



Résultats de la deuxième Vérification de la dotation à l'échelle du système



Also available in English under the title: *Results of the Second System-Wide Staffing Audit*.

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. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite de la Commission de la fonction publique du Canada.

Pour plus d'information, communiquez avec :

Commission de la fonction publique du Canada

22, rue Eddy

Gatineau (Québec) K1A 0M7

Courriel : cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Site Web de l'éditeur : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, 2024.

Numéro de catalogue SC1-15F-PDF (fichier PDF, français)

ISSN 2818-419X

Numéro de catalogue SC1-15E-PDF (fichier PDF, anglais)

ISSN 2818-4181

Table des matières

Résultats de la deuxième Vérification de la dotation à l'échelle du système	1
Résumé	4
Introduction	6
Contexte.....	6
Objet de la vérification	7
Ce que nous avons constaté.....	7
Élément à améliorer	9
Conclusion	11
Recommandation.....	11
La réponse de la Commission de la fonction publique.....	12
Annexe A : À propos de la vérification	13
Annexe B : Constatations détaillées de la vérification	16

Résumé

Pour s’acquitter de sa responsabilité envers le Parlement de surveiller l’intégrité des nominations dans la fonction publique, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) examine les risques liés à la dotation à l’échelle du système. Pour ce faire, la CFP surveille les attentes énoncées dans :

- la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*;
- les résultats attendus de la *Politique de nomination* de la CFP;
- l’*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*;
- les autres exigences applicables.

La CFP a publié la [première Vérification de la dotation à l’échelle du système](#) en 2018.

La présente vérification vise à déterminer si les nominations et les processus de nomination qui ont eu lieu du 1er décembre 2020 au 30 septembre 2021 étaient conformes aux exigences des lois, des politiques et des autres exigences applicables. La vérification a consisté en un examen de 292 dossiers de nomination de durée déterminée ou indéterminée (promotions à la fonction publique fédérale et embauche au sein de celle-ci), qui étaient assujettis à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*. L’échantillon comprenait des nominations internes, externes, annoncées et non annoncées, de 19 ministères et organismes participants, de tailles moyenne et grande.

Nous avons constaté que les ministères et les organismes ont obtenu des taux élevés de conformité aux exigences applicables dans la plupart des nominations et des processus de nomination. Par exemple, nous avons constaté que :

- le mérite a été respecté (96 % ou plus) pour la plupart des critères de mérite;
- les personnes subdéléguées avaient signé un formulaire d’attestation avant de faire une offre de nomination (96,8 %);
- les qualifications essentielles utilisées pour les nominations répondaient aux normes de qualification applicables (93 %);
- les renseignements requis sur la nomination étaient accessibles par voie électronique ou par d’autres moyens (86,3 %);
- les processus étaient conformes à la direction de l’administrateur général sur l’utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés (85,6 %).

Toutefois, nous avons également constaté qu’un domaine d’amélioration persistait depuis la Vérification de la dotation à l’échelle du système de 2018. Dans 25,7 % des processus de

nomination, nous avons constaté des différences entre les versions anglaise et française des documents aux étapes clés du processus de nomination, différences qui ont pu avoir des répercussions sur les bénéficiaires de priorité, ainsi que sur les personnes admissibles à présenter une candidature, sur celles qui ont été évaluées et sur celles qui étaient admissibles à un recours.

Cette constatation a mené à une nouvelle recommandation :

Recommandation : Étant donné que le respect des langues officielles fait partie des valeurs fondamentales de dotation comme l'accès, l'équité et le mérite, les administrateurs généraux devraient mettre en œuvre des mécanismes ou des pratiques pour s'assurer que l'information sur les demandes d'autorisation en matière de priorité, les annonces, les critères de mérite, le matériel d'évaluation et les notifications est la même en anglais et en français tout au long du processus de nomination, conformément à la *Politique de nomination* de la CFP.

