COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

RAPPORT ANNUEL

2011-2012

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 : SC1-2012
PDF : N° de catalogue : 1912-0850
ISSN : SC1-2012F-PDF

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2012

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 2011-2012.

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.

A. Robinson

La présidente,
Anne-Marie Robinson

Susan Cartwright

La commissaire,
Susan M. W. Cartwright

Énoncé de mission, de vision et de valeurs de la CFP

Mission et vision – viser l'excellence

La Commission de la fonction publique s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et des orientations pour les gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiens de talent de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et les Canadiens, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

Intégrité dans nos actes;

Justice dans nos décisions;

Respect dans nos relations;

Transparence dans nos communications.

Table des matières

Préface 1

Chapitre 1

Soutien aux ministères et organismes 8

Soutien aux organisations pour la gestion de la réduction des effectifs 8

Innovations à l'appui de la modernisation de la dotation 14

Lignes directrices, programmes et services 17

Chapitre 2

Activités d'embauche et de dotation en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* 22

Activités globales d'embauche et de dotation dans la fonction publique 23

Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée 27

Études 36

Chapitre 3

Progrès dans l'application du mérite et des valeurs directrices 40

Évaluation globale 41

Mérite 41

Valeurs directrices 42

Chapitre 4

Impartialité politique de la fonction publique 56

Introduction 56

Impartialité politique en dotation 57

Activités politiques des fonctionnaires 58

Activités politiques non liées à une candidature 60

Communication et sensibilisation 61

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires 63

Regard vers l'avenir 64

Chapitre 5

Activités de surveillance : examens, vérifications et enquêtes 66

Aperçu des examens en 2011-2012 67

Résultats des examens et points à améliorer 68

Organisations les plus performantes 71

Révision du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation 72

Vérifications 73

Enquêtes relatives à des processus de nomination 77

Enquêtes menées en vertu de pouvoirs précis 79

Annexes

Annexe 1 82
Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation : Efficacité et respect des valeurs directrices 84
Annexe 2 85
Renseignements sur les tableaux statistiques 85
Tableau 19 : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence 87
Tableau 19a : 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 88
Tableau 20 : Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe par rapport à la main-d'œuvre canadienne 88
Tableau 21 : Administration des priorités (total de la fonction publique) 89
Tableau 22 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon le type et la durée d'emploi 90
Tableau 23 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon la durée d'emploi et la situation professionnelle antérieure 91
Tableau 24 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel 92
Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique 96
Tableau 26 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de plus de trois mois dans la fonction publique, selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi et la région géographique 97
Tableau 27 : Activités de dotation, selon le type et le groupe de la première langue officielle 98
Tableau 28 : Activités de dotation, selon le type, le groupe de la première langue officielle et les exigences linguistiques du poste 99
Tableau 29 : Activités d'embauche d'étudiants et nominations à la fonction publique, selon le programme de recrutement et la région géographique 100
Tableau 30 : Activités de dotation, selon le type et l'organisation 102
Tableau 31 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon l'organisation 107
Tableau 32 : Demandes d'emploi et nominations pour les postes annoncés à l'échelle nationale, selon la région géographique – Postes d'agent 111
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 112
Tableau 34 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus dans les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, selon le sexe et l'exercice financier 113
Tableau 35 : 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 113
Tableau 36 : Nominations et activités de dotation concernant des postes bilingues pour une période indéterminée dans 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 114

Tableau 37 : 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 115

Tableau 38 : Nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée dans la fonction publique 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 116

Tableau 39 : 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 117

Tableau 40 : 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 117

Annexe 3 118

Mise à jour des études effectuées par la Commission de la fonction publique 118

Annexe 4 122

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 (en vigueur depuis le 31 mars 2012) 122

Annexe 5 123

Liste des vérifications et des études 123

Annexe 6 125

Décrets d'exemption et règlements 125

Annexe 7 128

Glossaire 128

PRÉFACE

Préface

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, en collaboration 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.

En février 2012, le Parlement a entériné la nomination d'Anne-Marie Robinson à titre de nouvelle présidente de la CFP. Depuis, la présidente a eu l'occasion de comparaître devant différents comités parlementaires afin de discuter des travaux accomplis par la CFP au chapitre de l'équité en matière d'emploi, des langues officielles et du placement prioritaire des membres des Forces canadiennes libérés pour des raisons médicales. La Commission entend bien poursuivre ce dialogue productif avec les parlementaires.

En avril 2012, la présidente a accueilli Susan Cartwright à titre de nouvelle commissaire. La présidente et la commissaire tiennent à remercier sincèrement la présidente sortante, Maria Barrados, et les commissaires sortants, Manon Vennat et David Zussman, du leadership dont ils ont fait preuve à la CFP, alors même que l'organisme se trouvait dans une conjoncture de réforme et de profonde transformation. L'héritage qu'ils laissent inclut un système de dotation modernisé aux assises solides qui continue de répondre aux besoins des organisations.

Comme les autres organisations de la fonction publique, la CFP s'emploie actuellement à la mise en œuvre des réductions de ressources résultant du budget de 2012. Dans l'élaboration des propositions à cet égard, la CFP avait pour priorité de préserver sa capacité de remplir son mandat. L'objectif était de s'assurer que la CFP demeure en mesure d'informer et d'appuyer le Parlement et les autres organisations, d'exercer une surveillance efficace, et de fournir des services de dotation et d'évaluation novateurs aux organisations.

La CFP prévoit atteindre son objectif en matière de réduction des ressources tout en continuant de bien remplir son mandat. Elle y parviendra par divers moyens; elle reverra par exemple ses processus opérationnels, mettra à profit les avancées technologiques et misera sur des méthodes éprouvées de vérification et d'enquête. Les ministères et organismes fédéraux demeurent des partenaires solides pour la CFP dans un contexte où elle s'efforce de réaliser pleinement son mandat et de soutenir les organisations dans la mise en œuvre des changements découlant du budget de 2012.

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

Bien que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ait la responsabilité globale de gérer les situations de réaménagement des effectifs (RE) qui résultent du budget de 2012, la CFP, à titre d'organisme central, joue deux rôles particuliers à cet égard. D'une part, elle fournit une orientation et un soutien stratégique aux organisations au chapitre de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. D'autre part, elle administre les droits de priorité.

Dès le départ, la CFP a reconnu que d'importants travaux préparatoires étaient nécessaires en vue du RE. En 2010-2011, elle a donc collaboré étroitement avec les organismes centraux et les organisations dans le but d'élaborer des guides et outils stratégiques. Le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité* a été mis à jour pour que les gestionnaires puissent compter sur une orientation concrète quant à la façon de mener des processus structurés, fondés sur le mérite, de manière équitable et transparente. En vue du RE, des spécialistes de la CFP ont donné de la formation intensive à quelque 3 700 gestionnaires et conseillers en ressources humaines, en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Dans le but d'appuyer la mise en œuvre du RE, la CFP a pris des mesures favorisant la mobilité et le placement des fonctionnaires touchés par les réductions. Des initiatives visant à faciliter la mobilité, comme l'échange de postes et l'application de dispositions de durée limitée en matière de langues officielles, procureront aux organisations une marge de manœuvre accrue pour la réduction du nombre de départs involontaires et le maintien en poste d'un maximum de fonctionnaires chevronnés.

L'autre rôle de la CFP à l'égard du RE consiste à gérer les droits de priorité. En vertu des principes directeurs et du règlement connexe de la CFP, les bénéficiaires de priorité ont le droit d'être nommés avant tout autre candidat aux postes vacants de la fonction publique pour lesquels ils possèdent les qualifications essentielles. Les fonctionnaires excédentaires et mis en disponibilité bénéficient d'un droit de priorité de nomination. Les droits de priorité permettent à la fonction publique de maintenir en poste ou de réaffecter des fonctionnaires compétents qui ont été formés par le gouvernement du Canada. Il est essentiel que la CFP, de concert avec les ministères et organismes, fasse tout en son pouvoir pour s'assurer que les droits de ces fonctionnaires sont pleinement respectés.

La CFP gère le Programme d'administration des priorités de manière à garantir le respect de ces droits. Avant de lancer un processus de nomination, les organisations doivent démontrer clairement qu'elles ont consulté la liste des bénéficiaires de priorité et examiné leur candidature, puis doivent obtenir l'autorisation de la CFP en matière de priorité. Le Programme d'administration des priorités a été amélioré de manière à mieux répondre aux besoins des fonctionnaires et des organisations, et à parer l'augmentation du nombre de bénéficiaires de priorité.

Surveillance du système de dotation

Les activités de surveillance sont une priorité pour la CFP qui a mené cette année un nombre plus élevé d'enquêtes (184) et de vérifications d'organisations (12). Les résultats de la surveillance en 2011-2012 montrent que, dans l'ensemble, l'intégrité du système de dotation se maintient. Les vérifications de la CFP génèrent des renseignements utiles sur le rendement des organisations en matière de dotation; cette année, elles ont permis de constater que les administrateurs généraux et les gestionnaires délégataires exercent leurs pouvoirs, et s'acquittent de leurs responsabilités de façon appropriée. Des progrès ont été accomplis, mais il faut continuer de porter une attention particulière à certains aspects. Il faut notamment renforcer les cadres de surveillance des processus de nomination afin de détecter les points à améliorer, déceler les erreurs et les corriger rapidement, résoudre les problèmes de documentation du mérite et s'assurer que les bénéficiaires de priorité sont considérés au moment de pourvoir les postes vacants. Une des priorités de la CFP consiste à déterminer les

principales leçons pouvant être tirées des vérifications et des activités de surveillance, et de les transmettre aux intervenants. La CFP continuera de traiter de manière proactive les préoccupations et problèmes identifiés par ses activités de surveillance.

Embauche et dotation dans la fonction publique

Alors que les organisations se préparaient en vue des annonces du budget de 2012, les activités d'embauche[1] à la fonction publique ont baissé (10,3 %) pour la troisième année consécutive en 2011-2012. Comme l'embauche globale a diminué et que le taux de départs est demeuré stable, l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a décliné, passant de 216 709 fonctionnaires en mars 2011 à 211 610 en mars 2012, soit une réduction de 2,4 %. Si la CFP a constaté une baisse de tous les types d'embauche, c'est l'embauche d'étudiants qui a été la moins touchée, représentant environ le tiers de l'embauche à la fonction publique en 2011-2012. L'embauche d'employés occasionnels a également diminué, bien que ce type d'embauche continue d'être le plus important. De plus, la CFP a constaté une baisse des activités de dotation à la fonction publique, et le taux de mobilité interne et externe à la fonction publique a atteint son niveau le plus bas depuis la fin des années 1990. Cette année, la CFP a en outre observé une baisse des nominations intérimaires, particulièrement dans le groupe de la direction, ainsi qu'une diminution de la durée des processus de dotation dans la fonction publique.

Maintien de l'impartialité politique de la fonction publique

La protection de l'impartialité politique de la fonction publique demeure d'une grande importance. Le chapitre 4 du présent rapport donne un aperçu des travaux réalisés par la CFP dans ce domaine, notamment de ses récents efforts de sensibilisation visant à aider les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques. En 2011-2012, la CFP a observé que le degré de sensibilisation des fonctionnaires a continué d'augmenter : le Sondage sur la dotation – Candidats montre que 69 % des répondants connaissaient leurs droits et responsabilités dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport au sondage de 2010 (63 %). La CFP poursuivra sa collaboration avec les organisations et les autres intervenants afin de maintenir cet élan.

Initiatives de modernisation

En 2011-2012, dans le cadre de la modernisation de ses services, la CFP a continué d'investir dans le domaine de la technologie afin d'accroître l'efficacité des activités de dotation et de recrutement. Elle a élaboré des outils en ligne qui accroissent l'accessibilité aux emplois de la fonction publique, facilitent l'évaluation des candidats, améliorent les examens et augmentent la sécurité. De même, des progrès dignes de mention ont été réalisés dans le domaine des tests en ligne non supervisés, de l'usage des examens de langue seconde en ligne de la CFP et de l'utilisation de la plateforme d'examens en ligne de la CFP par les organisations, pour l'administration de leurs propres examens normalisés.

[1] Pour la terminologie, voir le glossaire en ligne au www.psc-cfp.gc.ca de la Commission de la fonction publique.

En 2011-2012, la CFP s'est également employée à moderniser la diffusion de ses données aux organisations au moyen d'une source de données ouverte en ligne. Le fait de rendre les données accessibles plus rapidement ne changera pas la façon dont la CFP rend compte au Parlement, mais permettra aux organisations d'aborder les enjeux en temps réel. Les efforts de la CFP en ce sens s'inscrivent dans l'initiative du gouvernement canadien sur les données ouvertes.

De plus, la CFP a entrepris l'examen de l'obligation des organisations de rendre compte en dotation, afin de réduire les exigences en matière de rapports. En 2013, elle procédera à une refonte du principal outil de production de rapports qui permet d'évaluer les pratiques de dotation des organisations. La simplification de la fonction de rapports permettra de réduire les exigences à cet égard pour les ministères et organismes, tout en fournissant des renseignements fiables et utiles sur l'état du système de dotation. La CFP collaborera étroitement avec les organisations pour leur faciliter la tâche et préserver le bon fonctionnement du système de dotation dans la fonction publique.

Prochaines étapes

La CFP continuera d'appuyer les organisations dans leurs efforts de mise en œuvre du RE découlant du budget de 2012. Les mesures prises au cours de l'exercice 2011-2012 ont jeté les bases pour une gestion efficace du Programme d'administration des priorités et pour la facilitation du placement des bénéficiaires de priorité. Les résultats futurs à cet égard dépendront de la mobilisation des partenaires clés et de la collaboration continue avec ces derniers.

Le Programme d'administration des priorités représentera une importante source d'embauche dans la fonction publique au cours des prochaines années; toutefois, il se peut qu'il ne suffise pas à combler ce que le greffier du Conseil privé appelle, dans son rapport de 2012, « des lacunes importantes sur le plan des compétences ». Les organisations sont invitées à continuer de mettre l'accent sur les besoins opérationnels, et particulièrement à mettre en place des plans de dotation exhaustifs pour répondre à leurs besoins futurs en matière de ressourcement.

L'une des leçons tirées du RE des années 1990 est qu'il ne faut pas interrompre le recrutement à la fonction publique. Il faut continuer, même en période de restrictions budgétaires, de faire le plein d'idées, d'énergie et de leadership. Dans ce contexte, l'embauche d'étudiants est d'autant plus importante. La fonction publique devra également poursuivre le recrutement ciblé pour s'assurer de pouvoir compter, dans l'avenir, sur un effectif qualifié qui soit en mesure de répondre aux attentes des Canadiens.

La CFP continuera d'adapter ses guides d'orientation, ses services et ses activités de surveillance de manière à répondre aux besoins changeants en ressources humaines des ministères et organismes, dans le contexte d'une fonction publique en constante évolution. La CFP s'est engagée à entretenir des rapports efficaces et fondés sur la collaboration avec tous les intervenants, notamment les ministères, les organismes et les agents négociateurs, de sorte que les Canadiens puissent continuer de compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

CHAPITRE 1

Soutien aux ministères et organismes

1 Soutien aux ministères et organismes

Points saillants de l'exercice 2011-2012

- Dans le but de permettre aux organisations de gérer efficacement leurs activités de réaménagement des effectifs découlant du budget de 2012, la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada s'est employée à prévoir les conséquences sur les programmes, a collaboré avec les organismes centraux partenaires et a apporté de façon proactive des améliorations aux politiques, aux services et aux systèmes.
- Le Programme d'administration des priorités a été renforcé afin d'appuyer les ministères et organismes dans le placement des fonctionnaires excédentaires. La CFP a assuré une communication soutenue avec les organisations, donné des séances d'information et amélioré le Système de gestion de l'information sur les priorités. Le système de priorités sera le principal mécanisme de dotation des postes vacants à la fonction publique, à court et à moyen terme.
- La CFP transforme ses méthodes de prestation de services en mettant à profit la technologie, notamment grâce à l'utilisation accrue des évaluations en ligne et à l'amélioration du système de recrutement.
- Les programmes de recrutement de la CFP continuent de cibler les secteurs en pénurie de main-d'œuvre spécialisée et d'assurer le renouvellement à long terme.

1.1 La Commission de la fonction publique (CFP) s'est engagée à travailler avec les ministères et organismes afin de renforcer leur capacité organisationnelle en leur fournissant une expertise et une orientation stratégique dans un contexte où ils doivent se doter d'un effectif pouvant répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

1.2 En 2011-2012, la CFP a soutenu les organisations lors de leur préparation aux activités de réaménagement des effectifs (RE) découlant du budget de 2012. En effet, la CFP s'est employée à prévoir les conséquences sur les programmes et, pour satisfaire aux exigences à venir, a adopté une démarche proactive en matière de lignes directrices, de services et de systèmes. Grâce à des partenariats axés sur la collaboration avec les organismes centraux et les agents négociateurs, et à la lumière de la rétroaction des organisations, la CFP a créé des guides et textes réglementaires, et apporté des améliorations à ses services et systèmes.

Soutien aux organisations pour la gestion de la réduction des effectifs

1.3 La CFP a communiqué avec les organisations en prévision de la mise en œuvre des mesures découlant du budget de 2012. En travaillant de concert avec la collectivité des ressources humaines (RH), les organismes centraux partenaires et les conseils fédéraux régionaux, elle a fourni des renseignements aux intervenants concernés dans l'ensemble de la fonction publique.

Des représentants de la CFP ont présenté des exposés lors de séances sur la gestion des effectifs organisées par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), de rencontres interorganisationnelles et de rencontres bilatérales avec les ministères et organismes. Par ces exposés, la CFP a fourni de l'information complète à plus de 3 700 cadres, gestionnaires, spécialistes des ressources humaines et employés, tout en contribuant à la formation de l'EFPC donnée à plus de 20 000 fonctionnaires.

1.4 Bien que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ait la responsabilité globale de gérer les situations de RE qui résultent du budget de 2012, la CFP, à titre d'organisme central, joue deux rôles particuliers à cet égard. D'une part, elle fournit une orientation et un soutien stratégique aux organisations au chapitre de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. D'autre part, elle administre les droits de priorité.

1.5 En 2011-2012, la CFP a adopté une approche proactive pour appuyer les organisations qui doivent composer avec des situations de RE. Cette approche se caractérise par une communication régulière avec les organisations, de sorte que celles-ci puissent bénéficier le plus rapidement possible du soutien de la CFP. La CFP a aussi fourni des interprétations spécialisées sur les lignes directrices ainsi que des conseils stratégiques sur la dotation et l'évaluation aux organisations qui devaient sélectionner des fonctionnaires en vue du RE et les évaluer. Enfin, la CFP a soutenu directement les organisations pour la Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), en leur fournissant des services et des outils de sélection adaptés à leurs besoins et à leur situation.

1.6 Le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité*, qui a été mis à jour, contient maintenant des avis plus détaillés et plus concrets concernant une multitude de situations; on y a également ajouté un module d'évaluation visant à soutenir les gestionnaires dans leurs décisions de sélection. En outre, le *Guide de sélection des cadres supérieurs aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité*, qui concorde avec la Directive sur la transition dans la carrière des cadres supérieurs, a été élaboré de concert avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. Ces guides aideront les gestionnaires à entreprendre des processus structurés et fondés sur le mérite afin de sélectionner, de façon juste et transparente, les fonctionnaires qui seront maintenus en poste ou mis en disponibilité.

1.7 **Afin de faciliter le placement des fonctionnaires touchés**, la CFP a mis en œuvre deux mesures de transition. Les résultats de l'évaluation de la langue seconde (ELS) de certains fonctionnaires contraints à un déplacement involontaire datent de plus de cinq ans. En vertu des lignes directrices actuellement en vigueur, les résultats de l'ELS sont valides tant et aussi longtemps que le fonctionnaire occupe le même poste. Cependant, pour qu'un fonctionnaire soit nommé à un autre poste, il doit avoir passé les tests de l'ELS dans les cinq dernières années. La CFP a modifié ses lignes directrices de façon à autoriser les gestionnaires à utiliser des résultats datant de plus de cinq ans, leur permettant ainsi de nommer à un poste bilingue des fonctionnaires contraints à un déplacement involontaire, à condition que ceux-ci obtiennent de nouveaux résultats de l'ELS dans les 12 mois qui suivent leur nomination. Cette disposition ne sera toutefois qu'en vigueur jusqu'au 31 mars 2015. La CFP surveillera de près chaque situation où un ministère ou un organisme se prévaudra de cette mesure temporaire. Les gestionnaires doivent s'assurer que les fonctions bilingues rattachées au poste sont assumées entre-temps, afin que les exigences relatives au service au public et à la langue de travail prévues dans la *Loi sur les langues officielles* soient respectées.

1.8 La CFP a également élaboré le *Décret d'exemption sur la nomination ou la mutation de remplaçants* et son règlement d'application pour faciliter l'échange de postes, mesure qui permet à un fonctionnaire excédentaire qui souhaite demeurer dans la fonction publique d'échanger son poste avec un fonctionnaire qui désire la quitter. Selon les règles habituelles, tant le fonctionnaire qui reste à la fonction publique que celui qui la quitte devraient faire l'objet d'une évaluation complète fondée sur le mérite, même si le fonctionnaire qui quitte la fonction publique n'aura jamais à assumer les fonctions du poste à abolir. C'est dans cette optique que la CFP a exempté les fonctionnaires qui quittent la fonction publique de l'application du mérite, des mécanismes de recours et des autres dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Ces dispositions continuent toutefois de s'appliquer à la nomination et à la mutation des fonctionnaires qui restent à la fonction publique. Ces nouvelles règles facilitent les échanges de postes, réduisent le nombre de déplacements involontaires, contribuent à maintenir en poste les fonctionnaires qui possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique et permettent d'éviter les dépenses de fonds publics aux fins d'évaluation de fonctionnaires qui quittent la fonction publique.

1.9 Au moyen de partenariats solides établis avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et l'École de la fonction publique du Canada, une approche cohérente et coordonnée a pu être adoptée en vue de fournir à toute la fonction publique la formation et les outils nécessaires en matière de gestion des effectifs. Les efforts conjoints ainsi déployés ont permis d'élaborer des outils en ligne au moyen desquels les fonctionnaires peuvent consulter en temps réel de l'information à jour sur la gestion des effectifs.

1.10 **Administration des priorités –** La LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) établissent que certaines personnes répondant à des conditions précises peuvent bénéficier, pour une période limitée, d'un droit de priorité de nomination absolue. Il existe neuf types de droits de priorité, dont trois sont prévus par la 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 REFP 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'une autre organisation;
- 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 survivant d'un fonctionnaire ou d'un membre des FC ou de la GRC décédé dans l'exercice de ses fonctions.

1.11 Conformément à ses obligations légales, la CFP joue un rôle de leadership en veillant à ce que les droits de priorité soient respectés et à ce que les bénéficiaires de priorité soient présentés aux organisations, en vue de la dotation des postes vacants, et nommés à ces postes s'ils sont jugés qualifiés. La CFP assume son rôle en gérant le Programme d'administration des priorités, qui comprend le Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP), un répertoire en ligne des bénéficiaires de priorité dont les organisations d'embauche sont tenues de prendre la candidature en considération au moment de doter des postes vacants et avant d'entreprendre un processus de nomination.

1.12 Le Programme d'administration des priorités deviendra vraisemblablement, à court terme, le principal mécanisme de dotation des postes vacants. Les administrateurs généraux, les gestionnaires et les spécialistes des RH devront déployer des efforts concertés pour placer les bénéficiaires de priorité qualifiés, et la CFP gérera le système de priorités rigoureusement pour préserver l'intégrité du processus.

1.13 En 2011-2012, la CFP **a renforcé le Programme d'administration des priorités** en améliorant la capacité relative aux ressources, en resserrant la surveillance du programme et en apportant des améliorations au système. De nouveaux conseillers en administration des priorités ont été embauchés et ont suivi les cours de formation et de perfectionnement obligatoires. Grâce à ces nouvelles ressources, la CFP sera davantage en mesure de répondre aux demandes prévues ainsi que d'appuyer et d'améliorer les communications avec les bénéficiaires de priorité et les organisations.

1.14 Le SGIP a également été amélioré, étant donné l'augmentation prévue du nombre de bénéficiaires de priorité. Ainsi, une nouvelle fonctionnalité permet maintenant d'aviser les organisations lorsque la candidature d'un de leurs fonctionnaires excédentaires a été présentée pour un poste dans une autre organisation. Des changements ont également été apportés au processus de présentation des candidatures. En effet, les bénéficiaires de priorité reçoivent maintenant un avis immédiat leur indiquant que leur candidature a été présentée pour un poste vacant et leur précisant les qualifications exigées. Cette mesure augmente la transparence du processus, étant donné que les bénéficiaires de priorité reçoivent un avis en même temps que l'organisation d'embauche.

1.15 Dans le cadre de l'amélioration continue du système, une autre fonctionnalité sera ajoutée au SGIP : d'ici peu, l'avis concernant les résultats d'évaluation sera envoyé simultanément au bénéficiaire de priorité, à l'organisation d'attache et à la CFP. Cette mesure contribuera à accroître l'équité, l'accessibilité et la transparence, puisque toutes les parties concernées recevront l'information en même temps. De plus, en cas de divergence d'opinions sur les résultats de l'évaluation ou la rétroaction reçue, il sera possible de régler la situation avant que l'autorisation en matière de priorité ne soit accordée pour le poste à doter. Ensemble, ces améliorations responsabiliseront davantage l'organisation d'embauche et le bénéficiaire de priorité.

Tendances en matière d'administration des priorités

1.16 Le **nombre total** de bénéficiaires de priorité a augmenté au cours de l'exercice financier de 211 en date du 31 mars 2012, pour un total de 1 808 bénéficiaires de priorité actifs à la fin de l'exercice (voir le tableau 21 à l'annexe 2) :

- 1 822 nouveaux bénéficiaires inscrits dans le système;
- 1 611 bénéficiaires retirés du système.

1.17 Le nombre de **nouvelles inscriptions** représente une hausse de 22 % comparativement à l'exercice précédent (1 822 contre 1 497). Presque le tiers de ces nouvelles inscriptions proviennent des bénéficiaires d'un droit de priorité à titre de fonctionnaire excédentaire, une augmentation de 155 % (de 226 à 577) par rapport à l'exercice précédent.

1.18 Le nombre total de **bénéficiaires de priorité retirés** du système a également augmenté (de 1 451 à 1 611) :

- 814 bénéficiaires ont été nommés, soit une hausse de 6 %;
- 98 bénéficiaires ont pris leur retraite ou remis leur démission, soit une diminution de 18 %;
- 359 bénéficiaires ont été retirés du système pour d'autres raisons (p. ex. mutation à un autre poste ou modification du type de droit de priorité), soit une augmentation de 15 %;
- 340 droits de priorité ont expiré, soit une augmentation de 35 %.

Tableau 1 : Fonctionnaires excédentaires – Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité et nominations, selon l'exercice financier

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité	254	107	422	226	577
Nominations	211	102	144	240	317

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

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

1.19 En 2011-2012, le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une priorité d'ancien membre des FC ou de la GRC libéré pour des raisons médicales a diminué de 17 % pour le second exercice financier consécutif (passant de 249 à 206), alors qu'une hausse constante avait été observée de 2006-2007 à 2009-2010. Comme le montre le tableau 2, le nombre de membres des FC et de la GRC libérés pour des raisons médicales qui ont été nommés à des postes de la fonction publique est demeuré relativement stable par rapport au dernier exercice (passant de 154 à 158). Toutefois, au cours de cette période, le nombre de bénéficiaires d'une telle priorité qui ont vu leur droit prendre fin sans une nomination a augmenté. La CFP surveillera de près ces variations.

1.20 À la suite de l'évaluation du système de priorités, la CFP a mis en place une stratégie de gestion des cas pour fournir davantage de soutien aux anciens membres des FC et de la GRC. Puisque ces derniers connaissent souvent très peu le système de dotation tel qu'il est régi par la LEFP, la CFP travaillera plus étroitement avec eux et avec les organisations afin de mieux les renseigner, et afin de fournir un soutien plus direct à ces anciens membres.

Tableau 2 : 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

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nouveaux bénéficiaires de droits de priorité	244	259	301	249	206
Nominations	138	205	215	154	158

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

1.21 Le droit de priorité des anciens membres des FC ou de la GRC libérés pour des raisons médicales dure deux ans. En 2011-2012, la CFP a mis au point une nouvelle méthode qui, avec la présentation de données annuelles, permet d'assurer le suivi de ces personnes dans le système de priorité. Afin de procéder à la comparaison des taux de nomination la plus exacte possible, les bénéficiaires de priorité inscrits dans un exercice financier donné, ci-après désignés par le terme « cohorte », font l'objet d'un suivi durant les deux années de validité du droit de priorité. Cette approche permet à la CFP d'avoir une meilleure compréhension de l'expérience du bénéficiaire dans le système de priorité ainsi que du taux de nomination et de l'utilisation de ce type de droit de priorité au fil du temps.

1.22 Le taux de nomination moyen enregistré pour les membres des trois cohortes les plus récentes dont le droit de priorité est maintenant échu est de 71,39 % (voir le tableau 3). En date du 31 mars 2012, il s'agissait du taux de nomination par catégorie le plus élevé dans l'ensemble du Programme d'administration des priorités.

Tableau 3 : Anciens membres des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada libérés pour des raisons médicales – Inscriptions dans le système de priorité, nominations et taux de nomination, selon la cohorte

Cohortes	Nombre total d'inscriptions	Nombre total de nominations	Taux de nomination %
Du 1er avril 2007 au 31 mars 2010	244	177	72,5
Du 1er avril 2008 au 31 mars 2011	259	196	75,7
Du 1er avril 2009 au 31 mars 2012	301	201	66,8

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

Innovations à l'appui de la modernisation de la dotation

1.23 La CFP modernise ses produits et services pour améliorer le soutien qu'elle apporte aux organisations et ainsi les aider à exercer efficacement les pouvoirs qui leur sont délégués en matière de dotation. Cet effort de modernisation se traduit notamment par l'adoption d'outils en ligne dans le but d'élargir l'accès à l'expertise en évaluation ainsi que par l'amélioration du système afin d'en faciliter l'utilisation par les chercheurs d'emploi et les organisations.

1.24 **Utilisation accrue des examens en ligne et mise à profit de l'infrastructure de la CFP pour réduire les coûts des organisations –** La CFP, qui continue d'accroître sa capacité en matière d'examens en ligne, constate que le recours à l'évaluation en ligne augmente de façon constante. Cette hausse découle en grande partie du transfert des tests de l'ELS vers le système d'évaluation en ligne, qui a remplacé les examens papier-crayon (voir le tableau 4). La CFP a également augmenté le nombre d'installations d'examens en ligne au sein de diverses organisations. Il existe maintenant près de 300 centres d'examens en ligne dans les organisations, et près de 1 000 fonctionnaires possèdent l'accréditation nécessaire pour administrer ces examens.

Tableau 4 : Utilisation des examens papier-crayon et des examens en ligne, selon l'exercice financier

Types d'examen	2007-2008 %	2008-2009 %	2009-2010 %	2010-2011 %	2011-2012 %
Examens papier-crayon	91,0	77,0	62,0	59,0	55,8
Examens en ligne	9,0	23,0	38,0	41,0	44,2

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique

1.25 Les examens en ligne facilitent l'utilisation des examens normalisés de la CFP et permettent une évaluation plus rapide et plus économique. Plus important encore, la capacité accrue en matière d'examens en ligne permet la création de méthodes d'évaluation innovatrices, comme les examens générés par ordinateur, et renforce la sécurité des examens de première importance, notamment l'ensemble des tests de l'ELS, dont les versions papier ont fait l'objet d'infractions à la sécurité au cours des dernières années.

1.26 Dans le cadre de ses efforts visant à mieux soutenir les organisations, la CFP a élargi la portée de l'utilisation de ses installations d'examens en ligne; ainsi, il est maintenant possible d'y héberger des examens normalisés élaborés par les organisations. D'ailleurs, en 2011-2012, la CFP a collaboré avec l'Agence du revenu du Canada, la GRC et la Défense nationale aux fins de l'hébergement de six examens organisationnels normalisés (p. ex. le test d'aptitude des Forces canadiennes et le test de recrutement de policiers de la GRC, servant au recrutement général, ainsi que le test d'aptitude à écrire en anglais ou en français de l'Agence du revenu du Canada). Puisque la CFP a accru sa capacité en matière d'examens en ligne afin d'inclure des examens organisationnels normalisés, les organisations n'ont pas besoin d'établir leur propre infrastructure d'examens. La CFP leur permet ainsi de réduire les coûts permanents associés à l'administration des examens, car elles n'ont plus à imprimer de documents ni à gérer les stocks requis pour les examens sur place.

1.27 En outre, la CFP a conçu une série de tests en ligne non supervisés (TELNS), lesquels présentent des avantages pour les organisations comme pour les candidats. Les tests peuvent être administrés en ligne sans supervision, et à l'endroit et au moment qui conviennent au candidat. Ils représentent également une façon efficiente d'évaluer les candidats simultanément à plusieurs endroits avec un minimum de moyens logistiques. Les TELNS permettent, dès le début du processus d'embauche, de trouver les candidats qui sont les plus susceptibles de posséder les compétences requises pour l'emploi, et de communiquer avec eux. Une telle innovation réduit les dépenses associées à l'évaluation tant pour les candidats que pour les gestionnaires d'embauche. Les TELNS de la CFP sont transmis en mode sécurisé, puis les candidats qui les ont réussis sont invités à une séance d'examen supervisée. Au fur et à mesure que les TELNS gagneront en popularité et que les organisations exploreront la possibilité d'élaborer leurs propres TELNS, la CFP mettra à profit son expertise et transmettra ses pratiques exemplaires aux organisations.

