan d'action élaboré par la CFP afin de donner suite aux observations faites dans le cadre de la vérification et à la formulation de recommandations à l'intention de la Commission quant à l'éventualité d'imposer des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation.

Observations en matière de vérification

4.37 Chaque vérification avait pour objectifs de déterminer si, d'une part, l'organisation avait un cadre, des pratiques et des systèmes adéquats en place pour gérer ses activités de nomination et si, d'autre part, les nominations et les processus de nomination effectués par l'organisation étaient conformes aux prescriptions de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP), du Cadre de nomination de la CFP ainsi que de ses propres lignes directrices en matière de nomination.

4.38 De manière semblable aux exercices précédents, les vérifications effectuées en 2012-2013 ont montré que la plupart des éléments clés du cadre de dotation étaient en place. Cependant, un certain nombre d'observations et de questions continuent d'être soulevées dans les rapports de vérification, comme l'illustre la section qui suit.

Observations sur le Cadre de nomination

4.39 **Subdélégation des pouvoirs au sein des organisations** – Encore une fois cette année, les vérifications ont permis de constater que la plupart des ministères et organismes vérifiés avaient établi des instruments de subdélégation conformes aux exigences de la CFP ainsi que les conditions à remplir par les gestionnaires subdélégataires. Par contre, des lacunes ont été décelées dans les mécanismes de contrôle relatifs à la subdélégation, comme la tenue d'une liste à jour des gestionnaires subdélégataires et l'assurance qu'ils ont suivi la formation requise.

4.40 Des mécanismes de contrôle efficaces donnent aux ministères et organismes l'assurance que les conditions liées à la subdélégation sont respectées. Une saine gestion de l'instrument et du processus de subdélégation est essentielle aux organisations pour s'assurer que les gestionnaires subdélégataires remplissent les conditions liées à la subdélégation établies par l'administrateur général et qu'ils ont reçu la formation adéquate pour exercer leurs pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes. La CFP continuera de collaborer avec les ministères et organismes pour rendre plus rigoureux les mécanismes de contrôle mis en place afin de veiller à ce que les conditions liées à la subdélégation des pouvoirs de nomination soient respectées.

4.41 **Planification de la dotation** – Les vérifications réalisées cette année ont permis de constater que de nombreux ministères et organismes continuent d'établir des stratégies de dotation à l'appui de leurs plans de dotation et de les communiquer à leurs employés. Cette année, dans le cadre de plusieurs vérifications organisationnelles, la CFP a constaté que les activités de dotation se rapportaient principalement au RE découlant de l'examen des dépenses de 2012. Dans l'ensemble, les vérifications ont permis de conclure que les résultats des stratégies de dotation avaient fait l'objet d'une surveillance et avaient été présentés à la haute direction. Toutefois, des cas ont également été relevés où aucune surveillance n'avait été effectuée, où des résultats inexacts avaient été transmis à la haute direction et où certaines stratégies ne correspondaient pas aux priorités en matière de dotation.

4.42 La planification de la dotation est essentielle car elle permet d'accroître l'efficience de la dotation et la transparence des pratiques de dotation aux yeux des employés. Pour permettre aux ministères et organismes de progresser, la CFP poursuivra son étroite collaboration avec eux pour qu'ils puissent améliorer leurs plans de dotation et stratégies qui énoncent des résultats attendus mesurables ou des indicateurs de rendement et qu'ils les communiquent aux employés.

Pratique digne de mention

L'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** (l'Agence) a élaboré un plan intégré de ressources humaines (RH) pour la période 2011-2014, lequel énonçait ses priorités en matière de dotation. Chaque priorité était appuyée par au moins une stratégie de dotation. La CFP a remarqué que le plan avait été élaboré en collaboration avec la haute direction et approuvé par le comité des RH. La CFP a également constaté que les stratégies de dotation avaient été communiquées à tous les employés sur le site intranet de l'Agence. La CFP a de plus observé que l'Agence avait procédé à l'examen des résultats de ses stratégies de dotation ainsi qu'à une analyse des écarts entre les résultats prévus et les résultats réels des activités de dotation. Les résultats de l'analyse des écarts ont été présentés à la haute direction.

4.43 **Surveillance des processus de nomination** – Les vérifications ont montré que certains ministères et organismes avaient établi des mécanismes de surveillance et de suivi pour examiner leurs processus de nomination. Cependant, des problèmes dans leur mise en œuvre et leur application continuent d'être décelés lors des vérifications, comme pour les années précédentes. Dans certains cas, on a constaté que des activités de surveillance avaient bel et bien été entreprises, mais qu'elles n'étaient pas exercées en temps opportun ou que la mise en œuvre du plan d'action progressait de façon limitée à l'égard des questions soulevées.

4.44 La surveillance est un processus opérationnel clé qui permet aux ministères et organismes d'assurer la conformité des décisions de nomination, de déceler et de corriger les problèmes en temps opportun ainsi que de favoriser l'amélioration continue de leur rendement en dotation. La CFP s'est engagée à élaborer des documents d'orientation supplémentaires et à soutenir les ministères et organismes pour favoriser la mise en place de mécanismes de suivi appropriés aux fins d'examen des nominations, tout en tenant compte de la taille de l'organisation.

Observations sur la conformité

4.45 Dans le cadre de chaque vérification, la CFP examine un échantillon (ou, dans certains cas, l'ensemble) des processus de nomination ou des transactions effectués par l'organisation durant la période visée par la vérification afin de déterminer si le cadre de nomination de l'organisation vérifiée est adéquat et s'il est appliqué comme prévu.

4.46 **Mérite** – Dans la plupart des cas, l'évaluation de la conformité a permis de constater que le mérite était respecté; toutefois dans le cas d'un petit nombre de nominations, le mérite n'a pas été respecté. Le nombre de nominations pour lesquelles le mérite n'a pas pu être démontré demeure élevé encore cette année.

4.47 La CFP s'est concentrée sur l'analyse des situations où le mérite n'a pas été démontré. Dans plusieurs nominations examinées, le mérite n'a pas pu être démontré parce que le ministère ou l'organisme n'était pas en mesure de fournir tous les documents appropriés pour justifier la nomination. Dans d'autres cas, soit les outils d'évaluation ne permettaient pas d'évaluer tous les critères de nomination, soit le gestionnaire subdélégataire ne les appliquait pas correctement. Enfin, dans certains cas, aucune évaluation n'avait été réalisée. Dans ces situations, il est impossible pour la CFP de déterminer si le mérite est respecté.

4.48 Les ministères et organismes doivent s'assurer d'évaluer les qualifications essentielles, de même que les qualifications constituant un atout, qui sont appliquées lors de la prise de décision de sélection. La CFP s'attend à ce que les gestionnaires soient en mesure de justifier leurs décisions de sélection, et qu'ils soient prêts à le faire. Les résultats de l'évaluation doivent être documentés dans le dossier de dotation car ils permettent de justifier la décision selon laquelle la personne nommée répond aux critères de mérite. Pour appuyer les ministères et organismes dans la documentation de leurs processus de nomination, la CFP examinera les facteurs qui contribuent aux problèmes systémiques associés à la documentation des décisions de nomination. De plus, en consultation avec les gestionnaires délégataires et les conseillers en RH, elle passera en revue ses lignes directrices, ses guides, ses gabarits de dossier de dotation et ses autres outils, ainsi que la formation offerte aux conseillers en RH et aux gestionnaires subdélégataires.

4.49 **Prise en considération des droits de priorité** – La LEFP et le REFP prévoient que certaines personnes répondant à des conditions précises peuvent bénéficier, pour une période limitée, d'un droit de priorité de nomination absolue. Les vérifications du présent exercice visaient particulièrement à déterminer si l'autorisation en matière de priorité avait été accordée et si les bénéficiaires de priorité avaient été pris en considération, le cas échéant, dans les nominations examinées. Cependant, il est à noter que la période visée par ces vérifications précédait largement le moment où la CFP a mis en place, soit au cours de la dernière année, les mesures visant à renforcer le système et les lignes directrices en matière de droits de priorité et le Programme d'administration des priorités.

4.50 Les vérifications ont montré que la plupart des ministères et organismes respectent les exigences du Programme d'administration des priorités. Néanmoins, dans 8 sur 10 organisations où les nominations ont été examinées[18], la CFP a décelé des cas où des bénéficiaires de priorité pourraient ne pas avoir été dûment pris en considération. Dans l'ensemble, la CFP estime que ce genre de situation s'est produite dans 12 % des nominations[19] pour lesquelles une autorisation en matière de priorité était requise. Par exemple, il est arrivé que le gestionnaire subdélégataire utilise, pour la sélection des bénéficiaires de priorité, un énoncé des critères de mérite plus restrictif que celui qu'il avait utilisé pour la nomination elle-même. La CFP a donc formulé des recommandations à l'intention des administrateurs généraux des organisations dont la vérification a suscité des préoccupations.

4.51 La CFP poursuit sa surveillance pour s'assurer que les droits prévus dans la loi sont respectés et que les bénéficiaires de priorité sont nommés aux postes vacants pour lesquels ils sont jugés qualifiés. Elle a également amélioré le CRGD afin d'encourager la surveillance, par l'organisation, des secteurs à risque élevé et la prise de mesures correctives en temps opportun.

4.52 **Modalités et conditions additionnelles liées à la délégation** – Selon les conclusions d'une vérification, la CFP peut formuler des recommandations pour améliorer les pratiques de dotation de l'organisation et s'assurer que celle-ci se conforme aux exigences de la loi, des règlements et des lignes directrices. Par ailleurs, en fonction des préoccupations soulevées, la CFP peut prendre d'autres mesures. Elle peut notamment collaborer avec l'organisation afin de régler les problèmes, ou imposer à l'organisation des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation.

4.53 Les administrateurs généraux des ministères et organismes vérifiés au cours de l'exercice ont présenté des plans d'action à la CFP pour donner suite aux recommandations des vérifications. La CFP fera le suivi, dans le cadre de ses activités de surveillance régulières, des mesures prises pour donner suite aux recommandations découlant des vérifications.

[18] En tout, 10 sur 12 vérifications d'organisations ont permis d'examiner les nominations, y compris la prise en considération des bénéficiaires de priorité.

[19] L'agencement des données tirées de multiples vérifications exige certains rajustements. Le nombre de nominations effectuées par les entités varie grandement d'une année à l'autre. Ces mesures du rendement rajustées sont pondérées afin de tenir compte du rendement global de l'ensemble des entités.

4.54 Au lieu d'imposer des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation, la CFP peut appuyer les ministères et organismes en leur offrant une assistance et un soutien continu dans la mise en œuvre de leur plan d'action. La CFP développe présentement une entente avec l'École de la fonction publique du Canada en vue de lui fournir des conseils et un soutien constant dans la mise en œuvre de son plan d'action, et fera un suivi trimestriel des progrès réalisés à cet égard. La CFP fournira aussi des avis et conseils au Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes lors de la mise en œuvre de plusieurs éléments de son plan d'action, et en fera un suivi trimestriel. Elle fera aussi un suivi trimestriel de la mise en œuvre du plan d'action du Bureau du secrétaire du gouverneur général.

4.55 Compte tenu des mesures que les organisations ont prises ou se sont engagées à prendre pour donner suite aux résultats et aux recommandations découlant des vérifications, la Commission a décidé, cette année, de ne pas imposer de modalités et conditions additionnelles liées à la délégation. Une liste des ministères et organismes devant satisfaire à des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation, imposées au cours des exercices précédents, se trouve à l'annexe 4.

Enquêtes

4.56 Les enquêtes, qui constituent un élément essentiel des activités de surveillance de la CFP, jouent un rôle important dans l'obligation de la Commission de rendre compte au Parlement. Elles contribuent en effet à protéger l'intégrité des nominations et l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

4.57 **Pouvoirs de la Commission** – En vertu de la partie 5 de la LEFP, la Commission a le pouvoir de mener une enquête sur des processus de nomination pour les motifs suivants :

- article 66 : mérite et erreur, omission ou conduite irrégulière dans tout processus de nomination externe;
- paragraphes 67(1) et 67(2) : erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination interne, soit à la demande d'un administrateur général, soit lorsque les pouvoirs de nomination n'ont pas été délégués;
- article 68 : influence politique présumée dans tout type de processus de nomination;
- article 69 : fraude présumée dans tout type de processus de nomination.

4.58 **Nombre d'enquêtes** – Comme l'indique le tableau 21, la Direction générale des enquêtes de la CFP a reçu 183 nouvelles demandes d'enquêtes sur des processus de nomination en 2012-2013. Il s'agit là d'une importante baisse par rapport à 596 nouveaux dossiers en 2011-2012 et à 516 en 2010-2011. Cette baisse est survenue dans le contexte de la réduction généralisée du nombre d'activités d'embauche et de dotation réalisées dans la fonction publique fédérale en 2012-2013.

Tableau 21 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des processus de nomination[a]

	Article 66 Nominations externes	Paragraphe 67(2) Nominations internes – délégation	Article 68 Influence politique	Article 69 Fraude	Autres articles ou paragraphes de la LEFP[b]	Total
Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	42	5	10	49	20	**126**
Nombre de demandes reçues en 2012-2013	110	10	2	34	27	**183**
Nombre total de dossiers actifs en 2012-2013	152	15	12	83	47	**309**
Nombre de dossiers traités en 2012-2013	108	6	11	64	39	**228**
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[c]	83	0	1	5	37	**126**
Nombre de dossiers abandonnés	2	0	0	6	0	**8**
Nombre de dossiers réglés grâce à une intervention précoce[d]	1	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**1**
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	8	1	10	28	2	**49**
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	14	5	0	25	0	**44**
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2013	44	9	1	19	8	**81**

Source : Système d'information de gestion des enquêtes de la Commission de la fonction publique

[a] Il se peut que certains dossiers soient ouverts en vertu d'un article de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) mais qu'ils fassent ultérieurement l'objet d'une enquête en vertu d'un autre article.

[b] Parmi les autres articles ou paragraphes figurent l'article 17 et les paragraphes 67(1) et 15(3), ainsi que les nominations internes et dossiers qui ne font manifestement pas partie d'une catégorie donnée (autre).

