



POINTS SAILLANTS

RAPPORT ANNUEL 2011-2012 ET RAPPORTS DE VÉRIFICATION 2012
DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

OCTOBRE 2012

La Commission de la fonction publique (CFP) veille à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite ainsi qu'à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. Elle rend compte au Parlement de l'exercice de son mandat.

Chapitre 1 : Soutien aux ministères et organismes

- ▶ La Commission de la fonction publique (CFP) travaille 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.

Soutien aux organisations pour la gestion de la réduction des effectifs

- ▶ À titre d'organisme central, la CFP joue deux rôles particuliers relativement au réaménagement des effectifs. D'une part, elle fournit une orientation et un soutien stratégique aux organisations quant à la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité. D'autre part, elle administre les droits de priorité.
- ▶ Dans le but de permettre aux organisations de gérer efficacement leurs activités de réaménagement des effectifs découlant du budget de 2012, la CFP s'est employée

à prévoir les conséquences sur les programmes, puis a collaboré avec les organismes centraux partenaires et apporté, de façon proactive, des améliorations aux politiques, aux services et aux systèmes.

- ▶ Le Programme d'administration des priorités a été renforcé pour appuyer les ministères et organismes dans le placement des fonctionnaires excédentaires. Pour ce faire, 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 (SGIP).
- ▶ Le SGIP sera le principal mécanisme de dotation des postes vacants à la fonction publique, à court et à moyen terme.

Tendances en matière d'administration des priorités

- ▶ Le nombre total de bénéficiaires de priorité a augmenté de 211 au cours de l'exercice financier. En date du 31 mars 2012, le nombre de bénéficiaires de priorité actifs était passé à 1 808. Cela représente une hausse de 13,2% comparativement à l'exercice précédent.

- 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, soit une augmentation de 155 % (de 226 à 577) par rapport à l'exercice précédent.

Recrutement ciblé à l'appui du renouvellement

- La fonction publique devra 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.
- 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.

Innovations à l'appui de la modernisation de la dotation

- 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.
- 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.

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

- 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 baisse de l'embauche de l'extérieur de la fonction publique, l'effectif assujéti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) a diminué, pour la première fois depuis le milieu des années 2000, passant de 216 709 employés, en 2010-2011, à 211 610 employés, en 2011-2012, soit une diminution de 2,4 %.

- 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 (5,3 %).

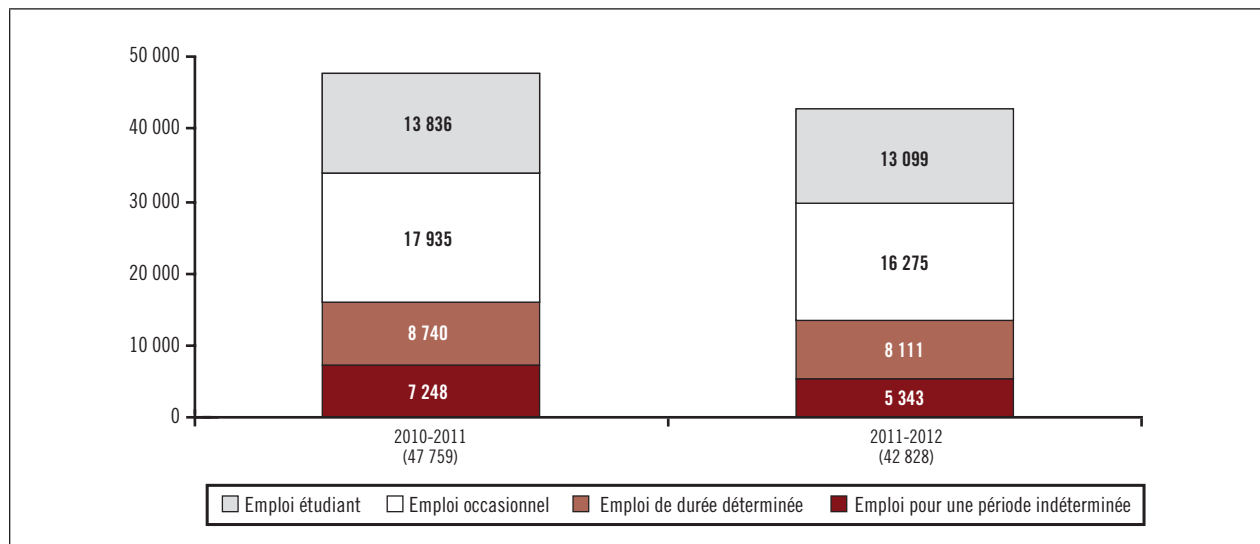
- Tous les types d'activités de dotation de postes pour une période indéterminée ont connu une baisse au cours de cet exercice; plus particulièrement, les promotions ont diminué de 19,9 % par rapport à l'exercice 2010-2011.