1.28 Voici quelques réalisations liées aux TELNS pour 2011-2012 :

- L'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP) permet d'évaluer la capacité de raisonnement et de résolution de problèmes pour les postes d'agent de niveau d'entrée. La CFP a utilisé cet examen pour la première fois pendant la campagne de recrutement postsecondaire (RP) de 2011; 17 730 postulants ont ainsi été évalués à l'endroit de leur choix. L'EEFP a permis de choisir les personnes ayant obtenu les notes les plus élevées dans le cadre de la campagne de RP de 2011 – soit 65 % de l'ensemble des postulants –, réduisant ainsi le nombre d'examens supervisés subséquents ainsi que les coûts et les délais connexes.
- Le test d'habileté cognitive – niveau 1 mesure l'aptitude générale d'une personne à raisonner et à régler différents problèmes et sert à la dotation des postes de soutien administratif de niveau d'entrée. Cette année, 6 610 candidats ont effectué cet examen dans le cadre de sept processus de dotation distincts
- Le test d'expression écrite en langue seconde est une autoévaluation facultative qui permet aux postulants d'obtenir instantanément une rétroaction sur leurs compétences en expression écrite dans leur langue seconde. Le postulant peut ensuite utiliser les résultats obtenus à l'autoévaluation afin de prendre une décision à savoir s'il posera sa candidature à un poste bilingue ou s'il se concentrera sur des possibilités d'emploi lui convenant mieux. Au cours de l'exercice 2011-2012, 44 009 postulants ont utilisé cet outil.

1.29 **Améliorations apportées au Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) –** Le SRFP est le système de recrutement sur lequel repose le portail de l'emploi du gouvernement fédéral, emplois.gc.ca. Ce système traite un grand nombre de candidatures et facilite la présélection rapide des postulants. À l'origine, le SRFP avait été créé dans le but de faciliter la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de zone nationale de sélection. Depuis, le SRFP a été régulièrement mis à jour afin que tous les Canadiens aient accès à des possibilités d'emploi dans la fonction publique à l'échelle nationale. (Pour connaître le nombre d'annonces et de demandes d'emploi, voir le chapitre 2, au paragraphe 2.5).

1.30 Afin d'assurer une surveillance efficace et le maintien d'une orientation claire à l'égard du système, la CFP a mis sur pied un comité directeur interorganisationnel, dont les coprésidents ne font pas partie de la CFP. Ce comité, qui se compose de membres de la collectivité des RH et de cadres hiérarchiques de différentes organisations, se réunit régulièrement pour surveiller l'avancement des changements, établir les priorités et veiller à l'harmonisation du SRFP avec les initiatives du gouvernement du Canada.

1.31 Conformément aux recommandations de ce comité, le système a été perfectionné afin d'améliorer l'expérience de l'utilisateur, d'accroître l'accessibilité et de renforcer l'efficacité des fonctions de saisie de renseignements et de production de rapports. Pour accroître l'efficience du recrutement, la CFP a continué d'accorder aux ministères et organismes un accès direct au SRFP (augmentation de 9 % de l'accès direct), ce qui renforce l'examen organisationnel et l'efficience des processus. Afin d'assurer une utilisation efficace du système, la CFP soutient les organisations ayant un accès direct en leur fournissant une formation et une orientation continues.

1.32 En juin 2011, la CFP a également pris en charge le système de dotation interne, Publiservice, qui était auparavant sous la responsabilité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Ce transfert de responsabilité permettra une intégration accrue des systèmes de dotation et de recrutement, favorisant ainsi la modernisation de l'infrastructure du gouvernement du Canada.

1.33 **Réduction du fardeau de production de rapports –** La CFP a cessé d'exiger que les organisations produisent des rapports trimestriels sur leurs activités de dotation, en établissant un processus automatisé qui met à profit les renseignements se trouvant dans ses bases de données administratives.

1.34 **Projet pilote des rapports libre-service –** En 2011-2012, la CFP a établi un nouveau portail libre-service dans le but de fournir progressivement un accès à tous les renseignements liés à la dotation, notamment les tendances année après année et les données à jour sur les emplois ouverts au public dans la fonction publique fédérale. Le portail est actuellement mis à l'essai à la CFP; au cours de la prochaine année, celle-ci collaborera avec les organisations afin d'accroître l'accessibilité à ces données.

1.35 **Exploration et mise à l'essai des médias sociaux –** Dans le but de moderniser sa plateforme de recrutement, la CFP a exploré des moyens d'utiliser les médias sociaux pour ainsi atteindre un public plus vaste. En 2011-2012, elle a lancé un projet pilote sur Twitter visant à mieux faire connaître ses programmes et ses services et à attirer l'attention sur les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale. Le projet pilote a permis à la CFP d'acquérir des connaissances précieuses sur l'utilisation des médias sociaux, notamment en ce qui concerne les attentes à l'égard de la communication de renseignements et de l'interaction avec les utilisateurs en temps réel. La CFP poursuivra son exploration des médias sociaux de manière à favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement des organisations fédérales.

Lignes directrices, programmes et services

1.36 La CFP a continué d'améliorer sa série de lignes directrices, d'adapter ses programmes de dotation et de recrutement, et de perfectionner ses services d'évaluation afin d'aider les organisations à atteindre leurs objectifs.

1.37 **Amélioration des lignes directrices, des décrets d'exemption et des règlements –** Après avoir tenu de vastes consultations auprès d'intervenants clés, la CFP continue de réviser ses lignes directrices en matière de nomination. Son objectif vise à établir un ensemble de lignes directrices harmonisées et fondées sur les valeurs, qui respectent les dispositions et l'esprit de la LEFP et appuient le bon fonctionnement du système de dotation axé sur la délégation des pouvoirs. La CFP a approuvé un certain nombre de modifications visant à clarifier et à mettre à jour les lignes directrices ainsi qu'à préciser les attentes à l'égard d'un régime de dotation fondé sur les valeurs.

1.38 En 2011-2012, la CFP a poursuivi à plusieurs égards ses travaux relatifs aux règlements et aux décrets d'exemption. Au cours de la période faisant l'objet du présent rapport, elle a non seulement apporté son soutien aux organisations pour la réduction des effectifs, mais elle a aussi fait avancer les travaux portant sur 11 décrets d'exemption et règlements. Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur ces décrets d'exemption et règlements, voir l'annexe 6.

1.39 **Services de sélection permettant de soutenir et de renforcer la capacité organisationnelle –** Pour soutenir les administrateurs généraux et les gestionnaires dans l'exercice des responsabilités et des pouvoirs qui leur sont délégués, la CFP fournit des conseils d'expert, des produits et services qui facilitent la dotation et le recrutement dans tous les groupes et niveaux professionnels. Ces services se veulent complémentaires aux services offerts par les RH des organisations.

Pièce 1 : Exemples de services de soutien en 2011-2012

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada *(TPSGC) regroupe les services d'administration de la paye à Miramichi, au Nouveau-Brunswick. Au cours de cette période de transition, le partenariat établi entre TPSGC et la CFP a permis la dotation efficace et efficiente de plus de 140 postes.*

Services partagés Canada *(SPC), organisation nouvellement créée, a consulté la CFP au sujet de la mutation d'employés provenant de plus de 40 organisations. La CFP a ainsi fourni des avis et conseils sur le déplacement des postes vers la nouvelle organisation, de même que sur les approches législatives et réglementaires en matière de ressourcement.*

1.40 **Recrutement ciblé à l'appui du renouvellement –** Afin d'appuyer les organisations fédérales dans leurs efforts de renouvellement, la CFP administre une gamme de programmes et de services, permettant ainsi à la fonction publique de réaliser des économies d'échelle au moyen d'initiatives de communication et de recrutement ciblées.

1.41 La CFP gère trois **programmes pour les étudiants** : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche (PAR) et le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (Coop). Ces programmes, qui sont conçus pour répondre

aux besoins de ressourcement temporaire des gestionnaires, offrent aux étudiants un complément de formation concret qui leur permet d'acquérir les compétences et les connaissances requises pour entrer sur le marché du travail. En 2011-2012, le nombre d'étudiants embauchés ou placés dans le cadre du PFETE et du programme Coop a diminué (5,4 % et 6,0 %, respectivement), alors que le nombre d'étudiants embauchés au moyen du PAR a augmenté (8,3 %).

Tableau 5 : Activités des programmes pour étudiants, selon l'exercice financier

		2009-2010	2010-2011	2011-2012
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Nombre de postulants	60 487	52 138	47 343
	Nombre d'étudiants embauchés	9 613	8 781	8 305
Programme des adjoints de recherche	Nombre de postulants[a]	3 217	3 100	1 386
	Nombre d'étudiants embauchés[b]	217	253	274
Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat	Nombre d'étudiants placés	4 842	4 810	4 520

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] Ces données excluent les annonces annulées.

[b] 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.

1.42 La CFP soutient directement deux **programmes à l'intention des diplômés**, soit le programme de Recrutement postsecondaire (RP) et le Programme de recrutement de leaders en politiques (RLP), afin d'aider les organisations à embaucher des diplômés postsecondaires qualifiés. Le programme de RP consiste en une campagne nationale annuelle visant à doter des postes d'agent de niveau d'entrée dans les organisations. Le programme cible des possibilités d'emploi précises au sein des organisations (p. ex. statisticiens-mathématiciens à Statistique Canada) ainsi que des domaines d'emploi plus vastes à l'échelle de la fonction publique (p. ex. répertoire de parcours de carrière des Sciences pures, naturelles et appliquées).

1.43 Chaque année, la CFP, en consultation avec les organisations, adapte la campagne de RP en fonction des besoins en recrutement de sa clientèle. En 2011-2012, le RP a ciblé cinq choix de carrière (Affaires et sciences sociales; Sciences de la santé; Technologie de l'information; Réalisation et soutien des programmes; Sciences pures, sciences naturelles et sciences appliquées); 836 diplômés ont été nommés à divers postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée (une baisse de 33 % par rapport à 2010-2011), et 136 candidats ont été nommés à titre occasionnel.

1.44 Dans le cadre de la restructuration pluriannuelle du programme de RP, l'Examen d'entrée à la fonction publique (EEFP) – un test en ligne non supervisé – a été utilisé pour la première fois au cours de la campagne de RP de l'automne 2011 (voir le paragraphe 1.28). L'EEFP a permis de réduire de 12 % le nombre de tests supervisés à administrer; des économies additionnelles devraient être réalisées une fois l'examen pleinement mis en œuvre.

Tableau 6 : Faits saillants du programme de Recrutement postsecondaire, selon l'exercice financier

	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Nombre de demandes	95 368	40 213	36 170
Nombre de postulants	38 981	20 857	21 643
Nombre d'examens administrés	51 239	35 070	30 950
Nombre de postulants embauchés	1 643	1 252	836

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

1.45 Le Programme de recrutement de leaders en politiques (RLP) permet de recruter des diplômés canadiens exceptionnels qui possèdent une grande expertise dans différents domaines, notamment la sécurité nationale, la santé et le développement social, tout en renforçant la capacité de la fonction publique fédérale en matière d'analyse et d'élaboration de politiques. En 2011-2012, quelque 43 candidats se sont qualifiés dans le cadre du Programme de RLP, et 18 d'entre eux ont été nommés au cours de l'exercice financier. Il s'agit d'une diminution de 40 % comparativement au nombre de nominations effectuées en 2010-2011.

1.46 **Services d'évaluation –** L'évaluation joue un rôle essentiel à l'appui du mérite dans les processus de nomination de la fonction publique. Grâce à son expertise en matière d'évaluation, la CFP soutient les organisations en mettant à leur disposition une gamme d'examens professionnels, d'évaluations fondées sur les compétences et d'évaluations du leadership ainsi qu'en leur offrant des services de counselling aux cadres et d'autres services d'évaluation personnalisée.

1.47 Le nombre d'évaluations visant les cadres a connu une baisse en 2011-2012 (voir le tableau 7). Une diminution du recours aux instruments d'évaluation destinés aux cadres et aux autres employés est à prévoir, compte tenu de la baisse des activités de dotation au cours de l'exercice financier. Par ailleurs, les Services de counselling aux cadres ont constaté une modification des tendances relatives aux demandes de service. Par exemple, la demande à l'égard des services de counselling a diminué de 18 %, tandis que celle concernant les ateliers personnalisés et les évaluations en leadership a augmenté de 47 %.

1.48 La CFP a fourni aux organisations une série de produits et services d'évaluation du leadership. Ces outils, qui ciblent des compétences précises, permettent d'évaluer les points forts d'une personne et de déterminer ses besoins en perfectionnement. Il est ainsi possible de confirmer le potentiel de la personne, ce qui assure une gestion des talents et une planification de la relève efficaces.

Tableau 7 : Nombre d'évaluations de cadres et d'autres employés et variation à cet égard, selon l'exercice financier

Évaluations	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Variation (par rapport à l'exercice précédent) %
Évaluations d'employés autres que les cadres (tests d'évaluation de langue seconde exclus)	142 248	114 051	90 216	62 064	58 723	-5,4
Évaluations de cadres (simulations et vérifications des références incluses)	2 079	1 853	1 239	954	727	-23,8

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 2012

1.49 En 2011-2012, le Centre de psychologie du personnel de la CFP a lancé une série de séminaires sur l'évaluation, qui offrent aux conseillers en RH et aux gestionnaires d'embauche la possibilité d'élargir leurs connaissances dans trois domaines d'évaluation clés. Ces séminaires, qui portent notamment sur l'adaptation des évaluations, la préparation en matière de leadership et l'élaboration d'examens des connaissances, donnent l'occasion aux participants de renforcer leurs compétences sur des questions clés liées à l'évaluation.

Pièce 2 : Exemples d'évaluations personnalisées en 2011-2012

La CFP a élaboré des outils de recrutement et de promotion ainsi que des principes directeurs à l'intention de la **collectivité fonctionnelle de la vérification interne***; ces outils comprennent notamment des produits d'évaluation destinés au Programme de perfectionnement professionnel.*

La CFP a par ailleurs fourni son soutien au **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada** *dans son examen de la norme* Compétences des membres de la collectivité des acquisitions, de la gestion du matériel et des biens immobiliers du gouvernement fédéral.

CHAPITRE 2

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

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

Points saillants :

- En 2011-2012, l'embauche de l'extérieur de la fonction publique a diminué pour le troisième exercice consécutif, à l'instar des activités de dotation interne. L'embauche à la fonction publique a connu une baisse dans toutes les durées d'emploi :
  - l'embauche de fonctionnaires nommés à des postes pour une période indéterminée a diminué de 26,3 %;
  - l'embauche de travailleurs occasionnels a diminué de 9,3 %;
  - l'embauche de fonctionnaires nommés à des postes de durée déterminée a diminué de 7,2 %;
  - l'embauche d'étudiants a diminué de 5,3 %.
- Parallèlement à la diminution de l'embauche de l'extérieur de la fonction publique, l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* a diminué pour la première fois depuis le milieu des années 2000.
- L'embauche d'étudiants a représenté environ le tiers de toutes les activités d'embauche de l'extérieur de la fonction publique en 2011-2012. Comparativement aux autres types d'embauche, c'est l'embauche d'étudiants qui a connu la plus faible baisse, soit 5,3 %.
- Tous les types d'activités de dotation de postes pour une période indéterminée ont connu une baisse au cours de cet exercice; plus particulièrement, les promotions ont diminué de 19,9 % par rapport à l'exercice 2010-2011.
- Les nominations intérimaires ont diminué de 11,9 % en 2011-2012. Le groupe de la direction a subi une réduction proportionnelle plus importante, soit 17 %.
- 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.
- La proportion de gestionnaires ayant recours à des processus collectifs de dotation a augmenté, tandis que la durée des processus de dotation a été réduite tant pour les processus collectifs de dotation que pour les processus individuels de nomination.

2.1 Le présent chapitre donne un aperçu des activités d'embauche et de dotation dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) au cours de l'exercice financier 2011-2012. L'examen des activités globales d'embauche de l'extérieur de la fonction publique[2] est suivi d'un examen plus ciblé de la dotation de postes pour une période indéterminée. Il y est également question des études terminées et des études en cours.

[2] Ces activités comprennent les nominations à des postes de durée déterminée et indéterminée, l'embauche de travailleurs occasionnels et l'embauche d'étudiants.

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

2.2 Le nombre total d'activités d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique a diminué pour une troisième année consécutive. Les activités d'embauche et de dotation ont connu une baisse de 12,1 %, passant de 105 630 activités en 2010-2011 à 92 852 cette année. 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.

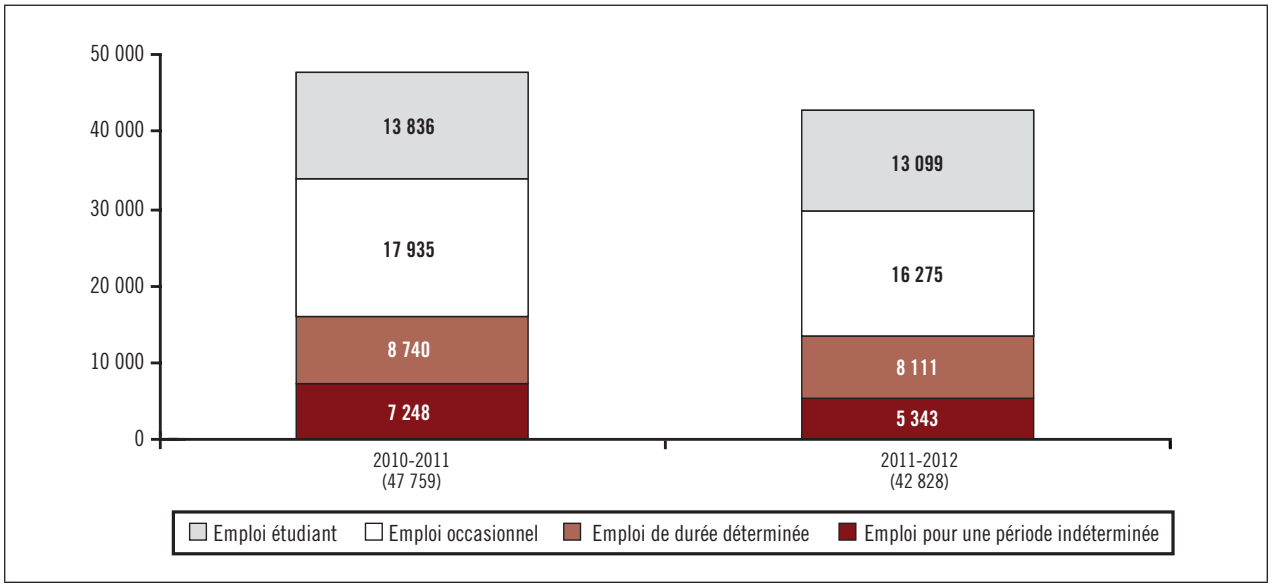
2.3 Malgré la diminution du nombre d'activités de dotation, le Sondage sur la dotation mené en 2011 par la Commission de la fonction publique (CFP) montre qu'un quart des fonctionnaires ont pris part à des processus de dotation (annoncés ou non annoncés) visant des nominations à des postes de durée déterminée ou indéterminée. Cette proportion est semblable à celles observées au cours des périodes visées par les sondages de 2009 et de 2010.

2.4 Cette année, il y a eu moins d'annonces d'emploi dans la fonction publique et moins de personnes embauchées à la fonction publique. La diminution de l'embauche à la fonction publique, combinée à la stabilité du nombre de départs, a entraîné une réduction de l'effectif. En 2011-2012, 42 828 personnes ont été embauchées à la fonction publique, soit 4 931 de moins qu'en 2010-2011, ce qui représente une réduction de 10,3 %. Ces chiffres correspondent aux tendances observées relativement aux annonces de possibilités d'emploi dans la fonction publique au cours des dernières années.

2.5 En 2011-2012, la CFP a traité 472 792 demandes d'emploi présentées en réponse à 1 936 annonces de processus externes. Ces chiffres représentent une diminution d'environ 40 % par rapport aux 811 249 demandes d'emploi et aux 3 128 annonces dénombrées en 2010-2011. Le nombre de postulants a diminué de 21,7 %, passant de 288 531 en 2010-2011 à 225 858 pour le présent exercice.

2.6 L'ensemble des activités d'embauche de l'extérieur de la fonction publique a diminué, mais l'embauche pour une période indéterminée a connu une réduction plus importante que l'embauche pour une durée déterminée, l'embauche de travailleurs occasionnels et l'embauche d'étudiants. Cette année, le nombre de fonctionnaires embauchés pour une période indéterminée (5 343) a été de 26,3 % inférieur à celui de l'an dernier (7 248). Parallèlement, les nominations pour une période indéterminée ont représenté une plus petite portion de l'ensemble des activités d'embauche en 2011-2012 (12,5 %) que celle qui avait été observée en 2010-2011 (15,2 %), après le sommet de 22,4 % atteint 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

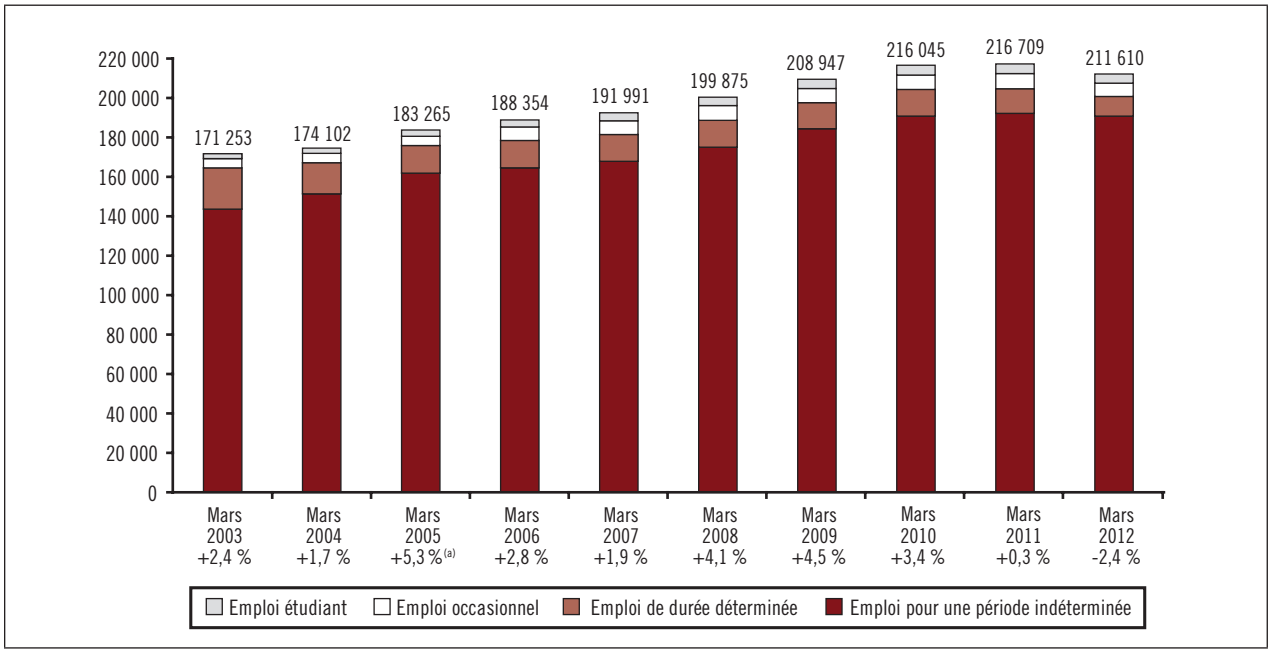
2.7 Le nombre de fonctionnaires embauchés pour une durée déterminée a diminué de 7,2 % en 2011-2012 (passant de 8 740 à 8 111), en dépit du nombre considérable de personnes embauchées à Statistique Canada en vertu du *Décret d'exemption sur l'emploi pour une durée déterminée à Statistique Canada dans le cadre du recensement et de l'enquête nationale*. Si l'on exclut l'embauche effectuée par Statistique Canada, le nombre de fonctionnaires embauchés pour une durée déterminée à la fonction publique a diminué de 17,9 %, pour passer de 7 853 à 6 447.

2.8 Le nombre de travailleurs occasionnels embauchés a diminué de 9,3 %, passant de 17 935 en 2010-2011 à 16 275 en 2011-2012. Le nombre d'étudiants embauchés a subi une baisse de 5,3 %, passant de 13 836 en 2010-2011 à 13 099 en 2011-2012. L'embauche d'étudiants a représenté environ le tiers de toutes les activités d'embauche à la fonction publique en 2011-2012.

2.9 Comme il y a eu plus de départs que de personnes qui sont entrées à la fonction publique en 2011-2012, l'effectif assujetti à la LEFP a diminué de 2,4 %, passant de 216 709 fonctionnaires en mars 2011 à 211 610 en mars 2012. La croissance de l'effectif a ralenti constamment depuis 2008-2009, mais il s'agit du premier exercice où l'on constate une réduction depuis 2005[3].

[3] La diminution de 2005 a été contrebalancée par le retour de l'Agence des services frontaliers du Canada en tant qu'organisation assujettie à la LEFP au cours du même exercice.

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

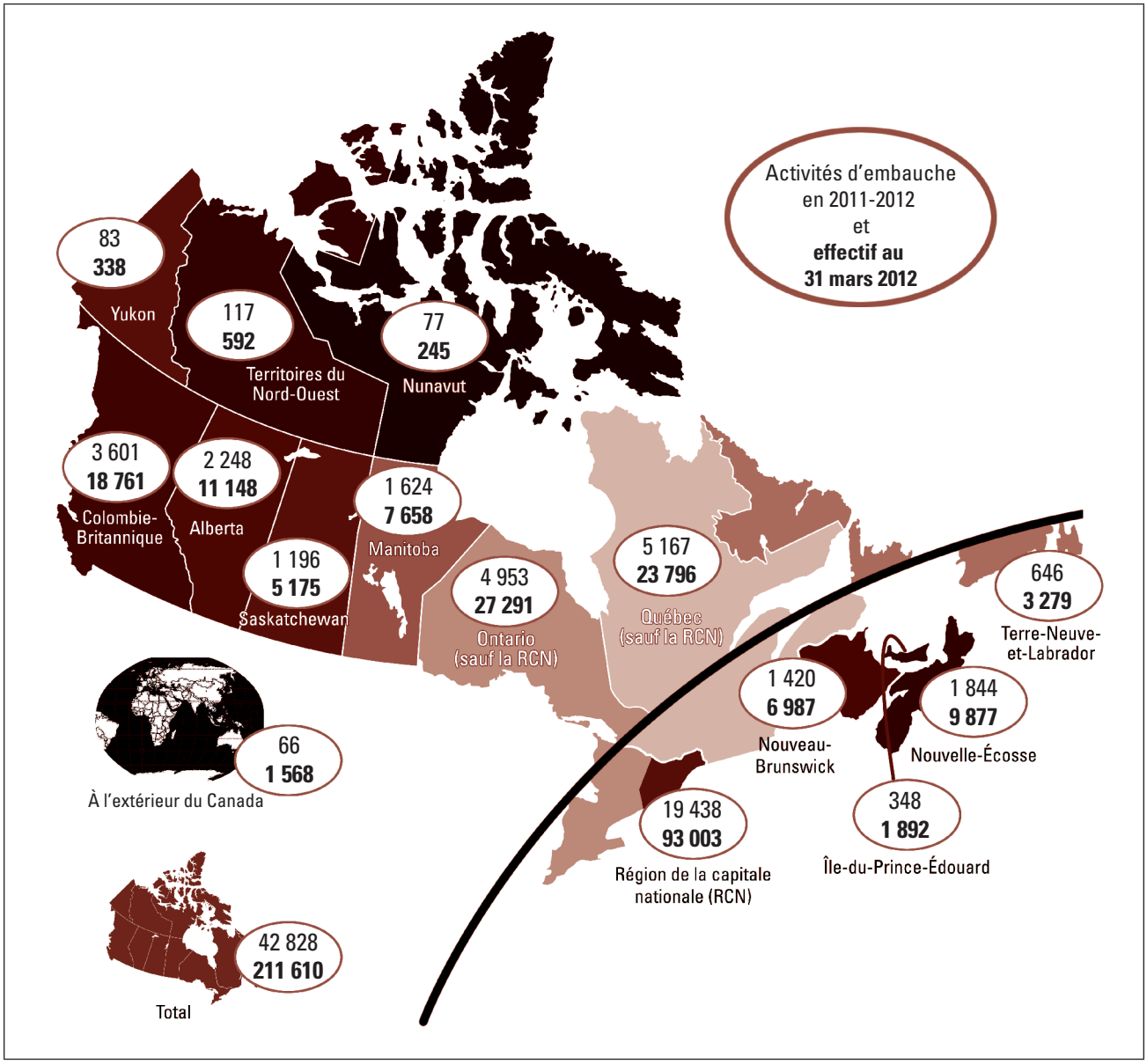


Source : Dossiers de la Commission de la fonction publique sur l'effectif

[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* a diminué de 0,2 % de mars 2004 à mars 2005.

2.10 L'embauche a diminué dans l'ensemble du pays en 2011-2012, mais un peu moins dans la région de la capitale nationale (RCN), où une baisse de 9,0 % a été observée, comparativement à 11,4 % dans les autres régions. Le taux élevé d'embauche pour une durée déterminée dans le cadre des opérations relatives au Recensement et à l'Enquête auprès des ménages à Statistique Canada a permis de compenser en partie la réduction de l'embauche dans la RCN.

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.

2.11 En 2011-2012, plus de 40 % des activités d'embauche visaient cinq groupes professionnels : Commis aux écritures et aux règlements (CR), Services administratifs (AS), Manœuvres et personnes de métier (GL), Administration des programmes (PM) et Économique et services de sciences sociales (EC). Au total, 18 254 personnes ont été embauchées à la fonction publique dans ces cinq groupes professionnels, soit 2 353 (11,4 %) de moins qu'en 2010-2011. Ces chiffres comprennent l'embauche effectuée par Statistique Canada au groupe CR 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*.

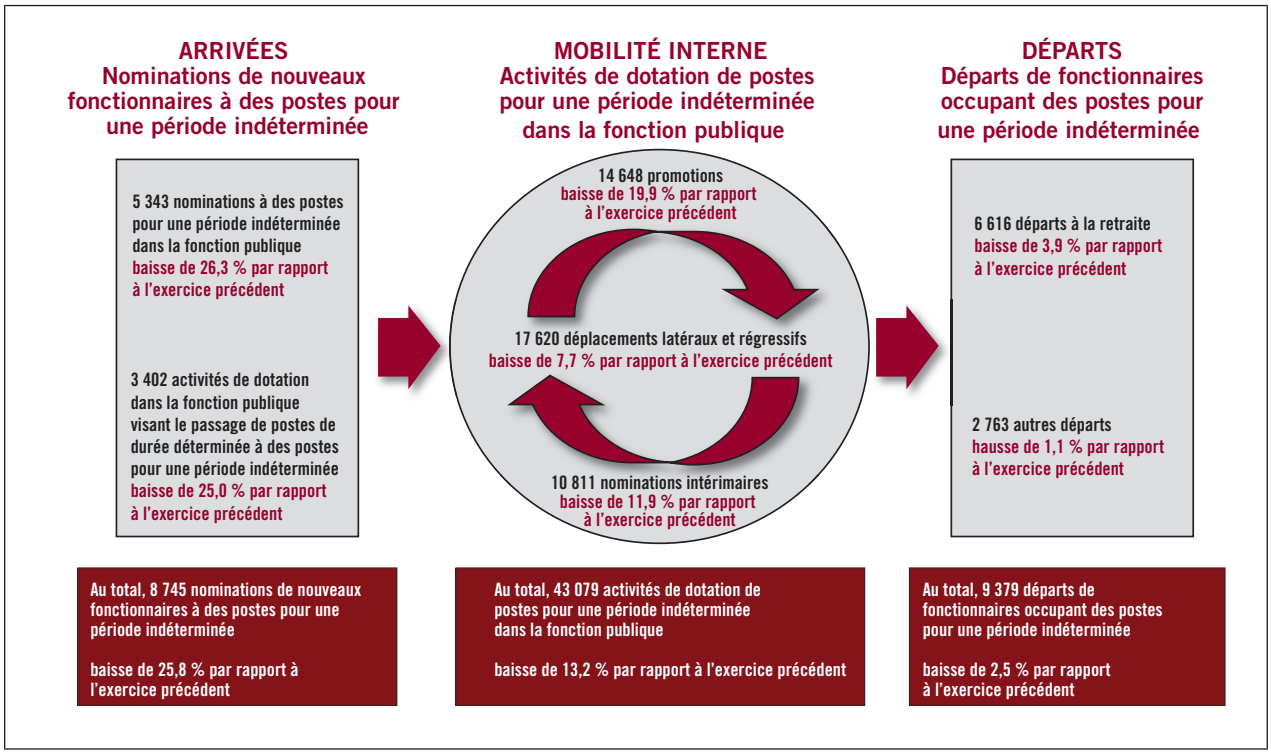
Mouvement des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée

2.12 Les mouvements des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont diminué considérablement en 2011-2012 par rapport à 2010-2011, tel que l'illustre la figure 4. À titre de comparaison, le nombre de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée qui ont quitté la fonction publique est demeuré relativement stable.

