



## Points saillants



# Vérification des nominations découlant des processus de dotation collective

Octobre 2010

*La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale de même que l'impartialité des fonctionnaires sur le plan politique. De plus, la CFP recrute des Canadiens et Canadiennes qualifiés provenant de partout au pays.*

### Pourquoi la Commission de la fonction publique a-t-elle mené cette vérification?

La dotation collective est maintenant couramment utilisée à la fonction publique fédérale. La participation à des processus de dotation collective et la création de bassins de candidats partiellement ou entièrement évalués sont des possibilités offertes aux gestionnaires pour trouver rapidement des personnes qualifiées. Un examen des rapports ministériels sur l'obligation de rendre compte en dotation a révélé que les pratiques de dotation collective variaient grandement d'une organisation à l'autre.

Cette vérification avait comme objectif de déterminer si les processus de dotation collective et les nominations qui en découlent étaient conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. En outre, l'équipe de vérification avait pour mandat d'établir la façon dont les organisations gèrent les processus de dotation collective et de relever les pratiques dignes de mention. La vérification portait sur les processus de dotation collective de quatre organisations, soit Patrimoine canadien, l'Agence canadienne de développement international, Citoyenneté et Immigration Canada et Statistique Canada.

La vérification prévoyait un examen des processus de dotation collective ainsi que des processus de nomination individuels qui,

par suite d'une ou de plusieurs nominations subséquentes, sont devenus des processus de dotation collective.

### Quelles sont les constatations de la CFP?

La vérification a permis de confirmer que, bien que la définition de la dotation collective puisse varier, le résultat reste le même, soit un processus permettant de doter plusieurs postes similaires. Les processus de dotation collective servaient à doter en moyenne quatre postes. Ils servent généralement à doter des postes de divers groupes et niveaux; toutefois, plus de la moitié de ces processus visaient les quatre groupes professionnels suivants : Commis aux écritures et règlements, Services administratifs, Administration des programmes et Économique, sociologie et statistiques<sup>1</sup>.

Dans la plupart des processus de dotation collective examinés, le nombre de personnes nommées était égal ou supérieur au nombre de nominations prévues, de sorte qu'une personne a été nommée à chacun des postes à doter. Néanmoins, de nombreux bassins étaient devenus inactifs, puisque le nombre de candidats jugés qualifiés et inscrits dans ces bassins dépassait le nombre de nominations.

<sup>1</sup> Depuis juin 2009, ce groupe s'appelle « Économique et services de sciences sociales »; il comprend les anciens groupes « Économique, sociologie et statistiques » et « Soutien des sciences sociales ».

Bien qu'un examen des plans de ressources humaines (RH) ait révélé une différence dans le niveau de planification des RH pour les processus de dotation collective, les personnes interviewées ont indiqué que la planification constituait un facteur clé du succès dans ce type de processus. La communication continue avec les postulants a également été désignée par les personnes interviewées comme étant un facteur clé du succès dans les processus de dotation collective d'envergure.

Selon l'examen des dossiers de nominations découlant des processus de dotation collective, le mérite a été respecté dans 70 % (116 des 166) des nominations. Dans 28 % (46 des 166) des nominations, le mérite n'avait pas été démontré puisqu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve démontrant que la personne nommée possédait toutes les qualifications essentielles pour accomplir le travail. Par ailleurs, dans 2 % (4 des 166) des nominations découlant des processus de dotation collective, la personne nommée ne semblait pas posséder l'une ou plusieurs des qualifications essentielles ou autres critères de mérite appliqués à cette nomination.

Le temps consacré par un gestionnaire d'embauche, du début à la fin d'un processus de dotation collective, peut paraître important, tandis qu'il est relativement court pour un autre gestionnaire qui ferait une nomination à partir des bassins existants.

Selon les entrevues réalisées et les dossiers de nomination examinés, la justification des décisions de nomination représente un défi pour certains gestionnaires d'embauche. Dans 17 des 166 nominations découlant d'un processus de dotation collective, la justification de la décision de nomination n'était pas liée à l'énoncé des critères de mérite et, dans 28 autres cas, aucune justification n'avait été fournie à l'appui de la décision de nomination.

L'examen des renseignements de nominations découlant des processus de dotation collective indiquait que la période de temps qui s'est écoulée entre l'obtention de l'autorisation en matière de priorité et la date de la nomination était, dans certains cas, relativement longue. En effet, dans 38 des 166 nominations découlant d'un processus de dotation collective, cette période dépassait six mois et, dans certains cas, 12 mois.

De même, l'examen des dossiers de nomination, a permis de constater que l'un des processus de dotation collective avait restreint la zone de sélection aux groupes désignés. En outre, dans 26 des 36 processus de nomination, l'équité en matière d'emploi (EE) a été indiquée comme un besoin organisationnel. La vérification a permis de constater que, dans 3 des 166 nominations découlant des processus de dotation collective, le critère lié à l'EE avait été pris en compte au moment de la décision de nomination.

La vérification a révélé certains défis concernant les nominations subséquentes découlant d'un processus individuel. Par ailleurs, l'examen des dossiers de nominations indique que le mérite n'avait pas été démontré dans 28 % (10 des 36) des nominations subséquentes annoncées et dans 47 % (7 des 15) des nominations subséquentes non annoncées. De plus, dans 3 % (1 des 36) des nominations subséquentes annoncées découlant d'un processus individuel, la personne nommée ne semblait pas posséder une ou plusieurs des qualifications essentielles ou autres critères de mérite appliqués à cette nomination.

Pour un grand nombre de nominations subséquentes découlant d'un processus de nomination individuel l'information contenue dans l'annonce ne précisait pas clairement comment le bassin pourrait être utilisé.

Selon l'examen des dossiers de nomination, dans quelques cas de nominations subséquentes découlant d'un autre processus, le poste étaient différent de celui qui avait été annoncé et pour lequel le bassin avait été créé. En outre, dans 3 des 36 nominations subséquentes annoncées découlant d'un processus de nomination individuel et dans 3 des 15 nominations subséquentes non annoncées découlant d'un autre processus, la vérification a permis de constater des pratiques qui auraient pu accorder un avantage indu ou un traitement préférentiel à la personne nommée.