Introduction

Contexte

1. La [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) confère à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) le pouvoir de procéder à des nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci. La CFP délègue ce pouvoir de dotation aux administrateurs généraux. Les administrateurs généraux exercent ce pouvoir de dotation délégué en respectant un cadre qui les oblige à rendre des comptes à la CFP, qui, à son tour, en rend compte au Parlement.
2. Pour s'acquitter de cette responsabilité envers le Parlement en ce qui concerne l'intégrité des nominations dans la fonction publique, la CFP surveille les attentes énoncées dans :
 - la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - les résultats attendus de la *Politique de nomination* de la CFP;
 - l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*;
 - les autres exigences applicables.
3. La CFP veille au bon fonctionnement du système de dotation grâce à sa fonction de surveillance, qui comprend 3 mécanismes : les enquêtes, les vérifications, et les services de données et de l'analyse. L'article 17 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* habilite la CFP à effectuer des vérifications sur toute question relevant de sa compétence, y compris l'examen de la façon dont les administrateurs généraux exercent leur autorité déléguée en matière de dotation.
4. Les vérifications de la dotation à l'échelle du système appuient la fonction de surveillance de la CFP par l'examen d'un certain nombre de ministères et d'organismes afin de déterminer les éléments à améliorer et le besoin d'offrir ou non davantage d'orientation ou de soutien.
5. La CFP a publié la [première Vérification de la dotation à l'échelle du système](#) en 2018.

Objet de la vérification

6. Cette deuxième Vérification de la dotation à l'échelle du système visait à déterminer si les nominations et les processus de nomination qui ont eu lieu du 1er décembre 2020 au 30 septembre 2021 étaient conformes aux exigences de nature législative, politique et autre. Nous avons effectué une analyse des risques afin de déterminer les éléments précis sur lesquels nous devons nous concentrer dans le cadre de la présente vérification.
7. La vérification a consisté en un examen de 292 dossiers de nomination de durée déterminée et indéterminée choisis au hasard (embauche à la fonction publique et promotions au sein de celle-ci), qui étaient assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'échantillon comprenait des nominations internes, externes, annoncées et non annoncées de 19 ministères et organismes participants de tailles moyenne et grande.
8. La vérification est importante parce que la CFP doit rendre compte devant le Parlement des éléments suivants :
 - l'intégrité du système de dotation;
 - l'assurance que les décisions d'embauche donnent lieu à la nomination de personnes qui sont qualifiées pour le poste;
 - l'assurance que des valeurs comme l'équité sont respectées tout au long du processus d'embauche.
9. Pour plus de détails sur les objectifs, les critères et la méthodologie de la vérification, veuillez consulter l'[annexe A : À propos de la vérification](#).

Ce que nous avons constaté

10. Dans l'ensemble, nous avons constaté des taux élevés de conformité aux exigences applicables dans la plupart des nominations et des processus de nomination. Voir l'[annexe B : Constatations détaillées de la vérification](#) pour obtenir plus d'information sur les exigences et les constatations de conformité connexes.

11. Nous avons constaté que le taux de conformité au mérite dépassait 96 % pour la plupart des critères de mérite, y compris les exigences en matière de langues officielles, les études, d'autres qualifications essentielles, ainsi que toutes les qualifications constituant un atout et les exigences opérationnelles applicables. Le fait de s'assurer que les nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci sont fondées sur le mérite est une pierre angulaire de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces taux élevés de conformité signifient que le Parlement et les Canadiens peuvent avoir l'assurance que des personnes qualifiées sont nommées.
12. En établissant les critères de mérite requis pour le poste à pourvoir, les gestionnaires d'embauche peuvent indiquer les besoins actuels ou futurs de leur ministère ou organisme pour accroître la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Lorsqu'un besoin organisationnel a été appliqué dans la décision de nomination, nous avons constaté un taux de conformité de 87,5 % parmi les nominations applicables, puisque l'information sur l'autodéclaration de l'équité en matière d'emploi n'était pas toujours remplie ou disponible.
13. Nous avons constaté que dans 93 % des processus de nomination, les qualifications essentielles utilisées pour la nomination répondaient aux normes de qualification applicables établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
14. Parmi les 292 offres de nomination que nous avons examinées, nous avons également constaté que 96,8 % des personnes qui ont fait l'offre avaient signé le formulaire d'attestation pour la subdélégation de dotation. Il s'agit d'une condition de subdélégation selon laquelle la personne subdéléguée s'engage à exercer son objectivité dans les décisions d'embauche et de prendre des décisions fondées sur le mérite.
15. Cette vérification comprenait 2 domaines d'examen qui ne faisaient pas partie de la vérification de 2018.