2.13 La diminution de l'embauche à la fonction publique, combinée à la stabilité du nombre de départs, a entraîné une baisse de 0,7 % de la population d'employés nommés pour une période indéterminée, passant de 191 693 fonctionnaires en mars 2011 à 190 302 en mars 2012. Au cours des trois dernières années, l'embauche de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée a diminué constamment alors que le nombre de départs est demeuré relativement stable. Par conséquent, la croissance de l'effectif a ralenti graduellement au cours de cette période.

2.14 Il y a eu une baisse de 14,8 % du nombre d'employés qui ne sont pas nommés pour une période indéterminée, passant de 25 016 en 2010-2011 à 21 308 en 2011-2012. Ainsi, la proportion des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et assujettis à la LEFP est passée de 88,5 % en 2011 à 89,9 % de l'effectif en 2012.

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 2011-2012



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

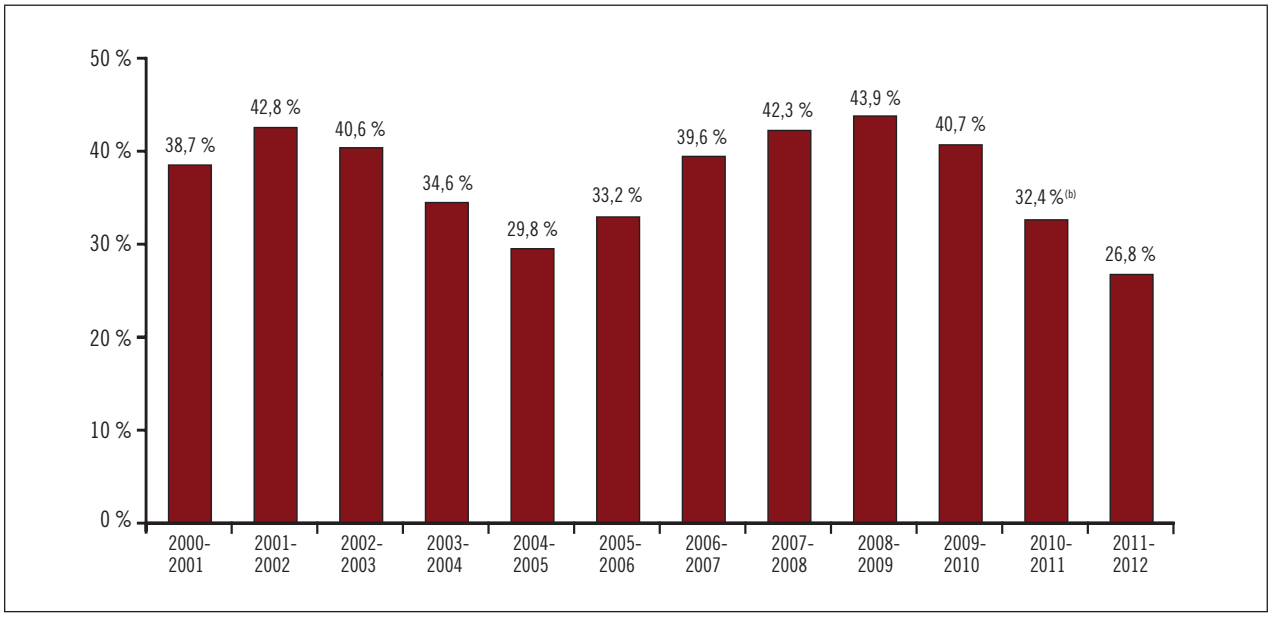
Nota : Les déplacements latéraux et régressifs englobent les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations à l'exercice financier 2011-2012. Ce changement s'est traduit par l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au total des nominations intérimaires pour le présent exercice.

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 l'Agence du revenu du Canada. Les départs excluent les mouvements de fonctionnaires entre les organisations assujetties à la LEFP, mais ils comprennent les mouvements de fonctionnaires vers des organisations non assujetties à la LEFP.

2.15 Le taux de mobilité correspond au rapport entre les activités de dotation et l'effectif total du secteur public[4]. Ce taux a diminué au cours des trois dernières années pour s'établir à 26,8 %, son niveau le plus bas depuis 2004-2005, tel qu'illustré à la figure 5. Dans sa mise à jour de 2011 de l'*Étude sur la mobilité des fonctionnaires*, la CFP a examiné les tendances dans les mouvements des employés au sein de la fonction publique. Elle a constaté que cette baisse est principalement attribuable à une diminution du nombre de promotions et du recrutement externe. Pour obtenir de plus amples renseignements sur cette étude, voir l'annexe 3.

[4] Le taux de mobilité est calculé en fonction du nombre total de recrues, de promotions, de nominations intérimaires, de nominations latérales et régressifs visant des fonctionnaires nommés à des postes pour une période indéterminée au cours de l'exercice financier par rapport à la moyenne de la population active au début et à la fin du même exercice.

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] La mobilité s'entend des mouvements intraorganisationnels et interorganisationnels qui englobent les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires.

[b] Cette donnée pour l'exercice financier 2010-2011, publiée précédemment, a fait l'objet d'une révision.

Nota : Les données présentées excluent l'Agence des services frontaliers du Canada pour tous les exercices financiers.

Nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée

2.16 Les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont diminué pour une troisième année consécutive. Au total, 8 745 nouveaux fonctionnaires ont été nommés pour une période indéterminée en 2011-2012[5]. Ce nombre est de 25,8 % inférieur à celui de 2010-2011 et représente moins de la moitié des 20 087 nouveaux fonctionnaires embauchés pour une période indéterminée en 2008-2009, dernier exercice où la fonction publique a connu une croissance rapide.

2.17 La baisse de cette année reflète la réduction de l'embauche externe (diminution de 26,3 %) ainsi que la diminution des nominations pour une période indéterminée de fonctionnaires qui occupaient précédemment un poste de durée déterminée (baisse de 25,0 %). L'embauche externe, qui est demeurée la principale source de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, a représenté 61,1 % des nominations en 2011-2012 contre 61,5 % en 2010-2011.

2.18 Les nominations de nouveaux fonctionnaires pour une période indéterminée ont connu une baisse plus importante dans la RCN (diminution de 31,0 %) que dans les autres régions (diminution de 20,7 %). Néanmoins, les organisations ont continué d'embaucher à un rythme plus marqué dans la RCN que dans les autres régions. Cet aspect, combiné au taux de départs plus faible observé

[5] Les nouveaux fonctionnaires nommés à des postes pour une période indéterminée comprennent ceux embauchés de l'extérieur (5 343) et ceux qui occupaient précédemment un poste de durée déterminée (3 402).

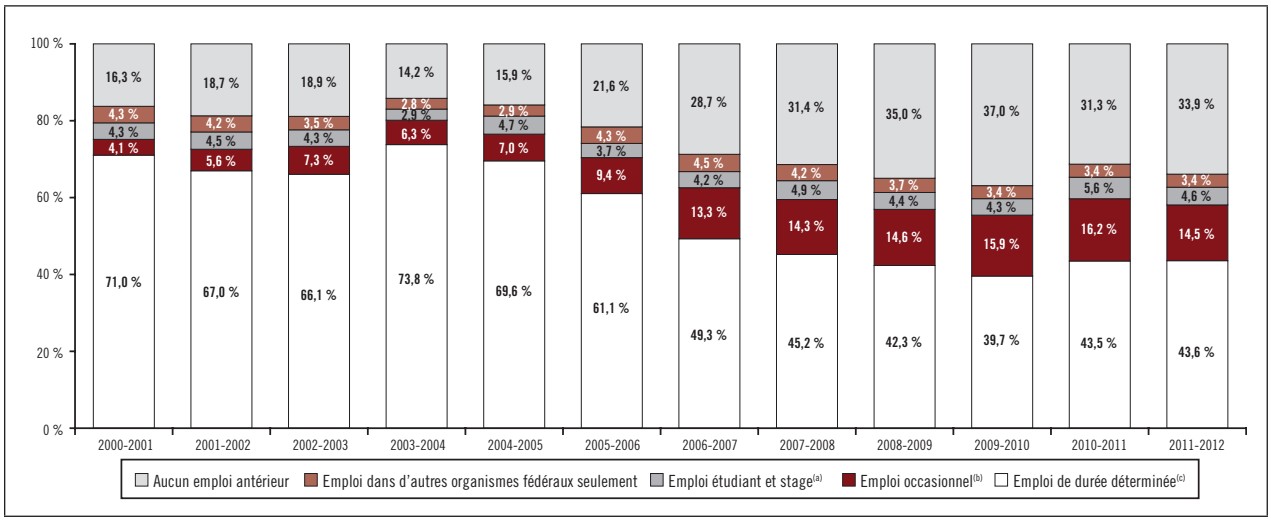
dans la RCN, a contribué à une légère augmentation de la proportion de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée travaillant dans cette région, laquelle est passée de 44,4 % en mars 2011 à 44,7 % en mars 2012.

2.19 Pour le troisième 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 baissé de 26,8 %, passant de 6 590 en 2010-2011 à 4 824 en 2011-2012. Ceci a contribué à une réduction de 5,2 % (2 123) du nombre de fonctionnaires appartenant à ce groupe d'âge, passant de 40 562 en mars 2011 à 38 439 en mars 2012.

2.20 En 2012, la CFP a mis à jour une étude antérieure intitulée *Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : qui sont-ils?* La figure 6 montre l'expérience de travail antérieure des recrues dans des postes pour une période indéterminée[6]. Bien que la proportion de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et n'ayant aucune expérience de travail antérieure à la fonction publique ait augmenté (elle a grimpé à 33,9 % au cours du présent exercice financier), il demeure que la plupart d'entre eux avaient déjà acquis une certaine expérience à la fonction publique. L'emploi pour une durée déterminée continue d'être le type le plus courant d'expérience de travail antérieure. Cette baisse de la proportion de nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et ayant déjà occupé un poste occasionnel a mis fin à la hausse observée au cours des exercices précédents pour s'établir à 14,5 % pour le présent exercice.

[6] On a examiné la carrière des recrues dans des postes pour une période indéterminée, puis regroupé ceux-ci en fonction de leur expérience de travail antérieure, par exemple ceux qui avaient de l'expérience à titre d'employés occasionnels seulement, ceux qui avaient été nommés à des postes de durée déterminée avec ou sans une période d'emploi occasionnel, les anciens étudiants et les stagiaires d'autres organisations fédérales et ceux qui n'avaient aucune expérience de travail antérieure dans la fonction publique.

Figure 6 : 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 peut 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.

Activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique[7]

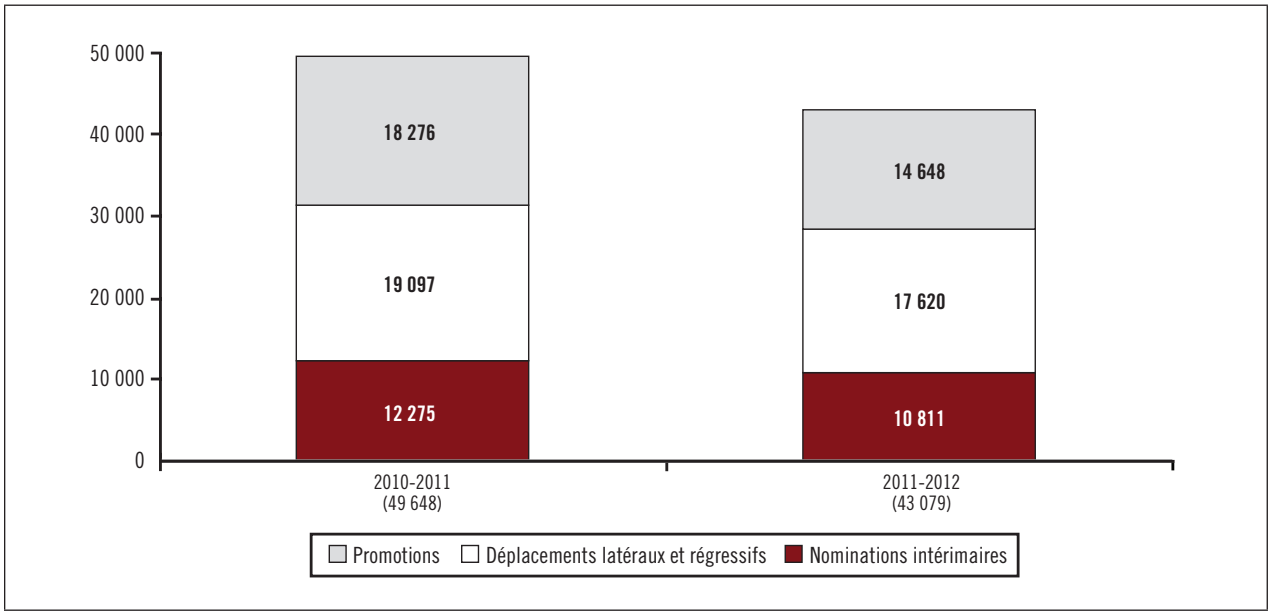
2.21 Tous les types d'activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont subi une réduction cette année, mais ce sont les promotions qui ont connu la baisse la plus marquée. Les activités de dotation interne ont diminué davantage dans la RCN que dans les autres régions.

2.22 Les activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique ont diminué en 2011-2012. Au total, 43 079 activités de dotation de postes pour une période indéterminée ont été menées par les organisations assujetties à la LEFP au cours de l'année, ce qui correspond à 6 569 (13,2 %) de moins qu'en 2010-2011.

2.23 Comme l'indique la figure 7, il y a eu 14 648 promotions cette année, une diminution de 19,9 % (3 628) par rapport à 2010-2011. Le nombre de nominations intérimaires a également diminué de 11,9 % (1 464), passant à 10 811, et le nombre de déplacements latéraux et régressifs a connu une baisse de 7,7 % (1 477) pour s'établir à 17 620.

[7] Le terme « activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein de la fonction publique » fait référence aux nominations et aux mutations d'employés occupant des postes pour une période indéterminée à des postes pour une période indéterminée.

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. La méthodologie pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations à l'exercice financier 2011-2012. Ce changement s'est traduit par l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au total des nominations intérimaires pour le présent exercice.

2.24 La diminution des activités de dotation a été marquée dans la RCN, où tous les types de mouvements internes ont connu une baisse plus importante que dans les autres régions. Les activités de dotation interne ont connu une baisse de 16,1 % dans la RCN et de 9,2 % dans les autres régions.

2.25 Les mouvements entre les organisations assujetties à la LEFP ont représenté une proportion quelque peu inférieure des activités de dotation interne à la fonction publique cette année, soit 11,0 %, comparativement à 12,9 % en 2010-2011. Cette proportion avait atteint un sommet de 14,4 % en 2009-2010.

Activités de dotation au sein du groupe de la direction

2.26 Les cadres jouent un rôle de leadership et de gestion dans la fonction publique, ce qui les distingue des autres fonctionnaires. Globalement, les nominations de nouveaux cadres à des postes pour une période indéterminée ont diminué pour une troisième année consécutive. Il n'y a eu que 422 nominations de ce type, soit 170 de moins qu'en 2010-2011 (réduction de 28,7 %).

Tableau 8 : 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	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
En provenance d'autres groupes professionnels au sein de la fonction publique	556	85,0	698	88,0	596	88,0	519	87,7	365	86,5
Nominations à la fonction publique	93	14,2	91	11,5	78	11,5	69	11,7	51	12,1
Nominations à des postes pour une période indéterminée d'employés qui occupaient des postes de durée déterminée au sein du groupe de la direction	5	0,8	4	0,5	3	0,4	4	0,7	6	1,4
Total	**654**	**100,0**	**793**	**100,0**	**677**	**100,0**	**592**	**100,0**	**422**	**100,0**

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

2.27 Cette année, le nombre de nominations de nouveaux cadres à des postes pour une période indéterminée était comparable au nombre de départs observés dans le groupe de la direction (EX). Ainsi, la population du groupe EX nommée à des postes pour une période indéterminée est demeurée pratiquement inchangée, passant de 5 077 en mars 2011 à 5 069 en mars 2012. Ceci a mis fin à la tendance à la hausse qui avait commencé en 2005-2006.

2.28 Comme par les exercices précédents, seule une petite proportion (12,1 %) des nouveaux cadres nommés à des postes pour une période indéterminée ont été embauchés de l'extérieur de la fonction publique en 2011-2012[8]. La plupart des nouveaux cadres ayant fait l'objet d'une nomination pour une période indéterminée (86,5 %) provenaient d'autres groupes professionnels dans la fonction publique[9]. Les autres étaient précédemment des cadres nommés à des postes de durée déterminée (1,4 %). Les proportions sont semblables pour les nouvelles nominations aux niveaux tout juste inférieurs à celui des cadres : 14 % de ces personnes ont été embauchées de l'extérieur et 86 % provenaient d'autres groupes au sein de la fonction publique ou occupaient auparavant un poste de durée déterminée.

2.29 Le nombre de nouveaux cadres nommés pour une période indéterminée a diminué de 32,6 % dans la RCN et le nombre de départs au sein du groupe EX a également diminué étant donné le moins grand nombre de départs à la retraite. Ainsi, le nombre de personnes qui ont quitté le groupe de la direction et de personnes qui s'y sont jointes en 2011-2012 est sensiblement le même. Par conséquent, le nombre de cadres nommés à des postes pour une période indéterminée dans la RCN en mars 2012 (3 840 fonctionnaires) était pratiquement le même qu'en mars 2011 (3 838 fonctionnaires). Cette stabilité succède à la période de croissance observée de 2006 à 2011, période où la population du groupe de la direction a crû de plus de 5 % par année en moyenne.

---

[8] La moitié d'entre eux provenait d'organisations de la fonction publique non assujetties à la LEFP, comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou Parcs Canada.

[9] Les nouveaux cadres nommés à des postes pour une période indéterminée provenaient principalement des groupes Économique et services de sciences sociales (24,4 %), Services administratifs (9,0 %) et Administration des programmes (7,1 %).

2.30 Le nombre de cadres embauchés à titre occasionnel a diminué au cours des deux derniers exercices, passant de 151 en 2010-2011 à 124 en 2011-2012.

2.31 Les activités de dotation de postes pour une période indéterminée au sein du groupe EX ont connu une baisse de 12,0 % en 2011-2012, passant de 1 245 à 1 095. Bien que tous les types d'activités de dotation aient diminué, les nominations intérimaires, les déplacements latéraux et régressifs ont connu les plus importantes baisses, diminuant respectivement de 17,2 % (passant de 215 à 178) et 13,4 % (passant de 689 à 597). Les promotions, quant à elles, ont affiché une baisse de 6,2 %, passant de 341 à 320.

Durée des processus de dotation

2.32 Un système de dotation efficient permet aux gestionnaires de répondre à leurs besoins opérationnels en recrutant et en nommant des candidats qualifiés en temps opportun tout en respectant les valeurs de la LEFP. Un important indicateur de l'efficience du système de dotation est la durée des processus de dotation. Il existe deux principaux types de processus annoncés permettant de doter des postes : les processus individuels et les processus collectifs de dotation[10]. Selon l'analyse qu'a réalisée la CFP à partir des résultats du Sondage sur la dotation – Gestionnaires de 2011, la durée moyenne nécessaire à la dotation de l'ensemble des postes pour une période indéterminée au moyen de processus annoncés (processus individuels et processus collectifs de dotation) était de 20,4 semaines[11].

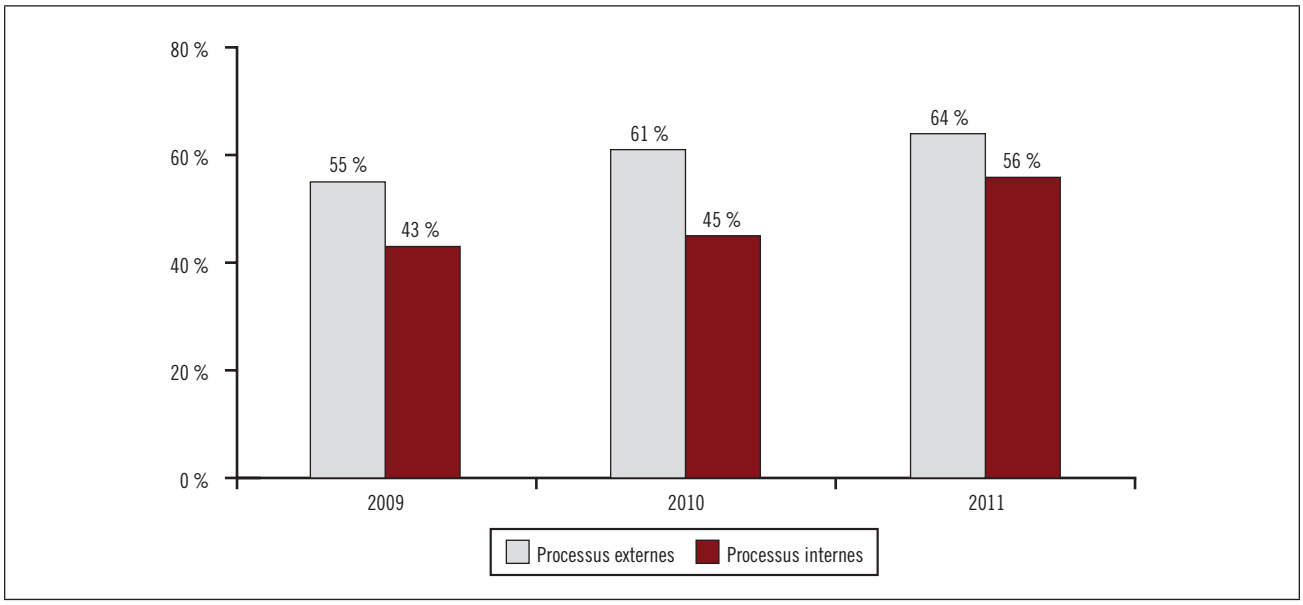
2.33 La durée nécessaire à la dotation de postes pour une période indéterminée au moyen de processus individuels annoncés a encore diminué cette année : en effet, elle était passée de 21,8 semaines en 2009 à 21,3 semaines en 2010, et elle a été réduite à 18,5 semaines en 2011. La durée nécessaire à la dotation de postes pour une période indéterminée au moyen de processus collectifs de dotation annoncés a également diminué, passant de 25,4 semaines en 2009 à 21,8 semaines en 2011. La durée des processus de nomination non annoncés a pour sa part augmenté légèrement, passant de 12,5 semaines en 2009 à 13,6 semaines en 2011.

2.34 Les processus collectifs de dotation sont souvent considérés comme étant plus longs, compte tenu de leur complexité et du nombre de demandes à traiter. Toutefois, ceux-ci ne durent que quelques semaines de plus, en moyenne, que les processus individuels et ils permettent en outre de retenir la candidature de plusieurs candidats à la fois. Les données de sondage concernant les processus internes montrent que le recours aux processus collectifs de dotation par les gestionnaires a connu une augmentation considérable de 2010 à 2011, passant de 45 % à 56 %. Quant au recours aux processus externes, il a augmenté légèrement, de 61 % à 64 % (voir la figure 8).

[10] La CFP estime la durée des processus de dotation de façon distincte pour les processus individuels et les processus collectifs de dotation. Selon les données recueillies au moyen du Sondage sur la dotation – Gestionnaires, un processus est considéré comme un processus collectif de dotation s'il vise plus d'un gestionnaire d'embauche ou des nominations dans plus d'une unité ou d'un lieu de travail, ou dans plus d'une organisation.

[11] Selon les estimations qu'ont faites les gestionnaires de la durée totale entre le moment où une demande de dotation est présentée et le moment où la personne nommée entre en fonction.

Figure 8 : Utilisation par les gestionnaires d'embauche de processus collectifs de dotation annoncés, selon l'année



Source : Sondage sur la dotation – Gestionnaires : 2009, 2010 et 2011

2.35 En 2011-2012, la CFP a utilisé les données du Sondage sur la dotation afin de réaliser une étude sur la durée des processus de dotation, plus précisément sur leur durée moyenne. L'étude a permis de constater que plus de la moitié des processus duraient 16 semaines du début à la fin, soit au moins 4 semaines de moins que la moyenne. Cela porte à croire qu'un petit nombre de processus particulièrement longs ont pu fausser les données sur la durée moyenne des processus de dotation.

2.36 L'étude a également permis de reconnaître divers facteurs qui influent sur la durée des processus de dotation, dont le nombre de conseillers en ressources humaines (RH) qui y participent. Plus d'un dixième des gestionnaires ont déclaré que trois conseillers ou plus étaient intervenus dans un même processus de nomination. Seulement la moitié des gestionnaires ayant effectué une nomination pour une période indéterminée au moyen d'un processus annoncé a affirmé avoir eu le même conseiller en RH tout au long du processus. Les données du Sondage sur la dotation de 2011 indiquent que la durée des processus de dotation augmentait considérablement selon le nombre de conseillers en RH qui étaient appelés à y participer, passant de 17,2 semaines en moyenne pour les processus où il n'y avait qu'un seul conseiller en RH à 20,4 semaines pour les processus où il y en avait deux et à 31,4 semaines si le conseiller en RH avait changé deux fois ou plus au cours du processus de nomination.

2.37 Parmi les autres facteurs importants qui influent sur la durée des processus de dotation, notons les approches et les outils de gestion de projets, de même que la capacité à anticiper les postes vacants à doter. Par ailleurs, l'étude décrit l'incidence qu'a le groupe professionnel visé par la nomination, la taille de l'organisation, les exigences en matière de sécurité et les évaluations de la langue seconde sur la durée des processus.

2.38 La CFP a élaboré une mesure unique permettant de calculer le délai nécessaire à la dotation de postes au sein de la fonction publique plus rapidement et plus rigoureusement. Cette mesure permet de surmonter certaines des limites inhérentes aux mesures existantes, notamment le manque d'uniformité entre le début et la fin des différents types de processus (internes et externes, annoncés et non annoncés); les difficultés liées à la mesure des processus collectifs de dotation, car les gestionnaires d'embauche qui créent des bassins mettent plus de temps à doter un poste que ceux qui ont choisi un candidat à partir d'un bassin existant; la mise à jour des données sur une base trimestrielle ou annuelle seulement. Grâce à la nouvelle approche, deux aspects de la mesure de la durée des processus de dotation peuvent être mis en évidence : la durée nécessaire à la nomination du premier candidat ou groupe de candidats au terme d'un processus donné et la durée nécessaire à la nomination subséquente d'un autre candidat à partir du même processus. Cette nouvelle mesure sera mise à l'essai dans quelques organisations au cours du prochain exercice financier.

2.39 Bien que la nouvelle mesure de la durée des processus de dotation puisse aider les organisations à faire un suivi de leurs progrès et à reconnaître les aspects à améliorer, elle ne permet pas de déterminer les facteurs pouvant prolonger ou raccourcir les processus. Le Sondage sur la dotation – Gestionnaires aide à combler cette lacune grâce à une série de questions posées aux gestionnaires sur le processus de nomination utilisé. Ces informations fournissent des éléments d'explication permettant de mieux comprendre les écarts dans la durée des processus de dotation.

Études

2.40 La CFP réalise des études visant à accroître et à approfondir la compréhension des questions de dotation d'intérêt pour la CFP, les organisations fédérales, les autres intervenants et le Parlement. Dans le cadre de ces études, la CFP utilise des méthodes statistiques ou des outils descriptifs afin de connaître 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).

Études terminées

2.41 ***Comprendre les systèmes de données sur la dotation des organisations de la fonction publique*** – En vue de fournir en temps opportun des données utiles sur la dotation aux organisations au moyen de ses bases de données, la CFP a mené une étude afin de mieux comprendre les façons dont certaines organisations recueillent, valident, utilisent et communiquent leurs propres données et celles que la CFP rend accessibles par voie électronique. Cette étude, réalisée en 2012, a permis de constater que certaines organisations disposent de systèmes de données sur les RH très avancés et sophistiqués. Toutefois, le manque d'intégration entre les différentes sources de données pose un important défi. Bien que certaines organisations aient déclaré n'avoir que très peu utilisé les données de la CFP pour leurs rapports internes, elles ont également reconnu ne pas très bien connaître les outils et les bases de données de la CFP. L'étude a fait ressortir que la CFP n'avait pas expliqué clairement aux organisations en quoi ses données sur la dotation diffèrent de leurs données internes, le rôle que joue chacun de ces groupes de données et la façon dont les données de la CFP pourraient leur être utiles. Par conséquent, la CFP prévoit consulter les organisations concernées, y compris les organismes centraux, quant à la façon d'optimiser les services de données.

2.42 Par ailleurs, la CFP a élaboré un Cadre de gestion de la qualité des données afin de veiller à la qualité des renseignements contenus dans ses bases de données. Ce cadre est axé sur l'exactitude, la pertinence, l'accessibilité, la cohérence, la confidentialité et la sécurité des données recueillies ainsi que sur la capacité d'interprétation de celles-ci et la rapidité à laquelle elles peuvent être fournies. À la suite de l'élaboration de ce cadre, la CFP a mené un projet pilote visant à en évaluer la fonctionnalité en utilisant une de ses sources de données. Elle a conclu que le cadre était un outil fiable pour reconnaître les lacunes et les risques relatifs à la qualité des données et y remédier; à l'avenir, il sera appliqué à toutes les bases de données avant leur inclusion dans l'entrepôt de données de la CFP.

Études en cours

2.43 Il convient de mentionner que deux études sont en cours. La première porte sur le recrutement stratégique, dans l'optique où le gouvernement devra recruter et maintenir en poste des employés ayant les compétences qui seront nécessaires dans l'avenir. En se fondant sur l'examen des pratiques récentes et des projections, l'étude analyse les tendances en matière de recrutement afin de déterminer s'il y aura pénurie de compétences essentielles et, le cas échéant, quels seront les domaines touchés. De plus, cette étude examine les plans intégrés d'activités et de ressources humaines dans l'ensemble du gouvernement. La seconde étude porte sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, et plus particulièrement sur les personnes handicapées. Elle est axée sur deux questions essentielles : le cheminement de carrière des membres de groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ainsi que leur perception de l'équité dans les processus de dotation auxquels ils ont participé.

CHAPITRE 3

Progrès dans l'application du mérite et des valeurs directrices

3 Progrès dans l'application du mérite et des valeurs directrices

Points saillants :

- En 2011-2012, la Commission de la fonction publique (CFP) a constaté, grâce à ses activités de surveillance, que les valeurs fondamentales sont généralement respectées dans les processus de nomination. Cependant, il y a encore des lacunes et des possibilités d'amélioration. Il faut notamment renforcer les cadres de surveillance des processus de nomination pour déterminer les possibilités d'amélioration et remédier aux lacunes relatives à l'établissement du mérite.
- L'exigence d'utiliser une zone nationale de sélection continue de rendre les postes annoncés à l'extérieur de la fonction publique plus accessibles aux Canadiens. On constate une hausse du taux de demandes d'emploi et du taux de nominations provenant de l'extérieur de la région où le poste est offert.
- Les membres de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (ci-après les « groupes désignés ») continuent d'afficher un taux de nominations à la fonction publique fédérale supérieur à leur disponibilité dans la population active. Bien que le taux de nomination se soit amélioré en 2011-2012, le pourcentage de personnes handicapées qui postulent et sont nommées reste inférieur à leur disponibilité dans la population active.

3.1 La principale loi qui régit la dotation dans la fonction publique fédérale est la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Le préambule de la LEFP présente une vision d'un système de dotation qui est fondé, entre autres, sur les valeurs. Les Lignes directrices en matière de nomination, qui rendent exécutoire la LEFP, correspondent aux valeurs qui y sont énoncées.

3.2 Le mérite est l'une des pierres angulaires d'une fonction publique indépendante et professionnelle. Selon la LEFP et les Lignes directrices en matière de nomination de la CFP, tous les processus de nomination de la fonction publique doivent être fondés sur le mérite et reposer sur les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.

3.3 Des progrès considérables ont été réalisés depuis l'entrée en vigueur de la LEFP. Le présent chapitre porte sur l'évaluation globale du rendement relatif au mérite et aux valeurs directrices effectuée par la CFP en 2011-2012 à partir des résultats de ses activités de surveillance et de ses autres activités.

Évaluation globale

3.4 La CFP clarifie la définition des valeurs et la façon de les appliquer au moyen d'un cadre intégré de guides, de lignes directrices et de règlements qui découlent de la législation. Elle s'assure de l'intégrité du système en menant des activités de surveillance, comme des études, des vérifications et des enquêtes. Grâce à ces activités, ainsi qu'à des mécanismes de communication et d'intervention efficaces, la CFP contribue à promouvoir l'application des valeurs fondamentales et des valeurs directrices dans les processus de nomination, favorisant ainsi le bon fonctionnement du système.

3.5 Des progrès continuent d'être accomplis à l'égard des valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité, comme en témoignent les activités de surveillance menées par la CFP en 2011-2012. Par exemple, l'accessibilité aux postes pour une période indéterminée continue d'augmenter, les possibilités d'emploi sont affichées pour de plus longues périodes, la durée des nominations intérimaires a diminué, et le taux de demandes d'emploi et le taux de nominations à la fonction publique des membres de trois des quatre groupes désignés – femmes, membres des minorités visibles et Autochtones – restent supérieurs à leur disponibilité dans la population active.

Mérite

3.6 La LEFP prévoit que toutes les nominations internes et externes à la fonction publique doivent reposer sur une évaluation du mérite et être exemptes de toute influence politique. Une nomination est fondée sur le mérite lorsque, selon la CFP, la personne nommée possède les qualifications essentielles – notamment la compétence dans les langues officielles – pour le travail à accomplir; en tenant compte de toute qualification supplémentaire qui constitue un atout ainsi que de toute exigence opérationnelle et besoin organisationnel actuels ou futurs. Il importe de mentionner que le mérite, valeur fondamentale du système de dotation de la fonction publique, s'applique autant aux nominations qu'aux processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD).

