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

POINTS SAILLANTS

RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE 2013-2014

OCTOBRE 2014

Activités de dotation selon la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

- L'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a diminué de 2,6 % en 2013-2014, reculant ainsi pour la troisième année de suite. La taille de l'effectif a connu une baisse de 10 % entre mars 2011 et mars 2014.
- Les activités d'embauche et de dotation ont augmenté de 11,7 % en 2013-2014, ce qui a mis fin à quatre années de diminution consécutives. Néanmoins, cette année, les activités sont demeurées en deçà des données observées avant la mise en œuvre de l'examen des dépenses de 2012.
- L'embauche à la fonction publique a augmenté pour toutes les durées d'emploi comparativement à 2012-2013, mais est demeurée en deçà des taux observés en 2011-2012 :
  - l'embauche pour une période indéterminée a connu une hausse de 31,1 %, comparativement à une baisse de 63,0 % en 2012- 2013;
  - l'embauche de durée déterminée a connu une hausse de 20,8 %, comparativement à une baisse de 40,8 % en 2012-2013;
  - l'embauche d'employés occasionnels a connu une hausse de 17,7 %, comparativement à une baisse de 11,8 % en 2012-2013;
  - l'embauche d'étudiants a connu une hausse de 8,6 %, comparativement à une baisse de 27,0 % en 2012-2013.
- En 2013-2014, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants, soit 8,6 % de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Or, ce nombre demeure inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012, avant l'examen des dépenses de 2012.
- Le nombre et la proportion d'employés âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2013-2014, et ce, malgré l'augmentation des nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 17,0 % des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en mars 2014, comparativement à 18,4 % en mars 2013 et à 21,4 % en mars 2010, quand cette proportion a atteint un sommet.
- Le taux de mobilité des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a augmenté en 2013-2014, mais il est demeuré inférieur à celui qui avait été observé au cours des dernières années.

- En 2013-2014, l'embauche a augmenté dans tout le pays. Les emplois occasionnels et les emplois étudiants ont représenté 76,5 % de la nouvelle embauche. L'embauche a connu une hausse de 29,0 % dans la région de la capitale nationale, après une baisse de 38,0 % en 2012-2013. Dans les autres régions, elle a connu une hausse de 7,9 %, après une baisse moyenne de 20,3 % en 2012-2013.
- En 2013, près des trois quarts (72 %) des candidats ayant répondu au Sondage sur la dotation ont indiqué que le processus de dotation annoncé ou non annoncé auquel ils avaient participé était équitable, ce qui représente une hausse par rapport à 2012 (64 %) et à 2011 (70 %).

Soutien aux ministères et organismes

- La CFP s'efforce constamment 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 2013–2014, la CFP a offert davantage de services d'orientation et de soutien stratégiques proactifs aux ministères et organismes, et leur a communiqué les principales tendances, leçons apprises et pratiques dignes de mention pour leur permettre de gérer efficacement leurs activités de dotation.
- La CFP a poursuivi ses efforts visant à soutenir les ministères et organismes dans la réaffectation des fonctionnaires qualifiés touchés par le réaménagement des effectifs, et dans le recrutement ciblé, de sorte que la fonction publique possède les compétences requises, aujourd'hui comme demain.
- Le Programme d'administration des priorités de la CFP a permis la présentation et le placement d'un nombre accru de bénéficiaires de priorité. Un total de 1 235 fonctionnaires ont été placés en 2013-2014, soit 29 % de plus qu'en 2012–2013. En outre, 407 nominations de bénéficiaires de priorité à un poste de niveau inférieur ont entraîné l'octroi d'un nouveau droit de priorité pour une période d'un an, pour faciliter la réintégration des personnes concernées à un poste de niveau équivalent à celui de leur poste antérieur.
- Dans le cadre des programmes d'embauche d'étudiants, il y a eu 10 386 embauches d'étudiants en 2013-2014, soit 8,6 % de plus qu'à l'exercice précédent. Ce nombre demeure cependant inférieur aux 13 099 embauches d'étudiants en 2011-2012, avant l'examen des dépenses de 2012.
- Comme le chapitre 1 l'indique, le nombre et la proportion des fonctionnaires âgés de moins de 35 ans ont continué de diminuer en 2013-2014, malgré l'augmentation du nombre de nominations pour une période indéterminée de nouveaux fonctionnaires au sein de ce groupe d'âge. Les fonctionnaires âgés de moins de 35 ans représentaient 17,0 % de l'effectif pour une période indéterminée en mars 2014, par comparaison à 18,4 % en mars 2013 et 21,4 % en mars 2010, alors que leur proportion avait atteint un sommet. Ces tendances préoccupent la Commission, compte tenu de leurs répercussions sur le renouvellement de l'effectif et la composition de la fonction publique de l'avenir.
- La CFP a continué d'investir dans la technologie dans le cadre de la modernisation de ses services de dotation et d'évaluation afin de rehausser 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 des évaluations.