- En général, le nombre de nominations intérimaires a diminué de 11,9 % en 2011-2012.

- Le taux de mobilité, c'est-à-dire l'embauche externe et la dotation interne à la fonction publique, a atteint son niveau le plus bas depuis la fin des années 1990. Cette baisse est principalement attribuable à une diminution du nombre de promotions et du nombre de nominations découlant du recrutement externe.

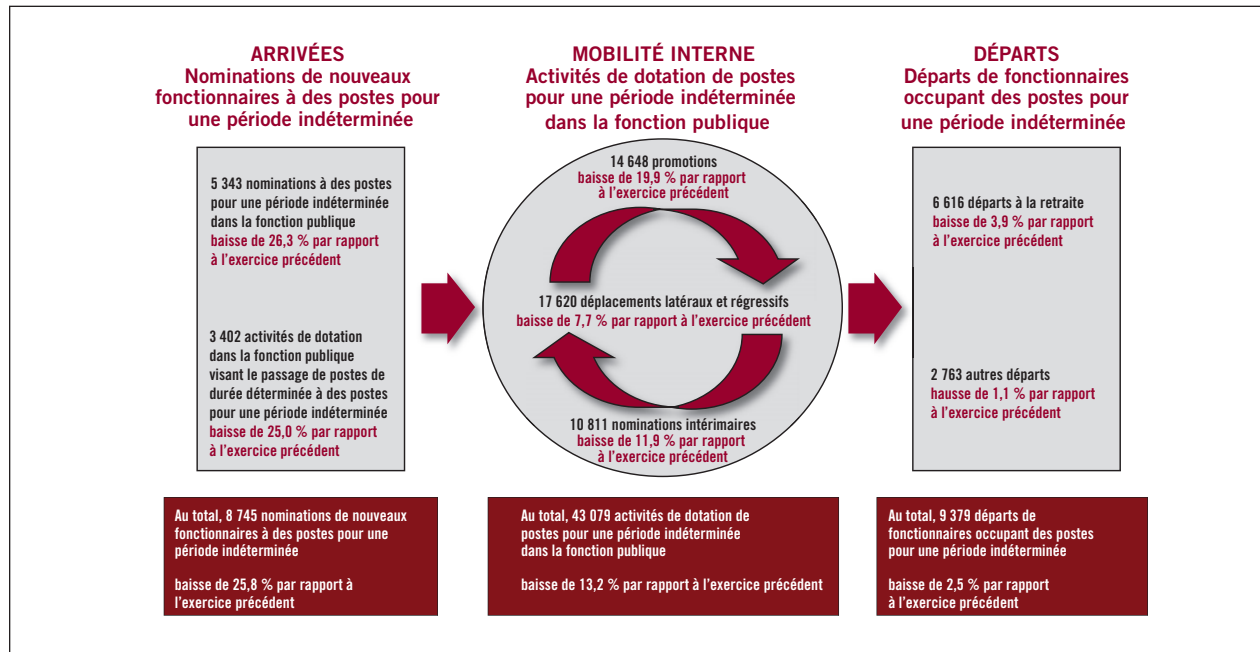
- La durée moyenne globale des processus de dotation de postes permanents annoncés a encore diminué cette année.

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

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.

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

- ▶ En 2011-2012, la CFP a constaté, grâce à ses activités de surveillance, que les valeurs fondamentales sont généralement respectées dans les processus de nomination.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Les membres de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi continuent d'afficher un taux de nomination, 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 qui sont nommées reste inférieur à leur disponibilité dans la population active.

Chapitre 4 : Impartialité politique de la fonction publique

- ▶ En 2011-2012, la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et responsabilités relativement à leur 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 au sondage de 2010 (63 %).
- ▶ Dans son rapport annuel 2010-2011, la CFP s'était engagée à revoir son *Outil d'autoévaluation des activités politiques: votre situation en particulier*. Après avoir mené des consultations préliminaires en 2011-2012, la CFP a élaboré un prototype en ligne; elle procédera, en 2012-2013, à des essais exhaustifs en collaboration avec les intervenants concernés.
- ▶ En 2011-2012, la CFP a poursuivi sa collaboration avec les organisations afin d'améliorer l'efficacité des initiatives de communication et de sensibilisation sur les activités politiques. 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*.