[c] Dossiers clos pour les raisons suivantes : aucun mandat, impossibilité de prendre des mesures correctives ou autres politiques ou considérations réglementaires.

[d] L'intervention précoce ne s'applique qu'aux dossiers visés par l'article 66 de la LEFP.

Enquêtes menées en vertu de pouvoirs précis

4.59 **Article 66 : Processus de nomination externes (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière)** – Comme le veut la tendance depuis plusieurs années, la plupart des dossiers d'enquête portaient sur le respect du mérite ou sur une erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe. Toutefois, en 2012-2013, le nombre de dossiers faisant l'objet d'une enquête complète en vertu de cet article de la LEFP était pour la première fois inférieur au nombre de dossiers traités en vertu de l'article 69 (fraude).

4.60 En 2012-2013, il a été établi dans 14 dossiers d'enquête que les allégations aux termes l'article 66 étaient fondées. Les mesures correctives imposées variaient de l'obligation de suivre des séances de formation à la révocation de la nomination. Cette dernière mesure a été ordonnée en deux occasions. Les autres mesures correctives comprenaient notamment la reprise de l'évaluation d'un candidat, la suspension des pouvoirs de nomination subdélégués ainsi que la tenue de séances de formation sur la dotation, les valeurs et l'éthique ou les exigences relatives au RE.

Résumé de cas 1 (article 66)

Conduite irrégulière : adaptation du profil linguistique

Erreurs : aucune nouvelle demande d'autorisation en matière de priorité; aucune évaluation de la compétence d'un candidat dans les langues officielles; non-respect du mérite dans la nomination

La Commission de la fonction publique a repéré ce dossier durant une de ses vérifications, et a mené l'enquête subséquente en vertu de l'article 66 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'enquête avait pour but de déterminer si la nomination à un poste de durée déterminée effectuée au terme du processus de nomination externe non annoncé était fondée sur le mérite et si une erreur, une omission ou une conduite irrégulière avaient influé sur le choix de la personne nommée. Les éléments de preuve recueillis montraient que la nomination était le résultat d'une conduite irrégulière du conseiller en ressources humaines (RH) et du gestionnaire subdélégataire. Le conseiller en RH avait adapté le profil linguistique du poste aux compétences linguistiques du candidat, tant pour la nomination initiale que pour sa prolongation. De son côté, le gestionnaire subdélégataire avait signé la lettre d'offre, même s'il savait que le profil linguistique de la personne nommée ne correspondait pas aux exigences du poste. Les éléments de preuve montraient aussi qu'en omettant d'évaluer le candidat au regard de la compétence dans les langues officielles requise pour le poste, le conseiller en RH et le gestionnaire subdélégataire ont commis des erreurs qui ont influé sur le choix de la personne nommée. Le conseiller en RH a commis une autre erreur en omettant de demander une nouvelle autorisation en matière de priorité après avoir modifié le profil linguistique du poste. À la lumière de ces observations, il a été déterminé que la nomination n'était pas fondée sur le mérite.

En guise de mesures correctives, le conseiller en RH a dû suivre des séances de formation sur les valeurs et l'éthique ainsi que sur la dotation. Aucune mesure corrective n'a été imposée au gestionnaire subdélégataire, car il avait alors quitté le milieu de travail pour partir à la retraite.

4.61 **Paragraphe 67(2) : Enquêtes au nom d'une organisation** – En vertu de cette disposition de la LEFP, la CFP continue de faire profiter les ministères et organismes de son expérience et de son expertise en leur offrant de mener des enquêtes en leur nom lorsque les dossiers relèvent des pouvoirs subdélégués de l'administrateur général à qui il incombe de mener une enquête avant de révoquer une nomination. Au cours de l'exercice, la CFP a réalisé six enquêtes au nom des ministères et organismes; dans cinq dossiers, les allégations étaient fondées. Les rapports d'enquête et les mesures correctives recommandées ont été transmis aux administrateurs généraux pour qu'ils y donnent suite.

4.62 **Article 68 : Influence politique** – Cet article de la LEFP confère à la Commission le pouvoir de faire enquête sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination. Ces enquêtes contribuent à favoriser le respect de l'impartialité politique de la fonction publique. En 2012-2013, la CFP a effectué 10 enquêtes sur des allégations d'influence politique dans un processus de nomination. Aucune n'a permis de conclure qu'il y avait eu influence politique.

4.63 **Article 69 : Fraude** – Tel qu'il est indiqué au paragraphe 4.59, la CFP a mené davantage d'enquêtes sur des cas de fraude que sur des cas d'erreur, d'omission ou de conduite irrégulière au cours de l'exercice. En tout, 53 enquêtes ont été réalisées durant la période visée : les allégations étaient fondées dans 25 d'entre elles, et non fondées dans les 28 autres.

4.64 Tout comme lors des exercices précédents, les cas de fraude sous enquête concernaient notamment des personnes ayant présenté de faux diplômes ou titres professionnels, falsifié ou modifié des documents comme les résultats aux examens linguistiques, triché ou copié des réponses lors d'une évaluation ou omis de divulguer l'existence de relations personnelles dans le cadre d'un processus de nomination.

4.65 Les allégations de fraude sont peu nombreuses par rapport au nombre total de processus de nomination menés chaque année dans la fonction publique fédérale. Cela dit, seule la Commission a le pouvoir de faire enquête sur des cas de fraude dans un processus de nomination. La Commission s'attend à ce que les ministères et organismes, s'ils ont de bonnes raisons de croire qu'une fraude a été commise dans un processus de nomination, fassent part de la situation à la Direction générale des enquêtes, même lorsque le processus n'a pas donné lieu à une nomination. Cette procédure permet à la Commission de veiller à l'intégrité générale du système de dotation.

Résumé de cas 2 (article 69)

Fraude : présentation d'un certificat médical falsifié

L'enquête visait à déterminer si le candidat avait commis une fraude dans le cadre du processus de nomination interne en présentant un certificat médical falsifié.

Dans le cadre de ce processus, une partie de l'évaluation était un examen à faire à la maison. Le candidat a demandé au gestionnaire responsable du processus de lui envoyer l'examen à son adresse courriel au travail; cependant, après avoir envoyé l'examen à l'adresse indiquée, le gestionnaire a reçu un message d'absence automatique du candidat. Le candidat a alors demandé une deuxième fois de passer l'examen, et le conseiller en ressources humaines (RH) l'a avisé qu'il lui faudrait fournir un certificat médical ainsi que le nom et les coordonnées de son gestionnaire, afin de confirmer son absence. Constatant une disparité entre les différents renseignements reçus, le conseiller en RH a communiqué avec le centre médical pour vérifier la validité du certificat et a par la suite transmis le dossier à la Direction générale des enquêtes de la Commission de la fonction publique.

Les éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête indiquaient que le candidat avait soumis une demande de congé pour la journée de l'examen deux semaines après les événements et qu'il n'avait demandé aucun congé pour le reste de la période indiquée sur le certificat médical. En outre, bien que le candidat ait affirmé s'être rendu à la clinique le jour de l'examen et que la date figurant sur le certificat coïncidait avec la date de l'examen, la date inscrite sous la signature du médecin indique que celui-ci avait signé le certificat trois jours après la date de l'examen. Quand le médecin a été interrogé, il a affirmé que les dates figurant sur le certificat avaient été modifiées. En fait, le médecin ne travaillait pas le jour de l'examen, ni le jour où le certificat aurait été signé. De plus, rien dans les dossiers n'indique que le candidat s'est rendu à la clinique médicale aux dates en question. Le candidat a reconnu avoir modifié le certificat d'origine en retirant l'étiquette imprimée originale et en écrivant son nom à la main. L'enquête a permis de déterminer que, selon la prépondérance des probabilités, le candidat avait commis une fraude dans le cadre du processus de nomination en présentant un certificat médical falsifié afin d'avoir une deuxième chance de passer l'examen plutôt que d'être éliminé du processus.

En guise de mesures correctives, le candidat a dû suivre des séances de formation sur les valeurs et l'éthique. Il s'est également vu imposer l'obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant de pouvoir accepter tout poste ou emploi dans la fonction publique fédérale, pour une période de trois ans.

Résumé de cas 3 (article 69)

Fraude : présentation d'un faux grade universitaire, et affirmations fausses à cet égard, dans le cadre de trois processus de nomination; importance de la vérification et de la validation des critères liés aux études

Ces enquêtes, menées en vertu de l'article 69 de la LEFP, visaient à déterminer si le candidat avait commis une fraude en présentant un faux grade universitaire, et en affirmant faussement posséder un tel grade, dans le cadre de trois processus de nomination internes.

Le candidat a d'abord été nommé à un poste d'agent principal, puis à un poste de gestionnaire au sein d'une autre organisation. Les deux postes exigeaient que les candidats possèdent un grade d'une université reconnue, conformément aux normes de qualification du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) relatives aux postes de ce groupe professionnel. Dans les deux dossiers de dotation, le curriculum vitæ du candidat indiquait qu'il possédait un baccalauréat d'une université canadienne, en conformité avec les normes de qualification du SCT.

Quelques années plus tard, le candidat a participé à un autre processus de nomination interne et a indiqué être un diplômé universitaire possédant un grade de premier cycle. Le candidat a présenté, comme il lui avait été demandé, une version électronique d'un diplôme qui semblait avoir été délivré par une autre université canadienne. Après une vérification, le Ministère a été informé par l'université que le candidat ne figurait pas dans ses dossiers. Le Ministère a donc éliminé sa candidature du processus de nomination et a transmis le dossier à la Commission de la fonction publique.

Les éléments de preuve recueillis durant l'enquête ont démontré qu'aucune des universités ne possédait de dossier scolaire concernant le candidat, et que ce dernier n'avait obtenu aucun grade universitaire. Compte tenu de la profession du candidat, il est raisonnable de croire que l'exigence minimale en matière d'études établie par le SCT pour les postes de ce groupe professionnel était connue. La preuve a permis d'établir que, selon la prépondérance des probabilités, le candidat avait commis une fraude en affirmant posséder un grade universitaire, alors que tel n'était pas le cas, pour que sa candidature soit prise en considération dans ces processus de nomination.

Mesures correctives :

- révocation de la nomination;
- obligation pour la personne d'obtenir l'autorisation de la Commission avant d'accepter tout poste à la fonction publique fédérale, pour une période déterminée;
- révocation de la nomination si la personne accepte une nomination à un poste de durée déterminée ou indéterminée, ou une nomination intérimaire, au sein de la fonction publique fédérale sans d'abord avoir obtenu l'autorisation de la Commission;
- envoi à l'administrateur général d'une lettre, accompagnée du rapport d'enquête et du rapport de décision, si la personne obtient un emploi occasionnel ou encore un poste par le biais d'une agence de placement temporaire ou d'un programme d'emploi pour étudiants au sein de la fonction publique fédérale sans en aviser la Commission au préalable.

4.66 **Mesures correctives découlant d'enquêtes sur des allégations fondées** – Lorsque les allégations sur lesquelles portent les enquêtes menées en vertu de la LEFP sont fondées, la Commission peut prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées, y compris la révocation de la nomination. Ces mesures sont définies au cas par cas. Voici quelques exemples de mesures correctives prises depuis l'entrée en vigueur de la LEFP : révocation, reprise de l'évaluation, formation obligatoire, retrait des pouvoirs de dotation subdélégués, obligation de demander la permission à la Commission avant d'accepter un poste à la fonction publique fédérale pendant une période déterminée.

4.67 En 2012-2013, les mesures correctives prises à la suite d'enquêtes sur des allégations qui se sont avérées fondées ont donné lieu à la révocation de sept nominations. Mentionnons également une autre situation où la candidature d'une personne a été retirée du processus et où ses résultats d'évaluation ont été déclarés invalides. Par ailleurs, certaines personnes se sont vu imposer l'obligation de demander la permission à la CFP avant d'accepter un emploi à la fonction publique fédérale, pour des périodes allant d'un an à quatre ans. Des gestionnaires et des employés ont dû suivre des séances de formation, et certains pouvoirs en matière de nomination ou le droit d'exercer des fonctions liées à la dotation ont été suspendus.

4.68 Le tableau 22 illustre la répartition des mesures correctives imposées par la CFP au cours des trois derniers exercices.

Tableau 22 : Mesures correctives imposées en cas d'allégations fondées relatives à des processus de nomination, selon l'exercice financier

Mesure corrective	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Total
Révocation de la nomination	3	8	9	**20**
Nomination à un autre poste en vertu de l'article 73[a]	2	7	1	**10**
Retrait de la candidature du processus	8	3	1	**12**
Reprise de l'évaluation	11	4	2	**17**
Invalidation des résultats de l'examen	0	0	1	**1**
Retrait des pouvoirs subdélégués (1 an)	0	1	0	**1**
Retrait des pouvoirs subdélégués (jusqu'à la réussite d'une formation)	1	1	0	**2**
Interdiction d'être le membre unique d'un comité d'évaluation pendant 1 an	1	0	0	**1**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 1 an	0	2	0	**2**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 3 ans	1	0	1	**2**
Interdiction d'exercer des responsabilités relatives à un processus de nomination ou à des activités de dotation pendant 5 ans	0	1	1	**2**
Interdiction pour l'administrateur général de subdéléguer à la personne des pouvoirs en matière de nomination pendant 3 ans	1	0	3	**4**
Interdiction pour l'administrateur général de subdéléguer à la personne des pouvoirs en matière de nomination pendant 5 ans	0	1	1	**2**
Permission de 1 an[b]	0	57	6	**63**
Permission de 3 ans[b]	17	10	15	**42**
Permission de 4 ans[b]	0	0	1	**1**
Formation sur la dotation	3	10	8	**21**
Formation sur les valeurs et l'éthique	19	8	13	**40**
Formation sur le réaménagement des effectifs	0	0	2	**2**
Envoi du rapport d'enquête et du rapport de décision à la Gendarmerie royale du Canada (article 133 de la LEFP)	17	8	4	**29**
Envoi du rapport d'enquête et du rapport de décision à l'administrateur général	0	44	3	**47**

[a] L'article 73 prévoit qu'une personne peut, en cas de révocation de sa nomination en vertu de l'un des articles 66 à 69, être nommée à un autre poste pour lequel elle possède les qualifications essentielles.