16. Premièrement, nous avons examiné si les administrateurs généraux s'étaient assurés que l'information relative à la nomination était documentée comme il est énoncé dans la *Politique de nomination* de la CFP. Nous avons constaté un taux de conformité de 86,3 %. Il est important d'avoir suffisamment d'information pour expliquer les décisions de nomination et déterminer la conformité aux exigences de dotation de base comme le mérite. Deuxièmement, nous avons examiné si les processus de nomination étaient conformes à la direction de l'administrateur général quant au choix du processus (c'est-à-dire annoncé ou non annoncé), conformément à l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*. Nous avons constaté que 85,6 % des processus de nomination étaient conformes à la direction établie par l'administrateur général.
17. La section suivante décrit une exigence qui a été examinée et déterminée comme un élément d'amélioration en 2018 et qui continue de faire preuve de non-conformité.

Élément à améliorer

Les différences entre la version anglaise et la version française des documents utilisés aux étapes clés d'un processus de nomination peuvent avoir eu des répercussions sur les personnes qui ont participé à ces processus.

18. Selon le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, « il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique vouée à l'excellence, représentative de la diversité canadienne et capable de servir la population avec intégrité et dans la langue officielle de son choix ». De plus, aux termes de la [Loi sur les langues officielles](#), les Canadiens devraient avoir des chances égales d'emploi et d'avancement dans les institutions fédérales, sans égard à leur première langue officielle. La *Politique sur les nominations* de la CFP exige que les administrateurs généraux respectent les obligations en matière de langues officielles tout au long du processus de nomination.
19. Dans l'ensemble, 25,7 % des processus examinés aux fins de la présente vérification présentaient des différences entre les versions anglaise et française des documents à une ou plusieurs étapes clés du processus de nomination. Nous avons constaté des différences entre les versions anglaise et française des demandes relatives à un bénéficiaire de priorité (22,6 %), des annonces (21,2 %), des outils d'évaluation (6,7 %) et des notifications (22,7 %).

20. Nous avons constaté que les différences entre les versions anglaise et française d'un critère de mérite contenu dans la demande d'autorisation en matière de priorité étaient souvent répétées dans l'annonce d'emploi et les notifications. Dans de tels cas, cela signifie qu'une divergence initiale peut avoir eu des répercussions récurrentes sur les personnes ayant pris part aux différentes étapes du processus et, en fin de compte, sur le résultat de la nomination.
21. De telles différences ont été déterminées comme un élément à améliorer dans le rapport de vérification de 2018. Le rapport recommandait que la CFP appuie les ministères et les organismes afin de veiller au respect des obligations en matière de langues officielles tout au long du processus de nomination.
22. Pour donner suite à cette recommandation de 2018, la CFP a mis en œuvre un plan d'action qui examinait des solutions de rechange pour évaluer l'équivalence entre les versions anglaise et française des énoncés de critères de mérite contenus dans les annonces de possibilités d'emplois. La CFP a également encouragé les ministères et organismes à intégrer des mesures de contrôle dans leurs processus de dotation. À l'époque, la CFP a déclaré : « Si aucun progrès notable n'est réalisé à la suite des efforts déployés, nous demanderons aux ministères et organismes d'assurer un suivi de l'équivalence entre les langues officielles et d'en faire état de façon plus structurée ».
23. Assurer l'uniformité entre les versions anglaise et française des documents de nomination est un aspect fondamental permettant d'assurer l'équité à la fois pour les Canadiens d'expression anglaise et ceux d'expression française. Conformément à la *Loi sur les langues officielles*, les fonctionnaires et tous les Canadiens devraient avoir des chances égales de travailler pour le gouvernement du Canada, que leur première langue officielle soit le français ou l'anglais. Cette lacune persistante en matière de conformité exige que les gestionnaires d'embauche et les conseillers en ressources humaines accordent une plus grande attention à la qualité des traductions des principaux documents du processus de nomination.
24. Cette constatation du manque constant d'uniformité entre les versions anglaise et française a mené à une nouvelle recommandation :