Impartialité politique de la fonction publique

- La CFP a amélioré ses activités de communication et de sensibilisation afin de mieux faire connaître aux fonctionnaires leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.
  - Pendant le projet pilote d'une durée d'un an qui a pris fin le 31 mars 2014, l'Outil d'autoévaluation des activités politiques révisé a été utilisé 2 300 fois. Les commentaires fournis tout au long du projet par les utilisateurs dans les questionnaires de rétroaction anonymes ont permis de déterminer les modifications nécessaires, lesquelles ont été mises en œuvre.
  - La CFP a conçu une courte vidéo d'animation pour expliquer aux fonctionnaires le processus à suivre pour obtenir la permission de la CFP avant de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection.
- En 2013-2014, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques a continué de croître. Parmi les fonctionnaires ayant répondu au Sondage sur la dotation de 2013, 75 % ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités légales, ce qui représente une hausse par rapport à 2011 (69 %) et 2012 (73 %).
- En 2013-2014, la CFP a reçu 155 nouvelles demandes de fonctionnaires sollicitant la permission de tenter de devenir, ou d'être, candidat à une élection. Il s'agit du nombre de demandes le plus élevé jamais reçu au cours d'un même exercice. Toutes les décisions de la Commission respectaient le délai de 30 jours prescrit dans le *Règlement concernant les activités politiques*.

Surveillance : examens, vérifications et enquêtes

- 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 diverses parties de ce système.
- Les résultats des activités de surveillance de la CFP montrent, en règle générale, que la plupart des éléments clés du cadre de dotation sont en place. Le rendement des ministères et organismes en gestion de la dotation a continué de s'améliorer durant l'exercice 2013-2014. De plus, la plupart des ministères et organismes ont réussi à atteindre un niveau de rendement acceptable dans les six secteurs clés évalués cette année.
- Cependant, un certain nombre de préoccupations continuent d'être soulevées. Il faut notamment renforcer la surveillance des processus de nomination afin de cerner les points à améliorer, de relever les erreurs et les corriger rapidement, et améliorer l'efficacité des mécanismes de contrôle de la subdélégation des pouvoirs en matière de dotation, ainsi que le mode de justification des décisions de nomination.
- Bien que les résultats des activités de surveillance menées par la CFP montrent que les ministères et organismes surveillent la gestion des droits de priorité, la CFP a relevé, au cours de ses vérifications, des cas où la candidature de bénéficiaires de priorité pourrait ne pas avoir été dûment prise en considération.
- 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 pour satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CFP continue d'améliorer son approche en matière de surveillance.

- La CFP a transformé son instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et présenté un instrument générique et unique dont peuvent se servir tous les administrateurs généraux. La CFP cherche ainsi à améliorer la communication et la compréhension des modalités et conditions liées à la délégation, et son soutien aux organisations délégataires.
- La CFP a également mis en œuvre une nouvelle version simplifiée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation en 2013-2014, qui devrait être plus utile aux administrateurs généraux comme outil de gestion interne.
- Tel qu'elle l'indiquait en 2012-2013, la CFP a confié à un comité d'experts externes un examen de sa fonction d'enquête. Le rapport et les 22 recommandations du comité ont été reçus en novembre 2013.