Chapitre 5 : Activités de surveillance : examens, vérifications et enquêtes

- La CFP mise sur une gamme de mécanismes de surveillance, notamment le suivi du rendement en dotation des organisations délégataires, les vérifications qui permettent une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation, et les enquêtes qui permettent d'effectuer un examen approfondi d'allégations et de préoccupations soulevées au sujet de processus de nomination ou d'allégations d'activités politiques irrégulières formulées à l'endroit d'un fonctionnaire.
- 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 en 2011-2012. La majorité des organisations (91 %, ou 48 sur 53) a affiché un rendement acceptable, comme le démontrent les résultats de leur évaluation.
- Trois ministères, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Service correctionnel Canada et Santé Canada, ont été reconnus, dans notre rapport, comme les organisations les plus performantes et ont obtenu la note globale « fort » pour toutes les composantes évaluées.

Vérifications

- Dans le cadre des activités de surveillance de la CFP, 12 vérifications d'organisations ont été faites en 2012.
- Les résultats montrent que, dans l'ensemble, l'intégrité du système de dotation se maintient. Les administrateurs généraux et gestionnaires exercent leurs pouvoirs délégués et s'acquittent de leurs responsabilités de façon appropriée. Le rendement global s'est donc amélioré.
- Des progrès ont été réalisés, mais il faut continuer à porter une attention particulière sur certains aspects.

- D'abord, les organisations doivent uniformiser davantage les cadres de surveillance de leurs processus de nomination. Ainsi, elles pourraient plus rapidement déterminer les points à améliorer, et déceler et corriger les erreurs.
- Ensuite, il y a encore trop de dossiers pour lesquels les organisations n'ont pas pu fournir l'information nécessaire pour démontrer que les nominations étaient fondées sur le mérite. Dans certains cas, des outils d'évaluation inadéquats avaient été utilisés et, dans d'autres, les organisations n'avaient pas pu fournir à la CFP les documents clés pertinents, comme les résultats d'évaluation de la personne nommée.
- Enfin, les ministères et organismes doivent s'assurer de prendre en considération la candidature des bénéficiaires de priorité lorsqu'ils dotent des postes vacants et de les nommer à ces postes, s'ils sont qualifiés. Les vérifications ont permis de déceler des lacunes dans l'application des droits de priorité, ou encore un manque de preuves que la candidature des bénéficiaires de priorité avait, en effet, été prise en considération dans les processus de dotation.
- La CFP continuera d'appuyer les organisations et de collaborer avec elles afin de trouver des moyens d'améliorer le rendement en dotation en mettant l'accent sur l'apprentissage et l'amélioration continue. La CFP utilisera aussi les résultats de ses vérifications et de ses activités de surveillance des dernières années pour élaborer la formation destinée aux conseillers et aux gestionnaires en ressources humaines.
- Des renseignements détaillés sur ces vérifications se trouvent dans un document distinct publié sous le titre *Rapports de vérification de la Commission de la fonction publique 2012*.



Enquêtes

- ▶ Des 803 dossiers actifs en 2011-2012, la CFP a déterminé que 181 devaient faire l'objet d'une enquête approfondie. De ce nombre, 100 dossiers d'enquête étaient sur des allégations fondées.
- ▶ Même s'il y a eu un plus grand nombre de demandes d'enquête cette année, le ratio de dossiers nécessitant une enquête est demeuré essentiellement le même : environ une sur quatre demandes reçues déclenche une enquête.
- ▶ L'augmentation du nombre d'enquêtes menées est, en partie, attribuable aux efforts accrus de surveillance du système de dotation. Ces démarches ont permis à la CFP et aux organisations de prendre, de façon proactive, des mesures correctives dans de nombreux dossiers avant que les nominations ne soient effectuées.

Réduction des exigences en matière de rapports

- ▶ La CFP a aussi entrepris un examen de l'obligation des organisations de rendre compte en dotation dans le but 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 de l'information fiable et utile 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 de la fonction publique.

- ▶ 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. Cette démarche 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 sur les données ouvertes.

Prochaines étapes

Comme toutes 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. Lors de l'élaboration des propositions à cet égard, la CFP avait pour priorité de préserver sa capacité de remplir son mandat. La CFP demeure en mesure d'informer et d'appuyer le Parlement et les autres organisations, ainsi que d'exercer une surveillance efficace et de fournir des services de dotation et d'évaluation novateurs aux organisations.

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 des 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 parlementaires, les ministères, les organismes et les agents négociateurs, de sorte que les Canadiens puissent continuer de compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