Recommandation : Étant donné que le respect des langues officielles est au cœur des valeurs fondamentales de dotation comme l'accès, l'équité et le mérite, les administrateurs généraux devraient mettre en œuvre des mécanismes ou des pratiques pour s'assurer que

l'information sur les demandes d'autorisation en matière de priorité, les annonces, les critères de mérite, le matériel d'évaluation et les notifications est la même en anglais et en français tout au long du processus de nomination, conformément à la *Politique sur la nomination* de la CFP.

Conclusion

25. La vérification visait à déterminer si les nominations et les processus de nomination effectués du 1er décembre 2020 au 30 septembre 2021 étaient conformes aux exigences de nature législative, politique et autre. Dans l'ensemble, nous avons constaté une conformité élevée à plusieurs exigences. Toutefois, la vérification a permis d'identifier un élément à améliorer en ce qui concerne les obligations en matière de langues officielles dans les informations relatives au processus de nomination. Cet élément à améliorer avait déjà été ciblé dans la vérification de dotation à l'échelle du système précédente, et la CFP s'était engagée à y remédier.

26. La nouvelle recommandation du présent rapport de vérification vise à attirer davantage l'attention sur cette lacune persistante du système de dotation. La CFP et les administrateurs généraux sont encouragés à prendre des mesures dans le cadre de leur responsabilité commune en matière de surveillance du système de dotation pour que des améliorations soient constatées dans les prochaines vérifications à l'échelle du système.

Recommandation

Recommandation : Étant donné que le respect des langues officielles est au cœur des valeurs fondamentales de dotation comme l'accès, l'équité et le mérite, les administrateurs généraux devraient mettre en œuvre des mécanismes ou des pratiques pour s'assurer que l'information sur les demandes d'autorisation en matière de priorité, les annonces, les critères de mérite, le matériel d'évaluation et les notifications est la même en français et en anglais tout au long du processus de nomination, conformément à la *Politique sur la nomination* de la CFP.

La réponse de la Commission de la fonction publique

27. La CFP est satisfaite du niveau élevé de conformité aux exigences, particulièrement pour ce qui est de s'assurer que les nominations sont faites sur la base du mérite. Toutefois, des lacunes relevées dans un certain domaine lors de la Vérification de la dotation à l'échelle du système de 2018 demeurent préoccupantes.
28. Nous nous attendons à ce que les ministères mettent en place des mesures de contrôle pour assurer la cohérence entre les langues officielles dans les principaux documents utilisés lors d'un processus de nomination. Il est essentiel de veiller à ce que les candidats ne soient pas désavantagés en raison de leur première langue officielle. Dans le cadre de l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*, nous exigerons des administrateurs généraux qu'ils rendent compte des mesures prises pour remédier à ce problème persistant. Nous nous attendons à ce que les administrateurs généraux intègrent ce secteur de risque dans les activités de surveillance continue de leur système de dotation.
29. La CFP continuera de surveiller ce domaine pour s'assurer que des progrès significatifs sont réalisés.

Annexe A : À propos de la vérification

Objectifs

Les objectifs de la vérification étaient les suivants :

- déterminer si les nominations et les processus de nomination sont conformes aux exigences spécifiques de nature législative, politique et autre;
- déterminer si le choix du processus de nomination (c'est-à-dire l'utilisation des processus de nomination annoncés ou non annoncés) était conforme à la direction établie par l'administrateur général.

Portée et méthodologie

La vérification comprenait un échantillon aléatoire de nominations de durée déterminée et indéterminée (promotions au sein de la fonction publique et embauche à la fonction publique), qui étaient assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, du 1er décembre 2020 au 30 septembre 2021.