3.7 Le gouvernement fédéral a déposé son budget de 2012 en mars dernier. Les annonces qu'il contenait ont amené de nombreuses organisations à procéder à un réaménagement des effectifs (RE), nécessitant parfois l'utilisation de processus de SMPMD. La CFP continue de collaborer de façon proactive avec les organisations pour s'assurer que les processus de SMPMD sont fondés sur le mérite.

Résultats des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique et des enquêtes des administrateurs généraux

3.8 Les vérifications menées par la CFP permettent d'obtenir des données importantes sur l'intégrité du système de dotation des organisations. Les vérifications complétées en 2012 ont permis de constater que la valeur fondamentale du mérite avait été respectée, en règle générale, dans les nominations examinées. La CFP reste toutefois préoccupée par le nombre de nominations pour lesquelles les organisations n'ont pas été en mesure de fournir les renseignements nécessaires à la CFP pour déterminer si le mérite a été respecté.

3.9 La LEFP confère également à la CFP le pouvoir de faire enquête sur certains processus de nomination. En tenant compte du total de processus effectués, le résultat des enquêtes de la CFP appuie la conclusion selon laquelle le mérite, en règle générale, est respecté.

3.10 Toutefois, en 2011-2012, le nombre d'enquêtes menées par la CFP était plus élevé que la moyenne. Un grand nombre de cas ont été signalés à la CFP par des organisations et certaines enquêtes faisaient suite à des allégations de fraude au cours de processus collectifs de dotation. Le nombre d'enquêtes menées par des administrateurs généraux a également augmenté en 2011-2012.

3.11 Le plus grand nombre d'enquêtes est attribuable aux efforts accrus de surveillance du système de dotation. Ces démarches ont permis à la CFP et aux organisations de prendre des mesures correctives de façon proactive dans plusieurs dossiers, avant que les nominations ne soient effectuées. Le chapitre 5 donne plus de détails sur les résultats et les recommandations découlant des vérifications et des enquêtes menées par la CFP et les administrateurs généraux.

Valeurs directrices

3.12 Le préambule de la LEFP stipule « 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 ». Ces énoncés appuient les valeurs que sont l'accessibilité et la représentativité. Le préambule énonce également que « la fonction publique [...] se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes ». Le Cadre de lignes directrices en matière de nomination de la CFP et le *Guide de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité* reflètent ces valeurs, soit la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.

Justice

3.13 Bien que chacune des quatre valeurs directrices soit définie comme un concept unique, la perception de justice peut varier dans la mesure où les autres valeurs directrices ont été respectées, à savoir l'accessibilité, la transparence et la représentativité, ainsi que les valeurs fondamentales, à savoir le mérite et l'impartialité politique.

3.14 **Perception de la justice par les fonctionnaires –** Le Sondage sur la dotation – Candidats de la CFP contient plusieurs questions liées au concept de justice. La perception globale de la justice des processus de dotation a diminué, passant de 74 % en 2010 à 70 % en 2011. Selon les résultats du cycle de sondage de 2011, 63 % des candidats avaient l'impression que l'évaluation de leurs capacités, de leurs connaissances et de leur expérience de travail avait été juste, par rapport à 68 % en 2010. Cependant, un examen plus approfondi des résultats du sondage auprès des candidats montre que ces pourcentages sont plus faibles chez certains groupes désignés : Autochtones (61 %), membres des minorités visibles (58 %) et personnes handicapées (54 %).

3.15 En analysant en détail le sondage de 2010, la CFP a également constaté que le résultat du processus de dotation est le principal déterminant de la perception de justice : les candidats retenus étaient cinq fois plus enclins à juger qu'un processus était juste que les candidats non retenus.

3.16 **Nominations intérimaires –** Les nominations intérimaires peuvent être fort utiles pour satisfaire à des exigences opérationnelles temporaires et pour offrir des possibilités de perfectionnement. Toutefois, puisqu'une nomination intérimaire peut avantager le fonctionnaire qui en fait l'objet une fois qu'un processus est lancé afin de doter le poste pour une période indéterminée, l'utilisation inadéquate de ce type de nomination peut influer sur la perception de justice.

3.17 La CFP surveille l'utilisation des nominations intérimaires en raison du risque qu'elles posent pour les valeurs guidant la prise de décisions. La CFP a constaté que, en 2010-2011, le taux de promotion suivant une nomination intérimaire avait continué de baisser, passant de 31,0 % en 2009-2010 à 28,3 % en 2010-2011. La durée des nominations intérimaires menant à une promotion a augmenté en 2010-2011, atteignant 14,4 mois, comparativement à 12,8 mois en 2009-2010. Pour plus de renseignements à cet égard, voir l'annexe 3.

Accessibilité

3.18 La CFP s'engage à ce que tous les Canadiens, y compris les personnes handicapées ayant besoin de mesures d'adaptation, aient accès aux possibilités d'emploi tant à l'interne qu'à l'externe. En 2011-2012, conformément à la décision rendue dans l'affaire *Jodhan c. Procureur général du Canada*, la CFP a achevé l'évaluation exigée et a apporté les changements requis pour s'assurer que les personnes handicapées sont en mesure d'utiliser ses systèmes.

3.19 La CFP surveille quatre indicateurs pour déterminer si l'accessibilité est globalement respectée : durée d'affichage des postes; taux de demandes d'emploi et taux de nomination des personnes d'autres régions dans le contexte de l'utilisation de la zone nationale de sélection (ZNS); utilisation de processus non annoncés et demande globale de mesures d'adaptation pour l'évaluation des candidats.

3.20 **Durée d'affichage –** La durée d'affichage est l'un des principaux indicateurs de l'accessibilité aux postes de la fonction publique. Les Lignes directrices de la CFP en matière d'annonces prévoient que les possibilités d'emploi à la fonction publique fédérale doivent être annoncées pendant au moins un jour ouvrable. Cependant, la CFP encourage les gestionnaires à annoncer les postes pour une période allant de une à deux semaines, en fonction de divers facteurs.

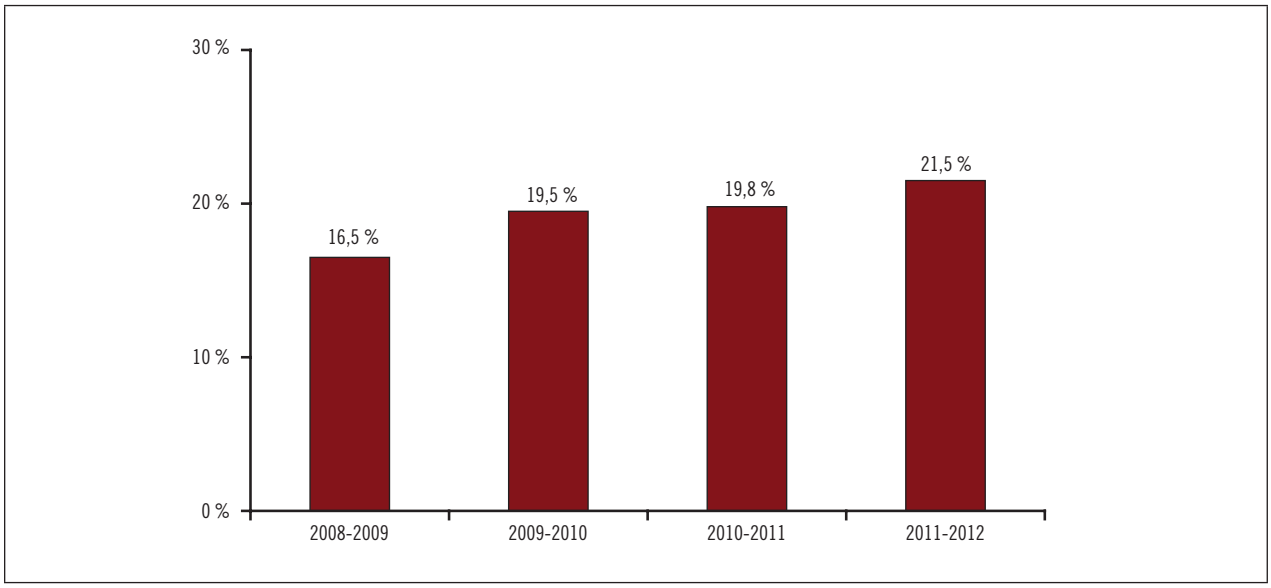
3.21 En règle générale, les gestionnaires avaient tendance à annoncer les postes pour de plus longues périodes en 2011-2012, comme en témoignent l'augmentation de la proportion d'annonces affichées pendant sept jours ou plus et la diminution de la proportion du nombre d'annonces affichées pendant deux jours ou moins. Selon les données du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et de *Publiservice*, environ 64 % des annonces de processus externes et 85 % des annonces de processus internes ont été affichées durant une semaine ou plus en 2011-2012. En comparaison, ces chiffres correspondaient respectivement à 60 % et à 84 % en 2010-2011. En 2011-2012, environ 18 % des annonces de processus externes et 2 % des annonces de processus internes ont été affichées pendant deux jours ou moins, comparativement à 21 % et à 2,4 % respectivement en 2010-2011.

3.22 **Zone nationale de sélection –** 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 ce qui a trait à la zone de sélection exigent que les possibilités d'emploi annoncées à l'extérieur de la fonction publique soient offertes à l'échelle nationale. Comme l'indiquent les tableaux 32 et 33 à l'annexe 2, la ZNS accroît plus que jamais l'accès aux postes à long terme ou dotés pour une période indéterminée, qu'il s'agisse de postes d'agent ou d'autres types de postes.

3.23 Selon les données de la CFP, le nombre de demandes d'emploi reçues pour des postes d'agent offerts à tous les Canadiens s'est accru considérablement, soit de 16 % en 2011-2012, passant de 393 497 à 456 252, en dépit du fait que le nombre d'annonces d'emploi pour ces postes ait diminué de 35 % au cours de la période, passant de 2 788 en 2010-2011 à 1 817 en 2011-2012. Dans le cas des postes d'agent, il y a eu une hausse des demandes d'emploi de l'extérieur de la région où le poste était offert : de 50,8 % en 2009-2010 et de 46,0 % en 2010-2011, ce taux a grimpé à 62,2 % en 2011-2012. Pour les autres types de postes, les données indiquent que la proportion de demandes d'emploi de l'extérieur de la région où le poste était offert est passée de 33,2 % en 2009-2010 à 36,0 % en 2010-2011, pour atteindre 53,2 % en 2011-2012.

3.24 La hausse du taux de demandes d'emploi de l'extérieur de la région s'est également manifestée dans la hausse du taux de nominations de candidats de l'extérieur à des postes autres que ceux d'agent. En effet, cette proportion est passée de 7,3 % en 2009-2010 à 9,6 % en 2010-2011, pour atteindre 11,7 % en 2011-2012. Pour les postes d'agent, la proportion de nominations de candidats provenant de l'extérieur de la région où le poste était offert a elle aussi augmenté, passant de 19,5 % en 2009-2010 à de 19,8 % en 2010-2011, puis à 21,5 % en 2011-2012.

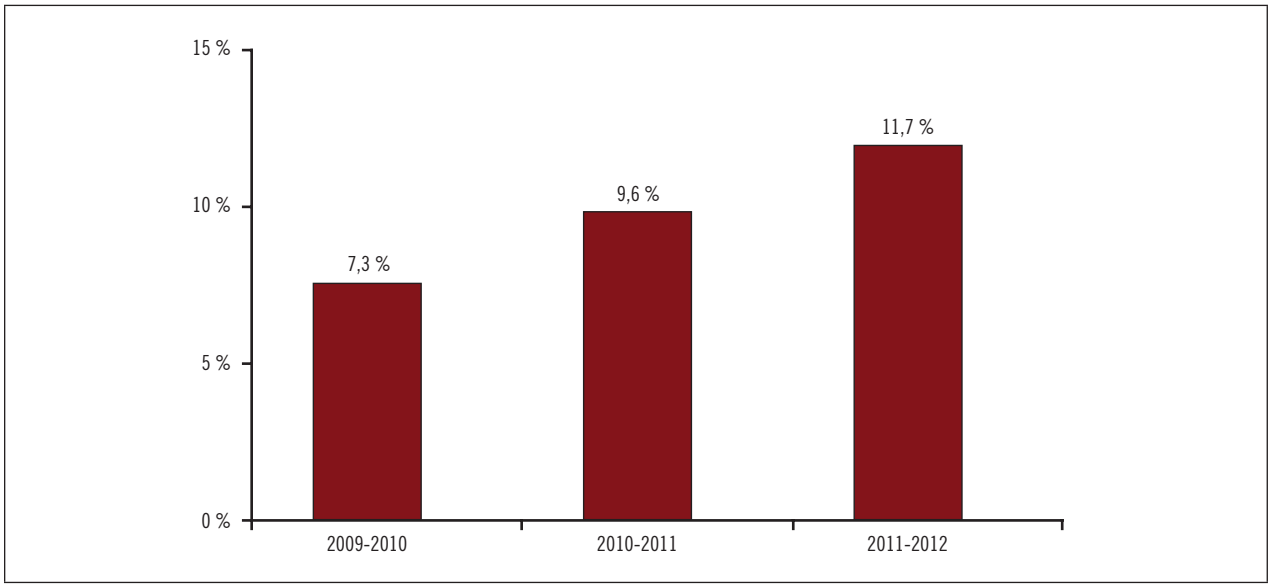
Figure 9 : Proportion des nominations à des postes d'agent dans la fonction publique visant des personnes nommées dans une région géographique à l'extérieur de leur région de résidence, selon l'exercice financier



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)

Nota : Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique de l'emploi des postulants ayant été nommés à la fonction publique au cours d'un exercice financier donné (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 à 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 déterminée de moins de six mois, du groupe de la direction et des organismes distincts.

Figure 10 : Proportion des nominations à des postes autres que ceux d'agent dans la fonction publique visant des personnes nommées dans une région géographique à l'extérieur de leur région de résidence, selon l'exercice financier



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)

Nota : Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique de l'emploi des postulants ayant été nommés à la fonction publique au cours d'un exercice financier donné (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 à 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 déterminée de moins de six mois, du groupe de la direction et des organismes distincts.

Les postes autres que ceux d'agent sont assujettis à la zone nationale de sélection depuis le quatrième trimestre de l'exercice financier 2008-2009.

3.25 **Utilisation des processus annoncés et non annoncés –** La LEFP et les Lignes directrices en matière de choix du processus de nomination de la CFP offrent diverses possibilités aux gestionnaires subdélégataires pour choisir le processus de nomination. Il peut être annoncé ou non annoncé, interne ou externe, selon le poste à doter, les besoins, le plan de ressources humaines (RH) et le plan d'équité en matière d'emploi de l'organisation.

3.26 La nomination d'un candidat à un poste sans solliciter la candidature d'autres personnes est considérée comme une nomination issue d'un processus non annoncé. Il arrive, dans certains cas, qu'il y ait eu processus annoncé avant la nomination non annoncée. Au cours du prochain exercice, la CFP collaborera avec les organisations afin de clarifier ses outils de sorte à guider le choix du processus de nomination le plus approprié.

3.27 En 2011-2012, la CFP a modifié son mode de collecte de données pour mesurer l'utilisation des processus non annoncés par les organisations. Ce nouveau mode automatisé, qui tire profit des bases de données administratives de la CFP, remplace le procédé manuel des rapports trimestriels sur les activités en place depuis janvier 2006. Ce changement a eu des effets positifs tant sur la CFP que sur les organisations assujetties à la LEFP. Non seulement la nouvelle

approche permet de rendre plus complets les renseignements permettant de mesurer l'utilisation des processus non annoncés, mais elle libère les organisations du fardeau d'avoir à faire rapport à la CFP chaque trimestre sur leurs activités de dotation. Au cours du prochain exercice, d'autres améliorations seront apportées pour remédier aux lacunes en utilisant des renseignements supplémentaires tirés des mêmes sources de données administratives.

3.28 D'après les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, les processus non annoncés ont été utilisés moins souvent que par le passé, le taux passant de 34,7 % en 2010-2011 à 32,6 % en 2011-2012. Le tableau 9 fournit des détails sur l'utilisation des processus annoncés et non annoncés, selon le type de nomination, pour les exercices 2010-2011 et 2011-2012.

Tableau 9 : 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	
	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)	Processus annoncé (%)	Processus non annoncé (%)
Nominations à la fonction publique	80,3	19,7	84,7	15,3
Promotions	68,7	31,3	70,3	29,7
Nominations intérimaires	31,1	68,9	33,5	66,5
Total	**65,3**	**34,7**	**67,4**	**32,6**

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 2011-2012, la CFP a modifié son mode de compilation des données nécessaires pour mesurer l'utilisation faite par les organisations des processus non annoncés. Ce changement a permis d'obtenir des données plus exhaustives et, de façon générale, de diminuer la proportion de processus non annoncés. Les données présentées ci-dessus sur l'exercice financier 2010-2011 ont été obtenues grâce à la nouvelle méthodologie. Ces données sont donc différentes de celles présentées dans le rapport annuel du dernier exercice financier, lesquelles avaient été obtenues à l'aide de la méthodologie précédente.

En raison de difficultés relatives aux délais d'obtention des données et à leur qualité, la CFP n'a pu établir de correspondance avec les données dans ses sources de données administratives que pour environ 73 % 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.

3.29 **Mesures d'adaptation pour l'évaluation –** Des mesures d'adaptation sont prises pour l'évaluation des candidats de manière à ce qu'une personne ne soit ni avantagée ni désavantagée au cours d'un processus de dotation. La demande a augmenté de 9,2 % en 2011-2012 (2 044 demandes d'adaptation). Le nombre de demandes relatives aux examens conçus par les organisations a quant à lui augmenté de 64 % (205 demandes). Cette hausse pourrait être en partie attribuable aux efforts de sensibilisation déployés par la CFP.

3.30 En 2011-2012, la CFP a accru son rôle consultatif relativement aux personnes handicapées en offrant des séminaires sur les mesures d'adaptation à 182 spécialistes en RH de la fonction publique. Afin d'améliorer encore la communication avec sa clientèle, la CFP a également mis sur pied un système de gestion des dossiers et des demandes avec une interface en ligne permettant de présenter des demandes d'adaptation et d'en faire le suivi. On a pu ainsi réaliser des gains d'efficience pour le traitement des demandes et les rapports sur les mesures d'adaptation. La CFP mène aussi des recherches sur les pratiques exemplaires en matière de mesures d'adaptation pour assurer la pertinence et la cohérence des services offerts aux organisations.

Transparence

3.31 Conformément aux lignes directrices de la CFP, la transparence – valeur directrice – passe par la communication ouverte et en temps opportun de l'information sur les stratégies, les décisions, les lignes directrices et les pratiques en matière de dotation. Lorsqu'il manque des renseignements sur une nomination ou une proposition de nomination, ou que certains ne sont pas divulgués, des questions sur le mérite, la justice et l'impartialité politique des décisions de dotation peuvent être soulevées.

3.32 Dans le Sondage sur la dotation – Candidats, les répondants sont invités à se prononcer sur la transparence des processus de dotation au sein de leur unité de travail. En 2011, 70 % des candidats estimaient que les processus au sein de leur unité de travail avaient été menés de façon transparente, soit 2 points de pourcentage de moins qu'en 2010 (72 %[12]). Chez les groupes désignés, ce pourcentage baisse à 56 % pour les membres des minorités visibles, à 57 % pour les Autochtones et à 54 % pour les personnes handicapées.

3.33 **Discussions informelles –** Les Lignes directrices en matière de discussions informelles de la CFP stipulent que les personnes non retenues dans le cadre d'un processus de nomination interne doivent avoir l'occasion de discuter des raisons de l'élimination de leur candidature dans les meilleurs délais suivant la prise de cette décision. La discussion informelle permet au gestionnaire de corriger efficacement et en temps opportun toute erreur ou omission commise au cours du processus et ainsi procéder aux nominations sans qu'il y ait de retard indu.

3.34 Les résultats du Sondage sur la dotation – Gestionnaires de 2011 montrent qu'environ 49 % des gestionnaires d'embauche ont reçu une demande de discussion informelle de la part d'un candidat, comparativement à 50 % en 2010. En outre, la proportion de personnes satisfaites du résultat des discussions est la même en 2011, soit 62 %. Le taux de satisfaction des candidats quant à la longueur du délai pour que la discussion informelle ait lieu est resté stable, soit 85 % au cours des trois dernières années.

[12] Dans le cycle de sondage de 2010, les participants devaient répondre à des questions générales sur la dotation au sein de leur unité de travail, qu'ils aient participé ou non à un processus pendant la période visée. En raison du changement de méthode, les résultats publiés dans le présent rapport sont différents de ceux qui figuraient dans le rapport de l'année dernière.

Tableau 10 : Résultats de discussion informelle – Candidats dont la candidature a été éliminée au cours des processus de dotation annoncés

	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)
Pourcentage de candidats ayant participé à une discussion informelle	47	45	46
Pourcentage de candidats satisfaits du dénouement de la discussion informelle[a]	65	62	62
Pourcentage de candidats satisfaits du délai d'obtention d'une discussion informelle[a]	85	85	85
Pourcentage de candidats ayant participé à une discussion informelle et ayant réintégré le processus	13	12	10

Source : Sondage sur la dotation – Candidats : 2009, 2010 et 2011 (données pondérées)

[a] Ce pourcentage tient compte des candidats qui étaient satisfaits « dans une certaine et grande mesure »

3.35 La proportion de candidats ayant réintégré le processus après la discussion informelle a encore légèrement diminué en 2011 (10 %), comparativement à 2009 (13 %) et 2010 (12 %). En revanche, la proportion de candidats qui ont demandé une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche après leur élimination du processus (46 %) était semblable à celle de l'année dernière (45 %).

Représentativité

3.36 Le préambule de la LEFP établit que la fonction publique fédérale doit être représentative de la diversité canadienne. La CFP et les organisations doivent demeurer vigilantes pour s'assurer que les progrès en matière de représentation se poursuivent, au profit de tous les Canadiens.

3.37 **Évaluation des tendances et du rendement de l'EE –** Comme l'illustre le tableau 11, le taux de demandes d'emploi et le taux de nominations à la fonction publique des membres de trois des quatre groupes désignés restent supérieurs à leur disponibilité dans la population active. Les personnes handicapées font exception et restent sous-représentées quant aux demandes d'emploi et aux nominations. On peut noter que même si le pourcentage de postulants de ce groupe a continué de diminuer, passant de 2,7 % en 2010-2011 à 2,6 % en 2011-2012, la proportion de nominations externes a augmenté légèrement, passant de 2,6 % en 2010-2011 à 3,0 % en 2011-2012.

Tableau 11 : Pourcentage de postulants dans le cadre de processus annoncés et de nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois et plus dans la fonction publique, selon le groupe désigné 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	2009-2010	2010-2011	2011-2012	DPA en 2006[a]
% de postulants[b]				
Autochtones	3,8	4,8	4,0	3,0
Personnes handicapées	3,0	2,7	2,6	4,0
Membres des minorités visibles	25,9	22,8	21,4	12,4
Femmes	45,3[c]	S.O.[d]	S.O.[d]	52,3
% de nominations à la fonction publique				
Autochtones[e]	4,6	4,7	5,3	3,0
Personnes handicapées[e]	3,1	2,6	3,0	4,0
Membres des minorités visibles[e]	21,2	18,6	22,3	12,4
Femmes[f]	55,5	55,2	53,0	52,3

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] La disponibilité au sein de la population active (DPA) en 2006 pour l'ensemble de la fonction publique a été fournie par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

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

[c] En raison d'un changement dans la saisie des données, ce pourcentage n'est pas comparable avec celui des exercices financiers précédents.

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

[e] En ce qui a trait à la méthode de calcul des nominations à la fonction publique, les pourcentages indiqués pour ces trois groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont fondés sur les données fournies par les postulants 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.

[f] Les données sur les femmes nommées à la fonction publique proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, dont les données sont tirées du système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

3.38 La proportion de femmes nommées parmi les personnes handicapées et les Autochtones a diminué en 2011-2012, passant de 51,5 % à 48,4 % et de 67,8 % à 63,5 %, respectivement. Parmi les membres des minorités visibles, la proportion de femmes nommées était de 55,0 %, contre 54,7 % en 2010-2011 (voir le tableau 34 à l'annexe 2).

3.39 **Approche sur l'affirmation d'affiliation autochtone –** Le 1er janvier 2010, la CFP a mis en œuvre une approche pangouvernementale sur l'affirmation d'affiliation autochtone. Les organisations assujetties à la LEFP doivent utiliser le *Formulaire d'affirmation d'affiliation autochtone* (FAAA) pour tous les processus de nomination où la zone de sélection est limitée aux Autochtones ou aux groupes désignés comprenant des Autochtones.

3.40 Initialement mis en œuvre sous forme de projet pilote, la CFP a examiné pendant un an l'utilisation du FAAA grâce à des rapports trimestriels et à des suivis auprès des ministères et organismes. À la lumière des résultats du projet pilote, la CFP a adopté des lignes directrices qui ont instauré l'utilisation du FAAA dans les processus ciblés. Après avoir consulté les intervenants, la CFP a décidé d'appliquer l'approche pangouvernementale sur l'affirmation d'affiliation autochtone à d'autres types de processus de nomination.

3.41 Depuis le 1er avril 2012, le FAAA est aussi utilisé pour tous les processus qui :

- appliquent comme critère de mérite le besoin organisationnel d'accroître la représentation des Autochtones ou d'accroître la représentation des membres des groupes désignés, incluant les Autochtones;
- sont basés sur une sélection à partir d'un répertoire de candidats autochtones ou au moyen de programmes d'emploi pour les étudiants approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le but d'accroître la représentation des Autochtones ou des groupes désignés, incluant les Autochtones.

3.42 De plus amples renseignements à ce sujet sont disponibles sur le site Web de la CFP où se trouve également le *Rapport d'évaluation sur l'application de l'approche pangouvernementale concernant l'affirmation d'affiliation autochtone.*

3.43 **Adoption de stratégies efficaces pour améliorer le recrutement des membres des groupes désignés –** En mai 2011, la CFP publiait sur son site Web une analyse documentaire sur le recrutement des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, au Canada et à l'étranger, pour aider les organisations de la fonction publique fédérale à relever ce défi constant. La CFP a abordé la question avec les six organisations qui font le plus de recrutement pour en savoir plus, compléter sa recherche et trouver d'autres pratiques exemplaires.

3.44 Parmi ces pratiques exemplaires figurent la planification intégrée des activités et des RH comportant un plan de la diversité et de l'équité en matière d'emploi qui traite les domaines essentiels (Ressources humaines et Développement des compétences Canada), l'élaboration d'une base de données d'organisations non gouvernementales, de collèges et de centres universitaires à l'intention des étudiants handicapés à des fins de communication, de marketing et de liaison (Santé Canada) et la tenue d'ateliers internes sur les mesures d'adaptation visant à mieux faire connaître la situation des personnes handicapées (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada).

3.45 La CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont des responsabilités complémentaires à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Pour s'acquitter de sa responsabilité relative au suivi de l'évolution des tendances concernant l'équité en matière d'emploi, la CFP a affiché sur son site Web un document de recherche intitulé *Historique de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique – Le rôle de la Commission de la fonction publique du Canada*. Tout en adoptant un regard rétrospectif, le document propose des idées sur l'élaboration de politiques, d'approches et de stratégies efficaces dans l'avenir sur l'équité en matière d'emploi.

3.46 En octobre 2011, la CFP a publié un bulletin statistique sur les résultats d'une étude réalisée afin d'examiner l'incidence des exigences linguistiques sur le cheminement de carrière des membres des minorités visibles dans les organisations assujetties à la LEFP. Selon cette étude, les membres

des minorités visibles occupent une proportion accrue de postes bilingues et passent moins de temps dans un poste unilingue avant d'obtenir un poste bilingue, en comparaison avec les personnes ne faisant pas partie de minorités visibles.

Langues officielles

Activités de dotation et langues officielles dans la fonction publique

3.47 Comme les personnes nommées doivent satisfaire aux exigences linguistiques du travail à accomplir, la CFP examine le respect des langues officielles dans les activités de dotation à la fonction publique (voir les tableaux 35-39 à l'annexe 2).

Dotation non impérative

3.48 Dans certains cas, un poste peut être doté de façon 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* (ci-après « le *Décret* ») et le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique* (ci-après « le *Règlement* ») sont les textes réglementaires stipulant qu'une personne peut être exemptée de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste pour un maximum de deux ans après sa nomination, si celle-ci découle d'un processus de dotation pour lequel le bilinguisme n'était pas impératif. Dans certaines circonstances bien précises, cette situation peut se prolonger pour une durée maximale de deux ans.

3.49 En 2011-2012, une faible proportion des nominations pour une période indéterminée à des postes bilingues (3,4 %) découlait de processus de nomination pour lesquels le bilinguisme était non impératif. La tendance à la baisse déjà observée s'est donc poursuivie, cette proportion passant de 23,1 % en 2001-2002 à 5,2 % en 2010-2011. En 2011-2012, 72,3 % des candidats retenus en vue d'une nomination pour laquelle le bilinguisme était non impératif satisfaisaient déjà aux exigences linguistiques au moment d'être nommés ou étaient exemptés de respecter ces exigences (voir le tableau 39 à l'annexe 2).

3.50 Au cours des six dernières années, la proportion de personnes nommées ayant droit à une formation linguistique parce qu'elles ne satisfaisaient pas aux exigences du poste au moment de leur nomination dans le cadre d'un processus de dotation non impérative a diminué (1,7 % en 2005-2006 contre 1,0 % cette année). Ces personnes doivent satisfaire aux exigences linguistiques à la fin de la période maximale prévue par le *Décret* et le *Règlement*.

3.51 La CFP a continué de surveiller les organisations pour déterminer dans quelle mesure elles observaient les prescriptions du *Décret*. L'entrée en vigueur du *Décret* et du *Règlement* remontant au 31 décembre 2005, les organisations optant pour des processus pour lesquels le bilinguisme n'est pas impératif connaissent de mieux en mieux leurs obligations et le nombre de cas non conformes diminue chaque année. En date du 31 mars 2012, 22 cas de non-conformité avaient été constatés, comparativement à 55 en 2009-2010. Le nombre de cas non conformes ne cesse de diminuer depuis 2006, année où la CFP, au 31 mars, avait constaté 320 cas de non-conformité. La CFP surveille de près les organisations et collabore étroitement avec elles pour s'assurer que les exigences du *Décret* et du *Règlement* sont respectées. En 2011-2012, la CFP a adopté, communiqué et mis en place une approche proactive pour gérer les cas de non-conformité.

Évaluation de la langue seconde

3.52 Il appartient à la CFP d'évaluer la compétence dans la seconde langue officielle aux fins de la dotation. Elle effectue l'évaluation de la langue seconde (ELS) au moyen de tests normalisés de compétence orale, d'expression écrite et de compréhension de l'écrit. En 2011-2012 (voir le tableau 40 à l'annexe 2), la CFP a constaté une baisse de 15,8 % du nombre d'évaluations de la langue seconde.

3.53 **Taux de réussite –** La CFP suit de près le taux de réussite aux trois tests de l'ELS portant sur la compétence orale, l'expression écrite et la compréhension de l'écrit (voir les tableaux 12, 13 et 14). Les taux de réussite fluctuent d'une année à l'autre, en raison de divers facteurs influant sur les résultats des tests, notamment le profil changeant des candidats, les raisons du test et les données démographiques. Par exemple, les personnes en cours de formation linguistique affichent, en règle générale, un taux de réussite au test de compétence orale inférieur à celui des personnes qui passent le même test dans le but d'obtenir un emploi pour lequel le bilinguisme est impératif. Au cours du dernier exercice, le pourcentage de personnes qui ont passé le test de compétence orale afin d'obtenir un poste pour lequel le bilinguisme était impératif a diminué (10 %), tandis que le pourcentage de personnes qui ont passé ce test à des fins de formation linguistique a augmenté (3 %). Cette tendance générale et les motifs différents des candidats à passer le test peuvent expliquer la légère baisse du taux de réussite au test de compétence orale en français (4,8 %) et en anglais (3 %) constatée au cours des deux dernières années.

Tableau 12 : Taux de réussite au test de compétence orale en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[(a)]

	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	%		%		%		%		%	
Niveau	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	66,4	83,4	66,5	83,6	70,1	84,5	71,4	83,6	66,6	80,6
Niveau B seulement	76,0	90,4	76,6	91,4	81,2	92,9	83,2	94,1	79,0	92,5
Niveau C seulement	53,5	66,6	48,9	64,1	52,4	63,2	53,6	59,4	45,4	54,8
Niveau C (cadres de direction seulement)	57,2	74,1	58,1	70,4	62,7	70,4	62,0	échantillon trop petit	57,8	76,6

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2012

[(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 en ce qui concerne la compétence dans la langue seconde.

Tableau 13 : Taux de réussite au test d'expression écrite en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	57,8	76,2	59,7	67,7	58,4	71,7	55,2	77,6	58,2	80,2
Niveau B seulement	58,8	77,3	60,1	67,5	59,1	71,3	55,2	77,3	57,3	79,7
Niveau C seulement	44,9	67,5	50,4	66,4	42,8	69,9	40,3	72,0	44,9	74,0
Niveau C (cadres de direction seulement)	échantillon trop petit	échantillon trop petit	61,1	échantillon trop petit	71,4	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 2012

[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 en ce qui concerne la compétence dans la langue seconde.