[b] Obligation d'obtenir l'autorisation écrite de la Commission avant d'accepter un poste ou un emploi à la fonction publique fédérale, pour une période déterminée.

4.69 **Divulgation des résumés de rapports d'enquête** – Aux termes de l'article 19 du REFP et de l'article 14 du *Règlement concernant les activités politiques*, la Commission peut communiquer des renseignements personnels obtenus au cours d'une enquête si elle estime que des raisons d'intérêt public l'emportent sur la protection de la vie privée de la personne concernée. Les résumés des rapports d'enquête qui ont été affichés sur le Web au cours de la période visée par le présent rapport sont accessibles à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca. En outre, la Commission prépare des résumés anonymes de certaines enquêtes et les publie périodiquement au courant de l'année.

4.70 **Enquêtes par les administrateurs généraux** – Les résultats des enquêtes menées par les administrateurs généraux en matière de dotation fournissent des renseignements pertinents aux fins de l'évaluation du mérite par la CFP. Les ministères et organismes doivent en faire rapport lors de l'examen annuel effectué par la CFP. En 2012-2013, 15 organisations ont mené un total de 98 enquêtes, ce qui constitue une baisse par rapport à 115 enquêtes lors de l'exercice précédent. Comme c'était le cas au cours des deux derniers exercices, une grande partie de ces enquêtes (63) provenait de la Défense nationale, ministère au sein duquel une enquête officielle est lancée de façon proactive par l'administrateur général dès qu'un processus de nomination fait l'objet d'une plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique. La CFP appuie les organisations dans les efforts qu'elles déploient pour examiner les résultats des activités de dotation au moyen des enquêtes des administrateurs généraux. La CFP constate que, depuis qu'elle a commencé à faire l'examen de ces résultats il y a six ans, environ 65 % des ministères et organismes ont signalé avoir entrepris de telles enquêtes au moins une fois, ce qui laisse croire que les organisations reconnaissent de plus en plus l'importance de ces enquêtes.

Regard vers l'avenir

4.71 **Amélioration de l'orientation et du soutien offerts aux organisations** – Au cours de l'exercice, la CFP a réorganisé ses ressources afin de continuer à améliorer les services d'orientation et de soutien qu'elle offre aux ministères et organismes pour les informer de ses attentes et favoriser l'efficacité de la gestion et de la subdélégation des pouvoirs de dotation. Elle a notamment entrepris les démarches suivantes :

- La CFP a consulté divers intervenants et a entamé la refonte de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDNR) afin de formuler plus clairement les modalités et conditions liées à la délégation et les attentes concernant la gestion efficace de la dotation; son entrée en vigueur est prévue pour l'exercice 2013-2014.
- La CFP a mené de vastes consultations et a entrepris l'élaboration d'une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) qui sera plus utile aux administrateurs généraux comme outil de gestion interne; il entrera en vigueur en 2013-2014.
- La CFP collabore avec tous les ministères et organismes vérifiés à l'élaboration de plans d'action pour donner suite aux constatations et recommandations découlant de leur vérification. Ce soutien leur permet de définir les mesures à prendre en priorité et constitue l'occasion de recevoir des conseils et un appui de la part de la CFP pour donner suite aux résultats des vérifications.

- La CFP a affecté des ressources chargées d'offrir des services de soutien à sept organisations pour leur permettre de remédier à des préoccupations soulevées dans le cadre de vérifications, d'enquêtes ou d'autres activités de surveillance. Parmi les services offerts, mentionnons l'élaboration de cadres de gestion de la dotation, de lignes directrices et de mécanismes de suivi en matière de gestion de la dotation, l'examen des instruments de subdélégation et la formulation de conseils à cet égard, ainsi que la définition des besoins en matière de renseignements et de formation.

4.72 **Évolution des approches en matière de vérification** – Le cycle de vérification de sept ans de la CFP visant tous les ministères et organismes assujettis à la LEFP tire à sa fin. De plus, les résultats de vérification indiquent que de nombreux ministères et organismes ont mis en place des systèmes et pratiques adéquats favorisant l'application de la LEFP. La CFP tient compte de ces facteurs et mettra ainsi au point son approche et sa méthodologie en matière de vérification. Elle entreprendra des consultations auprès d'intervenants clés afin d'adapter et de développer une approche davantage axée sur les risques. La CFP sera ainsi en mesure, d'une part, de continuer à appuyer l'apprentissage à l'échelle de la fonction publique et à fournir une assurance au Parlement quant à l'intégrité du système de dotation et, d'autre part, de donner aux ministères et organismes une rétroaction utile, en temps opportun.

4.73 En outre, du fait que la nature, la taille et le mandat de la plupart des organismes de petite taille et de très petite taille du gouvernement fédéral diffèrent de ceux des ministères et organismes de plus grande taille, une approche uniformisée en matière de vérification ne peut pas toujours convenir à toutes les organisations. Les organisations de petite taille et de très petite taille comptent souvent peu d'employés et mènent très peu d'activités de nomination. Compte tenu de leur taille, ces organisations ont parfois de la difficulté à satisfaire aux exigences liées à la production de rapports et à la surveillance. La CFP compte procéder à un examen pour savoir si sa méthodologie de vérification est adaptée aux organisations de petite taille et de très petite taille et au niveau de risque qui leur est associé. À mesure qu'évoluera son approche en matière de vérification, la CFP consultera les ministères et organismes dans la recherche d'un équilibre entre les besoins de surveillance et la capacité de ces organisations.

4.74 **Enquêtes de la CFP –** La fonction d'enquête de la CFP fait actuellement l'objet d'un examen mené par un comité d'experts externes. Cet examen a pour objectif d'évaluer les processus et procédures d'enquête et de recommander les améliorations nécessaires.

ANNEXES

Annexe 1

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Objectifs, portée et méthodologie de l'évaluation

L'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) a plusieurs objectifs complémentaires :

- permettre aux organisations d'améliorer leurs processus et résultats relatifs aux ressources humaines en mesurant les progrès réalisés au regard des objectifs du CRGD et en fournissant des orientations et des commentaires détaillés tout au long de l'année;
- parallèlement aux autres activités de surveillance de la Commission de la fonction publique (CFP), par exemple les vérifications et les enquêtes, effectuer une évaluation globale annuelle du fonctionnement du système de dotation de la fonction publique et en présenter les résultats au Parlement;
- contribuer aux évaluations réalisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Cadre de responsabilisation de gestion, ou CRG) et le Comité des hauts fonctionnaires.

En 2012-2013, la CFP a effectué 81 évaluations du rendement en dotation d'organisations[20]. Par ailleurs, son évaluation du rendement du système de dotation de la fonction publique repose sur les résultats obtenus par 54[21] organisations de petite, moyenne ou grande taille. Les résultats des organisations de très petite taille n'y sont pas présentés, car ces organisations représentent 0,5 % de l'effectif de la fonction publique assujetti à un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et leurs activités de dotation représentent 0,5 % de l'ensemble de ce type d'activités.

La CFP utilise deux sources d'information distinctes pour effectuer ces évaluations. Les administrateurs généraux présentent une autoévaluation sous la forme du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) où ils font état du rendement de leur organisation et fournissent la documentation à l'appui des progrès réalisés sur les points soulevés par la CFP. De plus, la CFP produit des données, analyse l'information à sa disposition (p. ex. les données relatives aux délais d'inscription et d'évaluation des bénéficiaires de priorité présentés aux postes vacants) et intègre les résultats de ses vérifications et de ses enquêtes à son évaluation du rendement.

[20] Bien que Passeport Canada et Affaires étrangères et Commerce international Canada soient régis par un seul IDRN, ces organisations ont présenté des rapports distincts et ont été évaluées séparément, ce qui porte à 82 le total de ministères et d'organismes évalués en 2012-2013.

[21] De ces 54 organisations, 24 sont « de grande taille » (plus de 2 000 employés) et représentent 90 % de l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Des organisations restantes, 15 sont « de taille moyenne » (500 à 1 999 employés) et 15 sont « de petite taille » (100 à 499 employés).

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

<table>
<tr><th rowspan="2">Secteurs de changement clés</th><th colspan="2">Effets attendus : progrès à l'égard des facteurs de succès clés</th><th>Effets attendus : progrès dans l'amélioration des résultats à court terme</th></tr>
<tr><th>Délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux</th><th>Planification de la dotation et examen des résultats</th><th>Résultats : souplesse et efficience</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Indicateurs avancés continus et détaillés de rendement à long terme</td><td>• Mécanismes en place pour faire en sorte que les gestionnaires subdélégataires se conforment à leurs pouvoirs subdélégués
• Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation permet d'assurer le suivi des secteurs clés en dotation
• Les Lignes directrices en matière de nomination sont à jour</td><td>• Les stratégies de dotation appuient les priorités organisationnelles en matière de dotation et sont adaptées aux besoins actuels et futurs
• Étendue selon laquelle les résultats attendus pour la dotation sont évalués; ajustements apportés au besoin</td><td>• Satisfaction des gestionnaires en ce qui a trait à la souplesse dont ils disposent pour mener des processus de dotation de manière efficace
• Durée du processus d'embauche
• Satisfaction des candidats en ce qui a trait à la durée du processus de nomination</td></tr>
<tr><th>Systèmes organisationnels de soutien aux ressources humaines</th><th>Responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats</th><th>Résultats : efficacité et respect des valeurs de dotation</th></tr>
<tr><td>• Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité globale des services de dotation
• Capacité du groupe PE :
(a) employés du groupe PE par rapport à la population de base
(b) employés du groupe PE par rapport au volume des activités de dotation
• Participation des conseillers en dotation à des activités d'apprentissage continu</td><td>• Correction rapide des lacunes sur le plan du rendement en dotation décelées par la CFP</td><td>• Mérite
• Impartialité politique
• Représentativité
• Accessibilité
• Justice
• Transparence</td></tr>
</table>

Évalué en 2012-2013

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation *(suite)* : Efficacité et respect des valeurs directrices

Efficacité/Valeurs		
Mérite	**Impartialité politique**	**Représentativité**
• Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité de l'embauche • Qualification en langues officielles dans la dotation • Candidats qui estiment que l'évaluation a été effectuée en fonction des exigences réelles du poste • Candidats qui estiment que les qualifications et les critères annnoncés pour le poste sont exempts de préjugés et d'obstacles • Enquêtes menées sur des questions de dotation a) par la CFP; b) internes • Candidats qui estiment que le personnel embauché dans l'unité de travail est qualifié pour le poste	• Perception des répondants de leur niveau de sensibilisation concernant leurs droits et responsabilités légales en tant que fonctionnaires, en matière d'activités politiques	• Dispositions ou initiatives en matière de dotation pour accroître la représentativité
Accessibilité	**Justice**	**Transparence**
• Pourcentage de nominations externes qui ne sont pas annoncées : a) groupe autre que EX; b) groupe EX • Pourcentage de nominations internes qui ne sont pas annoncées : a) groupe autre que EX b) groupe EX	• Candidats qui estiment que le processus d'évaluation était juste • Pourcentage de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent ensuite le statut d'employé pour une période indéterminée dans le même groupe professionnel et au même niveau dans la même organisation • Pourcentage d'employés nouvellement nommés pour une période indéterminée provenant de (a) postes occasionnels; (b) postes dotés pour une période déterminée dans la même organisation • Candidats qui estiment que le processus de sélection des employés dans l'unité de travail est fait de façon équitable • Les organisations gèrent efficacement les droits de priorité	• Priorités et stratégies en matière de dotation communiquées sur les sites Web des organisations; et contenu clairement communiqué aux gestionnaires, au personnel et aux représentants du personnel s'il y a lieu • Perception des candidats relative à l'ouverture et à la transparence du processus de dotation interne

Évalué en 2012-2013

Annexe 2

Renseignements sur les tableaux statistiques

Des données plus détaillées sur le rapport annuel sont accessibles par voie électronique au www.psc-cfp.gc.ca.

Les chiffres ayant été arrondis dans le présent rapport annuel, leur somme pourrait ne pas correspondre aux totaux.

Activités d'embauche et de dotation

Les activités d'embauche comprennent les nominations externes à la fonction publique à des postes de durée indéterminée ou déterminée à la fonction publique, l'embauche de personnes à titres d'employés occasionnels aux termes du paragraphe 50(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et l'embauche d'étudiants en vertu du *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants*. Les nominations externes à des postes de durée indéterminée ou déterminée à la fonction publique comprennent les nominations de personnes du grand public, notamment d'anciens employés occasionnels, d'étudiants ainsi que d'employés d'organisations gouvernementales non assujetties à la LEFP.

Les activités de dotation au sein de la fonction publique comprennent les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires de fonctionnaires occupant un poste de durée indéterminée ou déterminée. Les mutations de fonctionnaires au sein des organisations assujetties à la LEFP, ou entre elles, constituent des déplacements latéraux ou régressifs.

Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Ce fichier provient du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). La Commission de la fonction publique (CFP) a élaboré une série d'algorithmes lui permettant d'obtenir le registre officiel de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation à la fonction publique fédérale, d'après les opérations de rémunération soumises par les organisations. Les données relatives au recrutement effectué dans le cadre du Programme de recrutement de leaders en politiques et du programme de Recrutement postsecondaire concernent les personnes ayant présenté leur candidature à ces programmes au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) de la CFP au cours des deux derniers exercices financiers, et pour lesquelles une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel.

Effectif

Les données relatives à l'effectif comprennent les fonctionnaires actifs des organisations visées par le pouvoir de nomination exclusif de la CFP (les organisations énumérées à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la plupart de celles figurant à l'annexe IV et certains organismes inscrits à l'annexe V). Ces données ne correspondent pas aux données fournies par le SCT, lesquelles visent l'emploi au sein des organisations en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Par ailleurs, plusieurs organismes distincts sont assujettis à la partie 7 de la LEFP qui traite des activités politiques des fonctionnaires. Les statistiques présentées dans le rapport annuel ne tiennent pas compte de ces organismes. L'effectif représente le nombre de fonctionnaires à un moment précis.

Les données relatives à l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du SCT. Ce fichier provient du système de paye de TPSGC.