La période visée par la portée de la vérification a été choisie, car il était prévu qu'en décembre 2020 au plus tard, les ministères et les organismes participants devaient avoir mis en place des pratiques de gestion de l'information sans papier qui :

- tenaient compte des contraintes opérationnelles du travail à distance engendrées par la pandémie de COVID-19;
- rendaient possible le partage d'information par voie électronique avec la CFP.

La vérification comprenait ce qui suit :

- un examen de la conformité d'un échantillon de nominations (internes, externes, annoncées et non annoncées) à l'échelle du système de dotation;
- un examen visant à déterminer si le choix du processus de nomination (c'est-à-dire l'utilisation de processus de nomination annoncés ou non annoncés) est conforme avec la direction établie par l'administrateur général.

Critères de vérification

Objectifs	Critères
<p>Déterminer si les nominations et les processus de nomination sont conformes aux exigences spécifiques de nature législative, politique ou autre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations en matière de langues officielles (<i>Politique de nomination</i>, point 5, <i>Loi sur les langues officielles</i>, par. 39 (1), (2), (3)) • Normes de qualification (<i>Politique de nomination</i>, point 15, Annexe B.5, Normes de qualification du SCT, <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, par. 31 (2) et 32) • Approbation de la CFP avant l'utilisation des tests psychologiques (<i>Politique de nomination</i>, point 9) • Évaluation du mérite (<i>Politique de nomination</i>, point 15, annexe B.5, <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> par. 30 (1), (2), (3), 31 (1), (2), 36, 38) • Ordre de préférence (<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, par. 39 (1), 40, 41) • Lors de la nomination (<i>Politique de nomination</i>, point 17) • <i>Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination</i>, points 2.2 et 2.3 • <i>Politique de nomination</i>, annexe B.11 • Exigences en matière d'information sur les nominations (<i>Politique de nomination</i>, annexe B)
<p>Déterminer si le choix du processus de nomination (c'est-à-dire l'utilisation des processus de nomination annoncés ou non annoncés) était conforme à la direction établie par l'administrateur général</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direction de l'administrateur général quant au choix d'un processus (<i>Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination</i>, point 1.2, <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, art. 33)

Plan d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage a été conçue de façon à fournir les taux de conformité d'un échantillon d'activités de dotation (embauche et promotion) choisies au hasard. La méthode d'échantillonnage a également été conçue de façon à fournir suffisamment

d'informations pour permettre de déterminer si les processus de nomination (annoncé ou non annoncé) sont conformes à la direction établie par l'administrateur général.

Les critères ci-dessous ont été utilisés pour définir les ministères et les organismes qui seraient compris dans l'échantillon de vérification :

- ministère ou organisme de taille moyenne ou grande;
- ministère ou organisme non compris dans l'échantillon de la *Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires*;
- ministère ou organisme n'ayant pas récemment publié de vérification interne concernant la dotation (à l'exception des évaluations cycliques);
- si possible, ministère ou organisme n'ayant pas pris part à la vérification pilote de la dotation à l'échelle du système de 2018.

Ministères et organismes participants

- Agence des services frontaliers du Canada
- Agence spatiale canadienne
- Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Bibliothèque et Archives Canada
- Bureau du Conseil privé
- Bureau du directeur général des élections
- Bureau du surintendant des institutions financières Canada
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
- École de la fonction publique du Canada
- Environnement et Changement climatique Canada
- Infrastructure Canada
- Ministère des Finances Canada
- Régie de l'énergie du Canada
- Ressources naturelles Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Service correctionnel du Canada
- Services partagés Canada
- Statistique Canada
- Transports Canada

Annexe B : Constatations détaillées de la vérification

Nous avons effectué une analyse des risques afin de déterminer les aspects essentiels dont il faut tenir compte dans les objectifs et la portée de la vérification. Ces aspects sont essentiels pour que les nominations et les processus soient conformes aux exigences de nature législative, politique et autre. Ci-dessous se trouvent de plus amples renseignements sur les constatations de la vérification.