Tableau 14 : Taux de réussite au test de compréhension de l'écrit en anglais et en français, selon le niveau et l'exercice financier[a]

Niveau	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	%		%		%		%		%	
	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais	Français	Anglais
Tous les niveaux (A,B,C)	72,8	82,2	69,9	80,9	72,1	84,0	72,5	89,6	76,3	93,6
Niveau B seulement	77,8	87,8	76,0	86,7	77,2	88,5	75,3	91,8	79,5	94,6
Niveau C seulement	57,1	65,4	49,1	61,0	56,2	66,6	59,3	77,6	59,7	88,1
Niveau C (cadres de direction seulement)	77,9	84,6	81,7	échantillon trop petit	75,0	échantillon trop petit	73,3	échantillon trop petit	73,5	échantillon trop petit

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2012

[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 en ce qui concerne la compétence dans la langue seconde.

CHAPITRE 4

Impartialité politique de la fonction publique

4 Impartialité politique de la fonction publique

Points saillants :

- En 2011-2012, la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités relativement à la participation à des activités politiques a continué de croître. En effet, 69 % des répondants au Sondage sur la dotation – Candidats ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport à 2010 (63 %).
- Dans son rapport annuel 2010-2011, la Commission de la fonction publique (CFP) s'était engagée à revoir son *Outil d'autoévaluation des activités politiques : votre situation en particulier*. En 2011-2012, la CFP a élaboré un prototype en ligne après avoir mené des consultations préliminaires; elle procédera à des essais exhaustifs du prototype, en collaboration avec les intervenants concernés, en 2012-2013.
- En 2011-2012, la CFP a poursuivi sa collaboration avec les organisations afin d'améliorer l'efficacité des initiatives de communication et de sensibilisation. Il convient de souligner l'intégration par l'École de la fonction publique du Canada d'un contenu d'apprentissage plus exhaustif sur les activités politiques, qui s'adresse particulièrement aux nouveaux fonctionnaires dans le cadre des cours *Paver la voie* et *Orientation à la fonction publique*.

Introduction

4.1 Le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) établit qu'« il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique impartiale et axée sur le mérite, et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante ».

4.2 La partie 7 de la *Loi* 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. Elle précise en outre les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques ainsi que l'administration du régime encadrant ces activités. Dans son rapport annuel 2010-2011, la CFP avait pris l'engagement d'aider les fonctionnaires à mieux comprendre le rôle qu'ils doivent exercer pour préserver l'impartialité politique de la fonction publique ainsi que les responsabilités que chacun doit assumer pour protéger cette valeur fondamentale. Le présent chapitre porte sur la façon dont la CFP s'est efforcée d'atteindre cet objectif en 2011-2012.

Impartialité politique en dotation

4.3 **Relation entre la fonction publique et la sphère politique –** La CFP se tient au fait de la relation complexe en constante évolution entre la fonction publique et la sphère politique. La CFP a d'ailleurs abordé cette question dans son *Rapport spécial au Parlement : Le mérite et l'impartialité politique en vertu de la* Loi sur l'emploi dans la fonction publique *de 2003*, déposé en mars 2011. Plus tard en 2011, le Bureau du Conseil privé a mis à jour le document *Un gouvernement responsable : Guide du ministre et du ministre d'État*, qui prodigue des conseils au personnel des cabinets de ministres et apporte des précisions par rapport à cette question.

4.4 **Nominations d'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. La *Loi fédérale sur la responsabilité*, qui a reçu la sanction royale le 12 décembre 2006, modifie la LEFP par l'ajout du paragraphe 35.2 qui autorise d'anciens membres du personnel des cabinets de ministres, lorsque ceux-ci y ont travaillé pendant trois ans et qu'ils ne sont plus à l'emploi d'un tel cabinet, à participer à des processus de nomination internes, ouverts aux fonctionnaires fédéraux. La CFP a la responsabilité de déterminer si les anciens membres du personnel des cabinets de ministres remplissent les critères applicables, et de fournir aux personnes admissibles un accès électronique aux offres d'emploi internes pendant leur période d'admissibilité d'un an.

4.5 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 mérite.

4.6 Depuis que la disposition sur la mobilité s'applique aux anciens membres du personnel des cabinets de ministres (2009), la CFP a reçu 26 demandes d'anciens membres et 18 personnes ont vu leur admissibilité confirmée. En 2011-2012, neuf anciens membres de cabinets de ministres ont présenté une demande à la CFP; de ce nombre, huit ont vu leur admissibilité confirmée, alors que le dernier ne remplissait pas le critère lié à la période de trois ans.

4.7 **Personnes nommées antérieurement par le gouverneur en conseil –** Les nominations par le gouverneur en conseil sont effectuées par le gouverneur général, sur l'avis des ministres. Comme toutes les autres nominations à la fonction publique, les nominations de personnes nommées antérieurement par le gouverneur en conseil doivent respecter le mérite. En 2011-2012, la CFP a continué de surveiller ces nominations. Toutefois, compte tenu de leur nombre peu élevé, en faire mention risquerait de porter atteinte à la vie privée des personnes concernées.

4.8 **Influence politique en matière de dotation –** En tant qu'une des valeurs fondamentales de la fonction publique professionnelle canadienne, l'impartialité politique en matière de dotation doit être protégée de façon indépendante. Ainsi, les nominations et propositions de nomination effectuées en vertu de la LEFP doivent être exemptes de toute influence politique. La CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes à la suite d'allégations d'influence politique en matière de dotation; des renseignements concernant ces enquêtes figurent au paragraphe 5.57 du présent rapport.

Activités politiques des fonctionnaires

4.9 **Survol du régime d'activités politiques –** La CFP a la responsabilité d'administrer le régime d'activités politiques défini à la partie 7 de la LEFP. À cette fin, la CFP donne avis et conseils aux fonctionnaires et aux organisations 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 déléguer ses pouvoirs en matière d'activités politiques aux administrateurs généraux, et les activités politiques de ces derniers doivent se limiter à l'exercice du droit de vote.

4.10 La partie 7 de la LEFP s'applique aux administrateurs généraux et aux employés (y compris les étudiants) des organisations pour lesquelles la CFP a le pouvoir de procéder à des nominations (211 610 employés au 31 mars 2012). Elle s'applique également à six autres organisations qui, de par leur loi habilitante, sont assujetties aux dispositions de la LEFP relatives aux activités politiques (cependant, 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 (47 750 employés au 31 mars 2012).

4.11 **Candidature électorale –** En vertu de la partie 7 de la LEFP (articles 114 et 115), le fonctionnaire doit demander et obtenir au préalable la permission de la CFP dans l'une ou l'autre des situations suivantes : s'il désire être choisi, avant ou pendant la période électorale, comme candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale; s'il a été choisi comme candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale pour la période précédant la période électorale; s'il désire se porter candidat à une élection municipale ou désire être choisi comme tel, avant ou pendant la période électorale.

4.12 La CFP doit recueillir suffisamment de renseignements et disposer du temps nécessaire pour examiner chaque demande de candidature au cas par cas, en prenant en considération des facteurs comme 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.

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

4.14 **Aperçu des demandes –** En 2011-2012, 57 nouvelles demandes de candidature ont été soumises à la CFP. Le tableau 15 ci-après présente un aperçu de la nature et de l'état des demandes.

Tableau 15 : État des demandes (du 1er avril 2011 au 31 mars 2012)

Type d'élection	Reports de 2010-2011 Permission accordée en 2011-2012	Nouvelles demandes de candidatures reçues en 2011-2012					
		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 2011-2012
Fédérale	4 (3 permissions accordées et 1 refusée)	0	0	0	0	0	0
Provinciale	2 (1 permission accordée et 1 refusée)	13[a] (1 congé sans solde accordé jusqu'à l'élection)	1	0	2	1	17
Territoriale	0	2[b]	0	0	1	0	3
Municipale	1 (permission accordée précédemment qui s'applique toujours)	27	3	0	3	4	37
Total	**7**	**42**	**4**	**0**	**6**	**5**	**57**

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

[a] Trois de ces demandes avaient été présentées par deux fonctionnaires souhaitant obtenir des périodes de congé sans solde avant la période électorale.

[b] Une de ces demandes avait été présentée pour obtenir une période de congé sans solde avant la période électorale.

4.15 **Élections municipales –** En 2011-2012, des élections municipales ont été tenues en Saskatchewan, en Colombie-Britannique, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

4.16 En 2011-2012, la plupart (37 sur 57, ou 65 %) des nouvelles demandes de candidature reçues par la CFP concernaient des élections municipales. Toutes les permissions pour des élections municipales ont été accordées à l'aide du processus simplifié décrit dans le *Rapport annuel 2009-2010* de la CFP.

4.17 Pour autoriser un fonctionnaire à être ou à tenter de devenir candidat à une élection municipale, la CFP peut exiger qu'il prenne un congé sans solde (CSS) avant ou pendant la période électorale, ou qu'il respecte certaines mesures d'ordre opérationnel, par exemple qu'il ne traite pas de dossiers concernant les électeurs, ou encore, qu'il n'interagisse pas avec des fournisseurs ou entrepreneurs de la municipalité visée. Si le fonctionnaire est élu, la CFP peut lui demander de prendre un CSS pour la durée de son mandat, ou de renoncer à sa qualité de fonctionnaire. Ainsi, sur 27 permissions accordées par la CFP, sept étaient des permissions conditionnelles à la prise de mesures d'ordre opérationnel. La CFP n'a imposé aucune période de CSS, ni avant ni pendant la période électorale, pas plus que dans les situations où le fonctionnaire a été élu à une charge municipale.

4.18 **Élections fédérales, provinciales et territoriales –** En 2011-2012, il y a eu une élection fédérale, cinq élections provinciales (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Manitoba et Saskatchewan) et deux élections territoriales (Yukon et Territoires du Nord-Ouest).

4.19 Dans le cas d'élections fédérales, provinciales et territoriales, un fonctionnaire doit demander et obtenir la permission de la CFP pour se porter candidat avant ou pendant la période électorale, ou pour être candidat avant la période électorale. De plus, il doit demander et obtenir un CSS pour être candidat durant la période électorale. La personne perd sa qualité de fonctionnaire le jour où elle est élue au terme d'une élection fédérale, provinciale ou territoriale.

4.20 En 2011-2012, deux personnes ont perdu leur qualité de fonctionnaire après avoir été élues. Dans son rapport annuel 2010-2011, la CFP avait fait état des demandes de candidature reçues en prévision de l'élection fédérale du 2 mai 2011, dont une avait été rejetée.

4.21 **Simplification du traitement des demandes de candidature à des élections provinciales et territoriales –** La CFP s'était engagée à revoir sa méthode de traitement des demandes de candidature à des élections fédérales, provinciales et territoriales. Cet examen a été effectué et, le 1er novembre 2011, la CFP a commencé à utiliser un processus simplifié pour le traitement des demandes de candidature à des élections provinciales et territoriales. Par ailleurs, vu le faible volume de demande, aucun changement n'était nécessaire pour ce qui est du traitement des candidatures à des élections fédérales. Pendant la période d'examen, deux demandes de permission ont été traitées à l'aide du nouveau processus.

4.22 ***Règlement concernant les activités politiques* (RAP) –** Ce règlement définit ce qu'est une demande de permission relative à une candidature et fait état du processus permettant de faire enquête sur une allégation d'activité politique irrégulière. Forte de l'expérience acquise depuis l'adoption du régime actuel encadrant les activités politiques, la CFP entend modifier le RAP en 2012-2013 de façon à en améliorer la fluidité et la clarté. La CFP suggère notamment de préciser la période dont elle dispose pour communiquer sa décision, une fois qu'elle a reçu tous les renseignements pertinents à une demande de permission.

Activités politiques non liées à une candidature

4.23 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. Les fonctionnaires qui envisagent de prendre part à « toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer » ou encore à « toute activité exercée pour soutenir un candidat avant ou pendant la période électorale ou pour s'y opposer[13] » ont la responsabilité d'examiner leur propre situation de façon à établir si leur participation à une activité politique non liée à une candidature porterait atteinte, ou pourrait sembler porter atteinte, à leur capacité d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale. Ils seront alors mieux à même de prendre des décisions éclairées à cet égard.

[13] LEFP, alinéas *a)* et *b)* de la définition du terme « activité politique » au paragraphe 111(1).

4.24 Les fonctionnaires ont plusieurs ressources à leur disposition, notamment un document d'orientation ainsi que l'*Outil d'autoévaluation des activités politiques*, qui peuvent les aider à prendre une décision quant à leur participation éventuelle à une activité politique non liée à une candidature. La CFP invite par ailleurs les fonctionnaires à discuter de leur situation avec leur gestionnaire, le représentant désigné en matière d'activités politiques de leur organisation ou la CFP.

4.25 **Modifications apportées à l'Outil d'autoévaluation des activités politiques –** Dans son rapport annuel 2010-2011, la CFP s'était engagée à revoir les questions de l'*Outil d'autoévaluation des activités politiques : votre situation en particulier* (ci-après l'outil d'autoévaluation) afin de répondre aux préoccupations soulevées par les utilisateurs et agents négociateurs, selon lesquels l'outil dissuadait indûment les fonctionnaires de se livrer à des activités politiques.

4.26 L'outil d'autoévaluation permet aux fonctionnaires d'établir s'il convient de participer à une activité politique donnée, en tenant compte de la nature de l'activité et de facteurs comme la nature du travail ainsi que le niveau et la visibilité du poste. Voici quelques exemples d'activités politiques non liées à une candidature : faire campagne pour un candidat politique, utiliser les médias sociaux afin d'appuyer un candidat ou un parti politique ou s'y opposer, ou encore, afficher du matériel politique à cette fin.

4.27 En 2011-2012, la CFP s'est fondée sur les premiers commentaires obtenus de la part de divers intervenants pour retravailler les questions à inclure dans son outil d'autoévaluation. Le prototype en ligne comporte plus de choix de réponses sur les activités politiques non liées à une candidature, contient un plus grand nombre de questions liées à la visibilité du fonctionnaire, prévoit une méthode d'attribution des points plus complexe et présente un rapport de rétroaction plus détaillé. Ce dernier fait état du risque découlant de la participation envisagée à une activité politique non liée à une candidature, et établit l'interaction entre les facteurs évalués.

4.28 En 2012-2013, la CFP procédera à des essais exhaustifs du prototype en ligne en collaboration avec les intervenants concernés.

Communication et sensibilisation

4.29 **Niveau de sensibilisation –** Pour la troisième année, le Sondage sur la dotation – Candidats de la CFP a permis de recueillir des données sur les activités politiques des fonctionnaires, grâce à quatre questions axées notamment sur la participation des fonctionnaires à une activité politique, le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités concernant les activités politiques, et la mesure dans laquelle leur organisation les informe de ces droits et responsabilités.

4.30 Le sondage est acheminé aux fonctionnaires des organisations menant des activités de dotation aux termes de la LEFP et qui comptaient au moins 350 employés au dernier jour de la période de référence. Pour le sondage de 2011, la période de référence s'étendait du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011. Le sondage ne s'adressait pas aux six organisations qui, de par leur loi habilitante, sont assujetties aux dispositions de la LEFP relatives aux activités politiques.

4.31 Selon les résultats du Sondage sur la dotation – Candidats de 2011, au cours de la période de référence, 7 % des répondants ont pris part à au moins une activité politique autre que l'exercice du droit de vote ou la présentation d'une candidature électorale; certains ont notamment fait du bénévolat pour un candidat politique, ou utilisé les réseaux sociaux pour exprimer leur appui à un parti politique. Il s'agit là d'une augmentation par rapport aux résultats des sondages de 2009 et de 2010 (5 %).

4.32 Au fil des ans, la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard des activités politiques s'est graduellement accrue. Le sondage de 2011 confirme d'ailleurs cette tendance. De tous les répondants, 69 % ont indiqué qu'ils étaient sensibilisés à leurs droits et responsabilités dans une certaine ou grande mesure, ce qui représente une hausse par rapport aux sondages de 2009 (57 %) et 2010 (63 %). En outre, les résultats indiquent que 84 % des organisations sondées ont noté une amélioration du niveau de sensibilisation des employés à cet égard.

4.33 Le Sondage sur la dotation – Candidats de 2011 comprenait une nouvelle question demandant aux répondants d'indiquer s'ils occupaient un poste de gestionnaire ou de superviseur. Parmi les personnes qui ont répondu par l'affirmative, 78 % ont déclaré qu'elles étaient sensibilisées à leurs droits et responsabilités dans une certaine ou grande mesure. C'est là un résultat encourageant, puisque la CFP recommande aux fonctionnaires de discuter de leur situation en matière d'activités politiques avec leur gestionnaire.

4.34 Les plus récentes données, tirées du Sondage sur la dotation – Candidats de 2011, indiquent que près de 66 % des fonctionnaires ont été informés par leur organisation de leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques, dans une certaine ou grande mesure. Il s'agit là d'une augmentation comparativement à 58 % en 2010. Les fonctionnaires devaient également indiquer les personnes ou les ressources qu'ils avaient consultées quant à leurs droits et responsabilités en matière d'activités politiques. Ce sont encore les documents de la CFP, imprimés et électroniques, que les fonctionnaires consultent le plus fréquemment. Grâce à cette information, la CFP sera plus apte à cibler ses activités de sensibilisation en 2012-2013.

4.35 **Activités de sensibilisation –** Dans son rapport annuel 2010-2011, la CFP soulignait la nécessité de poursuivre sa collaboration avec les organisations afin d'améliorer l'efficacité des activités de communication et de sensibilisation, et ainsi accroître la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités légales au chapitre des activités politiques. La communication aux fonctionnaires de l'information nécessaire demeure une des priorités de la CFP, et ce, plus particulièrement pour les organisations comptant de nombreux bureaux en région et dans des endroits éloignés.

4.36 Afin de permettre aux fonctionnaires de mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales quant à leur participation à toute forme d'activités politiques, la CFP a revu son dépliant intitulé *Les activités politiques et vous*, et l'a transmis à toutes les organisations.

4.37 La CFP a continué, par l'entremise des administrateurs généraux, d'informer les fonctionnaires sur les activités politiques, y compris sur les élections à venir. Elle leur a également transmis un document explicatif sur le nouveau processus simplifié de demandes liées à des élections provinciales ou territoriales. En outre, la CFP est entrée en communication avec des associations

provinciales et municipales et leur a fourni de l'information sur les droits et responsabilités légales des fonctionnaires en matière d'activités politiques pour qu'elles puissent les diffuser dans leurs publications ou leur site Web. La CFP a également commencé à faire usage du Web 2.0 afin de permettre aux organisations de tenir leurs employés au fait du régime des activités politiques.

4.38 Par ailleurs, la CFP a collaboré avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines à la création d'un partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) en vue d'améliorer le contenu d'apprentissage lié aux activités politiques dans les modules destinés aux nouveaux fonctionnaires. Ainsi, le contenu des deux cours obligatoires de l'EFPC, soit *Paver la voie* et *Orientation à la fonction publique*, est maintenant plus exhaustif à cet égard. Ces partenariats se poursuivront en 2012-2013; leur objectif consistera à examiner d'autres cours offerts par l'EFPC afin de déterminer s'il y aurait lieu d'y ajouter des informations relatives aux activités politiques ou d'y apporter des améliorations.

4.39 Bien que les résultats du Sondage sur la dotation – Candidats montrent que le niveau de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard des activités politiques s'est accru, la CFP continuera en 2012-2013 d'améliorer ses activités de communication et de sensibilisation, et déploiera tous les efforts nécessaires pour trouver des moyens novateurs de poursuivre sur sa lancée.

Enquêtes sur les activités politiques des fonctionnaires

4.40 **Pouvoir –** En vertu de la LEFP, la CFP a le pouvoir exclusif de mener des enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières formulées à l'endroit d'un fonctionnaire. Si l'allégation est fondée, la CFP peut prendre les mesures correctives qu'elle estime appropriées.

Tableau 16 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des allégations d'activités politiques irrégulières

Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	1
Nombre de demandes reçues en 2011-2012	11
Nombre total de dossiers actifs en 2011-2012	12
Nombre de dossiers traités en 2011-2012	9
Nombre de dossiers abandonnés après réception d'une demande d'enquête	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	0
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	3
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[(a)]	6
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2012	3

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 (5) et dossier abandonné (1)

4.41 Cette année, trois enquêtes sur des allégations d'activités politiques irrégulières ont été menées; dans chaque cas, l'allégation était fondée. Il s'agissait dans les trois cas de fonctionnaires qui n'avaient pas demandé de permission à la CFP avant d'être ou de se porter candidats à une élection et qui n'avaient pas non plus demandé l'autorisation de prendre un congé sans solde.

Regard vers l'avenir

4.42 La CFP s'engage à s'assurer que les intervenants comprennent leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques; ils seront ainsi appelés à renforcer les pratiques et procédures mises en place dans l'ensemble des organisations depuis le 31 décembre 2005 pour assurer l'impartialité politique. Les discussions permettront également de clarifier les liens entre, d'une part, l'impartialité politique et, d'autre part, le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* et les codes de conduite propres aux organisations.

4.43 Une fois que ces discussions auront eu lieu, la CFP déterminera la meilleure façon de regrouper l'information existante et les commentaires reçus, afin d'améliorer la compréhension de la notion d'« impartialité politique » dans son ensemble.

CHAPITRE 5

Activités de surveillance : examens, vérifications et enquêtes

5 Activités de surveillance : examens, vérifications et enquêtes

Points saillants :

- La Commission de la fonction publique (CFP) mise sur une gamme de mécanismes de surveillance, notamment le suivi du rendement en dotation des organisations délégataires, la vérification qui permet une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation, et les enquêtes qui permettent d'effectuer un examen approfondi d'activités de dotation ou d'activités politiques particulières.
- 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 sur le plan de la gestion de la dotation a continué de s'améliorer au cours de 2011-2012. La majorité des organisations (91 %, ou 48 sur 53) ont affiché un rendement acceptable, comme le démontre les résultats de leur évaluation.
- Cependant, des problèmes persistent. Il faut notamment renforcer les cadres de surveillance des processus de nomination afin de détecter les points à améliorer, déceler les erreurs et les corriger rapidement, résoudre les problèmes de documentation du mérite et s'assurer que les bénéficiaires de priorité sont considérés au moment de pourvoir les postes vacants.
- En 2012-2013, la CFP élaborera un nouveau cadre de responsabilisation facilitant l'analyse stratégique des enjeux touchant les organisations, tout en simplifiant encore davantage l'administration.
- La CFP entend tenir compte de l'analyse des tendances issues des vérifications dans la conception de guides et d'outils, et l'élaboration de matériel de formation à l'intention des conseillers en ressources humaines et des gestionnaires subdélégataires.

5.1 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. Il appartient aux administrateurs généraux et à la CFP de veiller au bon fonctionnement du système de dotation.

5.2 La CFP évalue de façon régulière le rendement des organisations délégataires en matière de dotation, effectue des vérifications permettant l'évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation, et mène des enquêtes sur les activités de dotation et les activités politiques. Le présent chapitre traite de chacune de ces activités de surveillance.

5.3 Les activités de surveillance de la CFP fournissent des renseignements importants aux administrateurs généraux, à la CFP et au Parlement sur les processus et pratiques de dotation. Les données recueillies favorisent l'amélioration continue du système en incitant les organisations à modifier leurs pratiques de dotation. Des mesures correctives sont prises lorsque nécessaires. Le Parlement est ainsi informé sur la façon dont le système veille au respect du mérite et des valeurs directrices de la LEFP lors des nominations à la fonction publique fédérale.

Aperçu des examens en 2011-2012

5.4 Le *Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation* (CRGD) est un outil de surveillance essentiel qui définit les attentes de la CFP en matière de bonne gestion du système de nomination. L'évaluation du rendement en dotation des organisations est fondée sur les indicateurs du CRGD et fait partie de l'évaluation effectuée par la CFP de la santé globale du système de dotation de la fonction publique. Le CRGD de 2011-2012, y compris les objectifs, la portée et la méthodologie d'évaluation, se trouve à l'annexe 1.

5.5 La CFP délègue ses pouvoirs de nomination et les pouvoirs connexes aux administrateurs généraux au moyen de l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination* (IDRN). Ces derniers peuvent ensuite subdéléguer leurs pouvoirs aux gestionnaires de leur organisation. Conformément à l'IDRN, l'administrateur général est tenu de faire rapport à la CFP sur les indicateurs de responsabilisation figurant au CRGD.

5.6 Les organisations se fondent sur le CRGD pour produire le *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD), remis à la CFP vers la fin de l'exercice financier. Elles y font état de leur rendement relatif à deux éléments importants : les facteurs de succès clés et les résultats à court terme. Les facteurs de succès clés peuvent être considérés comme l'infrastructure ou les composantes de base d'un système de dotation fondé sur le mérite qui respecte les valeurs fondamentales et les valeurs directrices de la dotation dans la fonction publique.

Les facteurs de succès clés sont les suivants :

- la subdélégation efficace des pouvoirs de dotation;
- la planification de la dotation et le suivi des résultats;
- le soutien organisationnel aux ressources humaines (RH);
- la responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats.

5.7 Les résultats à court terme sont des indicateurs utilisés par la CFP pour déterminer dans quelle mesure les valeurs fondamentales et les valeurs directrices sont appliquées dans les activités de dotation courantes. Ces indicateurs incluent, entre autres, la souplesse et l'efficience (mesurées par la durée des processus de dotation; voir le chapitre 2), le mérite ainsi que l'impartialité politique, la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité (voir le chapitre 3).

5.8 En 2011-2012, la CFP a réduit ses exigences en matière de rapports pour simplifier encore davantage l'administration. La CFP a officiellement cessé d'exiger des organisations qu'elles produisent un rapport d'activités trimestriel sur la dotation. En adoptant un processus automatisé à partir de l'information exhaustive se trouvant dans ses bases de données, la CFP a réduit les tâches manuelles tout en améliorant la qualité des données.

Résultats des examens et points à améliorer

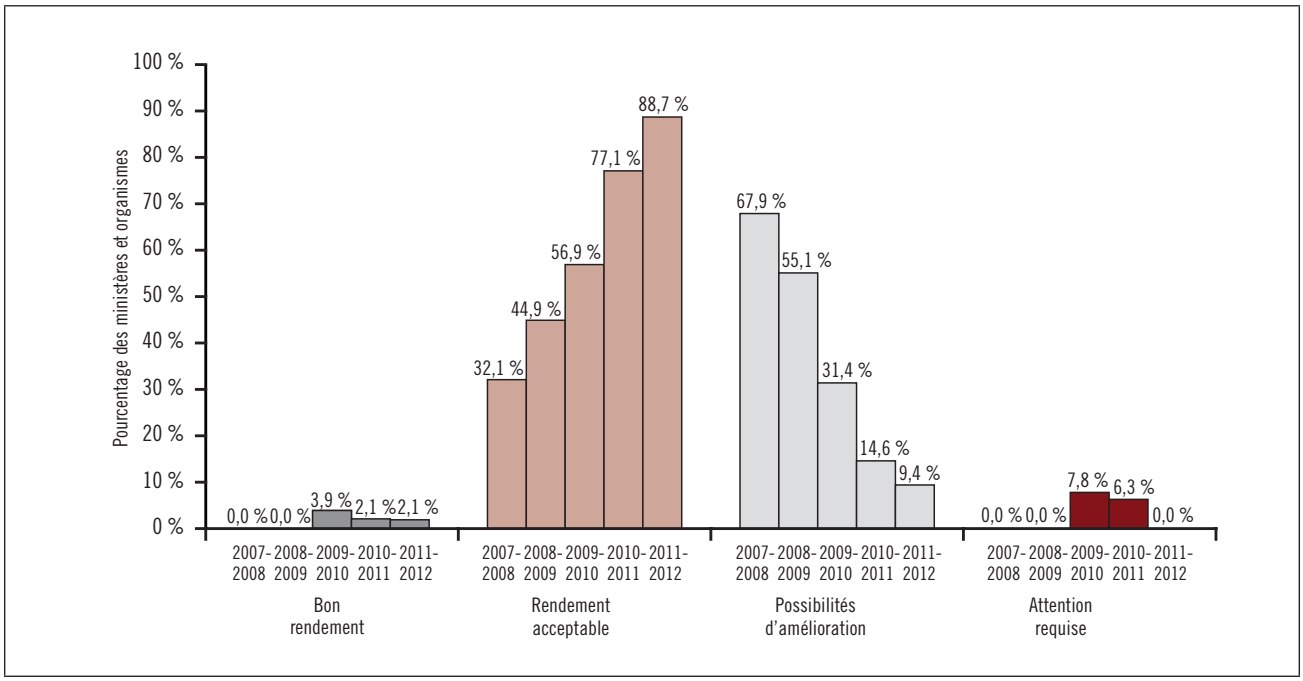
5.9 La CFP évalue les organisations au moyen des facteurs de succès clés. Sa méthode d'évaluation pour les résultats à court terme est ciblée et axée sur les risques. Elle s'intéresse en premier lieu aux organisations dont le rendement statistique est le plus faible (environ 40 % des ministères et organismes). La CFP demande aux organisations de rendre compte des mesures prises, le cas échéant, pour faire face aux préoccupations.

5.10 Les organisations utilisent aussi le *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD) pour faire le point sur les efforts déployés pour donner suite à la rétroaction sur le rendement fournie par la CFP au cours des années précédentes.

5.11 La CFP s'appuie sur deux sources distinctes de renseignements lors du processus annuel d'évaluation fondé sur le CRGD. D'abord, les organisations s'autoévaluent et font état de leurs résultats (selon les critères d'évaluation) sur le gabarit du RMORCD de la CFP, documents à l'appui. Ensuite, la CFP génère des données à partir de sources centrales et les analyse (p. ex. les données opérationnelles sur le recours à des processus non annoncés pour la dotation) et, dans son évaluation du rendement, elle prend aussi en considération les résultats de ses vérifications, de ses enquêtes et de ses études.

5.12 La gestion de la dotation dans les organisations a continué de s'améliorer en 2011-2012. Tel qu'indiqué à la figure 11, la plupart des organisations (91 %) ont affiché un rendement global « acceptable » par rapport aux facteurs de succès clés, et aucune organisation n'a obtenu la cote « attention requise ». Bien que les organisations répondent mieux aux attentes en constante évolution depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, certaines éprouvent toujours des difficultés. En effet, six organisations (11 %) ont obtenu une cote inférieure à « acceptable » pour au moins deux des facteurs de succès clés.

Figure 11 : Résultats de l'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation au regard des facteurs de réussite clés pour toutes les organisations (sauf celles comptant moins de 100 employés), selon l'exercice financier



Source : Résultats de l'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation de la Commission de la fonction publique

Nota : Les résultats obtenus aux exercices financiers antérieurs (2008-2009 et 2007-2008) ont fait l'objet d'une révision pour qu'ils tiennent compte de la méthodologie employée lors de la production du *Rapport annuel 2009-2010*. Ces statistiques ne peuvent être comparées avec celles des rapports annuels 2007-2008 et 2008-2009.

5.13 Les résultats de l'évaluation fondée sur le CRGD illustrent les progrès réalisés par les ministères et organismes pour améliorer les processus et systèmes de gestion des RH depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, en décembre 2005. La CFP collabore avec eux afin d'améliorer la gestion de la dotation.

Subdélégation efficace des pouvoirs de dotation

5.14 Cet indicateur mesure la capacité des organisations à déterminer dans quelle mesure elles utilisent les pouvoirs délégués et pouvoirs connexes en matière de dotation pour se conformer à la législation et aux lignes directrices applicables. Plus particulièrement, il vise à s'assurer que les organisations disposent de mécanismes de suivi permettant d'assurer un exercice approprié des pouvoirs délégués et l'examen de secteurs clés en dotation.

5.15 En 2011-2012, pour ce facteur de succès clé, 85 % des organisations (45 sur 53) ont obtenu la cote « acceptable » ou une cote supérieure, soit une amélioration comparativement à l'exercice précédent (72 %). Inversement, 9 % des organisations (5 sur 53) ont obtenu une cote inférieure à « acceptable » pour ce qui est de l'exercice approprié des pouvoirs délégués par les gestionnaires.

Cependant, ce qui inquiète davantage la CFP est le fait que 25 % des organisations (13 sur 53) ont obtenu une cote inférieure à « acceptable » relative à l'examen des secteurs clés en dotation (7 organisations ont obtenu la cote « attention requise »). Ces organisations, en règle générale, ne disposaient pas de mécanismes de suivi adéquats pour certains secteurs de risque.

5.16 Un certain nombre d'organisations n'effectuent pas un examen de l'exactitude des dossiers de dotation; lorsque des documents sont manquants ou incomplets, l'organisation peut éprouver de la difficulté à confirmer qu'une nomination est bel et bien fondée sur le mérite. D'autres facteurs préoccupent la CFP, notamment l'examen effectué par les organisations des nominations d'employés occasionnels à des postes de durée déterminée ou indéterminée et le recours à des processus non annoncés pour des nominations de durée déterminée ou indéterminée.

Planification de la dotation et examen des résultats

5.17 Cet indicateur détermine la capacité de l'organisation à établir des stratégies de gestion de la dotation et à mettre en place les mécanismes de suivi nécessaires pour vérifier que les résultats attendus sont atteints et que ces résultats sont communiqués à la haute direction. L'élaboration de stratégies de RH pour la gestion de la dotation et plus particulièrement l'évaluation des progrès réalisés est prise en compte. En 2011-2012, les organisations ont tiré parti de la capacité de planification des RH acquise depuis cinq ans pour se préparer au réaménagement des effectifs et déterminer comment la dotation serait effectuée. En tout, 76 % des organisations (40 sur 53) ont obtenu la cote « acceptable » à cet égard.