Administration des priorités

Les données relatives à l'administration des priorités sont des renseignements sur le nombre de bénéficiaires de priorité inscrits auprès de la CFP, le nombre de placements de bénéficiaires de priorité et le nombre de retraits attribuables à d'autres raisons, selon le type de priorité.

Ces renseignements proviennent du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la CFP. Il s'agit là de l'outil électronique en ligne de la CFP dont se servent les organisations pour inscrire les bénéficiaires d'un droit de priorité et effectuer des recherches lorsqu'elles mènent un processus de nomination.

Données sur les postulants

Les données sur les postulants désignent les renseignements sur certaines caractéristiques (p. ex. la région géographique et le profil scolaire) des personnes qui postulent dans le cadre de processus de nomination externes annoncés au moyen du Recrutement postsecondaire, du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des annonces générales de recrutement externe provenant des ministères et organismes.

Ces renseignements sont saisis dans le SRFP chaque fois qu'une demande d'emploi est transmise. Il est possible qu'un même postulant soit comptabilisé plus d'une fois dans un même tableau, s'il a postulé plusieurs postes.

Équité en matière d'emploi

Nominations à la fonction publique

En 2012-2013, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont travaillé de concert afin de régler un problème de longue date concernant les différentes méthodologies utilisées dans la fonction publique pour rendre compte au Parlement des données sur l'équité en matière d'emploi (EE). Ils ont élaboré une méthodologie commune afin d'assurer l'uniformité dans la communication des données sur l'EE à l'échelle de la fonction publique. Cette nouvelle méthodologie permettra d'accroître la qualité et l'exhaustivité des renseignements sur les groupes désignés au titre de l'EE ainsi que l'efficience avec laquelle les ministères et organismes obtiennent et communiquent les données sur l'EE. Cette méthodologie est conforme à la mesure utilisée par le SCT pour représenter les groupes désignés au sein de la population. Comme cette méthodologie a été mise en place récemment, les données sur les nominations étaient toujours en cours de révision au moment de l'impression du présent rapport. La CFP publiera les données en ligne, dès qu'elles seront disponibles.

Embauche d'étudiants

Les données relatives à l'EE sur les étudiants issus des groupes désignés que sont les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont fondées sur les postulants qui ont autodéclaré leur appartenance à l'un de ces groupes au moyen du SRFP au cours des deux derniers exercices, et pour lesquelles une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel. Les étudiants embauchés dans le cadre du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ne sont pas inclus dans ces données. Les données concernant les femmes sont tirées du fichier des titulaires du SCT.

Tableau 23 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon le type et la durée d'emploi

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Durée d'emploi	Activités d'embauche externe à la fonction publique		Activités de dotation interne à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Activités de dotation visant des postes pour une période indéterminée	1 979	5,9	6 924	20,7	16 142	48,1	8 483	25,3	**33 528**	**100,0**
Activités de dotation visant des postes de durée déterminée	4 804	64,3	473	6,3	1 697	22,7	503	6,7	**7 477**	**100,0**
Sous-total	6 783	16,5	7 397	18.0	17 839	43,5	8 986	21,9	**41 005**	**100,0**
Emplois occasionnels (aux termes du par. 50[1] de la LEFP)	14 359	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**14 359**	**100,0**
Emplois étudiants (aux termes du Décret concernant les programmes d'embauche des étudiants)[c]	9 561	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**9 561**	**100,0**
Total	**30 703**	**47,3**	**7 397**	**11,4**	**17 839**	**27,5**	**8 986**	**13,8**	**64 925**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

[c] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche, du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 24 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Situation professionnelle antérieure [a]	Durée d'emploi après les activités d'embauche et de dotation								Total	
	Poste pour une période indéterminée		Poste de durée déterminée		Emploi occasionnel		Emploi étudiant [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	30 579	91,2	139	1,9	0	0,0	0	0,0	**30 718**	**47,3**
Durée déterminée	970	2,9	2 534	33,9	0	0,0	0	0,0	**3 504**	**5,4**
Emploi occasionnel	164	0,5	1 051	14,1	0	0,0	0	0,0	**1 215**	**1,9**
Autres organismes fédéraux	222	0,7	77	1,0	0	0,0	0	0,0	**299**	**0,5**
Grand public	1 569	4,7	3 566	47,7	14 359	100,0	9 561	100,0	**29 055**	**44,8**
Emploi étudiant[b]	24	0,1	110	1,5	0	0,0	0	0,0	**134**	**0,2**
Total	**33 528**	**100,0**	**7 477**	**100,0**	**14 359**	**100,0**	**9 561**	**100,0**	**64 925**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Le personnel occasionnel et étudiant n'a pas de situation professionnelle antérieure. On le répertorie donc comme s'il occupait un emploi « grand public ».

[b] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche, du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
AB – Pétrole et gaz des indiens du Canada	7	0,1	2	0,0	9	0,1	2	0,0	**20**	**0,0**
AG – Agriculture	0	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
AI – Contrôle de la circulation aérienne	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
AO – Navigation aérienne	5	0,1	20	0,3	16	0,1	14	0,2	**55**	**0,1**
AR – Architecture et urbanisme	1	0,0	6	0,1	4	0,0	8	0,1	**19**	**0,0**
AS – Services administratifs	668	9,8	1 224	16,5	3 489	19,6	2 261	25,2	**7 642**	**18,6**
AU – Vérification	8	0,1	4	0,1	15	0,1	4	0,0	**31**	**0,1**
BI – Sciences biologiques	62	0,9	55	0,7	142	0,8	90	1,0	**349**	**0,9**
CH – Chimie	18	0,3	20	0,3	18	0,1	25	0,3	**81**	**0,2**
CM – Communications	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0	**1**	**0,0**
CO – Commerce	27	0,4	69	0,9	244	1,4	93	1,0	**433**	**1,1**
CR – Commis aux écritures et aux règlements	1 408	20,8	419	5,7	2 773	15,5	416	4,6	**5 016**	**12,2**
CS – Gestion des systèmes d'ordinateurs	133	2,0	213	2,9	846	4,7	426	4,7	**1 618**	**3,9**
CX – Services correctionnels	324	4,8	231	3,1	507	2,8	365	4,1	**1 427**	**3,5**
DA – Traitement des données	7	0,1	2	0,0	6	0,0	1	0,0	**16**	**0,0**
DD – Dessin et illustration	2	0,0	0	0,0	2	0,0	1	0,0	**5**	**0,0**
DS – Services scientifiques de la défense	2	0,0	49	0,7	31	0,2	0	0,0	**82**	**0,2**
EC – Économique et services de sciences sociales	308	4,5	798	10,8	1 120	6,3	420	4,7	**2 646**	**6,5**
ED – Éducation	41	0,6	11	0,1	32	0,2	23	0,3	**107**	**0,3**

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
EG – Soutien technologique et scientifique	348	5,1	293	4,0	298	1,7	148	1,6	**1 087**	**2,7**
EL – Électronique	22	0,3	74	1,0	28	0,2	26	0,3	**150**	**0,4**
EN – Génie et arpentage	55	0,8	136	1,8	178	1,0	88	1,0	**457**	**1,1**
EU – Soutien de l'enseignement	3	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**4**	**0,0**
EX – Direction	48	0,7	384	5,2	664	3,7	528	5,9	**1 624**	**4,0**
FB – Services frontaliers	191	2,8	217	2,9	715	4,0	492	5,5	**1 615**	**3,9**
FI – Gestion des finances	87	1,3	263	3,6	590	3,3	296	3,3	**1 236**	**3,0**
FO – Sciences forestières	0	0,0	1	0,0	2	0,0	1	0,0	**4**	**0,0**
FR – Pompiers	5	0,1	15	0,2	11	0,1	12	0,1	**43**	**0,1**
FS – Service extérieur	30	0,4	116	1,6	67	0,4	130	1,4	**343**	**0,8**
GL – Manœuvres et hommes de métier	356	5,2	244	3,3	209	1,2	110	1,2	**919**	**2,2**
GS – Services divers	107	1,6	110	1,5	129	0,7	76	0,8	**422**	**1,0**
GT – Techniciens divers	70	1,0	121	1,6	156	0,9	86	1,0	**433**	**1,1**
HP – Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	19	0,3	21	0,3	14	0,1	22	0,2	**76**	**0,2**
HR – Recherche historique	0	0,0	6	0,1	4	0,0	3	0,0	**13**	**0,0**
HS – Services ménagers, diététiques ou hospitaliers, des malades et de l'hygiène publique	105	1,5	4	0,1	10	0,1	4	0,0	**123**	**0,3**
IS – Services d'information	57	0,8	112	1,5	394	2,2	198	2,2	**761**	**1,9**
LA – Droit	109	1,6	121	1,6	253	1,4	86	1,0	**569**	**1,4**
LC – Gestion du droit	1	0,0	16	0,2	14	0,1	25	0,3	**56**	**0,1**
LI – Gardiens de phare	33	0,5	1	0,0	12	0,1	8	0,1	**54**	**0,1**
LS – Bibliothéconomie	5	0,1	9	0,1	14	0,1	16	0,2	**44**	**0,1**
MA – Mathématiques	4	0,1	15	0,2	10	0,1	4	0,0	**33**	**0,1**

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Groupe professionnel	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
MD – Médecine	14	0,2	4	0,1	10	0,1	6	0,1	**34**	**0,1**
MT – Météorologie	19	0,3	60	0,8	41	0,2	15	0,2	**135**	**0,3**
NB – Office national de l'énergie	30	0,4	63	0,9	42	0,2	13	0,1	**148**	**0,4**
ND – Nutrition et diététique	4	0,1	5	0,1	6	0,0	1	0,0	**16**	**0,0**
NU – Sciences infirmières	191	2,8	55	0,7	144	0,8	43	0,5	**433**	**1,1**
OE – Mécanographie	0	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
OM – Organisation et méthodes	1	0,0	4	0,1	5	0,0	3	0,0	**13**	**0,0**
OP – Ergothérapie et physiothérapie	6	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,0	**7**	**0,0**
PC – Sciences physiques	78	1,1	94	1,3	249	1,4	94	1,0	**515**	**1,3**
PE – Gestion du personnel	114	1,7	290	3,9	508	2,8	246	2,7	**1 158**	**2,8**
PG – Achat et approvisionnement	21	0,3	173	2,3	235	1,3	147	1,6	**576**	**1,4**
PH – Pharmacie	7	0,1	2	0,0	4	0,0	2	0,0	**15**	**0,0**
PI – Inspection des produits primaires	10	0,1	5	0,1	3	0,0	3	0,0	**21**	**0,1**
PL – Programme de stagiaires en gestion	0	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0	**2**	**0,0**
PM – Administration des programmes	648	9,6	524	7,1	2 468	13,8	1 269	14,1	**4 909**	**12,0**
PR – Services d'imprimerie	0	0,0	0	0,0	1	0,0	1	0,0	**2**	**0,0**
PS – Psychologie	31	0,5	10	0,1	30	0,2	14	0,2	**85**	**0,2**
RE – Groupe de réglementation	69	1,0	79	1,1	84	0,5	3	0,0	**235**	**0,6**
RO – Radiotélégraphie	10	0,1	18	0,2	9	0,1	3	0,0	**40**	**0,1**
SC – Équipage de navire	388	5,7	30	0,4	288	1,6	60	0,7	**766**	**1,9**
SE – Recherche scientifique	31	0,5	113	1,5	41	0,2	16	0,2	**201**	**0,5**

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Groupe professionnel	Activités de dotation dans la fonction publique									
	Nominations à la fonction publique		Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
SG – Réglementation scientifique et examen des brevets	26	0,4	58	0,8	66	0,4	66	0,7	**216**	**0,5**
SO – Officiers de navire	94	1,4	110	1,5	136	0,8	149	1,7	**489**	**1,2**
SR – Réparation des navires	34	0,5	174	2,4	25	0,1	39	0,4	**272**	**0,7**
ST – Secrétariat, sténographie et dactylographie	7	0,1	4	0,1	9	0,1	5	0,1	**25**	**0,1**
SW – Service social	11	0,2	2	0,0	11	0,1	0	0,0	**24**	**0,1**
TI – Inspection technique	23	0,3	52	0,7	55	0,3	21	0,2	**151**	**0,4**
TR – Traduction	13	0,2	32	0,4	43	0,2	30	0,3	**118**	**0,3**
UT – Enseignement universitaire	136	2,0	1	0,0	18	0,1	0	0,0	**155**	**0,4**
VM – Médecine vétérinaire	0	0,0	1	0,0	2	0,0	0	0,0	**3**	**0,0**
WP – Programmes de bien-être social	90	1,3	30	0,4	277	1,6	227	2,5	**624**	**1,5**
Total	**6 783**	**100,0**	**7 397**	**100,0**	**17 839**	**100,0**	**8 986**	**100,0**	**41 005**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

Tableau 26 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs [a]		Nominations intérimaires [b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	607	8,9	648	8,8	1 708	9,6	759	8,4	**3 722**	**9,1**
Alberta	580	8,6	406	5,5	857	4,8	408	4,5	**2 251**	**5,5**
Saskatchewan	440	6,5	170	2,3	356	2,0	257	2,9	**1 223**	**3,0**
Manitoba	356	5,2	223	3,0	557	3,1	298	3,3	**1 434**	**3,5**
Ontario (sauf la RCN)	997	14,7	673	9,1	1 786	10,0	927	10,3	**4 383**	**10,7**
Région de la capitale nationale (RCN)	2 016	29,7	3 642	49,2	8 899	49,9	4 186	46,6	**18 743**	**45,7**
Québec (sauf la RCN)	932	13,7	715	9,7	1 798	10,1	1 038	11,6	**4 483**	**10,9**
Nouveau-Brunswick	265	3,9	238	3,2	523	2,9	289	3,2	**1 315**	**3,2**
Nouvelle-Écosse	292	4,3	353	4,8	763	4,3	351	3,9	**1 759**	**4,3**
Île-du-Prince-Édouard	28	0,4	106	1,4	125	0,7	110	1,2	**369**	**0,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	178	2,6	93	1,3	218	1,2	143	1,6	**632**	**1,5**
Yukon	20	0,3	11	0,1	37	0,2	17	0,2	**85**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	29	0,4	27	0,4	58	0,3	24	0,3	**138**	**0,3**
Nunavut	27	0,4	23	0,3	26	0,1	8	0,1	**84**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	16	0,2	69	0,9	128	0,7	171	1,9	**384**	**0,9**
Total	**6 783**	**100,0**	**7 397**	**100,0**	**17 839**	**100,0**	**8 986**	**100,0**	**41 005**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