Respect de la direction de l'administrateur général quant au choix du processus

Attentes

L'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination* exige que les administrateurs généraux établissent une direction, par le biais d'une politique, de la planification ou d'autres moyens, portant sur l'utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés.

Ce que nous avons constaté

- 85,6 % des processus de nomination sont conformes à la direction établie par l'administrateur général quant au choix d'un processus de nomination.
- 14,4 % des nominations font preuve de non-conformité. Par exemple :
 - aucune preuve ne montre que les conseillers en ressources humaines (RH) ont fourni des avis ou des conseils par écrit, ou que les RH et le gestionnaire d'embauche ont tenu des discussions stratégiques, comme l'exige la direction de l'administrateur général;
 - la formulation de décision de sélection ne comprenait pas d'information sur le choix du processus, comme l'exige la direction de l'administrateur général.

Obligation en matière de langues officielles dans le processus de nomination

Attentes

Conformément à la *Politique de nomination* de la CFP, les administrateurs généraux doivent respecter les obligations en matière de langues officielles tout au long du processus de nomination. Nous avons examiné si les versions anglaise et française des

documents suivants contiennent des différences ayant pu entraîner des répercussions sur les personnes prenant part au processus ainsi que sur le résultat de la nomination :

- demande d'autorisation en matière de priorité;
- annonces;
- outils d'évaluation utilisés;
- notifications.

Ce que nous avons constaté

- Les versions anglaise et française des documents de 75 nominations (25,7 %) contenaient des différences à une étape principale ou plus du processus de nomination.
- Des différences pouvant entraîner des répercussions ont été trouvées dans les demandes d'autorisation en matière de priorité (22,6 %), les annonces (21,2 %), les outils d'évaluation (6,7 %) et les notifications (22,7 %).

Veillez consulter la pièce justificative 1 pour voir des exemples de divergences entre les versions anglaise et française de documents principaux de nomination.

Pièce justificative 1

- Dans la version française d'une demande d'autorisation en matière de priorité, 2 critères essentiels relatifs à l'expérience sont décrits comme « **significative et récente** », tandis que dans la version anglaise, les 2 mêmes critères relatifs à l'expérience doivent seulement être « **significant** ». La version française est plus précise, et cette différence peut entraîner les répercussions suivantes :
 - un bénéficiaire de priorité peut ne pas avoir soumis son nom afin d'être considéré;
 - cette différence peut entraîner des répercussions sur les personnes évaluées, selon la version utilisée pour l'évaluation du critère d'expérience.
- Dans la version anglaise d'une demande d'autorisation en matière de priorité, les alternatives en matière d'études décrites sont séparées par « **or** », tandis que dans la version française, les alternatives en matière d'études ne sont pas séparées par le mot « **ou** ». Les alternatives en matière d'études sont donc plus strictes pour les personnes qui utilisent la version française du document. Par conséquent, certains bénéficiaires de priorité n'ont peut-être pas soumis leur candidature.

- Dans la partie française d'une annonce, les qualifications en matière d'études sont décrites comme « **études essentielles** », tandis que dans la partie anglaise, elles sont décrites comme « **asset education** ». Cette différence a peut-être eu une incidence sur la décision d'une personne à postuler, selon la version consultée.
- Dans la version anglaise d'un examen écrit, les candidats doivent préparer une présentation sur un sujet « **that you are very familiar with** », tandis que l'outil français exige une présentation « **sur un sujet que vous n'avez pas encore analysé** ». Cette différence peut faire en sorte que les candidats répondent différemment, selon la langue de l'outil d'évaluation utilisé.

Normes de qualification

Attentes

Conformément au paragraphe 31(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les qualifications essentielles utilisées dans le cadre de la nomination doivent respecter ou dépasser les normes de qualification applicables établies par l'employeur (par exemple : instruction, titre professionnel, langues officielles pour les cadres).

Ce que nous avons constaté

- La norme de qualification applicable a été respectée ou dépassée dans le cadre de 254 des nominations examinées (93 %).

Autorisation de l'utilisation de tests psychologiques

Attentes

Conformément à la *Politique de nomination* de la CFP, il faut obtenir l'autorisation de cette dernière avant d'utiliser des tests psychologiques d'intelligence, de personnalité, d'intégrité et d'aptitude, de même que des tests visant à évaluer la santé mentale.