5.18 Le rendement organisationnel lié à l'établissement de stratégies de dotation efficaces est resté inchangé en 2011-2012 alors que 21 % des organisations (11 sur 53) ont obtenu une cote inférieure à « acceptable ».

5.19 Le rendement quant à l'évaluation des résultats de dotation réels en fonction des cibles établies s'est amélioré considérablement, tant et si bien que seulement 17 % des organisations (9 sur 53) ont obtenu une cote inférieure à « acceptable », comparativement à 42 % (22 sur 53) en 2010-2011. Malgré ces progrès, la CFP reste préoccupée du fait que 7 de ces 9 organisations sont de grande taille et qu'elles comptent, ensemble, pour 36 % de l'effectif de la fonction publique.

Soutien organisationnel en matière de ressources humaines

5.20 Cet indicateur détermine dans quelle mesure les organisations disposent des structures de soutien requises pour la gestion de la dotation. Comme pour la planification de la dotation, la capacité dans ce domaine facilite la gestion des activités de réaménagement des effectifs. En 2011-2012, pour la première fois, chacune des 53 organisations évaluées a obtenu la cote « acceptable ».

Responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats

5.21 Cet indicateur permet d'évaluer dans quelle mesure les organisations ont donné suite aux préoccupations soulevées par la CFP au cours des années précédentes, notamment pour ce qui est de l'examen des résultats de dotation.

5.22 Le pourcentage d'organisations au rendement « acceptable » pour l'application des recommandations de la CFP augmente sans cesse pour s'établir à 89 % (47 sur 53) en 2011-2012, comparativement à 74 % en 2010-2011 et à 51 % en 2009-2010.

5.23 À la suite de l'évaluation du rendement en dotation pour 2010-2011, la CFP a fourni de la rétroaction à 43 organisations. Plusieurs de ces recommandations sont liées aux éléments susmentionnés et avaient été faites lors des exercices précédents.

5.24 Trente-sept des 43 organisations ont donné suite à l'ensemble des recommandations antérieures de la CFP et ont démontré qu'elles s'étaient améliorées. Deux organisations ont donné suite à au moins la moitié des recommandations et ont fait des progrès, et quatre autres ont donné suite à moins de la moitié des recommandations ou n'ont pas été en mesure de démontrer une amélioration. Dans l'ensemble, c'est un meilleur résultat que l'an dernier, mais l'incapacité de certaines organisations à régler les problèmes récurrents continue de préoccuper la CFP.

5.25 La CFP a amorcé des discussions auprès des organisations concernées au sujet de ses constatations et collabore avec elles pour améliorer leur rendement.

Organisations les plus performantes

5.26 Compte tenu de toutes les composantes (facteurs de succès clés et résultats à court terme), **Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)**, le **Service correctionnel du Canada (CSC)** et **Santé Canada** ont obtenu la cote globale « fort » pour 2011-2012. Il s'agit des organisations les mieux cotées parmi les 53 organisations évaluées.

5.27 Les trois organisations ont reçu une cote « acceptable » ou mieux pour les composantes évaluées et Santé Canada se voit accorder la note globale « fort » pour la seconde année consécutive. La CFP a aussi constaté que le rendement global de CSC en matière de dotation s'améliorait constamment depuis 2010-2011 et a souligné le solide rendement global d'AAC depuis 2007-2008 (résultats globaux cotés « acceptable » ou mieux).

Tableau 17 : Organisations les plus performantes, selon l'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation 2011-2012 effectuée par la Commission de la fonction publique

Organisation
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Service correctionnel Canada
Santé Canada

Source : Résultats de l'évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation de la Commission de la fonction publique

5.28 En 2011-2012, le rendement en dotation s'est grandement amélioré dans la plupart des organisations assujetties à la LEFP. Aucune organisation n'a obtenu la cote globale « attention requise » (la plus faible) pour les facteurs de succès clés et les résultats à court terme, et deux organisations seulement ont obtenu la cote « possibilité d'amélioration ». Des progrès constants ont été accomplis. En 2009-2010, 11 organisations avaient obtenu une cote inférieure à « acceptable »; elles étaient cinq en 2010-2011.

Pratiques dignes de mention

Pour ce qui est du traitement **équitable** des employés, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a démontré de solides capacités de gestion de l'effectif lorsque 300 de ses employés du Manitoba et de la Saskatchewan ont été touchés par un projet de réduction de l'effectif. Le Ministère a optimisé de façon novatrice les possibilités de placement des employés, a collaboré avec l'agent négociateur et a offert du soutien aux personnes touchées en leur offrant, entre autres, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Le **Service correctionnel du Canada** a déployé de nombreuses stratégies d'**équité en matière d'emploi**, notamment par un soutien aux comités consultatifs des groupes désignés, l'élaboration de stratégies de dotation visant des groupes désignés en particulier et le lancement d'activités de sensibilisation.

Santé Canada a poursuivi ses bonnes pratiques de **subdélégation des pouvoirs de dotation** en offrant des séances d'information à ses gestionnaires sur la documentation du processus décisionnel et sur l'élaboration de gabarits et d'outils de référence. Le Ministère a aussi offert à ses gestionnaires des séances de formation sur divers sujets liés à la dotation. Avec la création du Centre pour les personnes handicapées, Santé Canada a favorisé le développement d'un effectif diversifié et **représentatif** à tous les niveaux de l'organisation.

En matière de gestion de l'effectif, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a adopté une stratégie touchant toutes les composantes de la **gestion des présentations de bénéficiaires de priorité**, y compris les outils et les processus. Le Ministère a aussi démontré son leadership en partageant ses pratiques de gestion de l'effectif avec la collectivité de la dotation. Ses solides pratiques dans le domaine de **l'équité en matière d'emploi** sont mises en évidence au chapitre 3.

Révision du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

5.29 Le CRGD ne cesse d'évoluer depuis son adoption en 2005. Compte tenu que l'infrastructure de RH s'est énormément développée depuis l'entrée en vigueur de la LEFP, la CFP a entrepris l'examen du CRGD en 2011-2012 pour trouver des façons de le simplifier. Pour ce faire, la CFP a procédé à une analyse documentaire de ses études antérieures, mené des consultations internes et externes, et effectué une analyse technique du CRGD.

5.30 Le CRGD sera remanié de manière à fournir aux administrateurs généraux un outil de gestion ciblé et plus efficace, tout en fournissant l'assurance à la CFP et au Parlement que la délégation des pouvoirs de dotation est conforme à la LEFP et maintient l'intégrité du système de dotation. Le nouveau CRGD devrait être mis en œuvre au cours de l'exercice 2013-2014.

5.31 En 2012-2013 – exercice de transition – la CFP demandera aux organisations de faire état de leur rendement dans certains domaines, notamment quant à l'application des décrets d'exemption concernant les langues officielles, aux activités politiques, aux enquêtes en matière de dotation, à la gestion des droits de priorité et aux progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations formulées lors des évaluations antérieures du CRGD et des vérifications de la CFP. En ayant moins d'exigences à satisfaire en matière de rapports, les ministères et organismes pourront concentrer leurs ressources sur les activités de réaménagement des effectifs, sur l'amélioration des contrôles en dotation, s'il y a lieu, et sur la préparation du nouveau CRGD pour 2013-2014.

5.32 La CFP continuera de collaborer de près à la réussite des organisations, tout en réduisant davantage ses exigences en matière de rapports et tout en maintenant en place les mécanismes de suivi essentiels au bon fonctionnement du système de dotation.

Vérifications

5.33 Les rapports de vérifications permettent d'informer les organisations, la CFP 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, les examens et la gouvernance de la dotation au sein de leur organisation.

5.34 **Habilitation des organisations –** La CFP appuiera les organisations sur la base de l'examen systémique des constatations et des recommandations découlant des vérifications, et collaborera avec elles pour trouver des moyens d'améliorer le rendement en dotation, en mettant l'accent sur l'apprentissage et l'amélioration continue. Cherchant à mieux communiquer avec les organisations et à les aider à se préparer en vue d'une vérification, la CFP a aussi mis à leur disposition son programme et ses critères de vérification sur le site Web gouvernemental GCPEDIA.

5.35 La CFP entend collaborer avec les organisations afin de déterminer si elle peut s'appuyer sur leurs vérifications ou examens internes pour obtenir des gains d'efficience avantageux pour elles et la CFP. Déterminer la fiabilité est pratique courante en vérification et favorise la collaboration et la prise en charge par l'organisation de son cadre de nomination. Pour ce faire, la CFP procède à une évaluation rigoureuse des résultats obtenus pour s'assurer que le travail de l'organisation répond aux normes de vérification de la CFP et comprend des éléments de preuve suffisants et adéquats.

5.36 **Travaux prévus dans le Plan de vérification et d'études –** Le Plan de vérification et d'études pour 2012-2013, publié dans le *Rapport annuel 2010-2011* de la CFP, prévoyait 12 vérifications organisationnelles pour 2012, trois vérifications de suivi et trois études. Une vérification organisationnelle a été reportée à 2013. Une autre vérification, qui devait être publiée en 2013, a été entreprise en 2012, et deux des trois vérifications de suivi prévues sont terminées. L'annexe 5 contient de l'information sur le Plan de vérification et d'études de 2013-2014.

5.37 Douze organisations ont été vérifiées en 2012 : la Commission du droit d'auteur, la Commission mixte internationale, le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, le Conseil canadien des relations industrielles, le Bureau de la sécurité des transports du Canada, le Commissariat à l'information du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, le Service des poursuites pénales du Canada, l'Agence canadienne de développement international, le ministère de la Justice, Passeport Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les résultats de ces vérifications se trouvent dans une publication distincte intitulée *Rapports de vérification de la Commission de la fonction publique 2012*.

5.38 **Objectifs des vérifications –** Chacune des vérifications 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, d'autre part, si les nominations et les processus de nomination de l'organisation étaient conformes aux prescriptions de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, du Cadre de nomination de la CFP ainsi que de ses propres lignes directrices en matière de nomination.

5.39 **Observations et tendances en matière de vérification –** Selon les résultats des vérifications de cette année, la plupart des éléments clés du cadre de dotation sont en place. Les organisations continuent, en règle générale, de faire des progrès sur le plan de l'établissement de stratégies à l'appui de leurs priorités en matière de dotation. Parmi les organisations qui ont fait l'objet d'une vérification en 2012, la plupart ont procédé à l'analyse des écarts entre les activités prévues et réelles en dotation et ont adapté leurs stratégies en conséquence. Presque toutes ont fourni de la formation, des outils, des lignes directrices et des guides à leurs gestionnaires subdélégataires et leur ont donné accès à des conseillers en RH pour les aider à exercer leurs responsabilités en matière de nomination.

5.40 Néanmoins, certaines des observations faites et des questions abordées dans les rapports de vérification des dernières années figurent toujours dans les rapports de vérification les plus récents de la CFP. Il s'agit, entre autres, de la nécessité de renforcer les cadres de surveillance des processus de nomination pour les améliorer et accroître la responsabilisation, du manque d'évaluations et de documentation du mérite suffisantes, appropriées ou exactes, ainsi que de la prise en considération des droits de priorité.

5.41 **Cadres de surveillance des processus de nomination –** Les vérifications ont permis de constater que si certaines organisations ont établi des mécanismes de surveillance et de suivi, leur application n'est pas uniforme. Sans surveillance et suivi adéquats de la conformité avec les exigences de la législation et des lignes directrices, il est difficile pour une organisation de cibler ses secteurs de risque et de prendre des mesures correctives efficaces en temps opportun. Un système de suivi efficace lui permettrait d'améliorer continuellement son rendement en dotation.

5.42 La CFP compte donner du soutien aux organisations et élaborer des documents d'orientation pour faciliter la mise en place de mécanismes de surveillance et de suivi appropriés aux fins d'examen des nominations, tout en tenant compte de la taille de l'organisation.

5.43 **Difficulté à démontrer le respect du mérite dans les processus de nomination –** Les nominations internes et externes à la fonction publique doivent reposer sur la valeur fondamentale du mérite. Dans le cadre des vérifications organisationnelles effectuées en 2012, le mérite a généralement été respecté dans les nominations examinées. Il y a très peu de nominations où ce n'était pas le cas. Cependant, le nombre de nominations pour lesquelles l'organisation n'était pas en mesure de fournir les renseignements nécessaires pour démontrer le respect du mérite et pour lesquelles la CFP n'était pas en mesure de déterminer si le mérite avait été respecté demeure élevé.

5.44 Cette année, la CFP s'est efforcée d'identifier les éléments spécifiques des processus de nomination où le respect du mérite n'avait pas été démontré. Cette analyse a indiqué un certain nombre de problèmes, entre autres des outils d'évaluation inadéquats qui ne permettaient pas d'évaluer tous les critères de mérite applicables ou l'absence de documents importants au dossier, tels les résultats d'évaluation de la personne nommée, qui n'ont pas été fournis à la demande de la CFP.

5.45 Outre la formulation de recommandations aux organisations pour les aider à s'améliorer, la CFP utilisera les résultats des vérifications de cette année lors de l'élaboration de guides et d'outils et de la formation des conseillers en RH et des gestionnaires subdélégataires. La CFP pourra ainsi s'assurer que des évaluations portant sur tous les aspects des critères de mérite servent à la prise des décisions de nomination, qu'elles sont effectuées correctement et de manière équitable, et qu'elles sont bien documentées de manière à démontrer que le mérite a été respecté.

5.46 **Processus de nomination non annoncés –** Les vérifications de cette année indiquent de nouveau que les justifications écrites relatives au choix d'un processus non annoncé ne démontrent pas toujours en quoi les valeurs directrices ont été prises en compte lors du choix du processus de sélection ou de nomination. La CFP collaborera avec les organisations en leur donnant des avis et des exemples clairs qui leur seront utiles pour décider s'ils choisissent ou non ce type de processus.

5.47 **Prise en considération des droits de priorité –** Il faut appliquer rigoureusement le système d'administration des priorités pour s'assurer que les bénéficiaires sont pris en considération et sont nommés lorsqu'ils sont qualifiés. Les vérifications récentes font état d'une application incohérente des droits de priorité et d'un risque accru que la candidature des bénéficiaires de priorité ne soit pas prise en considération de façon adéquate pour une nomination interne ou externe à la fonction publique.

5.48 Dans le cadre de ses vérifications, la CFP a formulé des recommandations aux administrateurs généraux lorsque la vérification de leur organisation suscitait des préoccupations sur le plan du respect des droits de priorité. La CFP surveillera de près le système d'administration des priorités pour s'assurer que les droits de priorité, qui sont prévus par la loi, sont respectés et que les bénéficiaires sont nommés à des postes vacants lorsqu'ils possèdent les qualifications requises. La CFP a déjà ajouté au CRGD 2011-2012 un indicateur fondé sur des données centrales; cette première étape permettra de déterminer dans quelle mesure les organisations respectent leurs obligations légales et répondent aux attentes de la CFP relatives à la bonne gestion d'un système de nomination axé sur les valeurs.

Pratiques dignes de mention

Les vérifications de cette année ont aussi fait ressortir des pratiques et processus dignes de mention dans les cadres de nomination organisationnels. La vérification de **Passeport Canada**, par exemple, a démontré qu'un examen efficace d'un échantillon de nominations avait été effectué. Les résultats et les recommandations ainsi obtenus ont été communiqués à la haute direction, qui y a donné suite au moyen d'un plan d'action. Passeport Canada a aussi offert des séances de formation à ses gestionnaires subdélégataires et à ses conseillers en RH.

Pour sa part, le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a établi des plans d'activités comportant des stratégies de dotation qui ont été communiqués aux employés pour les encourager à participer à divers projets. L'analyse des écarts entre les activités de dotation prévues et réelles a été transmise à la haute direction, qui a pris en compte les résultats pour apporter des modifications.

Par ailleurs, la vérification de suivi effectuée cette année à **Infrastructure Canada** a permis de constater que l'organisation avait augmenté, au sein de sa division des RH, sa capacité de surveillance et son efficacité grâce à l'élaboration d'un nouveau modèle de prestation des services à la clientèle permettant de s'assurer que la loi, les politiques, les procédures et les valeurs de nomination sont respectées. Selon ce modèle, les conseillers en RH jouent un rôle actif à chaque étape du processus de nomination en préparant les énoncés des critères de mérite, en présélectionnant les candidatures, en élaborant les outils d'évaluation, en faisant passer les examens, en participant aux entrevues et en vérifiant les références. Le modèle permet de s'assurer que les décisions de dotation des gestionnaires subdélégataires satisfont aux exigences réglementaires et sont conformes aux politiques relatives aux nominations et aux valeurs directrices tout au long du processus de dotation.

5.49 **Modalités et conditions additionnelles liées à 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 qu'elle se conforme aux exigences de la loi, des règlements et des lignes directrices. Lorsque les activités de surveillance de la CFP indiquent l'existence de problèmes sérieux, elle peut décider d'imposer des modalités et conditions additionnelles à l'organisation. Ces modalités et conditions varient selon la gravité de la situation et peuvent inclure des exigences additionnelles en matière de rapports, la restriction du pouvoir de subdélégation de l'administrateur général au sein de son organisation ou la révocation partielle ou totale des pouvoirs délégués.

5.50 Les administrateurs généraux des organisations vérifiées ont présenté des plans d'action à la CFP pour donner suite à ses recommandations. Pour faire suite à ses vérifications organisationnelles, la CFP conclura des ententes avec le Conseil canadien des relations industrielles et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes concernant la prestation de conseils et de soutien pour résoudre les problèmes constatés lors des vérifications. La CFP a décidé, pour le moment, de ne pas modifier les ententes actuelles avec les administrateurs généraux de ces organisations en matière de délégation. Pour ces organisations comme pour les autres (10 sur 12), la CFP fera le suivi des mesures prises pour donner suite à ses recommandations dans le cadre de ses activités de surveillance régulières. Une liste de toutes les organisations devant satisfaire à des modalités et conditions additionnelles liées à la délégation en 2011-2012 se trouve à l'annexe 4.

Enquêtes relatives à des processus de nomination

5.51 La LEFP met l'accent sur les activités de surveillance et sur l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement de l'intégrité des nominations et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. Les enquêtes sur des processus de nomination sont un autre moyen par lequel la CFP s'acquitte de son mandat de surveillance.

5.52 **Pouvoirs de la Commission de la fonction publique –** En vertu de la partie 5 de la LEFP, la CFP a le pouvoir d'enquêter sur des processus de nomination pour les motifs suivants :

- article 66 : mérite et erreurs, omissions ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe;
- paragraphes 67(1) et 67(2) : erreurs, omissions ou conduite irrégulière dans un processus de nomination, 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.

5.53 **Nombre d'enquêtes –** Tel qu'indiqué au tableau 18, la Direction générale des enquêtes de la CFP a ouvert 596 dossiers à l'étape de l'évaluation préliminaire, par comparaison à 516 en 2010-2011. Le nombre de dossiers menés à terme au cours de l'exercice a atteint 679, comparativement à 492 en 2010-2011.

Tableau 18 : Enquêtes de la Commission de la fonction publique sur des processus de nomination[a]

	Article 66 Nominations externes	Paragraphe 67(2) Nominations internes – absence d'autorisation	Article 68 Nomination fondée sur des motifs d'ordre politique	Article 69 Fraude	Autres articles ou paragraphes de la LEFP[b]	Total
Nombre de dossiers actifs reportés des exercices financiers antérieurs	105	14	7	35	46	207
Nombre de demandes reçues en 2011-2012	296	6	8	211	75	596
Nombre total de dossiers actifs en 2011-2012	401	20	15	246	121	803
Nombre de dossiers traités en 2011-2012	359	16	5	197	102	679
Nombre de dossiers clos en évaluation préliminaire[c]	268	0	5	115	102	490
Nombre de dossiers abandonnés	5	0	0	0	0	5
Nombre de dossiers réglés grâce à une intervention précoce[d]	3	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	3
Nombre d'enquêtes sur des allégations non fondées	64	2	0	15	0	81
Nombre d'enquêtes sur des allégations fondées	19	14	0	67	0	100
Nombre de dossiers toujours actifs au 31 mars 2012	42	4	10	49	19	124

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.

5.54 **Enquêtes des administrateurs généraux –** Pour évaluer le respect du mérite, la CFP passe en revue les résultats des enquêtes en matière de dotation menées par les administrateurs généraux, lesquels doivent en faire état lors de l'examen annuel effectué par la CFP. Le nombre d'organisations ayant mené des enquêtes à terme en 2011-2012 est en hausse, 17 comparativement à 12 en 2010-2011 et à 15 en 2009-2010. Il en va de même pour le nombre d'enquêtes signalées à la CFP, qui est passé de 75 en 2010-2011 à 115 en 2011-2012. Cette hausse est largement attribuable à l'approche proactive de la Défense nationale (DN) qui examine à fond tout problème présumé. Le DN lance une

enquête dès qu'un processus de nomination interne fait l'objet d'une plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique (c'est le cas de 79 des 82 enquêtes signalées par le DN). La CFP appuie cette pratique et encourage les autres organisations à adopter une approche similaire afin de traiter les problèmes de dotation dans les meilleurs délais.

Enquêtes menées en vertu de pouvoirs précis

5.55 **Article 66 : Processus de nomination externes –** La plupart des dossiers d'enquête portaient, comme par les années passées, sur le respect du critère de mérite ou une erreur, omission ou conduite irrégulière dans un processus de nomination externe. Les mesures correctives dans les cas où l'enquête est fondée sont notamment l'organisation de séances de formation pour les employés et les gestionnaires, la reprise de l'évaluation des candidats, la suspension des pouvoirs subdélégués et la révocation des nominations.

5.56 **Paragraphe 67(2) : Enquêtes au nom d'une organisation –** En vertu du paragraphe 15(3) de la LEFP, lorsque la CFP permet aux administrateurs généraux d'effectuer des nominations internes, ce pouvoir de nommer inclut celui de les révoquer et de prendre des mesures correctives à la suite d'une enquête portant sur un tel processus interne. La CFP continue de faire profiter les organisations de son expérience et de son expertise en leur offrant de mener des enquêtes au nom de l'administrateur général lorsque les dossiers relèvent des pouvoirs subdélégués de l'administrateur général et qu'il incombe à celui-ci de mener l'enquête. Au cours de l'exercice, la CFP a mené 16 enquêtes pour le compte d'autres organisations; dans 14 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.

5.57 **Article 68 : Influence politique –** Tel qu'indiqué dans le *Rapport annuel 2010-2011* de la CFP, un certain nombre d'enquêtes ont été lancées par suite d'allégations d'influence politique en dotation. En guise de mise à jour de l'information présentée dans le Rapport annuel de l'an dernier, sept enquêtes ont été lancées au total au cours des exercices 2010-2011 et 2011-2012. Six d'entre elles[14] portaient sur des nominations à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA). Ces enquêtes ont été complétées. Toutefois, avant que la Commission ne fasse rapport sur leurs résultats, elle complétera la procédure de divulgation (voir la section sur la divulgation des résumés de rapports d'enquête). Au moment de l'impression du présent rapport, la procédure de divulgation était toujours en cours.

5.58 **Article 69 : Fraude –** Tel qu'indiqué au paragraphe 3.10, la CFP a mené plus d'enquêtes que d'ordinaire sur des cas de fraude au cours du présent exercice. Un grand nombre de dossiers découlaient d'un processus unique de nomination pour doter une centaine de postes à l'échelle gouvernementale. Géré par la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour le compte de 12 organisations, le processus comprenait 12 choix de carrière. L'examen s'est déroulé en ligne et n'était pas supervisé; certains ont prétendu que des

[14] En tout, 11 dossiers ont été ouverts : six en vertu de l'article 6 (influence politique) de la LEFP et cinq en vertu de l'article 66 (erreur, omission, conduite irrégulière). Ces 11 dossiers portaient sur la nomination de cinq personnes. Six enquêtes ont été menées, dont une en vertu de l'article 68 seulement et cinq en vertu des articles 66 et 68.

candidats avaient copié du matériel sur Internet, ce qui allait à l'encontre des consignes. Les enquêtes ont permis de conclure que le processus d'évaluation avait été planifié correctement et que les consignes aux candidats étaient claires. Des mécanismes efficaces ont été mis en place pour déterminer si les candidats suivaient les consignes. Cette méthode d'évaluation relativement nouvelle et de plus en plus populaire reçoit l'aval de la CFP. Dans ce cas précis, la CFP reconnaît que la planification et la surveillance adéquates du processus d'évaluation en ligne ont permis de détecter la fraude.

5.59 Les autres cas de fraude sous enquête pendant l'exercice visé concerne des personnes qui ont présenté de faux diplômes ou titres professionnels, qui ont donné des renseignements faux ou trompeurs, ou qui ont triché ou copié des réponses lors d'un processus d'évaluation. Les mesures correctives ordonnées lorsque les allégations sont fondées comprennent, entre autres, l'obligation pour les personnes concernées de demander la permission de la CFP avant d'accepter une offre d'emploi dans la fonction publique fédérale, l'obligation pour les gestionnaires et le personnel de suivre une formation, l'élimination d'un candidat d'un processus de nomination et la révocation d'une nomination.

5.60 **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 CFP peut communiquer des renseignements personnels obtenus au cours d'une enquête si des raisons d'intérêt public l'emportent sur la protection de la vie privée. Les résumés de rapports d'enquête qui ont été affichés sur le Web au cours de la période visée par le présent rapport sont disponibles à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

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) vise plusieurs objectifs complémentaires :

- aider les organisations à améliorer les processus et les 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 de la santé du système de dotation de la fonction publique et la présenter 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 2011-2012, la CFP a évalué le rendement en dotation de 84 organisations. Son évaluation du rendement du système de dotation de la fonction publique repose sur les résultats obtenus par seulement 53[15] organisations de petite, moyenne ou grande taille. Les résultats des organisations de très petite taille ne 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.

Pour réaliser son évaluation annuelle fondée sur le CRGD, la CFP utilise deux sources d'information distinctes. D'une part, les organisations effectuent une autoévaluation et présentent un rapport (fondé sur les critères d'évaluation) en remplissant le gabarit du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD) de la CFP et en fournissant la documentation justificative. D'autre part, la CFP génère des données et analyse des renseignements provenant de sources centrales (p. ex. des données sur les opérations de dotation concernant l'utilisation de processus non annoncés) et tient compte des résultats des vérifications, des enquêtes et des études qu'elle a réalisées dans le cadre de son évaluation du rendement.

La CFP évalue toutes les organisations en fonction des facteurs de réussite clés. Pour la partie des résultats à court terme de cette évaluation, elle adopte une approche ciblée, axée sur les risques. La CFP concentre ses efforts sur environ 40 % des organisations, soit celles qui affichent un rendement statistique plus faible à l'égard des résultats à court terme, en comparaison des autres ministères et organismes. Selon cette approche, la CFP demande aux organisations de faire rapport, dans le RMORCD, sur les mesures qu'elles prennent pour remédier aux problèmes possibles.

[15] Parmi ces 53 organisations, 23 étaient « de grande taille » (plus de 2 000 employés) et employaient près de 91 % de l'effectif assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Des organisations restantes, 15 étaient « de taille moyenne » (500 à 1 999 employés) et 15 étaient « de petite taille » (100 à 499 employés).

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Secteurs de changement clés	Effets attendus : progrès à l'égard des facteurs de réussite clés				Effets attendus : progrès réalisés quant à l'amélioration des résultats à court terme	
	Délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux	Planification de la dotation et examen des résultats	Soutien organisationnel en matière de ressources humaines	Responsabilisation organisationnelle à l'égard des résultats	Résultats : souplesse et efficience	Résultats : efficacité et respect des valeurs de dotation
Indicateurs avancés, continus et détaillés de rendement à long terme	• Des mécanismes sont 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	• Les stratégies de dotation appuient les priorités organisationnelles en matière de dotation et sont adaptées aux besoins actuels et futurs • Mesure dans laquelle les résultats attendus pour la dotation sont évalués; ajustements apportés, au besoin	• Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des services de dotation dans l'ensemble • 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	• Correction rapide des lacunes constatées par la CFP dans le rendement en dotation	• Satisfaction des gestionnaires en ce qui a trait à la souplesse dont ils disposent pour mener des processus de dotation de manière efficiente • Durée du processus d'embauche • Satisfaction des candidats en ce qui a trait à la durée du processus de nomination	• Mérite • Impartialité politique • Représentativité • Accessibilité • Justice • Transparence

Autoévaluation si l'organisation a obtenu une cote acceptable en 2010-2011

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

Efficacité et valeurs					
Mérite	**Impartialité politique**	**Représentativité**	**Accessibilité**	**Justice**	**Transparence**
• Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des personnes embauchées • Qualifications sur le plan des langues officielles en dotation (nominations non impératives de personnes qui ne possèdent pas le profil demandé en matière de langues officielles après l'expiration du délai prescrit par le règlement) • 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 énoncés pour le poste sont exempts de préjugés et d'obstacles • Enquêtes menées sur des questions de dotation a) par la CFP b) à l'interne • Candidats qui estiment que le personnel embauché dans l'unité de travail est qualifié pour le poste	• Candidats qui estiment être informés de leurs droits et responsabilités en tant que fonctionnaires, sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à l'égard de leur participation à des activités politiques	• Mesures prises en matière de dotation pour accroître la représentativité	• 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 équitable • 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 de personnes embauchées pour une période indéterminée qui occupaient des postes occasionnels et des postes de durée 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 • Respect des droits de priorité en matière de dotation	• Priorités et stratégies organisationnelles en matière de dotation communiquées sur les sites Web des organisations; contenu clairement communiqué aux gestionnaires, au personnel et aux représentants du personnel, s'il y a lieu • Candidats qui estiment que les processus de dotation internes sont ouverts et transparents

Nouvel indicateur pour 2011-2012

Annexe 2

Renseignements sur les tableaux statistiques

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

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

Activités d'embauche et de dotation

On entend par « activités d'embauche » les nominations externes à la fonction publique à des postes de durée indéterminée ou déterminée, l'embauche de personnes à titre 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 comprennent les nominations de personnes du grand public, notamment les anciens employés occasionnels, les étudiants ainsi que les employés d'organisations gouvernementales qui ne sont pas assujetties à la LEFP.

Les activités de dotation internes à la fonction publique comprennent les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires visant des 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 concernant 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 des adjoints de recherche, du Programme de recrutement de leaders en politiques et du programme de Recrutement postsecondaire (RP) concernent les personnes qui ont 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 lesquels une correspondance a pu être établie avec les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice actuel.

Équité en matière d'emploi

Par équité en matière d'emploi (EE), on entend les nominations externes à des postes de durée indéterminée ou déterminée de plus de trois mois à la fonction publique visant des membres des groupes désignés au titre de l'EE (femmes, membres des minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones).

Les données sur l'EE qui concernent les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones sont fondées sur les renseignements fournis par les personnes qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont fait leur autodéclaration dans le SRFP au cours des deux derniers exercices financiers, 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. Les nominations à des postes de durée déterminée de moins de trois mois et les nominations à des organismes distincts en sont toutefois exclues. Les données sur les femmes sont tirées du fichier des titulaires du SCT.

Effectif

L'« effectif » comprend les fonctionnaires actifs dans les organisations visées par le pouvoir de nomination exclusif de la CFP (les organisations mentionnées 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). Les données relatives à l'effectif ne correspondent pas aux données fournies par le SCT, lesquelles rendent compte de l'emploi dans les organisations visées par 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 sur 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 de la CFP. Il s'agit là de l'outil électronique en ligne de la CFP dont se servent les organisations pour inscrire les personnes qui bénéficient d'un droit de priorité et pour 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 programme de RP, du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des annonces générales de recrutement externe provenant des ministères et organismes.

Ces renseignements sont enregistrés dans le SRFP chaque fois qu'une demande d'emploi est transmise. Il est possible que des données portant sur un même postulant soient prises en compte plus d'une fois dans un même tableau, si le postulant en question a présenté une demande pour plus d'un poste.

Tableau 19 : Postulants, selon le programme de recrutement et la région géographique de résidence

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	3 443	7,3	86	8,1	2 036	9,4	146	10,4
Alberta	1 980	4,2	133	12,6	756	3,5	59	4,2
Saskatchewan	870	1,8	26	2,5	206	1,0	11	0,8
Manitoba	1 536	3,2	96	9,1	350	1,6	27	1,9
Ontario	23 751	50,2	392	37,1	10 171	47,0	734	52,4
Québec	11 173	23,6	204	19,3	6 820	31,5	303	21,6
Nouveau-Brunswick	1 495	3,2	45	4,3	244	1,1	10	0,7
Nouvelle-Écosse	1 619	3,4	14	1,3	447	2,1	37	2,6
Île-du-Prince-Édouard	751	1,6	19	1,8	87	0,4	6	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	436	0,9	8	0,8	154	0,7	14	1,0
Yukon	23	0,0	0	0,0	13	0,1	1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	68	0,1	0	0,0	1	0,0	0	0,0
Nunavut	13	0,0	6	0,6	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	185	0,4	29	2,7	358	1,7	53	3,8
Total	**47 343**	**100,0**	**1 058**	**100,0**	**21 643**	**100,0**	**1 401**	**100,0**

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

[a] Ces données tiennent compte des postulants dans le cadre des campagnes de recrutement de 2010 et 2011. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre.

[b] Ces données excluent les annonces annulées.