Tableau 27 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Groupe de la première langue officielle	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation dans la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifss[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Anglophones	4 812	72,5	5 154	70,2	11 625	65,5	5 977	66,7	**27 568**	**67,7**
Francophones	1 821	27,5	2 185	29,8	6 136	34,5	2 986	33,3	**13 128**	**32,3**
Total[c]	**6 783**	**100,0**	**7 397**	**100,0**	**17 839**	**100,0**	**8 986**	**100,0**	**41 005**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

[c] Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages des groupes de la première langue officielle sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

Tableau 28 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Exigences linguistiques du poste	Nominations à la fonction publique					Activités de dotation dans la fonction publique [a]					Total [b]				
	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total	Anglophones		Francophones		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Bilingue impératif	638	40,8	924	59,2	**1 580**	6 599	42,2	9 039	57,8	**15 652**	7 237	42,1	9 963	57,9	**17 232**
Bilingue non impératif															
- Satisfaites [c]	12	75,0	4	25,0	**16**	362	69,5	159	30,5	**521**	374	69,6	163	30,4	**537**
- Obligatoires [d]	1	50,0	1	50,0	**2**	85	85,0	15	15,0	**100**	86	84,3	16	15,7	**102**
- Facultatives [e]	5	83,3	1	16,7	**6**	34	73,9	12	26,1	**46**	39	75,0	13	25,0	**52**
Anglais essentiel	3 593	97,1	108	2,9	**3 820**	14 817	96,8	495	3,2	**15 398**	18 410	96,8	603	3,2	**19 218**
Français essentiel	18	3,3	520	96,7	**540**	30	2,3	1 292	97,7	**1 323**	48	2,6	1 812	97,4	**1 863**
Anglais ou français essentiel	524	66,7	262	33,3	**792**	815	73,7	291	26,3	**1 108**	1 339	70,8	553	29,2	**1 900**
Total [b]	**4 812**	**72,5**	**1 821**	**27,5**	**6 783**	**22 756**	**66,8**	**11 307**	**33,2**	**34 222**	**27 568**	**67,7**	**13 128**	**32,3**	**41 005**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

[b] Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais sont incluses dans les totaux. Les pourcentages totaux (b) du volet linguistique sont calculés en fonction des valeurs connues sur la première langue officielle comme dénominateurs respectifs.

[c] La personne nommée satisfaisait aux exigences linguistiques du poste au moment de sa nomination.

[d] La personne nommée doit satisfaire, grâce à une formation linguistique, aux exigences linguistiques du poste dans les deux années suivant la date de sa nomination, à moins que cette période ne soit prolongée d'une ou de plusieurs périodes, dont la durée totale n'excède pas deux ans, selon les circonstances prévues par le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique*.

[e] La personne nommée n'est pas tenue de satisfaire aux exigences linguistiques du poste pour la durée de sa nomination pour des raisons d'ordre médical ou en raison de son admissibilité à une pension immédiate, tel que le prévoit le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Tableau 29 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique	Activités d'embauche d'étudiants[a]						Nominations à la fonction publique						Total[d]	
	PFETE*		PAR*[b]		Coop*		RP*[c]		RLP*		Recrutement général			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	250	4,3	10	3,1	386	11,3	9	3,5	0	0,0	598	9,2	**1 253**	**7,7**
Alberta	292	5,0	25	7,9	156	4,6	16	6,3	0	0,0	564	8,7	**1 053**	**6,4**
Saskatchewan	267	4,6	12	3,8	65	1,9	3	1,2	0	0,0	437	6,7	**784**	**4,8**
Manitoba	246	4,2	25	7,9	96	2,8	4	1,6	0	0,0	352	5,4	**723**	**4,4**
Ontario (sauf la RCN)	940	16,1	30	9,4	395	11,6	34	13,4	0	0,0	963	14,8	**2 362**	**14,5**
Région de la capitale nationale (RCN)	2 487	42,6	109	34,3	1 904	55,9	156	61,4	11	100,0	1 849	28,4	**6 516**	**39,9**
Québec (sauf la RCN)	877	15,0	55	17,3	207	6,1	22	8,7	0	0,0	910	14,0	**2 071**	**12,7**
Nouveau-Brunswick	125	2,1	18	5,7	30	0,9	3	1,2	0	0,0	262	4,0	**438**	**2,7**
Nouvelle-Écosse	178	3,1	4	1,3	103	3,0	4	1,6	0	0,0	288	4,4	**577**	**3,5**
Île-du-Prince-Édouard	88	1,5	18	5,7	5	0,1	1	0,4	0	0,0	27	0,4	**139**	**0,9**
Terre-Neuve-et-Labrador	27	0,5	3	0,9	38	1,1	1	0,4	0	0,0	177	2,7	**246**	**1,5**
Yukon	1	0,0	0	0,0	10	0,3	1	0,4	0	0,0	19	0,3	**31**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	6	0,1	1	0,3	9	0,3	0	0,0	0	0,0	29	0,4	**45**	**0,3**
Nunavut	7	0,1	8	2,5	4	0,1	0	0,0	0	0,0	27	0,4	**46**	**0,3**
À l'extérieur du Canada	44	0,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	0,2	**60**	**0,4**
Total[d]	**5 835**	**100,0**	**318**	**100,0**	**3 408**	**100,0**	**254**	**100,0**	**11**	**100,0**	**6 518**	**100,0**	**16 344**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation, et Système de ressourcement de la fonction publique

[a] Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le *Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* s'appliquent aux participants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, du Programme des adjoints de recherche (PAR), du Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat ou de tout autre programme d'embauche d'étudiants établi par le Conseil du Trésor, après consultation avec la Commission de la fonction publique, qui ont été embauchés par les organisations dont les nominations sont assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

[b] Un changement à la méthodologie utilisée pour mesurer le nombre d'embauches en vertu du PAR au cours de l'exercice financier 2012-2013 a amélioré l'uniformité des rapports pour tous les programmes d'embauche étudiant. En raison de ce changement, les données ne sont pas comparables aux exercices financiers précédents.

[c] Les données sur le programme de Recrutement postsecondaire tiennent compte des nominations de postulants découlant des campagnes de recrutement actuelle et antérieure, car ces nominations n'ont pas toutes été effectuées au cours du même exercice financier. Elles tiennent également compte des nominations effectuées dans le cadre du Programme de formation accélérée pour les économistes, mais elles excluent les nominations de diplômés de niveau postsecondaire effectuées directement par les organisations.

[d] Le total de 16 344, auquel s'ajoutent 14 359 nominations à des postes occasionnels, équivaut aux activités globales d'embauche externe à la fonction publique (30 703 personnes), tel qu'il est indiqué au tableau 23 de l'annexe 2.

***Légende**

PFETE : Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
Coop : Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat
RLP : Programme de recrutement de leaders en politiques
PAR : Programme des adjoints de recherche
RP : Recrutement postsecondaire

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	165	14,6	170	15,0	609	53,7	190	16,8	**1 134**	**100,0**
Affaires étrangères et Commerce international Canada	285	15,9	256	14,2	754	41,9	503	28,0	**1 798**	**100,0**
Agence canadienne de développement international	30	7,3	60	14,6	209	51,0	111	27,1	**410**	**100,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	8	11,0	9	12,3	36	49,3	20	27,4	**73**	**100,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	4	5,3	13	17,1	46	60,5	13	17,1	**76**	**100,0**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	11	39,3	3	10,7	11	39,3	3	10,7	**28**	**100,0**
Agence de la santé publique du Canada	43	9,9	40	9,2	252	57,9	100	23,0	**435**	**100,0**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	2	2,0	22	21,8	59	58,4	18	17,8	**101**	**100,0**
Agence des services frontaliers du Canada	285	10,3	408	14,8	1 223	44,2	849	30,7	**2 765**	**100,0**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	15	20,0	15	20,0	28	37,3	17	22,7	**75**	**100,0**
Agence spatiale canadienne	4	6,2	16	24,6	21	32,3	24	36,9	**65**	**100,0**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	279	30,3	250	27,2	234	25,4	157	17,1	**920**	**100,0**
Anciens Combattants Canada	168	24,1	131	18,8	230	33,0	169	24,2	**698**	**100,0**
Bibliothèque et Archives Canada	24	13,2	36	19,8	69	37,9	53	29,1	**182**	**100,0**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	7	16,7	7	16,7	23	54,8	5	11,9	**42**	**100,0**
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	1	8,3	5	41,7	5	41,7	1	8,3	**12**	**100,0**
Bureau du Conseil privé	12	7,6	36	22,9	64	40,8	45	28,7	**157**	**100,0**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du directeur des lobbyistes	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	**5**	**100,0**
Bureau du directeur général des élections	14	17,3	7	8,6	40	49,4	20	24,7	**81**	**100,0**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	6	18,2	9	27,3	11	33,3	7	21,2	**33**	**100,0**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	58	28,0	76	36,7	73	35,3	0	0,0	**207**	**100,0**
Citoyenneté et Immigration Canada	324	19,5	178	10,7	828	49,9	330	19,9	**1 660**	**100,0**
Comité des griefs des Forces canadiennes	2	20,0	1	10,0	7	70,0	0	0,0	**10**	**100,0**
Comité externe d'examen de la GRC	0	0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Commissariat aux langues officielles	5	14,3	8	22,9	20	57,1	2	5,7	**35**	**100,0**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0,0	**7**	**100,0**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	7	10,3	15	22,1	33	48,5	13	19,1	**68**	**100,0**
Commission canadienne des droits de la personne	6	13,6	5	11,4	16	36,4	17	38,6	**44**	**100,0**
Commission canadienne des grains	33	37,5	22	25,0	18	20,5	15	17,0	**88**	**100,0**
Commission de la fonction publique du Canada	16	7,6	41	19,4	132	62,6	22	10,4	**211**	**100,0**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	63	15,8	118	29,6	165	41,4	53	13,3	**399**	**100,0**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	35	22,7	12	7,8	81	52,6	26	16,9	**154**	**100,0**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	4	20,0	5	25,0	11	55,0	0	0,0	**20**	**100,0**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission des relations de travail dans la fonction publique	5	21,7	6	26,1	7	30,4	5	21,7	**23**	**100,0**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Commission du droit d'auteur Canada	1	11,1	2	22,2	6	66,7	0	0,0	**9**	**100,0**
Commission mixte internationale	2	22,2	5	55,6	1	11,1	1	11,1	**9**	**100,0**
Condition féminine Canada	10	31,3	4	12,5	17	53,1	1	3,1	**32**	**100,0**
Conseil canadien des relations industrielles	3	14,3	7	33,3	9	42,9	2	9,5	**21**	**100,0**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	2	33,3	0	0,0	4	66,7	0	0,0	**6**	**100,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	17	16,2	33	31,4	33	31,4	22	21,0	**105**	**100,0**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0,0	**11**	**100,0**
Conseil des produits agricoles du Canada	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	35	61,4	9	15,8	8	14,0	5	8,8	**57**	**100,0**
Défense nationale (fonctionnaires)	402	13,6	889	30,1	968	32,8	696	23,6	**2 955**	**100,0**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	6	7,8	11	14,3	46	59,7	14	18,2	**77**	**100,0**
École de la fonction publique du Canada	34	23,4	20	13,8	71	49,0	20	13,8	**145**	**100,0**
Enquêteur correctionnel Canada (L')	3	16,7	9	50,0	3	16,7	3	16,7	**18**	**100,0**
Environnement Canada	220	14,2	394	25,5	741	47,9	191	12,4	**1 546**	**100,0**
Finances Canada (Ministère des)	27	12,9	91	43,3	74	35,2	18	8,6	**210**	**100,0**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	258	17,1	251	16,6	762	50,4	241	15,9	**1 512**	**100,0**
Industrie Canada	70	8,0	243	27,8	409	46,8	151	17,3	**873**	**100,0**
Infrastructure Canada	1	1,6	21	32,8	19	29,7	23	35,9	**64**	**100,0**
Justice Canada (Ministère de la)	126	15,6	112	13,9	385	47,6	185	22,9	**808**	**100,0**
Office des transports du Canada	5	11,4	10	22,7	18	40,9	11	25,0	**44**	**100,0**
Office national de l'énergie	30	20,3	63	42,6	42	28,4	13	8,8	**148**	**100,0**
Patrimoine canadien	53	12,2	55	12,7	202	46,7	123	28,4	**433**	**100,0**
Pêches et Océans Canada	849	23,9	542	15,2	1 485	41,8	680	19,1	**3 556**	**100,0**
Procréation assistée Canada	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	670	16,9	306	7,7	2 045	51,5	950	23,9	**3 971**	**100,0**
Ressources naturelles Canada	119	16,9	184	26,1	277	39,3	125	17,7	**705**	**100,0**
Santé Canada	322	19,9	259	16,0	562	34,8	472	29,2	**1 615**	**100,0**
Secrétariat de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	4	30,8	3	23,1	1	7,7	5	38,5	**13**	**100,0**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	**6**	**100,0**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	38	8,2	136	29,4	229	49,6	59	12,8	**462**	**100,0**
Sécurité publique Canada	33	11,8	46	16,5	135	48,4	65	23,3	**279**	**100,0**
Service administratif des tribunaux judiciaires	58	49,2	16	13,6	29	24,6	15	12,7	**118**	**100,0**
Service correctionnel du Canada	839	20,2	594	14,3	1 561	37,6	1 157	27,9	**4 151**	**100,0**
Service des poursuites pénales du Canada	65	24,2	72	26,8	102	37,9	30	11,2	**269**	**100,0**
Services partagés Canada	56	7,4	32	4,2	516	68,3	152	20,1	**756**	**100,0**
Statistique Canada	72	10,5	271	39,6	255	37,2	87	12,7	**685**	**100,0**

Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation *(suite)*

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Organisation	Nominations à la fonction publique		Activités de dotation à la fonction publique						Total	
			Promotions		Déplacements latéraux et régressifs[a]		Nominations intérimaires[b]			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Transports Canada	54	7,5	168	23,5	350	48,9	144	20,1	**716**	**100,0**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	360	14,1	539	21,1	1 124	44,0	532	20,8	**2 555**	**100,0**
Tribunal des droits de la personne du Canada	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Tribunal canadien du commerce extérieur	8	29,6	8	29,6	8	29,6	3	11,1	**27**	**100,0**
Tribunal d'appel des transports du Canada	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Tribunal de la concurrence (Greffe du)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**	**100,0**
Tribunal des revendications particulières (Greffe du)	0	0,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**	**100,0**
Total	**6 783**	**16,5**	**7 397**	**18,0**	**17 839**	**43,5**	**8 986**	**21,9**	**41 005**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

[a] Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Comme aucun renseignement sur le processus de nomination n'est saisi dans le système de paie, il est impossible d'établir une distinction entre les nominations latérales et régressives, et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul.