Ce que nous avons constaté

- Les tests ont été utilisés dans seulement 4 des 292 nominations (1,4 %).
- L'autorisation de la CFP a été obtenue avant l'utilisation des tests.

Dotation fondée sur le mérite

Attentes

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* prévoit que les nominations à la fonction publique et au sein de celle-ci doivent être fondées sur le mérite.

Conformément au paragraphe 30(2) de la loi, une nomination est fondée sur le mérite lorsque, selon la Commission, la personne nommée possède les qualifications essentielles pour le travail à accomplir, y compris les compétences en matière de langues officielles. La personne nommée doit aussi faire l'objet d'une évaluation et doit répondre aux critères suivants :

- toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout;
- toute exigence opérationnelle actuelle ou future précisée par l'administrateur général;
- tout besoin actuel ou futur du ministère ou de l'organisme précisé par l'administrateur général.

Ce que nous avons constaté

- Les personnes nommées satisfaisaient aux exigences suivantes :
 - exigences en matière de langue officielle du poste (96,6 % des nominations);
 - qualifications en matière d'études du poste (97,9 % des nominations);
 - toute autre qualification essentielle (capacités, connaissances) (96,9 % des nominations);
 - qualifications constituant un atout, si applicable (97,6 % des nominations);
 - exigences opérationnelles, si applicable (98,3 % des nominations);
 - besoins organisationnels déterminés (87,5 % des nominations).

Subdélégation

Attentes

L'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination* exige qu'avant la subdélégation, l'administrateur général doive veiller à ce que les personnes à qui sont délégués les pouvoirs aient signé un formulaire d'attestation qui comprend les exigences de l'annexe C de l'instrument de délégation.

Ce que nous avons constaté

- Dans 96,8 % des nominations, la personne faisant l'offre de nomination avait signé un formulaire d'attestation avant de faire cette offre.

Respect de l'ordre de préférence

Attentes

Conformément à l'article 39 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, dans le cadre d'un processus externe annoncé, une fois que les bénéficiaires de priorité ont été pris en compte, les personnes suivantes qui possèdent les qualifications essentielles doivent être nommées avant tout autre candidat : les pensionnés de guerre; les anciens combattants ou les survivants des anciens combattants; les citoyens canadiens et les résidents permanents.

Note au lecteur : Un problème concernant l'exhaustivité et l'exactitude des données dont disposent les ministères et les organismes concernant le statut des anciens combattants a été porté à l'attention de la CFP au cours de la vérification. Pour cette raison, les constatations relatives à l'ordre de préférence ne sont pas incluses dans le présent rapport. La question des données relatives à l'ordre de préférence et au statut des anciens combattants fera l'objet d'une vérification distincte qui sera réalisée en 2024-2025. L'application de l'ordre de préférence sera également examinée lors de la prochaine Vérification de la dotation à l'échelle du système menée par la CFP.

Exigences en matière de renseignements

Attentes

Conformément à la *Politique de nomination* de la CFP, les administrateurs généraux doivent s'assurer que les renseignements relatifs à la nomination sont documentés, comme l'indique l'annexe B.

Conformément à l'annexe B, les administrateurs généraux doivent s'assurer que les renseignements sont accessibles, soit par voie électronique ou par d'autres moyens, pendant au moins 5 ans suivant la dernière mesure administrative (s'il y a lieu) pour chaque nomination.

Ce que nous avons constaté

- Dans 86,3 % des nominations, les renseignements relatifs à la nomination sont consignés et accessibles par voie électronique ou par d'autres moyens.
- Dans 13,7 % des nominations, certains renseignements relatifs à la nomination ne sont pas accessibles par voie électronique ou par d'autres moyens. Par exemple :

- formulaire d'autodéclaration sur l'équité en matière d'emploi (15,6 %);
- renseignements relatifs à un serment ou à une affirmation solennelle (9,3 %);
- évaluation et résultats de personnes nommées (7,6 %).