***Légende**

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

Tableau 19a : 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 2011 au 31 mars 2012

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)	11 601	24,5	241	22,8	5 802	26,8	485	34,6
Région de la capitale nationale (RCN)	15 887	33,6	184	17,4	5 788	26,7	305	21,8
Québec (sauf la RCN)	7 436	15,7	171	16,2	5 401	25,0	247	17,6

Source : Système de ressourcement de la fonction publique

(a) Ces données tiennent compte des postulants dans le cadre des campagnes de recrutement de 2010 et 2011. Le cycle annuel d'une campagne est d'octobre à octobre.

(b) Ces données excluent les annonces annulées.

***Légende**

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

Tableau 20 : Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe par rapport à la main-d'œuvre canadienne

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Région géographique de résidence	Postulants répondant à des annonces d'emploi à l'externe %	Main-d'œuvre canadienne %
Colombie-Britannique	10,7	13,2
Alberta	7,2	11,6
Saskatchewan	2,3	3,0
Manitoba	4,9	3,5
Ontario	40,9	39,0
Québec	23,3	22,9
Nouveau-Brunswick	3,3	2,1
Nouvelle-Écosse	3,9	2,6
Île-du-Prince-Édouard	1,0	0,4
Terre-Neuve-et-Labrador	1,2	1,4
Yukon	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	0,2	0,1
Nunavut	0,1	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 21 : 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 2011 au 31 mars 2012

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)	463	339	802	132	39	56	41	268	534
Mises en disponibilité (art. 41)	4	9	13	1	0	4	2	7	6
Total – Priorités légales	**467**	**348**	**815**	**133**	**39**	**60**	**43**	**275**	**540**
Fonctionnaires excédentaires (art. 5)[c]	195	577	772	317	28	0	98	443	329
Fonctionnaires devenus handicapés (art. 7)	74	65	139	14	9	27	23	73	66
Membres des FC ou de la GRC libérés pour raisons médicales (art. 8)	290	206	496	158	0	98	2	258	238
Réinstallation du conjoint (art. 9)	449	466	915	161	20	51	191	423	492
Réintégration à un niveau supérieur (art. 10)	117	157	274	28	2	103	2	135	139
Personnel exempté du gouverneur général (art. 6)	2	0	2	1	0	1	0	2	0
Époux ou conjoint de fait survivant (art. 8.1)	3	3	6	2	0	0	0	2	4
Total – Priorités réglementaires	**1 130**	**1 474**	**2 604**	**681**	**59**	**280**	**316**	**1 336**	**1 268**
Total général	**1 597**	**1 822**	**3 419**	**814**	**98**	**340**	**359**	**1 611**	**1 808**

[a] Le nombre de reports du 31 mars 2011 est différent du nombre de dossiers actifs au 31 mars 2011 qui a été publié dans le rapport annuel du dernier exercice financier, en raison des inscriptions de bénéficiaires de priorité reçues à la fin de mars 2011 et de l'activation de ces nouveaux dossiers 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* confère aux administrateurs généraux le pouvoir de replacer les fonctionnaires excédentaires de leur organisation avant de prendre en considération la candidature d'autres bénéficiaires de priorité. Parmi les 317 nominations effectuées en 2011-2012, 246 visaient des fonctionnaires excédentaires dans leur organisation d'attache.

Nota : Voir les notes dans la section « Administration des priorités » à l'annexe 2 – Renseignements sur les tableaux statistiques

Tableau 22 : Activités globales d'embauche externe et de dotation interne à la fonction publique, selon le type et la durée d'emploi

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

	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]			
Durée d'emploi	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Activités de dotation visant des postes pour une période indéterminée	5 343	10,3	15 290	29,5	20 380	39,3	10 811	20,9	**51 824**	**100,0**
Activités de dotation visant des postes de durée déterminée	8 111	69,6	629	5,4	2 376	20,4	538	4,6	**11 654**	**100,0**
Sous-total	13 454	21,2	15 919	25,1	22 756	35,8	11 349	17,9	**63 478**	**100,0**
Emplois occasionnels (aux termes du par. 50[1] de la LEFP)	16 275	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**16 275**	**100,0**
Emplois étudiants (aux termes du *Décret concernant les programmes d'embauche des étudiants*) [c]	13 099	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**13 099**	**100,0**
Total	**42 828**	**46,1**	**15 919**	**17,1**	**22 756**	**24,5**	**11 349**	**12,2**	**92 852**	**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, régressifs et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

[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*.

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 23 : 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 2011 au 31 mars 2012

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	43 079	83,1	182	1,6	0	0,0	0	0,0	**43 261**	**46,6**
Durée déterminée	3 402	6,6	3 361	28,8	0	0,0	0	0,0	**6 763**	**7,3**
Emploi occasionnel	847	1,6	1 465	12,6	0	0,0	0	0,0	**2 312**	**2,5**
Autres organismes fédéraux	391	0,8	151	1,3	0	0,0	0	0,0	**542**	**0,6**
Grand public	4 014	7,7	6 393	54,9	16 275	100,0	13 099	100,0	**39 781**	**42,8**
Emploi étudiant [b]	91	0,2	102	0,9	0	0,0	0	0,0	**193**	**0,2**
Total	**51 824**	**100,0**	**11 654**	**100,0**	**16 275**	**100,0**	**13 099**	**100,0**	**92 852**	**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.*

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 24 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	6	0,0	3	0,0	2	0,0	1	0,0	**12**	**0,0**
AC – Actuariat	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
AI – Contrôle de la circulation aérienne	4	0,0	1	0,0	2	0,0	0	0,0	**7**	**0,0**
AO – Navigation aérienne	14	0,1	149	0,9	18	0,1	19	0,2	**200**	**0,3**
AR – Architecture et urbanisme	13	0,1	18	0,1	12	0,1	6	0,1	**49**	**0,1**
AS – Services administratifs	1 367	10,2	3 627	22,8	3 793	16,7	3 035	26,7	**11 822**	**18,6**
AU – Vérification	3	0,0	7	0,0	29	0,1	2	0,0	**41**	**0,1**
BI – Sciences biologiques	154	1,1	162	1,0	185	0,8	97	0,9	**598**	**0,9**
CH – Chimie	50	0,4	26	0,2	52	0,2	20	0,2	**148**	**0,2**
CM – Communications	1	0,0	0	0,0	1	0,0	0	0,0	**2**	**0,0**
CO – Commerce	98	0,7	175	1,1	263	1,2	163	1,4	**699**	**1,1**
CR – Commis aux écritures et aux règlements	4 052	30,1	888	5,6	4 210	18,5	526	4,6	**9 676**	**15,2**
CS – Gestion des systèmes d'ordinateurs	509	3,8	719	4,5	1 154	5,1	602	5,3	**2 984**	**4,7**
CX – Services correctionnels	593	4,4	374	2,3	686	3,0	347	3,1	**2 000**	**3,2**
DA – Traitement des données	8	0,1	1	0,0	3	0,0	0	0,0	**12**	**0,0**
DD – Dessin et illustrations	8	0,1	3	0,0	7	0,0	2	0,0	**20**	**0,0**
DE – Art dentaire	5	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	**8**	**0,0**
DS – Services scientifiques de la défense	13	0,1	63	0,4	53	0,2	0	0,0	**129**	**0,2**
EC – Économique et services de sciences sociales	647	4,8	1 683	10,6	1 865	8,2	735	6,5	**4 930**	**7,8**
ED – Éducation	146	1,1	28	0,2	57	0,3	17	0,1	**248**	**0,4**
EG – Soutien technologique et scientifique	495	3,7	407	2,6	391	1,7	155	1,4	**1 448**	**2,3**
EL – Électronique	54	0,4	112	0,7	48	0,2	12	0,1	**226**	**0,4**
EN – Génie et arpentage	143	1,1	225	1,4	250	1,1	101	0,9	**719**	**1,1**

Tableau 24 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	%
EU – Soutien de l'enseignement	7	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**7**	**0,0**
EX – Direction	76	0,6	674	4,2	616	2,7	556	4,9	**1 922**	**3,0**
FB – Services frontaliers	288	2,1	581	3,6	999	4,4	670	5,9	**2 538**	**4,0**
FI – Gestion des finances	189	1,4	477	3,0	661	2,9	365	3,2	**1 692**	**2,7**
FO – Sciences forestières	1	0,0	5	0,0	3	0,0	2	0,0	**11**	**0,0**
FR – Pompiers	37	0,3	29	0,2	13	0,1	9	0,1	**88**	**0,1**
FS – Service extérieur	20	0,1	200	1,3	77	0,3	218	1,9	**515**	**0,8**
GL – Manœuvres et hommes de métier	613	4,6	269	1,7	247	1,1	119	1,0	**1 248**	**2,0**
GS – Services divers	299	2,2	97	0,6	261	1,1	63	0,6	**720**	**1,1**
GT – Techniciens divers	122	0,9	198	1,2	174	0,8	96	0,8	**590**	**0,9**
HP – Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	31	0,2	18	0,1	17	0,1	14	0,1	**80**	**0,1**
HR – Recherche historique	1	0,0	2	0,0	4	0,0	1	0,0	**8**	**0,0**
HS – Services ménagers, diététiques ou hospitaliers, des malades et de l'hygiène publique	119	0,9	6	0,0	69	0,3	5	0,0	**199**	**0,3**
IS – Services d'information	176	1,3	325	2,0	477	2,1	340	3,0	**1 318**	**2,1**
LA – Droit	167	1,2	171	1,1	335	1,5	70	0,6	**743**	**1,2**
LC – Gestion du droit	0	0,0	13	0,1	23	0,1	7	0,1	**43**	**0,1**
LI – Gardiens de phare	29	0,2	10	0,1	20	0,1	2	0,0	**61**	**0,1**
LS – Bibliothéconomie	10	0,1	14	0,1	35	0,2	9	0,1	**68**	**0,1**
MA – Mathématiques	15	0,1	27	0,2	28	0,1	0	0,0	**70**	**0,1**
MD – Médecine	37	0,3	6	0,0	19	0,1	7	0,1	**69**	**0,1**
MT – Météorologie	0	0,0	51	0,3	67	0,3	19	0,2	**137**	**0,2**
NB – Office national de l'énergie	38	0,3	83	0,5	39	0,2	23	0,2	**183**	**0,3**

Tableau 24 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	%
ND – Nutrition et diététique	7	0,1	3	0,0	10	0,0	0	0,0	**20**	**0,0**
NU – Sciences infirmières	235	1,7	71	0,4	230	1,0	48	0,4	**584**	**0,9**
OE – Mécanographie	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**3**	**0,0**
OM – Organisation et méthodes	3	0,0	2	0,0	3	0,0	8	0,1	**16**	**0,0**
OP – Ergothérapie et physiothérapie	16	0,1	0	0,0	6	0,0	1	0,0	**23**	**0,0**
PC – Sciences physiques	89	0,7	163	1,0	287	1,3	140	1,2	**679**	**1,1**
PE – Gestion du personnel	166	1,2	626	3,9	659	2,9	246	2,2	**1 697**	**2,7**
PG – Achat et approvisionnement	106	0,8	297	1,9	343	1,5	201	1,8	**947**	**1,5**
PH – Pharmacie	18	0,1	3	0,0	1	0,0	2	0,0	**24**	**0,0**
PI – Inspection des produits primaires	31	0,2	26	0,2	4	0,0	0	0,0	**61**	**0,1**
PL – Programme de stagiaires en gestion	0	0,0	37	0,2	12	0,1	0	0,0	**49**	**0,1**
PM – Administration des programmes	712	5,3	1 456	9,1	2 374	10,4	1 582	13,9	**6 124**	**9,6**
PR – Services d'imprimerie	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**0,0**
PS – Psychologie	38	0,3	24	0,2	45	0,2	16	0,1	**123**	**0,2**
RE – Groupe de réglementation	82	0,6	50	0,3	40	0,2	13	0,1	**185**	**0,3**
RO – Radiotélégraphie	25	0,2	25	0,2	24	0,1	3	0,0	**77**	**0,1**
SC – Équipage de navire	427	3,2	67	0,4	416	1,8	45	0,4	**955**	**1,5**
SE – Recherche scientifique	69	0,5	123	0,8	49	0,2	17	0,1	**258**	**0,4**
SG – Réglementation scientifique et examen des brevets	93	0,7	155	1,0	119	0,5	59	0,5	**426**	**0,7**
SO – Officiers de navire	122	0,9	158	1,0	107	0,5	141	1,2	**528**	**0,8**
SR – Réparation des navires	61	0,5	256	1,6	79	0,3	23	0,2	**419**	**0,7**
ST – Secrétariat, sténographie et dactylographie	18	0,1	6	0,0	12	0,1	4	0,0	**40**	**0,1**

Tableau 24 : Activités de dotation, selon le type et le groupe professionnel *(suite)*

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	%
SW – Service social	21	0,2	2	0,0	14	0,1	2	0,0	**39**	**0,1**
TI – Inspection technique	59	0,4	83	0,5	61	0,3	39	0,3	**242**	**0,4**
TR – Traduction	37	0,3	109	0,7	78	0,3	30	0,3	**254**	**0,4**
UT – Enseignement universitaire	138	1,0	19	0,1	24	0,1	0	0,0	**181**	**0,3**
VM – Médecine vétérinaire	3	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0	**5**	**0,0**
WP – Programmes de bien-être social	215	1,6	229	1,4	492	2,2	293	2,6	**1 229**	**1,9**
Total	**13 454**	**100,0**	**15 919**	**100,0**	**22 756**	**100,0**	**11 349**	**100,0**	**63 478**	**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, régressifs et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 25 : Activités de dotation, selon le type et la région géographique

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	1 047	7,8	1 254	7,9	2 109	9,3	905	8,0	**5 315**	**8,4**
Alberta	798	5,9	742	4,7	975	4,3	435	3,8	**2 950**	**4,6**
Saskatchewan	426	3,2	359	2,3	463	2,0	265	2,3	**1 513**	**2,4**
Manitoba	484	3,6	470	3,0	535	2,4	343	3,0	**1 832**	**2,9**
Ontario (sauf la RCN)	1 620	12,0	1 284	8,1	2 191	9,6	1 133	10,0	**6 228**	**9,8**
Région de la capitale nationale (RCN)	6 215	46,2	8 893	55,9	12 126	53,3	5 736	50,5	**32 970**	**51,9**
Québec (sauf la RCN)	1 618	12,0	1 204	7,6	2 350	10,3	1 253	11,0	**6 425**	**10,1**
Nouveau-Brunswick	386	2,9	537	3,4	587	2,6	406	3,6	**1 916**	**3,0**
Nouvelle-Écosse	517	3,8	640	4,0	770	3,4	382	3,4	**2 309**	**3,6**
Île-du-Prince-Édouard	52	0,4	144	0,9	163	0,7	97	0,9	**456**	**0,7**
Terre-Neuve-et-Labrador	180	1,3	209	1,3	220	1,0	177	1,6	**786**	**1,2**
Yukon	32	0,2	24	0,2	35	0,2	10	0,1	**101**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	33	0,2	54	0,3	69	0,3	21	0,2	**177**	**0,3**
Nunavut	32	0,2	26	0,2	25	0,1	8	0,1	**91**	**0,1**
À l'extérieur du Canada	14	0,1	79	0,5	138	0,6	178	1,6	**409**	**0,6**
Total	**13 454**	**100,0**	**15 919**	**100,0**	**22 756**	**100,0**	**11 349**	**100,0**	**63 478**	**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, régressifs et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 26 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de plus de trois mois dans la fonction publique, selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi et la région géographique

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

	Nominations à la fonction publique, selon le groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi										
	Femmes[a]		Total[a]	Membres des minorités visibles[b]		Personnes handicapées[b]		Autochtones[b]		Total[b]	
Région géographique	Nbre	%	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Colombie-Britannique	434	51,1	**850**	143	25,1	18	3,2	42	7,4	**569**	**100,0**
Alberta	382	55,7	**686**	77	15,4	24	4,8	58	11,6	**499**	**100,0**
Saskatchewan	196	55,2	**355**	22	9,7	6	2,7	45	19,9	**226**	**100,0**
Manitoba	261	59,5	**439**	33	12,2	10	3,7	48	17,7	**271**	**100,0**
Ontario (sauf la RCN)	680	50,5	**1 347**	161	20,8	21	2,7	51	6,6	**775**	**100,0**
Région de la capitale nationale (RCN)	3 265	55,0	**5 940**	1 230	27,1	142	3,1	134	3,0	**4 539**	**100,0**
Québec (sauf la RCN)	649	48,6	**1 336**	142	16,7	9	1,1	22	2,6	**851**	**100,0**
Nouveau-Brunswick	161	47,2	**341**	9	5,2	4	2,3	13	7,5	**173**	**100,0**
Nouvelle-Écosse	167	41,4	**403**	24	9,3	12	4,7	19	7,4	**258**	**100,0**
Île-du-Prince-Édouard	22	50,0	**44**	*	*	0	0,0	*	*	**27**	**100,0**
Terre-Neuve-et-Labrador	33	44,6	**74**	*	*	*	*	*	*	**44**	**100,0**
Yukon	22	71,0	**31**	4	19,0	*	*	*	*	**21**	**100,0**
Territoires du Nord-Ouest	21	65,6	**32**	*	*	0	0,0	*	*	**24**	**100,0**
Nunavut	21	70,0	**30**	*	*	0	0,0	5	21,7	**23**	**100,0**
À l'extérieur du Canada	*	*	**13**	0	0,0	0	0,0	0	0,0	*	**100,0**
Total	**6 314**	**53,0**	**11 921**	**1 852**	**22,3**	**248**	**3,0**	**444**	**5,3**	**8 300**	**100,0**

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 sur les femmes nommées à la fonction publique sont tirées des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation. Elles ne tiennent pas compte des nominations à des postes de durée déterminée de moins de trois mois et des nominations à des organismes distincts. Les dossiers de la CFP sont fondés sur le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

[b] Les données sur les trois autres groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont fondées sur les renseignements fournis par les postulants qui ont présenté une demande d'emploi et qui ont fait une autodéclaration dans le SRFP de la CFP au cours des deux derniers exercices financiers, et ce, lorsqu'une correspondance a pu être établie avec les données dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation au 31 mars 2012. Ces données ne tiennent pas compte des nominations à des postes de durée déterminée de moins de trois mois et des nominations à des organismes distincts. La somme des données sur les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ne correspond pas au total, car il est possible qu'une personne déclare son appartenance à plus d'un groupe désigné et que les données sur les hommes soient comprises dans le total. C'est pourquoi les totaux présentés dans ce tableau ne correspondent pas à ceux des autres tableaux.

Nota : Dans certaines cellules, les données ont été supprimées afin de respecter la confidentialité des renseignements personnels. Les valeurs manquantes ont été remplacées par le symbole « * ».

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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Groupe de la première langue officielle	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	%
Anglophones	9 175	69,1	10 890	68,7	14 759	65,0	7 323	64,7	**42 147**	**66,7**
Francophones	4 105	30,9	4 972	31,3	7 941	35,0	3 994	35,3	**21 012**	**33,3**
Total [c]	**13 454**	**100,0**	**15 919**	**100,0**	**22 756**	**100,0**	**11 349**	**100,0**	**63 478**	**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, régressifs et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

[c] Les valeurs inconnues ne sont pas affichées dans ce tableau, mais elles 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 en tant que dénominateurs respectifs.

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

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	1 229	36,0	2 187	64,0	**3 433**	9 813	41,5	13 806	58,5	**23 640**	11 042	40,8	15 993	59,2	**27 073**
Bilingue non impératif															
- Satisfaites[c]	19	67,9	9	32,1	**28**	529	69,0	238	31,0	**768**	548	68,9	247	31,1	**796**
- Obligatoires[d]	12	70,6	5	29,4	**18**	204	96,7	7	3,3	**211**	216	94,7	12	5,3	**229**
- Facultatives[e]	1	50,0	1	50,0	**2**	48	60,8	31	39,2	**79**	49	60,5	32	39,5	**81**
Anglais essentiel	6 534	96,3	253	3,7	**6 894**	20 870	96,6	724	3,4	**21 678**	27 404	96,6	977	3,4	**28 572**
Français essentiel	27	2,6	1 011	97,4	**1 043**	50	3,0	1 606	97,0	**1 657**	77	2,9	2 617	97,1	**2 700**
Anglais ou français essentiel	1 344	67,9	634	32,1	**1 980**	1 444	74,7	488	25,3	**1 933**	2 788	71,3	1 122	28,7	**3 913**
Total[b]	**9 175**	**69,1**	**4 105**	**30,9**	**13 454**	**32 972**	**66,1**	**16 907**	**33,9**	**50 024**	**42 147**	**66,7**	**21 012**	**33,3**	**63 478**

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, régressifs et les mutations. Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

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

Nota : 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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

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 2011 au 31 mars 2012

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	405	4,9	15	5,5	461	10,2	26	3,1	0	0,0	1 021	8,1	**1 928**	**7,3**
Alberta	412	5,0	27	9,9	163	3,6	16	1,9	0	0,0	782	6,2	**1 400**	**5,3**
Saskatchewan	286	3,4	5	1,8	90	2,0	8	1,0	0	0,0	418	3,3	**807**	**3,0**
Manitoba	320	3,9	36	13,1	92	2,0	9	1,1	0	0,0	475	3,8	**932**	**3,5**
Ontario (sauf la RCN)	1 240	14,9	36	13,1	417	9,2	80	9,6	0	0,0	1 540	12,2	**3 313**	**12,5**
Région de la capitale nationale (RCN)	3 491	42,0	81	29,6	2 702	59,8	580	69,4	18	100,0	5 617	44,6	**12 489**	**47,0**
Québec (sauf la RCN)	1 282	15,4	58	21,2	325	7,2	82	9,8	0	0,0	1 536	12,2	**3 283**	**12,4**
Nouveau-Brunswick	316	3,8	10	3,6	65	1,4	15	1,8	0	0,0	371	2,9	**777**	**2,9**
Nouvelle-Écosse	268	3,2	1	0,4	132	2,9	8	1,0	0	0,0	509	4,0	**918**	**3,5**
Île-du-Prince-Édouard	130	1,6	3	1,1	10	0,2	1	0,1	0	0,0	51	0,4	**195**	**0,7**
Terre-Neuve-et-Labrador	85	1,0	1	0,4	49	1,1	8	1,0	0	0,0	172	1,4	**315**	**1,2**
Yukon	5	0,1	0	0,0	5	0,1	1	0,1	0	0,0	31	0,2	**42**	**0,2**
Territoires du Nord-Ouest	19	0,2	0	0,0	5	0,1	2	0,2	0	0,0	31	0,2	**57**	**0,2**
Nunavut	5	0,1	1	0,4	4	0,1	0	0,0	0	0,0	32	0,3	**42**	**0,2**
À l'extérieur du Canada	41	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	0,1	**55**	**0,2**
Total [d]	**8 305**	**100,0**	**274**	**100,0**	**4 520**	**100,0**	**836**	**100,0**	**18**	**100,0**	**12 600**	**100,0**	**26 553**	**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, 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] Les données sur le Programme des adjoints de recherche tiennent compte des nominations de personnes ayant présenté une demande d'emploi au cours de l'exercice financier actuel et de celui antérieur.

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

[d] Le total de 26 553, auquel s'ajoutent 16 275 nominations à des postes occasionnels, équivaut aux activités globales d'embauche externe à la fonction publique (42 828 personnes), tel qu'il est indiqué au tableau 22 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 2011 au 31 mars 2012

Organisation	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	%
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	347	18,8	453	24,5	673	36,4	375	20,3	**1 848**	**100,0**
Affaires étrangères et Commerce international Canada	385	14,1	572	21,0	1 135	41,6	634	23,3	**2 726**	**100,0**
Agence canadienne de développement international	60	9,8	129	21,1	307	50,3	114	18,7	**610**	**100,0**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	16	17,6	18	19,8	39	42,9	18	19,8	**91**	**100,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	10	12,0	15	18,1	21	25,3	37	44,6	**83**	**100,0**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	11	37,9	6	20,7	6	20,7	6	20,7	**29**	**100,0**
Agence de la santé publique du Canada	133	14,6	257	28,2	324	35,5	198	21,7	**912**	**100,0**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	7	5,6	32	25,8	46	37,1	39	31,5	**124**	**100,0**
Agence des services frontaliers du Canada	632	14,0	983	21,7	1 831	40,4	1 083	23,9	**4 529**	**100,0**
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	17	20,5	31	37,3	28	33,7	7	8,4	**83**	**100,0**
Agence spatiale canadienne	17	10,2	41	24,7	70	42,2	38	22,9	**166**	**100,0**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	360	27,0	481	36,1	263	19,7	230	17,2	**1 334**	**100,0**
Anciens Combattants Canada	208	22,1	182	19,3	366	38,9	186	19,7	**942**	**100,0**
Bibliothèque et Archives Canada	52	15,9	84	25,6	116	35,4	76	23,2	**328**	**100,0**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	6	14,3	19	45,2	13	31,0	4	9,5	**42**	**100,0**
Bureau du Conseil privé	41	12,9	98	30,7	143	44,8	37	11,6	**319**	**100,0**

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Organisation	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	%
Bureau du directeur général des élections	59	30,1	31	15,8	80	40,8	26	13,3	**196**	**100,0**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	9	19,6	10	21,7	14	30,4	13	28,3	**46**	**100,0**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	71	45,5	44	28,2	34	21,8	7	4,5	**156**	**100,0**
Citoyenneté et Immigration Canada	271	19,0	329	23,1	479	33,6	347	24,3	**1 426**	**100,0**
Comité des griefs des Forces canadiennes	0	0,0	3	42,9	3	42,9	1	14,3	**7**	**100,0**
Comité externe d'examen de la GRC	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	5	25,0	8	40,0	5	25,0	2	10,0	**20**	**100,0**
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	6	25,0	9	37,5	4	16,7	5	20,8	**24**	**100,0**
Commissariat au lobbying du Canada	3	37,5	4	50,0	1	12,5	0	0,0	**8**	**100,0**
Commissariat aux langues officielles	6	10,5	17	29,8	29	50,9	5	8,8	**57**	**100,0**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	23	21,3	30	27,8	43	39,8	12	11,1	**108**	**100,0**
Commission canadienne des droits de la personne	13	17,6	27	36,5	25	33,8	9	12,2	**74**	**100,0**
Commission canadienne des grains	66	45,2	51	34,9	18	12,3	11	7,5	**146**	**100,0**
Commission de la fonction publique du Canada	41	12,7	76	23,5	166	51,4	40	12,4	**323**	**100,0**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	63	20,1	58	18,5	118	37,6	75	23,9	**314**	**100,0**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	15	9,4	59	36,9	61	38,1	25	15,6	**160**	**100,0**

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Organisation	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	%
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	4	23,5	8	47,1	4	23,5	1	5,9	**17**	**100,0**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	7	35,0	4	20,0	7	35,0	2	10,0	**20**	**100,0**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	3	42,9	4	57,1	0	0,0	0	0,0	**7**	**100,0**
Commission du droit d'auteur Canada	0	0,0	2	33,3	4	66,7	0	0,0	**6**	**100,0**
Commission mixte internationale	1	33,3	1	33,3	0	0,0	1	33,3	**3**	**100,0**
Condition féminine Canada	13	36,1	6	16,7	12	33,3	5	13,9	**36**	**100,0**
Conseil canadien des relations industrielles	4	13,3	11	36,7	10	33,3	5	16,7	**30**	**100,0**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	3	27,3	1	9,1	5	45,5	2	18,2	**11**	**100,0**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	33	19,8	59	35,3	51	30,5	24	14,4	**167**	**100,0**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	2	14,3	5	35,7	7	50,0	0	0,0	**14**	**100,0**
Conseil des produits agricoles du Canada	1	14,3	2	28,6	2	28,6	2	28,6	**7**	**100,0**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	43	45,3	24	25,3	23	24,2	5	5,3	**95**	**100,0**
Défense nationale (fonctionnaires)	1 815	29,5	1 794	29,1	1 889	30,7	664	10,8	**6 162**	**100,0**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	28	28,0	28	28,0	27	27,0	17	17,0	**100**	**100,0**
École de la fonction publique du Canada	89	29,5	68	22,5	108	35,8	37	12,3	**302**	**100,0**
Enquêteur correctionnel Canada (L')	3	21,4	3	21,4	3	21,4	5	35,7	**14**	**100,0**
Environnement Canada	115	6,3	467	25,5	954	52,0	298	16,2	**1 834**	**100,0**

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Organisation	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	%
Finances Canada (Ministère des)	35	9,0	198	50,8	131	33,6	26	6,7	**390**	**100,0**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	371	17,3	631	29,4	869	40,5	274	12,8	**2 145**	**100,0**
Industrie Canada	171	13,5	495	39,0	371	29,2	232	18,3	**1 269**	**100,0**
Infrastructure Canada	13	11,5	37	32,7	49	43,4	14	12,4	**113**	**100,0**
Justice Canada (Ministère de la)	300	21,6	313	22,5	611	43,9	168	12,1	**1 392**	**100,0**
Office des transports du Canada	18	24,7	18	24,7	23	31,5	14	19,2	**73**	**100,0**
Office national de l'énergie	38	20,8	83	45,4	39	21,3	23	12,6	**183**	**100,0**
Patrimoine canadien	59	10,0	121	20,5	220	37,3	190	32,2	**590**	**100,0**
Pêches et Océans Canada	1 097	27,3	862	21,4	1 347	33,5	719	17,9	**4 025**	**100,0**
Procréation assistée Canada	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	731	12,5	1 219	20,9	2 275	39,0	1 605	27,5	**5 830**	**100,0**
Ressources naturelles Canada	234	21,5	314	28,9	384	35,3	155	14,3	**1 087**	**100,0**
Santé Canada	803	23,3	858	24,9	1 211	35,2	571	16,6	**3 443**	**100,0**
Secrétariat de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	13	56,5	4	17,4	1	4,3	5	21,7	**23**	**100,0**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	**4**	**100,0**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	113	13,6	330	39,9	307	37,1	78	9,4	**828**	**100,0**
Sécurité publique Canada	48	12,2	106	26,9	168	42,6	72	18,3	**394**	**100,0**
Service administratif des tribunaux judiciaires	77	36,8	42	20,1	63	30,1	27	12,9	**209**	**100,0**
Service correctionnel Canada	1 547	24,5	1 314	20,8	2 262	35,9	1 183	18,8	**6 306**	**100,0**
Service des poursuites pénales du Canada	53	21,2	79	31,6	100	40,0	18	7,2	**250**	**100,0**
Statistique Canada	1 832	54,4	561	16,7	776	23,0	199	5,9	**3 368**	**100,0**
Transports Canada	243	16,9	466	32,4	467	32,5	261	18,2	**1 437**	**100,0**

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

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Organisation	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	%
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	530	13,2	1 205	30,1	1 492	37,2	782	19,5	**4 009**	**100,0**
Tribunal des droits de la personne du Canada	2	22,2	1	11,1	5	55,6	1	11,1	**9**	**100,0**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**
Tribunal canadien du commerce extérieur	3	13,6	10	45,5	7	31,8	2	9,1	**22**	**100,0**
Tribunal d'appel des transports du Canada	2	66,7	0	0,0	1	33,3	0	0,0	**3**	**100,0**
Tribunal de la concurrence (Greffe du)	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**100,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	2	28,6	1	14,3	4	57,1	0	0,0	**7**	**100,0**
Tribunal des revendications particulières du Canada (Greffe du)	1	16,7	4	66,7	0	0,0	1	16,7	**6**	**100,0**
Total	**13 454**	**21,2**	**15 919**	**25,1**	**22 756**	**35,8**	**11 349**	**17,9**	**63 478**	**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, régressifs et les mutations.

[b] Les nominations intérimaires de moins de quatre mois sont exclues du calcul. La méthodologie employée pour estimer le nombre de nominations intérimaires a fait l'objet d'améliorations au cours de l'exercice financier 2011-2012. Ce changement a permis l'ajout d'environ 200 nominations intérimaires au nombre total du présent exercice financier.

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau (79) et le nombre d'organisations ayant signé un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (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. Voilà pourquoi la Commission de la fonction publique ne peut illustrer l'effectif ou les activités d'embauche et de dotation de ces organisations.