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau (80) et le nombre d'organisations ayant signé l'instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination durant la période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 (83) est attribuable à l'élément suivant : certaines organisations ne figurent pas comme entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut illustrer l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

Services partagés Canada est une nouvelle organisation composée principalement d'employés transférés d'autres organisations assujetties et non-assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ce transfert a contribué à diminuer le nombre d'activités de dotation consigné cette année pour les autres organisations assujetties à la LEFP.

Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation

De mars 2012 à mars 2013

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2012	Mars 2013	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	5 482	5 053	- 429	**- 7,8**
Affaires étrangères et Commerce international Canada	7 540	7 253	- 287	**- 3,8**
Agence canadienne de développement international	1 841	1 593	- 248	**- 13,5**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	239	218	- 21	**- 8,8**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	400	338	- 62	**- 15,5**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	67	72	5	**7,5**
Agence de la santé publique du Canada	2 777	2 162	- 615	**- 22,1**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	676	589	- 87	**- 12,9**
Agence des services frontaliers du Canada	14 708	14 216	- 492	**- 3,3**
Agence fédérale de développement économique pour le sud de l'Ontario	224	217	- 7	**- 3,1**
Agence spatiale canadienne	750	659	- 91	**- 12,1**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	6 640	5 988	- 652	**- 9,8**
Anciens Combattants Canada	3 812	3 577	- 235	**- 6,2**
Bibliothèque et Archives Canada	1 144	912	- 232	**- 20,3**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	214	199	- 15	**- 7,0**
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	64	65	1	**1,6**
Bureau du Conseil privé	874	744	- 130	**- 14,9**
Bureau du directeur des lobbyistes	27	25	- 2	**- 7,4**
Bureau du directeur général des élections	526	493	- 33	**- 6,3**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	160	152	- 8	**- 5,0**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	602	637	35	**5,8**
Citoyenneté et Immigration Canada	4 998	4 835	- 163	**- 3,3**

Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2012 à mars 2013

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2012	Mars 2013	Écart	% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre		
Comité des griefs des Forces canadiennes	34	36	2	**5,9**
Comité externe d'examen de la GRC	4	6	2	**50,0**
Commissariat aux langues officielles	164	161	- 3	**- 1,8**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	29	30	1	**3,4**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	269	254	- 15	**- 5,6**
Commission canadienne des droits de la personne	208	214	6	**2,9**
Commission canadienne des grains	677	622	- 55	**- 8,1**
Commission de la fonction publique du Canada	974	864	- 110	**- 11,3**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	912	934	22	**2,4**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	384	411	27	**7,0**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	61	61	0	**0,0**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	80	86	6	**7,5**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	15	17	2	**13,3**
Commission du droit d'auteur Canada	12	14	2	**16,7**
Commission mixte internationale	27	31	4	**14,8**
Condition féminine Canada	97	99	2	**2,1**
Conseil canadien des relations industrielles	78	81	3	**3,8**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	39	31	- 8	**- 20,5**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	439	435	- 4	**- 0,9**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	56	53	- 3	**- 5,4**
Conseil des produits agricoles du Canada	16	16	0	**0,0**

Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2012 à mars 2013

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2012	Mars 2013		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	224	214	- 10	**- 4,5**
Défense nationale (fonctionnaires)	27 168	24 930	- 2 238	**- 8,2**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	418	334	- 84	**- 20,1**
École de la fonction publique du Canada	914	656	- 258	**- 28,2**
Enquêteur correctionnel Canada (L')	33	32	- 1	**- 3,0**
Environnement Canada	6 760	6 406	- 354	**- 5,2**
Finances Canada (Ministère des)	778	753	- 25	**- 3,2**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	6 210	5 971	- 239	**- 3,8**
Industrie Canada	5 229	4 769	- 460	**- 8,8**
Infrastructure Canada	348	307	- 41	**- 11,8**
Justice Canada (Ministère de la)	5 127	4 721	- 406	**- 7,9**
Office des transports du Canada	245	239	- 6	**- 2,4**
Office national de l'énergie	390	402	12	**3,1**
Patrimoine canadien	1 960	1 732	- 228	**- 11,6**
Pêches et Océans Canada	10 920	10 291	- 629	**- 5,8**
Procréation assistée Canada	13	0	- 13	**- 100,0**
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	22 749	20 037	- 2 712	**- 11,9**
Ressources naturelles Canada	4 657	4 358	- 299	**- 6,4**
Santé Canada	10 577	9 699	- 878	**- 8,3**
Secrétariat de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	45	23	- 22	**- 48,9**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	22	2	**10,0**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 068	1 855	- 213	**- 10,3**
Sécurité publique Canada	1 097	1 109	12	**1,1**
Service administratif des tribunaux judiciaires	653	616	- 37	**- 5,7**
Service correctionnel du Canada	19 011	18 500	- 511	**- 2,7**

Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation *(suite)*

De mars 2012 à mars 2013

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée déterminée ou indéterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2012	Mars 2013		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Service des poursuites pénales du Canada	929	953	24	**2,6**
Services partagés Canada[a]	0	5 298	5 298	–
Statistique Canada	5 555	4 529	- 1 026	**- 18,5**
Transports Canada	5 368	4 776	-592	**- 11,0**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	13 674	12 141	- 1 533	**- 11,2**
Tribunal des droits de la personne du Canada	17	19	2	**11,8**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	6	2	- 4	**- 66,7**
Tribunal canadien du commerce extérieur	72	67	- 5	**- 6,9**
Tribunal d'appel des transports du Canada	9	8	- 1	**- 11,1**
Tribunal de la concurrence (Greffe du)	8	9	1	**12,5**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	7	9	2	**28,6**
Tribunal des revendications particulières (Greffe du)	11	10	- 1	**- 9,1**
Total	**211 610**	**200 250**	**- 11 360**	**- 5,4**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

[a] Services partagés Canada est une nouvelle organisation composée principalement d'employés transférés d'autres organisations assujetties et non assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ce transfert a contribué à diminuer l'effectif consigné cette année pour les autres organisations assujetties à la LEFP.

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau (80) et le nombre d'organisations ayant signé l'instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination durant la période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013 (83) est attribuable à l'élément suivant : certaines organisations ne figurent pas comme des entités distinctes dans le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut illustrer l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

Les données sur l'effectif sont tirées du fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce fichier provient du système de paie de TPSGC et ses données peuvent être différentes de celles figurant dans le système des ressources humaines des organisations.

Tableau 32 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes d'agent

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	Nbre	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %
Colombie-Britannique	74	5 614	54,5	91	12,1
Alberta	67	5 393	72,5	121	38,0
Saskatchewan	35	2 036	80,5	60	33,3
Manitoba	36	2 114	68,0	86	29,1
Ontario (sauf la RCN)	114	42 689	19,5	211	16,6
Région de la capitale nationale (RCN)	131	15 874	46,1	661	25,1
Québec (sauf la RCN)	62	6 431	30,4	172	8,7
Nouveau-Brunswick	18	3 410	30,0	141	8,5
Nouvelle-Écosse	27	1 858	72,6	75	61,3
Île-du-Prince-Édouard	3	30	86,7	8	37,5
Terre-Neuve-et-Labrador	14	795	67,3	23	13,0
Yukon	16	1 448	92,5	8	50,0
Territoires du Nord-Ouest	20	1 454	88,4	13	61,5
Nunavut	19	1 160	88,3	6	100,0
Extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**636**	**90 306**	**37,9**	**1 676**	**23,9**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau sont exclues.

[b] Une demande d'emploi est comptée plusieurs fois quand elle est reçue pour une annonce affichant des lieux de travail multiples.

[c] Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique, en 2012-2013 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 70 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes d'une durée de moins de six mois, du groupe de la direction et des organismes distincts.

Tableau 33 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – postes autres que ceux d'agent

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique du lieu de travail	Annonces[a]	Demandes d'emploi[b]		Nominations à la fonction publique[c]	
	Nbre	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %	Nbre	Provenant d'autres régions géographique de résidence %
Colombie-Britannique	58	14 249	49,1	126	4,0
Alberta	58	10 113	84,8	220	49,1
Saskatchewan	57	6 798	78,1	108	25,0
Manitoba	22	3 288	76,6	79	6,3
Ontario (sauf la RCN)	46	19 691	31,9	122	1,6
Région de la capitale nationale (RCN)	26	12 709	41,1	252	14,3
Québec (sauf la RCN)	44	13 026	28,4	174	4,0
Nouveau-Brunswick	10	2 626	34,1	30	13,3
Nouvelle-Écosse	15	2 354	71,6	44	6,8
Île-du-Prince-Édouard	1	2	0,0	4	0,0
Terre-Neuve-et-Labrador	11	1 904	62,0	9	11,1
Yukon	3	145	84,8	2	50,0
Territoires du Nord-Ouest	8	680	79,4	6	33,3
Nunavut	6	197	93,4	8	62,5
Extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**365**	**87 782**	**49,2**	**1 184**	**17,4**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

[a] Les annonces affichant plus d'un lieu de travail sont calculées comme des annonces multiples (une pour chaque lieu de travail) et peuvent avoir une incidence sur la distribution géographique. Les annonces s'appliquant à plus d'un groupe et niveau sont exclues.

[b] Une demande d'emploi est comptée plusieurs fois quand elle est reçue pour une annonce contenant des lieux de travail multiples.

[c] Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique du poste auquel les postulants ont été nommés au sein de la fonction publique, en 2012-2013 (information provenant des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation). En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données du SRFP que pour environ 70 % des nominations. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes d'une durée de moins de six mois, du groupe de la direction et des organismes distincts.

Tableau 34 : Activités de dotation de postes de durée indéterminée et déterminée dans le groupe de la direction menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Activités de dotation dans le groupe de la direction			
		2011-2012		2012-2013	
		Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	1 589	82,7	1 357	83,6
	Bilingue non impératif	117	6,1	77	4,7
	Sous-total	**1 706**	**88,8**	**1 434**	**88,3**
Postes unilingues	Anglais essentiel	182	9,5	158	9,7
	Français essentiel	5	0,3	1	0,1
	Anglais ou français essentiel	28	1,5	31	1,9
	Sous-total	**215**	**11,2**	**190**	**11,7**
Total		**1 922**	**100,0**	**1 624**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les activités de dotation englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux comprennent également les activités de dotation lorsque les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées.

Tableau 35 : Nominations et activités de dotation concernant des postes bilingues pour une période indéterminée dans le groupe de la direction effectuées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		1 500	91,8	1 486	92,3	1 358	90,9	1 184	96,4	949	97,2
Bilingue non impératif	La personne satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenue de satisfaire aux exigences	116	7,1	116	7,2	130	8,7	38	3,1	25	2,6
	La personne ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	18	1,1	8	0,5	6	0,4	6	0,5	2	0,2
	Sous-total	**134**	**8,2**	**124**	**7,7**	**136**	**9,1**	**44**	**3,6**	**27**	**2,8**
Total		**1 634**	**100,0**	**1 610**	**100,0**	**1 494**	**100,0**	**1 228**	**100,0**	**976**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les données englobent les nominations à la fonction publique, les promotions et les déplacements latéraux et régressifs, mais ne comprennent pas les nominations intérimaires. Certaines données publiées précédemment ont été révisées.

Tableau 36 : Activités de dotation de postes de durée indéterminée et déterminée menées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon les exigences linguistiques du poste, le type de nomination et l'exercice financier

Exigences linguistiques du poste		Nominations à la fonction publique				Activités de dotation dans la fonction publique			
		2011-2012		2012-2013		2011-2012		2012-2013	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	3 433	25,6	1 580	23,4	23 640	47,3	15 652	45,8
	Bilingue non impératif	48	0,4	24	0,4	1 058	2,1	667	2,0
	Sous-total	**3 481**	**26,0**	**1 604**	**23,7**	**24 698**	**49,4**	**16 319**	**47,8**
Postes unilingues	Anglais essentiel	6 894	51,5	3 820	56,5	21 678	43,4	15 398	45,1
	Français essentiel	1 043	7,8	540	8,0	1 657	3,3	1 323	3,9
	Anglais ou français essentiel	1 980	14,8	792	11,7	1 933	3,9	1 108	3,2
	Sous-total	**9 917**	**74,0**	**5 152**	**76,3**	**25 268**	**50,6**	**17 829**	**52,2**
Total		**13 454**	**100,0**	**6 783**	**100,0**	**50 024**	**100,0**	**34 222**	**100,0**

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Les activités de dotation dans la fonction publique englobent les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires. Les pourcentages sont fondés sur les situations où les exigences linguistiques du poste sont connues, mais les totaux comprennent également les activités de dotation lorsque les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées. La plupart des employés nommés sur une base non impérative satisfaisaient aux exigences linguistiques du poste.

Statistique Canada a embauché un grand nombre d'employés dans des postes de durée déterminée pour assurer le déroulement du recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 en vertu du *Décret d'exemption sur l'emploi pour une durée déterminée à Statistique Canada dans le cadre du recensement et de l'enquête nationale*. Cette démarche a donc fait gonfler le nombre de personnes embauchées dans des postes de durée déterminée en 2010-2011 et 2011-2012.

Les pourcentages précédemment publiés pour l'exercice financier 2011-2012 ont été révisés.

Tableau 37 : Nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée dans la fonction publique effectuées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'intérieur et à l'extérieur de la région de la capitale nationale, selon le groupe de la première langue officielle et l'exercice financier

Région	Groupe de la première langue officielle	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012		2012-2013	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
À l'intérieur de la RCN	Anglophones	6 415	61,8	5 633	64,1	4 191	64,0	3 866	62,4	1 225	61,4
	Francophones	3 966	38,2	3 161	35,9	2 354	36,0	2 334	37,6	769	38,6
	Sous-total	**10 411**	**100,0**	**8 819**	**100,0**	**6 562**	**100,0**	**6 215**	**100,0**	**2 016**	**100,0**
À l'extérieur de la RCN	Anglophones	10 145	76,6	9 963	76,6	6 900	74,2	5 309	75,0	3 587	77,3
	Francophones	3 104	23,4	3 041	23,4	2 400	25,8	1 771	25,0	1 052	22,7
	Sous-total	**13 333**	**100,0**	**13 087**	**100,0**	**9 426**	**100,0**	**7 239**	**100,0**	**4 767**	**100,0**
Total		**23 744**		**21 906**		**15 988**		**13 454**		**6 783**	

Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur les activités d'embauche et de dotation

Nota : Certaines données publiées précédemment ont été révisées. Les pourcentages sont fondés sur les situations où la première langue officielle est connue, mais les sous-totaux et totaux comprennent également les activités de dotation où le groupe de la première langue officielle n'est pas précisé.

Statistique Canada a embauché un grand nombre d'employés dans des postes de durée déterminée pour assurer le déroulement du recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 en vertu du *Décret d'exemption sur l'emploi pour une durée déterminée à Statistique Canada dans le cadre du recensement et de l'enquête nationale*. Cette démarche a donc fait gonfler le nombre de personnes embauchées dans des postes de durée déterminée en 2010-2011 et 2011-2012.

Tableau 38 : Nombre de tests d'évaluation de langue seconde administrés, selon le type de test et l'exercice financier, et pourcentage de variation par rapport à l'exercice précédent

Évaluation	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Compréhension de l'écrit	34 967	34 637	28 333	23 250	18 560	- 20,2
Expression écrite	39 779	38 723	33 721	27 943	22 077	- 21,0
Compétence orale	27 335	26 308	23 336	20 725	16 589	- 20,0
Total	**102 081**	**99 668**	**85 390**	**71 918**	**57 226**	**- 20,4**

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2013

Tableau 39 : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique de résidence	Programmes pour les étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE* (a)		PAR*		RP* (b)		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	3 359	7,4	124	8,7	115	5,8	92	6,1
Alberta	1 894	4,2	152	10,7	38	1,9	63	4,2
Saskatchewan	785	1,7	30	2,1	16	0,8	11	0,7
Manitoba	1 628	3,6	49	3,4	17	0,9	20	1,3
Ontario	22 369	49,5	593	41,6	968	49,0	762	50,7
Québec	11 266	25,0	250	17,5	665	33,7	390	25,9
Nouveau-Brunswick	1 189	2,6	43	3,0	55	2,8	36	2,4
Nouvelle-Écosse	1 375	3,0	44	3,1	51	2,6	40	2,7
Île-du-Prince-Édouard	628	1,4	87	6,1	6	0,3	3	0,2
Terre-Neuve-et-Labrador	329	0,7	9	0,6	7	0,4	24	1,6
Yukon	18	0,0	1	0,1	2	0,1	1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	56	0,1	1	0,1	0	0,0	2	0,1
Nunavut	6	0,0	6	0,4	0	0,0	1	0,1
À l'extérieur du Canada	244	0,5	38	2,7	34	1,7	59	3,9
Total	**45 146**	**100,0**	**1 427**	**100,0**	**1 974**	**100,0**	**1 504**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Les données du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant comprennent les postulants de la campagne 2011 ainsi que ceux de la campagne 2012. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois par campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été dénombré plus d'une fois au cours d'un exercice financier. Le nombre total de postulants pour l'exercice 2012-2013 est égal au nombre de demandes présenté au tableau 13.

(b) Ces données excluent les annonces annulées.

***Légende** **PFETE :** Programme fédéral d'expérience de travail étudiant **PAR :** Programme des adjoints de recherche **RLP** : Programme de recrutement de leaders en politiques **RP :** Recrutement postsecondaire

Tableau 39a : Postulants de l'Ontario, de la région de la capitale nationale et du Québec, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique de résidence	Programmes pour les étudiants				Programmes de recrutement de diplômés			
	PFETE* (a)		PAR*		RP* (b)		RLP*	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario (sauf la RCN)	11 210	24,8	321	22,5	485	26,8	452	30,1
Région de la capitale nationale (RCN)	14 446	32,0	335	23,5	683	26,7	390	25,9
Québec (sauf la RCN)	7 979	17,7	187	13,1	465	25,0	310	20,6

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Les données du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant comprennent les postulants de la campagne 2011 ainsi que ceux de la campagne 2012. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre. Un postulant ne peut postuler qu'une seule fois à une campagne, mais peut postuler aux deux campagnes menées au cours d'un exercice financier. Ainsi, un postulant peut avoir été dénombré plus d'une fois au cours d'un exercice financier.

(b) Ces données excluent les annonces annulées.

***Légende** **PFETE :** Programme fédéral d'expérience de travail étudiant **PAR :** Programme des adjoints de recherche **RLP** : Programme de recrutement de leaders en politiques **RP :** Recrutement postsecondaire

Tableau 40 : Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe par rapport à la main-d'œuvre canadienne

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Région géographique de résidence	Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe %	Main-d'œuvre canadienne %
Colombie-Britannique	9,1	13,2
Alberta	6,1	11,6
Saskatchewan	1,7	3,0
Manitoba	2,9	3,5
Ontario	45,5	39,0
Québec	25,2	22,9
Nouveau-Brunswick	2,9	2,1
Nouvelle-Écosse	3,6	2,6
Île-du-Prince-Édouard	0,6	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	1,1	1,4
Yukon	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1
Nunavut	0,2	0,1
À l'extérieur du Canada	0,9	S.O.
Total	**100,0**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique et Enquête sur la population active de 2011, Statistique Canada

Tableau 41 : Administration des priorités (total de la fonction publique)

Nombre de bénéficiaires de priorité inscrits, nombre de placements et autres retraits de la liste de priorités, selon le type de priorité

Du 1er avril 2012 au 31 mars 2013

Type de priorité	Reports[a]	Nouveaux dossiers	Total (reports + nouveaux dossiers)	Personnes nommées	Démissions ou départs à la retraite	Droits de priorité expirés	Autres retraits de la liste de priorités[b]	Total des retraits de la liste de priorités	Dossiers actifs à la fin de la période
Congés autorisés (art. 41)	536	281	817	113	45	85	36	279	538
Mises en disponibilité (art. 41)	6	31	37	0	3	5	2	10	27
Total – Priorités légales	**542**	**312**	**854**	**113**	**48**	**90**	**38**	**289**	**565**
Fonctionnaires excédentaires (art. 5)[c]	331	2 051	2 382	683	49	0	388	1 120	1 262
Fonctionnaires devenus handicapés (art.7)	61	40	101	8	4	18	17	47	54
Membres des FC ou de la GRC libérés pour raisons médicales (art. 8)	239	68	307	31	0	95	3	129	178
Réinstallation du conjoint (art. 9)	492	383	875	96	31	73	161	361	514
Réintégration à un niveau supérieur (art.10)	141	356	497	25	4	131	7	167	330
Personnel exempté du gouverneur général (art. 6)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Époux ou conjoint de fait survivant (art.8.1)	4	9	13	0	0	2	0	2	11
Total – Priorités réglementaires	**1 268**	**2 907**	**4 175**	**843**	**88**	**319**	**576**	**1 826**	**2 349**
Total général	**1 810**	**3 219**	**5 029**	**956**	**136**	**409**	**614**	**2 115**	**2 914**

[a] Le nombre de reports du 31 mars 2012 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2012 qui a été publié dans le rapport annuel de l'année dernière, en raison de nouveaux bénéficiaires de priorité inscrits à la fin de mars 2012 et dont le dossier a été ouvert après le début du nouvel exercice. La validation des données dans le Système de gestion de l'information sur les priorités peut également avoir eu une incidence sur les données présentées.

[b] Les changements aux types de priorité sont inclus dans la rubrique « Autres retraits de la liste de priorités ».

[c] Bien que le droit de priorité accordé aux fonctionnaires excédentaires soit établi dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne aux administrateurs généraux le pouvoir de placer les fonctionnaires excédentaires de leur organisation avant de prendre en considération d'autres personnes bénéficiant d'un droit de priorité. Parmi les 683 nominations effectuées en 2012-2013, 503 représentaient des employés excédentaires au sein de leur organisation d'attache.

Nota : Voir « Administration des priorités » à l'annexe 2 – Notes des tableaux statistiques.

Annexe 3

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique

Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale **(mise à jour)** – Cette étude visait à établir si une nomination intérimaire de longue durée avantageait le titulaire pour obtenir une promotion subséquente. Le taux de promotion faisant suite à une nomination intérimaire a continué de diminuer, passant de 41,3 % en 2002-2004 à 28,3 % en 2010-2011, puis à 22,6 % en 2011-2012. La durée des nominations intérimaires qui entraînent une promotion ou qui n'en entraînent pas est demeurée la même comparativement aux exercices antérieurs; toutefois, en 2011-2012, les nominations intérimaires entraînant une promotion étaient d'une durée moyenne plus longue (15,0 mois) que celles n'en entraînant pas (13,6 mois). L'écart entre ces durées n'est pas notable sur le plan statistique. Voir le tableau 42 pour plus de renseignements à cet égard.

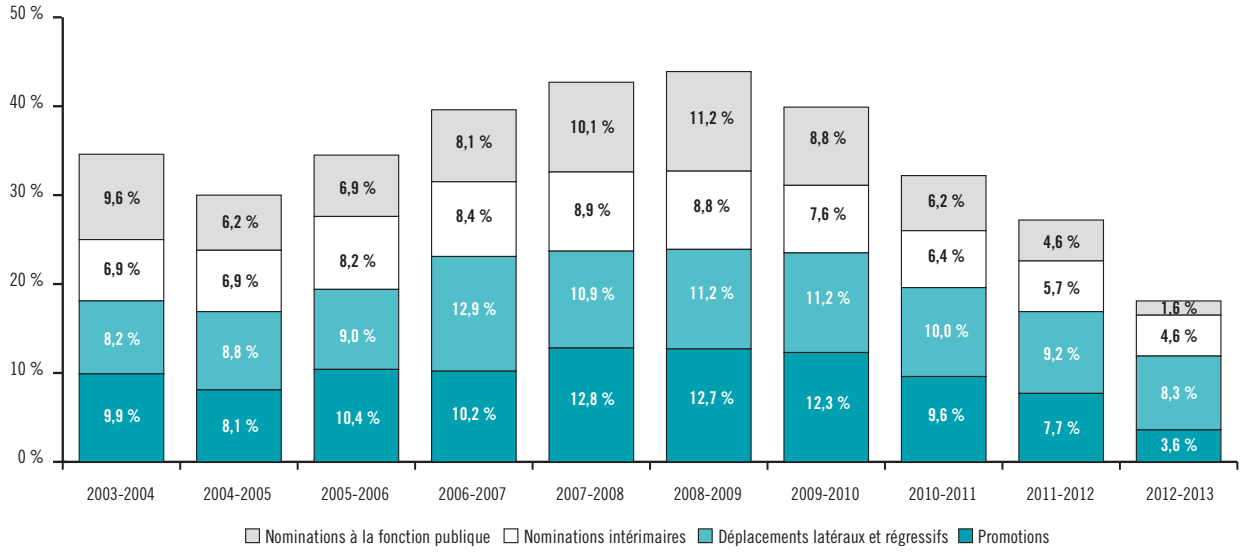
Tableau 42 : Nominations intérimaires et promotions subséquentes, selon l'exercice financier

Exercice financier	Taux de promotions subséquentes %	Durée moyenne (mois)	
		Fonctionnaires promus	Fonctionnaires non promus
2002-2004	41,3	15,0	13,0
Mises à jour			
2004-2007	41,2	15,5	13,4
2007-2009	33,5	13,5	12,5
2009-2010	31,0	12,8	13,8
2010-2011	28,3	14,4	13,0
2011-2012	22,6	15,0	13,6

Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

***Étude sur la mobilité des fonctionnaires* (mise à jour)** – Cette étude portait sur les tendances en matière de mobilité et sur les changements observés à cet égard. Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a diminué pour une quatrième année consécutive, pour s'établir à 18,1 % en 2012-2013. Trois des quatre types de nomination ont enregistré leur taux le plus bas au cours de la dernière décennie, soit les nominations à la fonction publique (1,6 %), les nominations intérimaires (4,6 %) et les promotions (3,6 %). Les déplacements latéraux et régressifs étaient également en baisse, passant de 9,2 % en 2011-2012 à 8,3 % en 2012-2013. Pour de plus amples renseignements à cet égard, voir la figure 10.