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 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

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 2011 à mars 2012

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée indéterminée ou déterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2011	Mars 2012		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	5 498	5 482	-16	**-0,3**
Affaires étrangères et Commerce international Canada	7 484	7 540	56	**0,7**
Agence canadienne de développement international	1 978	1 841	-137	**-6,9**
Agence canadienne d'évaluation environnementale	239	239	0	**0,0**
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	455	400	-55	**-12,1**
Agence de la consommation en matière financière du Canada	60	67	7	**11,7**
Agence de la santé publique du Canada	2 895	2 777	-118	**-4,1**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	753	676	-77	**-10,2**
Agence des services frontaliers du Canada	14 385	14 708	323	**2,2**
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	208	224	16	**7,7**
Agence spatiale canadienne	762	750	-12	**-1,6**
Agriculture et Agroalimentaire Canada	6 954	6 640	-314	**-4,5**
Anciens Combattants Canada	4 062	3 812	-250	**-6,2**
Bibliothèque et Archives Canada	1 183	1 144	-39	**-3,3**
Bureau de la sécurité des transports du Canada	208	214	6	**2,9**
Bureau du Conseil privé	893	874	-19	**-2,1**
Bureau du directeur général des élections	705	526	-179	**-25,4**
Bureau du secrétaire du gouverneur général	183	160	-23	**-12,6**
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	561	602	41	**7,3**
Citoyenneté et Immigration Canada	4 975	4 998	23	**0,5**
Comité des griefs des Forces canadiennes	35	34	-1	**-2,9**
Comité externe d'examen de la GRC	5	4	-1	**-20,0**
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	26	29	3	**11,5**

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 2011 à mars 2012

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée indéterminée ou déterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2011	Mars 2012		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	68	64	-4	**-5,9**
Commissariat au lobbying du Canada	26	27	1	**3,8**
Commissariat aux langues officielles	163	164	1	**0,6**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	252	269	17	**6,7**
Commission canadienne des droits de la personne	196	208	12	**6,1**
Commission canadienne des grains	652	677	25	**3,8**
Commission de la fonction publique du Canada	995	974	-21	**-2,1**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	915	912	-3	**-0,3**
Commission des libérations conditionnelles du Canada	368	384	16	**4,3**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	63	61	-2	**-3,2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	81	80	-1	**-1,2**
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	13	15	2	**15,4**
Commission du droit d'auteur Canada	11	12	1	**9,1**
Commission mixte internationale	29	27	-2	**-6,9**
Condition féminine Canada	101	97	-4	**-4,0**
Conseil canadien des relations industrielles	90	78	-12	**-13,3**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	45	39	-6	**-13,3**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	411	439	28	**6,8**
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	66	56	-10	**-15,2**
Conseil des produits agricoles du Canada	16	16	0	**0,0**
Cour suprême du Canada (Registraire de la)	209	224	15	**7,2**
Défense nationale (fonctionnaires)	27 385	27 168	-217	**-0,8**
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	478	418	-60	**-12,6**
École de la fonction publique du Canada	1 008	914	-94	**-9,3**

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 2011 à mars 2012

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée indéterminée ou déterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2011	Mars 2012		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Enquêteur correctionnel Canada (L')	36	33	-3	**-8,3**
Environnement Canada	7 159	6 760	-399	**-5,6**
Finances Canada (Ministère des)	802	778	-24	**-3,0**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	6 147	6 210	63	**1,0**
Industrie Canada	5 576	5 229	-347	**-6,2**
Infrastructure Canada	372	348	-24	**-6,5**
Justice Canada (Ministère de la)	5 155	5 127	-28	**-0,5**
Office des transports du Canada	252	245	-7	**-2,8**
Office national de l'énergie	382	390	8	**2,1**
Patrimoine canadien	2 045	1 960	-85	**-4,2**
Pêches et Océans Canada	11 001	10 920	-81	**-0,7**
Procréation assistée Canada	16	13	-3	**-18,8**
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	24 653	22 749	-1 904	**-7,7**
Ressources naturelles Canada	4 935	4 657	-278	**-5,6**
Santé Canada	10 401	10 577	176	**1,7**
Secrétariat de la Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	41	45	4	**9,8**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	20	-3	**-13,0**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 171	2 068	-103	**-4,7**
Sécurité publique Canada	1 110	1 097	-13	**-1,2**
Service administratif des tribunaux judiciaires	623	653	30	**4,8**
Service correctionnel Canada	18 288	19 011	723	**4,0**
Service des poursuites pénales du Canada	884	929	45	**5,1**
Statistique Canada	6 422	5 555	-867	**-13,5**
Transports Canada	5 551	5 368	-183	**-3,3**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	14 382	13 674	-708	**-4,9**
Tribunal des droits de la personne du Canada	20	17	-3	**-15,0**
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	6	-1	**-14,3**

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 2011 à mars 2012

Organisation	Personnel nommé à un poste de durée indéterminée ou déterminée, personnel occasionnel et personnel étudiant			
	Mars 2011	Mars 2012		% de variation depuis le dernier exercice financier
	Nbre	Nbre	Écart	
Tribunal canadien du commerce extérieur	76	72	-4	**-5,3**
Tribunal d'appel des transports du Canada	8	9	1	**12,5**
Tribunal de la concurrence (Greffe du)	10	8	-2	**-20,0**
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	4	7	3	**75,0**
Tribunal des revendications particulières (Greffe du)	9	11	2	**22,2**
Total	**216 709**	**211 610**	**-5 099**	**-2,4**

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

Nota : L'écart entre le nombre d'organisations présenté dans ce tableau (79) et le nombre d'organisations ayant signé un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (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 les systèmes 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 2011 au 31 mars 2012

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	271	111 439	73,2	211	10,0
Alberta	170	27 747	84,5	161	28,6
Saskatchewan	99	22 159	93,2	72	23,6
Manitoba	82	14 517	78,8	105	19,1
Ontario (sauf la RCN)	261	61 808	45,1	304	15,5
Région de la capitale nationale (RCN)	336	77 100	48,1	2 157	22,4
Québec (sauf la RCN)	266	69 523	31,0	265	7,9
Nouveau-Brunswick	90	28 124	78,6	83	15,7
Nouvelle-Écosse	98	19 812	80,6	130	52,3
Île-du-Prince-Édouard	10	1 815	78,9	18	38,9
Terre-Neuve-et-Labrador	105	8 560	86,4	18	22,2
Yukon	15	9 642	98,6	15	20,0
Territoires du Nord-Ouest	0	2 579	91,8	16	62,5
Nunavut	14	1 427	94,0	12	33,3
À l'extérieur du Canada	0	0	0,0	1	100,0
Total	**1 817**	**456 252**	**62,2**	**3 568**	**21,5**

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 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. En 2011-2012, malgré la baisse du nombre d'annonces, le nombre moyen de lieux de travail par annonce a augmenté. Par conséquent, le nombre de demandes d'emploi a augmenté.

[c] Ces données ont été obtenues en associant l'adresse du domicile des postulants (adresse inscrite dans le SRFP) avec la région géographique de l'emploi des postulants ayant été nommés à la fonction publique en 2011-2012 (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 à 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 déterminée 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 2011 au 31 mars 2012

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	125	30 341	42,1	198	3,0
Alberta	373	48 508	77,4	245	34,3
Saskatchewan	65	9 487	83,5	111	11,7
Manitoba	38	7 054	67,8	116	5,2
Ontario (sauf la RCN)	91	25 987	25,3	304	5,6
Région de la capitale nationale (RCN)	61	34 245	50,6	753	13,7
Québec (sauf la RCN)	89	30 305	35,3	354	2,8
Nouveau-Brunswick	65	11 710	50,7	49	6,1
Nouvelle-Écosse	90	11 039	63,5	87	16,1
Île-du-Prince-Édouard	5	1 196	31,9	6	16,7
Terre-Neuve-et-Labrador	134	7 945	55,5	10	20,0
Yukon	2	244	96,7	5	20,0
Territoires du Nord-Ouest	0	621	88,6	8	12,5
Nunavut	7	682	95,2	9	33,3
À l'extérieur du Canada	0	0	0,0	0	0,0
Total	**1 145**	**219 364**	**53,2**	**2 255**	**11,7**

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 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 de l'emploi des postulants ayant été nommés à la fonction publique en 2011-2012 (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 à 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 déterminée de moins de six mois, du groupe de la direction et des organismes distincts.

Tableau 34 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus dans les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, selon le sexe et l'exercice financier

Groupe désigné au titre de l'équité en matière d'emploi	2010-2011		2011-2012	
	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %
Autochtones	67,8	32,2	63,5	36,5
Personnes handicapées	51,5	48,5	48,4	51,6
Membres des minorités visibles	54,7	45,3	55,0	45,0

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)

Nota : Ces données sont fondées sur les renseignements fournis par les postulants 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.

Les données sur les femmes nommées à la fonction publique proviennent des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, dont les données sont tirées du système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Tableau 35 : 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			
		2010-2011		2011-2012	
		Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingues impératif	1 804	77,8	1 589	82,7
	Bilingues non impératif	253	10,9	117	6,1
	Sous-total	**2 057**	**88,7**	**1 706**	**88,8**
Postes unilingues	Anglais essentiel	241	10,4	182	9,5
	Français essentiel	2	0,1	5	0,3
	Anglais ou français essentiel	19	0,8	28	1,5
	Sous-total	**262**	**11,3**	**215**	**11,2**
Total		**2 319**	**100,0**	**1 922**	**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 où les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées.

Tableau 36 : Nominations et activités de dotation concernant des postes bilingues pour une période indéterminée dans 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		2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		1 273	89,3	1 500	91,8	1 486	92,3	1 358	90,9	1 184	96,4
Bilingue non impératif	La personne satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenue de satisfaire aux exigences	143	10,0	116	7,1	116	7,2	130	8,7	38	3,1
	La personne ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	9	0,6	18	1,1	8	0,5	6	0,4	6	0,5
	Sous-total	**152**	**10,7**	**134**	**8,2**	**124**	**7,7**	**136**	**9,1**	**44**	**3,6**
Total		**1 425**	**100,0**	**1 634**	**100,0**	**1 610**	**100,0**	**1 494**	**100,0**	**1 228**	**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, les déplacements latéraux et régressifs, mais ne comprennent pas les nominations intérimaires. Certaines données publiées précédemment ont été révisées.

Tableau 37 : 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			
		2010-2011		2011-2012		2010-2011		2011-2012	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Postes bilingues	Bilingue impératif	4 617	29,0	3 433	25,5	27 439	47,5	23 640	47,3
	Bilingue non impératif	106	0,7	48	0,4	1 748	3,0	1 058	2,1
	Sous-total	**4 723**	**29,6**	**3 481**	**25,9**	**29 187**	**50,5**	**24 698**	**49,4**
Postes unilingues	Anglais essentiel	8 771	55,0	6 894	51,2	24 471	42,3	21 678	43,3
	Français essentiel	1 096	6,9	1 043	7,8	2 002	3,5	1 657	3,3
	Anglais ou français essentiel	1 356	8,5	1 980	14,7	2 134	3,7	1 933	3,9
	Sous-total	**11 223**	**70,4**	**9 917**	**73,7**	**28 607**	**49,5**	**25 268**	**50,5**
Total		**15 988**	**100,0**	**13 454**	**100,0**	**57 871**	**100,0**	**50 024**	**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 où les exigences linguistiques du poste ne sont pas précisées. La plupart des personnes nommées 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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 38 : Nominations à des postes de durée indéterminée et déterminée dans la fonction publique 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	2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
À l'intérieur de la RCN	Anglophones	5 428	60,3	6 415	61,8	5 633	64,1	4 191	64,0	3 866	62,4
	Francophones	3 578	39,7	3 966	38,2	3 161	35,9	2 354	36,0	2 334	37,6
	Sous-total	**9 037**	**100,0**	**10 411**	**100,0**	**8 819**	**100,0**	**6 562**	**100,0**	**6 215**	**100,0**
À l'extérieur de la RCN	Anglophones	9 879	77,9	10 145	76,6	9 963	76,6	6 900	74,2	5 309	75,0
	Francophones	2 806	22,1	3 104	23,4	3 041	23,4	2 400	25,8	1 771	25,0
	Sous-total	**12 801**	**100,0**	**13 333**	**100,0**	**13 087**	**100,0**	**9 426**	**100,0**	**7 239**	**100,0**
Total		**21 838**		**23 744**		**21 906**		**15 988**		**13 454**	

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 dans la région de la capitale nationale et dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR), tout particulièrement.

Tableau 39 : 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		2007-2008		2008-2009		2009-2010		2010-2011		2011-2012	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bilingue impératif		25 421	92,2	28 155	92,9	28 046	93,7	23 587	94,8	19 271	96,6
Bilingue non impératif	La personne satisfait aux exigences au moment de sa nomination ou n'est pas tenue de satisfaire aux exigences	1 768	6,4	1 757	5,8	1 631	5,4	1 080	4,3	496	2,5
	La personne ne satisfait pas aux exigences au moment de sa nomination	386	1,4	403	1,3	265	0,9	203	0,8	190	1,0
	Sous-total	**2 154**	**7,8**	**2 160**	**7,1**	**1 896**	**6,3**	**1 283**	**5,2**	**686**	**3,4**
Total		**27 575**	**100,0**	**30 315**	**100,0**	**29 942**	**100,0**	**24 870**	**100,0**	**19 957**	**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, les déplacements latéraux et régressifs, mais ne comprennent pas les nominations intérimaires. Certaines données publiées précédemment ont été révisées.

Tableau 40 : 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	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Variation (par rapport à l'exercice précédent)
Compréhension de l'écrit	32 894	34 967	34 637	28 333	23 250	-17,9 %
Expression écrite	36 139	39 779	38 723	33 721	27 943	-17,1 %
Compétence orale	25 831	27 335	26 308	23 336	20 725	-11,1 %
Total	**94 864**	**102 081**	**99 668**	**85 390**	**71 918**	-15,7 %

Source : Système de correction des examens et de production des rapports de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 2012

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 % pour la période 2002-2004 à 28,3 % en 2010-2011 (voir le tableau 41). Ce taux a été accompagné d'une baisse globale du nombre de possibilités de promotion dans la fonction publique (voir la figure 12). La différence de durée entre les nominations intérimaires qui entraînent une promotion (14,4 mois) et celles qui n'en entraînent pas (13,0 mois) n'est pas notable sur le plan statistique.

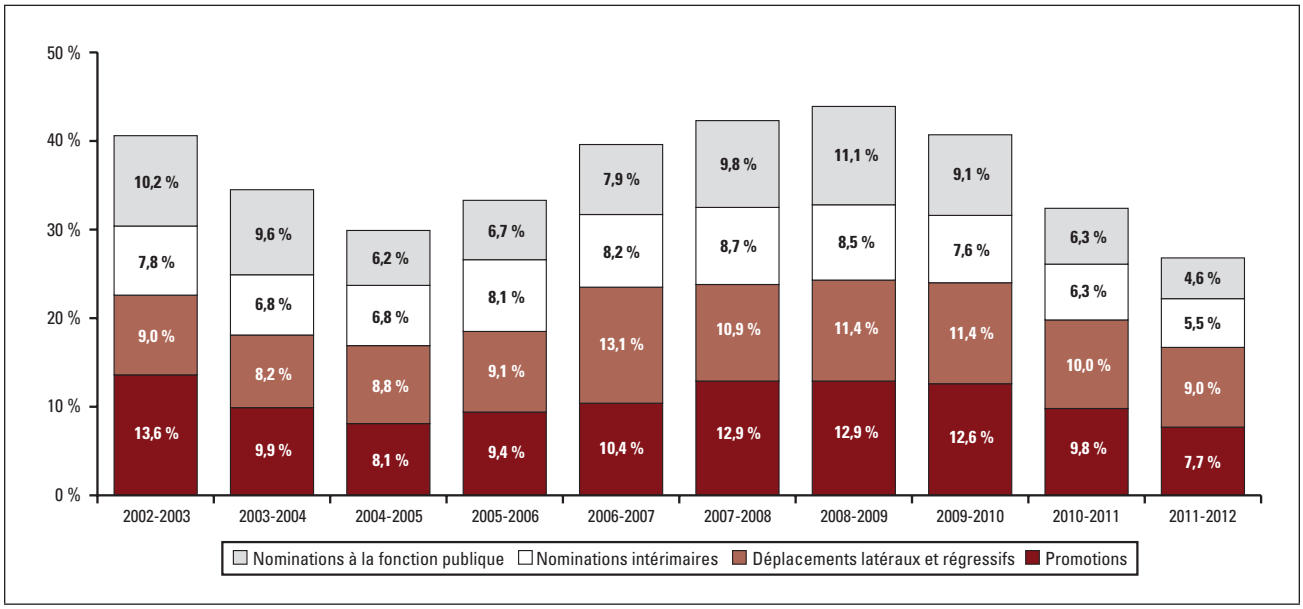
Tableau 41 : Nominations intérimaires et promotions subséquentes, selon l'exercice financier

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

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

Étude sur la mobilité des fonctionnaires (mise à jour) – Dans cette étude, la Commission de la fonction publique (CFP) a analysé les tendances caractérisant la mobilité des fonctionnaires au sein de la fonction publique. Le taux de mobilité dépassait les 40 % après la mise en œuvre des compressions budgétaires de 2003-2004 à 2005-2006. Ce taux a toutefois diminué au cours des trois derniers exercices pour s'établir à 26,8 % en 2011-2012, soit le taux le plus bas de la dernière décennie[16]. Cette baisse s'explique par le taux de promotion, qui est passé de 9,8 % à 7,7 %, et le taux de recrutement externe, qui est passé de 6,3 % à 4,6 %[17]. En outre, les taux relatifs aux principaux groupes professionnels et à la mobilité régionale ont également diminué de la même façon.

Figure 12 : 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

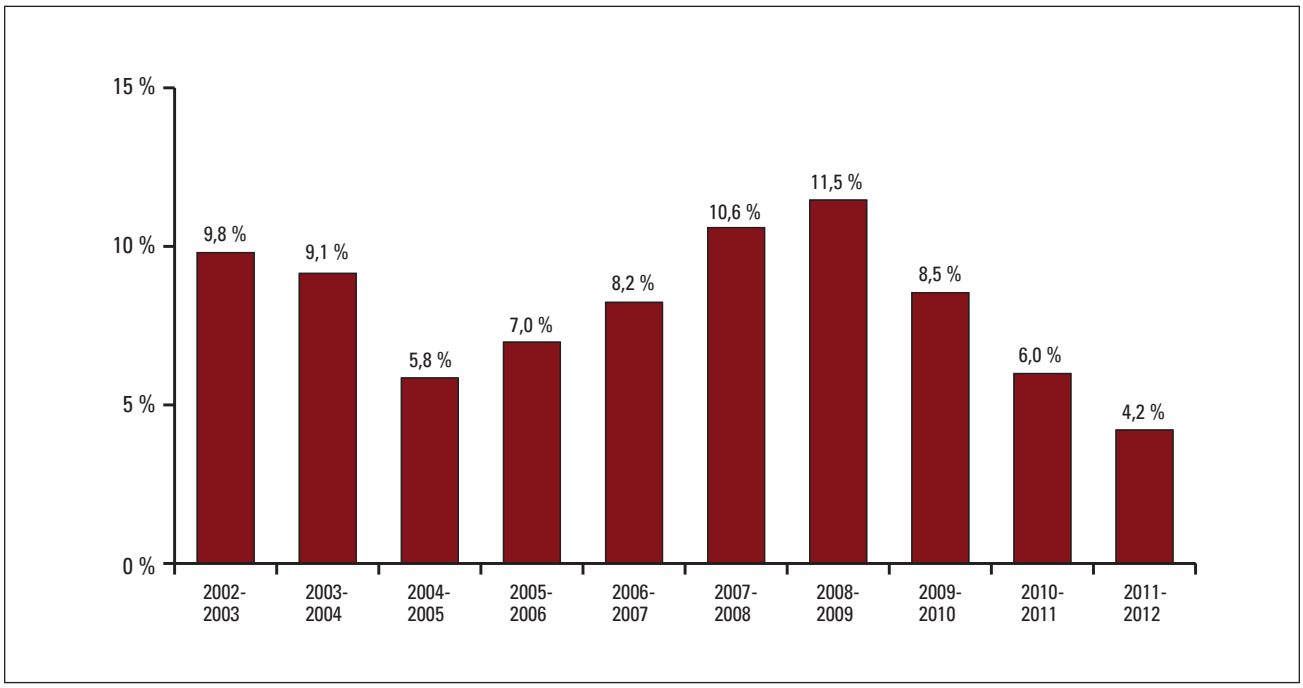
Nota : Les données présentées ne tiennent pas compte de l'Agence des services frontaliers du Canada pour tous les exercices financiers.

[16] Le « taux de mobilité » renvoie aux déplacements par fonctionnaire, au sein des organisations et entre elles, au cours d'un exercice financier. La notion de mobilité englobe les nominations à la fonction publique, les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires. Les chiffres ne comprennent que les nominations à la fonction publique pour une période indéterminée et les activités internes de dotation. Les données relatives à l'Agence des services frontaliers du Canada ne sont pas prises en compte.

[17] Il est possible que les chiffres présentés ne correspondent pas exactement aux données figurant ailleurs dans le rapport en raison des différentes méthodes d'estimation utilisées.

Les recrues dans des postes pour une période indéterminée et leur expérience antérieure à la fonction publique (mise à jour) – La CFP 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 13 montre les tendances récentes 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[18]. 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, après quoi elle a recommencé à diminuer. Les recrues dans des postes pour une période indéterminée représentaient, en 2011-2012, 4,2 % de l'effectif total occupant un poste pour une période indéterminée, soit le plus bas niveau depuis le début de la dernière décennie.

Figure 13 : 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

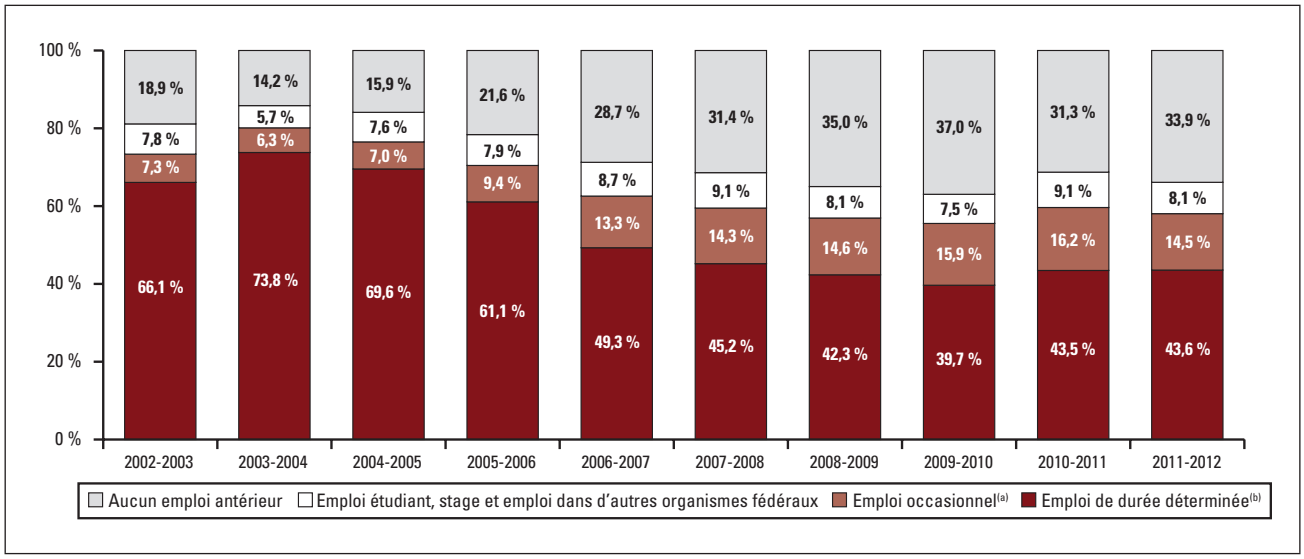


Source : Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique

[18] À partir de 2005-2006, les activités d'embauche menées par l'Agence des services frontaliers du Canada étaient prises en compte dans les calculs.

La figure 14 présente l'expérience antérieure des recrues dans des postes pour une période indéterminée[19]. Les personnes occupant un poste de durée déterminée demeurent celles qui sont le plus visées par les activités d'embauche pour une période indéterminée; toutefois, la proportion de personnes ne possédant aucune expérience au gouvernement ou occupant un emploi occasionnel qui sont embauchées pour une période indéterminée a augmenté depuis 2004-2005. Au cours de la dernière année, la proportion de recrues dans des postes pour une période indéterminée n'ayant aucune expérience de travail antérieure a augmenté, passant de 31,3 % à 33,9 %, tandis que la proportion de celles n'ayant occupé qu'un emploi occasionnel a diminué, passant de 16,2 % à 14,5 %.

Figure 14 : 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, d'un emploi étudiant, d'un stage ou d'un emploi dans une autre organisation fédérale.

[19] 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 et les stagiaires d'autres 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 (en vigueur depuis le 31 mars 2012)*

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).
Commission des libérations conditionnelles du Canada
Le président peut subdéléguer le pouvoir d'effectuer des nominations à des postes de durée déterminée ou indéterminée uniquement au directeur général exécutif et au directeur des Services corporatifs (condition applicable aux nominations à tous les postes, y compris les postes du groupe de la direction). Cette condition ne s'applique pas aux autres pouvoirs liés aux nominations, pas plus qu'aux nominations intérimaires, aux prolongations de nominations intérimaires, à l'embauche d'étudiants et aux emplois occasionnels (condition imposée le 12 juillet 2010 et modifiée le 27 septembre 2011). La CFP a désigné un conseiller spécial auprès de l'organisation responsable d'offrir conseils et appui au président de la Commission des libérations conditionnelles du Canada dans le renforcement de la capacité de son organisation en matière de nomination, de même que dans l'exercice des pouvoirs de nomination qui lui ont été délégués en conformité avec la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le Cadre de nomination de la CFP et l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (en vigueur depuis le 22 juillet 2010). L'organisation est tenue de présenter à la CFP des rapports semestriels sur la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport de vérification de la CFP et sur ses activités de dotation (en vigueur depuis le 12 juillet 2010).
Gendarmerie royale du Canada
La CFP a désigné un conseiller spécial auprès de l'organisation. Ce conseiller est responsable d'offrir conseils et appui au commissaire sur la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport de vérification de la CFP (en vigueur depuis le 1er avril 2008). L'organisation est tenue de présenter à la CFP des rapports semestriels sur la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport de vérification de la CFP et sur ses activités de dotation (en vigueur depuis le 1er avril 2008).

* Conditions applicables aux nominations découlant de processus annoncés ou non annoncés, internes ou externes à la fonction publique

Annexe 5

Liste des vérifications et des études

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 83 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 et d'études en fonction de différents facteurs, tels les évaluations 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	
Vérifications de suivi d'organisations	Taille de l'organisation
Agence des services frontaliers du Canada	Grande
Commission des libérations conditionnelles du Canada	Petite
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Agence canadienne d'évaluation environnementale	Petite
Agence de la santé publique du Canada	Grande
Bureau du secrétaire du gouverneur général	Petite
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	Très petite
Commission de la fonction publique du Canada	Moyenne
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	Très petite
Défense nationale	Grande
École de la fonction publique du Canada	Moyenne
Greffe du Tribunal de la concurrence	Très petite
Industrie Canada	Grande
Ministère des Finances Canada	Moyenne
Office des transports du Canada	Petite
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Très petite
Statistique Canada	Grande
Études	
Étude conjointe sur le recrutement stratégique	
Étude sur le cheminement de carrière et les perceptions à l'égard des processus de nomination chez les membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi	

Nota : Les organisations de grande taille comptent plus de 2 000 employés, 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, moins de 100 employés.

Projets en cours ou prévus pour 2014	
Vérifications de suivi d'organisations	Taille de l'organisation
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	Grande
Commissariat aux langues officielles	Petite
Gendarmerie royale du Canada	Grande
Vérifications d'organisations	Taille de l'organisation
Anciens Combattants Canada	Grande
Commissariat au lobbying du Canada	Très petite
Commission canadienne des droits de la personne	Petite
Commission des plaintes du public contre la GRC	Très petite
Condition féminine Canada	Très petite
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Petite
Élections Canada	Moyenne
Greffe du Tribunal des revendications particulières du Canada	Très petite
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Grande
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Grande
Sécurité publique Canada	Moyenne
Service administratif des tribunaux judiciaires	Moyenne
Service correctionnel Canada	Grande
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	Très petite
Tribunal des anciens combattants (révision et appel) Canada	Très petite
Études	
À déterminer[a]	

[a] Des consultations sont en cours pour sélectionner les études à inclure dans le plan de 2014.

Annexe 6

Décrets d'exemption et règlements

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) comprend plusieurs dispositions qui autorisent la prise de décrets et de règlements :

- 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 2011-2012, la CFP a poursuivi ses travaux relatifs aux textes réglementaires suivants :

- **Le *Règlement sur la nomination de femmes au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (programme d'équité en matière d'emploi)* –** Ce règlement visait à faciliter la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi qui encourage l'avancement des femmes occupant des postes de soutien administratif à des postes d'agent de niveau d'entrée. Selon ce règlement, les nominations effectuées en vertu du programme étaient soustraites à l'application des droits de priorité. Cependant, le programme en question n'existe plus, et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* actuellement en vigueur offre un autre moyen d'atteindre cet objectif. Ce règlement n'était donc plus nécessaire et il a été abrogé le 19 janvier 2012.
- **Le *Décret d'exemption sur la nomination ou la mutation de remplaçants* et le règlement connexe –** L'objectif de ce décret et de ce règlement est de faciliter l'application des dispositions relatives à l'échange de postes qui sont prévues dans la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte et dans les autres ententes et instruments pertinents en matière de réaménagement des effectifs. Ce décret et ce règlement sont entrés en vigueur le 10 avril 2012.
- **Le *Décret sur l'optimisation du placement des bénéficiaires de priorité* et le règlement connexe –** Le budget de 2012 fera augmenter le nombre de bénéficiaires de priorité, mais diminuer le nombre de possibilités d'emploi. Dans ce contexte, la CFP cherche à optimiser le replacement des bénéficiaires de priorité. Le travail à cet égard devrait être achevé en 2012.

- **Le *Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* –** La CFP s'emploie actuellement à l'élaboration des modifications qui permettront de clarifier les dispositions sur les droits de priorité et les mises en disponibilité. Ce travail devrait être achevé en 2012. La CFP poursuivra par ailleurs son examen exhaustif des autres dispositions en 2012-2013.
- **Le *Règlement modifiant le Règlement concernant les activités politiques* –** Ce règlement permettra de clarifier la procédure que doit suivre le fonctionnaire qui souhaite se porter candidat à une élection et de donner suite aux commentaires formulés par le Comité mixte permanent d'examen de la réglementation. Ce travail devrait être achevé en 2012-2013.
- **Le *Décret d'exemption sur l'emploi occasionnel* et le règlement connexe –** L'objectif de ce décret et de ce règlement est de permettre aux organisations qui font face à une situation d'urgence de nommer pour une période supplémentaire des travailleurs occasionnels dont la période d'emploi maximale prévue par l'article 50 de la LEFP est terminée. Dans son *Rapport spécial au Parlement*, la CFP avait indiqué la nécessité d'améliorer la capacité de la fonction publique fédérale à réagir aux situations d'urgence. Une recommandation en ce sens figurait d'ailleurs dans le *Rapport sur l'examen de la* Loi sur la modernisation de la fonction publique (2003), déposé au Parlement le 21 décembre 2011.
- **Le *Règlement concernant les activités politiques* –** Le travail d'élaboration de ce document est en cours; le règlement précisera les activités politiques qui sont réputées porter atteinte à la capacité de fonctionnaires ou de catégories de fonctionnaires d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale.
- **Le *Décret d'exemption relatif à l'embauche à l'étranger* et le règlement connexe –** La CFP poursuit la mise à jour de ce décret et de son règlement d'application. Le décret actuel, en vigueur depuis 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 la Défense nationale et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. Tandis que le décret actuel soustrait à l'application de l'ensemble de la LEFP les personnes recrutées sur place à l'étranger, le décret proposé ne les soustrairait qu'à certaines dispositions de cette loi.
- **Le *Décret d'exemption relatif au Centre de la sécurité des télécommunications* et le *Règlement sur les nominations au Centre de la sécurité des télécommunications* –** La CFP met actuellement à jour ce décret et ce règlement. Le décret en vigueur date de 1975 et soustrait les employés et les postes du Centre de la sécurité des télécommunications à l'application de l'ensemble de la LEFP. En raison de la marge de manœuvre plus grande conférée par la LEFP actuelle, une exemption totale n'est plus nécessaire.
- **Le *Décret approuvant l'exclusion sur le travail à temps partiel* et le *Règlement concernant le travail à temps partiel dans la fonction publique* –** Le décret existant soustrait à l'application de l'ensemble de la LEFP les personnes qui ne sont habituellement pas tenues de travailler plus du tiers des heures normalement prévues à l'horaire de travail quotidien ou hebdomadaire établi pour les personnes effectuant un travail similaire. Une mise à jour de ce décret et de ce règlement a été entreprise, étant donné que le décret actuel est entré en vigueur en 1980.

- **Le *Décret de désignation de certains éléments de la fonction publique* –** La LEFP prévoit que certains secteurs de l'administration publique fédérale peuvent être désignés aux fins d'admissibilité à des processus de nomination internes. Ce décret, entré en vigueur en 1967, comprend une annexe qui dresse la liste de plusieurs organisations dont les employés sont admissibles à des processus internes. Même si cette annexe a fait l'objet de plusieurs modifications au fil des ans, on s'emploie actuellement à effectuer une mise à jour de ce décret.
- **Le *Décret d'exemption relatif à la notification* –** La CFP a poursuivi son travail d'élaboration de ce décret dans le but d'accroître l'efficience du processus de notification. Des consultations ont été menées à la fin de 2011. Le budget de 2012 ayant entraîné une diminution du nombre de nominations effectuées, la CFP réévalue maintenant la pertinence de ce texte.

Annexe 7

Glossaire

Afin de favoriser une interprétation plus uniforme des termes utilisés par les gestionnaires et les conseillers en ressources humaines, la Commission de la fonction publique (CFP) a créé, en 2010-2011, un glossaire en ligne.

Dans ce glossaire, la CFP utilise un langage clair et simple. Par conséquent, certaines définitions pourraient ne pas tenir compte des complexités d'ordre juridique ou technique. Par ailleurs, les définitions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de ses règlements ou de toute autre loi ou règlement applicable prévalent sur celles du glossaire.

Ce glossaire est un document évolutif qui sera examiné et mis à jour régulièrement. Il est accessible sur le site Web de la CFP, à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-fra.htm. Les utilisateurs peuvent enrichir le Glossaire de la CFP en proposant des termes additionnels ou en commentant les définitions.