Figure 10 : Taux de mobilité du personnel occupant un poste pour une période indéterminée dans la fonction publique, selon le type de nomination et l'exercice financier



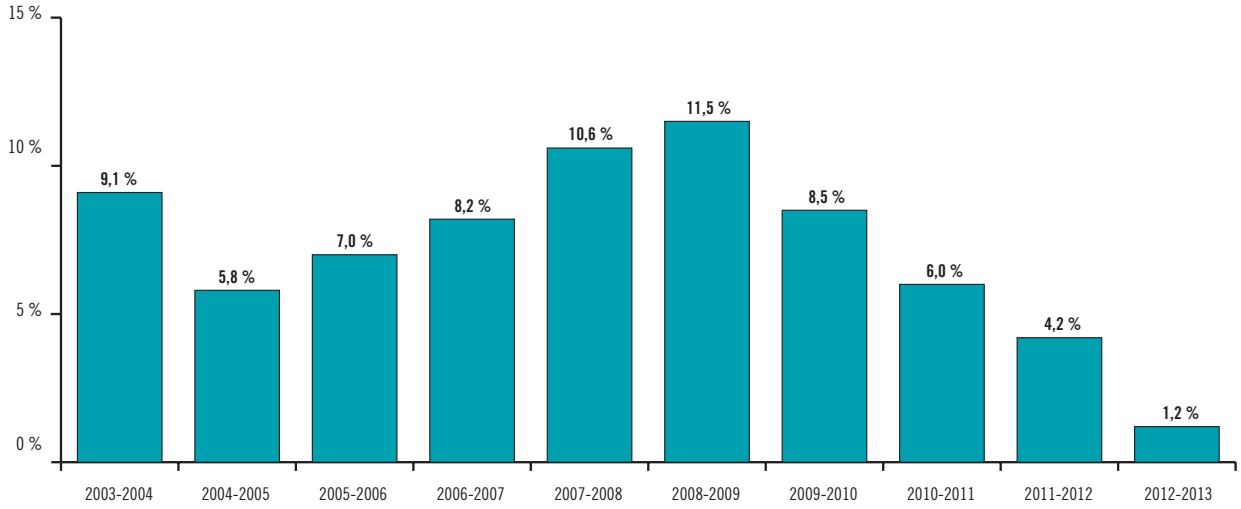
Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

Nota : Les données ont été révisées pour inclure l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) ainsi que certaines petites organisations et agences exclues de l'étude originale et des données publiées dans les rapports annuels précédents. L'inscription de l'ASFC sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en 2005 a contribué à augmenter le taux de mobilité entre les exercices financiers 2004-2005 et 2005-2006.

Les recrues dans des postes pour une période indéterminée et leur expérience antérieure à la fonction publique (mise à jour) – La Commission de la fonction publique a mené plusieurs études statistiques dans le but d'analyser les tendances caractérisant les recrues dans des postes pour une période indéterminée, et plus particulièrement leur expérience antérieure à la fonction publique. Parmi ces études, mentionnons *Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée – qui sont-ils?* (2007), *Dans quelle mesure les membres du personnel temporaire deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique? (2007) et *Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique (2008).

La figure 11 montre les tendances quant au pourcentage de recrues dans des postes pour une période indéterminée par rapport à l'effectif occupant un poste pour une période indéterminée au début de chaque exercice financier. Au début des années 2000, les recrues dans des postes pour une période indéterminée représentaient jusqu'à 10 % de l'effectif occupant un poste pour une période indéterminée. La tendance a ensuite ralenti, leur proportion correspondait à 5,8 % en 2004-2005. Par la suite, leur proportion a augmenté graduellement pour atteindre un sommet de 11,5 % en 2008-2009. En 2012-2013, le pourcentage de recrues dans des postes pour une période indéterminée a diminué pour une quatrième année consécutive pour s'établir à 1,2 % de l'effectif total occupant un poste pour une période indéterminée. Cela représente le plus faible taux d'activité depuis le début de la dernière décennie.

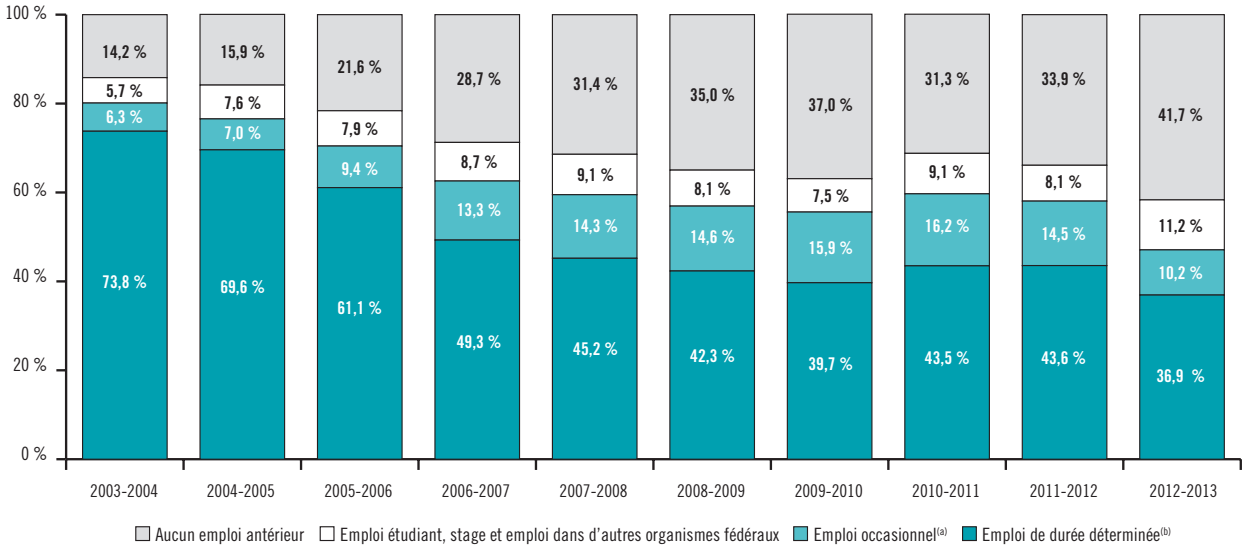
Figure 11 : Pourcentage de recrues dans des postes pour une période indéterminée par rapport à l'effectif occupant un poste pour une période indéterminée, selon l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

La figure 12 présente l'expérience de travail antérieure des recrues dans des postes pour une période indéterminée[22]. Au cours de l'exercice 2012-2013, et ce, pour la première fois en une décennie, les personnes n'ayant aucune expérience de travail antérieure formaient la majeure partie des recrues dans des postes pour une période indéterminée. Au cours du dernier exercice, la proportion de recrues dans des postes pour une période indéterminée possédant de l'expérience acquise dans un poste de durée déterminée a baissé, passant de 43,6 % à 36,9 %, tandis que la proportion de celles qui possédaient uniquement une expérience dans un poste occasionnel a diminué, passant de 14,5 % à 10,2 %.

Figure 12 : Recrues dans des postes pour une période indéterminée, selon leur expérience antérieure dans la fonction publique et l'exercice financier



Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

(a) L'emploi occasionnel peut comprendre de l'expérience antérieure acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

(b) L'emploi de durée déterminée peut comprendre de l'expérience antérieure acquise, entre autres, dans le cadre d'un emploi occasionnel ou d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

[22] On a examiné la carrière des recrues dans des postes pour une période indéterminée et on les a regroupées en fonction de leur expérience de travail antérieure, par exemple les recrues qui avaient de l'expérience à titre d'employés occasionnels seulement, celles qui avaient occupé des postes de durée déterminée avec ou sans période d'emploi occasionnel, les anciens étudiants, les stagiaires des organisations fédérales et les recrues qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure dans la fonction publique.

Annexe 4

Imposition de modalités et conditions additionnelles liées aux pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes délégués aux organisations, à la suite des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique

Commissariat aux langues officielles
Le Commissariat aux langues officielles est tenu de présenter à la Commission de la fonction publique (CFP) des rapports semestriels sur la mise en œuvre des recommandations faites par la CFP lors de sa vérification (en vigueur depuis le 9 août 2011).

Annexe 5

Liste des vérifications

Le pouvoir de la Commission de la fonction publique (CFP) d'effectuer des vérifications est défini dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ce pouvoir s'applique à toutes les organisations qui ont signé un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination avec la CFP et qui sont donc assujetties à la LEFP. Par suite de l'examen de surveillance, la CFP a établi un cycle de vérification de sept ans, allant de 2009 à 2015, au cours duquel elle vérifiera toutes les organisations.

La CFP sélectionne les organisations à inscrire dans son plan de vérification, en fonction de différents facteurs, tels que l'évaluation des risques et les résultats des examens, ainsi que la conclusion du cycle de vérification de sept ans de toutes les organisations. Pour avoir une perspective équilibrée de la dotation à la fonction publique fédérale, la CFP sélectionne diverses organisations en fonction de leur taille et des risques qu'elles présentent.

Projets en cours ou prévus pour 2013-2014	
Vérifications de suivi d'organisations	Taille de l'organisation
Commissariat aux langues officielles	Petite
Commission des libérations conditionnelles du Canada	Petite
Gendarmerie royale du Canada (GRC)	Grande
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Sécurité publique Canada	Moyenne
Service administratif des tribunaux judiciaires	Moyenne
Anciens Combattants Canada	Grande
Emploi et Développement social Canada	Grande
Statistique Canada	Grande
Organisations de petite taille et de très petite taille*	Taille de l'organisation
Commissariat au lobbying du Canada	Très petite
Commission des plaintes du public contre la GRC	Très petite
Condition féminine Canada	Très petite
Greffe du Tribunal des revendications particulières Canada	Très petite
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	Très petite
Tribunal des anciens combattants (révision et appel) Canada	Très petite
Commission canadienne des droits de la personne	Petite
Élections Canada	Petite

* Il se peut que ces organisations fassent partie d'une vérification pangouvernementale visant les organisations de petite taille et de très petite taille.

Projets en cours ou prévus pour 2014-2015	
Vérifications de suivi d'organisations	Taille de l'organisation
Agence des services frontaliers du Canada	Grande
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Petite
Patrimoine canadien	Moyenne
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Moyenne
Agriculture et Agroalimentaire Canada	Grande
Citoyenneté et Immigration Canada	Grande
Organisations de petite taille et de très petite taille*	Taille de l'organisation
Agence canadienne de développement économique du Nord	Très petite
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	Très petite
Comité externe d'examen des griefs militaires	Très petite
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	Très petite
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Très petite
Conseil des produits agricoles du Canada	Très petite
Tribunal canadien du commerce extérieur	Très petite
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	Petite
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	Petite

* Il se peut que ces organisations fassent partie d'une vérification pangouvernementale visant les organisations de petite taille et de très petite taille.

Nota : Les organisations de grande taille comptent 2 000 employés ou plus, celles de taille moyenne, de 500 à 1 999 employés, celles de petite taille, de 100 à 499 employés, et celles de très petite taille, 99 employés ou moins.

Annexe 6

Décrets d'exemption et règlements

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) comprend plusieurs dispositions qui autorisent la Commission à prendre des décrets et des règlements ou à recommander que ces derniers soient pris :

- L'article 22 autorise directement la Commission à adopter des règlements d'application des dispositions de la LEFP sur des questions relevant de sa compétence.
- L'article 20 autorise la Commission à exempter des postes, des catégories de postes ou des personnes de l'application de la LEFP ou de certaines de ses dispositions, avec l'agrément du gouverneur en conseil; ces exemptions constituent des décrets d'exemption.
- L'article 21 prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir le sort des postes, des personnes ou des catégories de postes ou de personnes qui tombent sous le coup d'une exemption.
- Le paragraphe 35(4) prévoit que le gouverneur en conseil peut, sur recommandation de la Commission, désigner tout secteur de l'administration publique fédérale aux fins d'admissibilité à des processus de nomination internes.
- Le paragraphe 113(2) prévoit que, sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut préciser par règlement les activités politiques des fonctionnaires qui sont réputées porter atteinte à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.

En 2012-2013, la CFP a poursuivi ses travaux relatifs aux textes réglementaires suivants :

- **Le *Règlement modifiant le Règlement concernant les activités politiques*** – Ce règlement prescrit un délai de 30 jours à la CFP pour rendre une décision en matière d'activités politiques, et ce, à compter du jour où elle reçoit tous les renseignements exigés des fonctionnaires qui présentent une demande de permission pour tenter de devenir candidat à une élection. Ce libellé précise en outre tous les éléments que doivent contenir une telle demande. Ledit règlement est entré en vigueur le 14 novembre 2012.
- **Le *Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*** – La CFP a poursuivi son travail d'élaboration des modifications qui permettront de clarifier les dispositions sur le droit de priorité de fonctionnaire excédentaire et les mises en disponibilité. Ce travail devrait être achevé en 2013-2014. La CFP a poursuivi par ailleurs son examen exhaustif des autres dispositions en 2013-2014.

- **Le *Décret d'exemption relatif à l'embauche à l'étranger* et son règlement d'application** – La CFP a poursuivi la mise à jour de ce décret et de son règlement d'application. Le décret actuel, entré en vigueur en 1967, s'applique aux personnes recrutées sur place à l'étranger. Ce décret et ce règlement sont élaborés en collaboration avec les ministères principalement concernés, soit le ministère de la Défense nationale et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.
- **Le *Règlement sur l'emploi occasionnel applicable à la Gendarmerie royale du Canada*** – Le projet de loi C-42, la *Loi modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, a modifié la LEFP, qui prévoit maintenant qu'un employé occasionnel peut être nommé pour une durée de plus de 90 jours ouvrables au cours d'une année civile à la Gendarmerie royale du Canada, dans les circonstances prescrites par le règlement de la Commission. Ce dernier décrit les circonstances dans lesquelles les employés occasionnels peuvent être nommés pour une durée de plus de 90 jours.

Annexe 7

Types de droits de priorité

Il existe neuf types de droits de priorité, dont trois sont prévus par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et ont donc préséance sur les autres droits, et ce, dans l'ordre suivant :

1. fonctionnaire excédentaire de l'organisation;
2. fonctionnaire qui revient d'un congé et dont le poste a été doté pour une période indéterminée, ou fonctionnaire ayant remplacé cette personne s'il est déplacé au retour de la personne en congé;
3. personne mise en disponibilité.

Les six types de droits de priorité prévus par le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* doivent être pris en compte après les trois types de droits établis dans la LEFP, mais aucun d'entre eux n'a préséance sur les autres. Voici les droits de priorité que prévoit le REFP :

- fonctionnaire excédentaire provenant d'un autre ministère ou organisme;
- fonctionnaire qui devient handicapé;
- membre des Forces canadiennes (FC) ou de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) qui a été libéré pour des raisons médicales;
- fonctionnaire en congé par suite de la réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait et dont le poste n'a pas été doté pour une période indéterminée;
- fonctionnaire nommé ou muté à un poste de niveau inférieur ayant le droit d'être réintégré à un poste dont le niveau est équivalent à celui de son poste précédent;
- époux ou conjoint de fait survivant d'un fonctionnaire ou d'un membre des FC ou de la GRC décédé dans l'exercice de ses fonctions.