



Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Table des matières

Sommaire.....	3
Introduction	6
Conformité des nominations au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant....	12
Défis liés au recrutement dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.....	18
Conclusion	22
Recommandations.....	24
Réponse de la Commission de la fonction publique	25
Annexe A : À propos de la vérification	26



Sommaire

À propos de la vérification

La Commission de la fonction publique (CFP) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada se partagent les responsabilités relatives à l'embauche d'étudiants à la fonction publique fédérale. La CFP est responsable du recrutement et de la présentation d'étudiants aux ministères et organismes d'embauche. Le Conseil du Trésor pour sa part établit les instruments de politique, y compris les critères d'admissibilité au programme ainsi que les conditions d'emploi des étudiants.

Il existe 3 programmes d'emploi étudiant reconnus dans la fonction publique fédérale : le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif de stages et le Programme des adjoints de recherche.

La vérification s'est concentrée sur le PFETE du fait que parmi les 3 programmes pour étudiants, il s'agit du plus grand, car il permet de recruter des milliers d'étudiants chaque année. En 2019-2020, il représentait 62 % des embauches d'étudiants. La vérification s'est penchée sur le rendement du système de dotation lié à l'embauche d'étudiants dans le cadre du programme, et visait à établir les domaines à améliorer.

La vérification avait comme objectif de déterminer si les embauches d'étudiants étaient conformes aux exigences clés, et à mieux comprendre les pratiques et les défis liés à l'utilisation du programme. L'équipe de vérification a examiné un échantillon de 202 embauches d'étudiants, effectuées entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019 parmi 14 organisations, et a mené des entrevues avec des représentants d'organisations.

Cette vérification a également pris en considération les conclusions des travaux de surveillance antérieurs de la CFP sur les programmes étudiants.

Principales constatations

Conformité aux exigences

Dans l'ensemble, nous avons constaté que les nominations examinées dans le cadre de notre vérification étaient conformes aux critères d'admissibilité du programme établis par le Conseil du Trésor. Cela montre que les ministères et organismes participants ont

3 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



une bonne compréhension des exigences fondamentales du programme, et les appliquent en bonne et due forme.

Nous avons cependant constaté un faible niveau de conformité quant à l'exigence liée à l'élaboration d'un plan d'apprentissage structuré établissant les objectifs d'apprentissage de l'étudiant au cours de son affectation. En 2009, nous avons relevé une constatation similaire dans le cadre de la [*Vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des nominations subséquentes effectuées au moyen des mécanismes d'intégration.*](#)

La vérification a également révélé que, dans près de 40 % des nominations examinées, les ministères et organismes n'avaient pas conservé suffisamment d'information pour étayer leurs décisions d'embauche.

Toutes les nominations, y compris celles d'étudiants, doivent être effectuées de manière juste et transparente. Les gestionnaires d'embauche ayant recours au PFETE doivent demander qu'on leur propose des candidats depuis le répertoire national d'étudiants géré par la CFP. Les étudiants répondant aux critères établis par les gestionnaires d'embauche sont ensuite sélectionnés aléatoirement, et présentés à ces derniers. Ce processus vise à offrir un accès équitable aux occasions d'emploi du PFETE, en veillant à ce que tous les candidats répondant aux critères énoncés aient une chance égale d'être sélectionnés.

Dans 8 nominations d'étudiants effectuées au sein des 5 organisations faisant l'objet de notre vérification, nous avons relevé des indicateurs suggérant que les gestionnaires d'embauche auraient tenté de contourner le processus de présentation des candidatures afin de maximiser les chances que des étudiants particuliers leur soient présentés. La question du préjulgement des étudiants aux emplois et celle du favoritisme personnel ont également été relevés dans d'autres vérifications et enquêtes menées par la CFP.

Les administrateurs généraux sont responsables de l'utilisation de tous les pouvoirs de nomination qui leur sont délégués. Ils doivent veiller à ce que les nominations soient fondées sur le mérite et libres de toute influence indue, et à ce que les évaluations soient menées de bonne foi, avec impartialité et sans favoritisme personnel. Cette responsabilité s'applique également aux décisions relatives à l'embauche d'étudiants.

4 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



Utilisation du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Dans le cadre de la vérification, les 14 ministères et organismes nous ont transmis des informations utiles sur les pratiques et défis rencontrés lors du recrutement d'étudiants du PFETE. Nos entrevues ont notamment mis en lumière :

- des difficultés liées à l'embauche d'étudiants en région;
- une incapacité d'embaucher des étudiants à temps partiel;
- le manque de souplesse permettant d'embaucher des étudiants présentés dans le cadre d'autres initiatives de recrutement.

En raison des limites du PFETE, les ministères et organismes ont indiqué qu'ils avaient choisi d'embaucher des étudiants comme travailleurs occasionnels plutôt que dans le cadre du programme.

Les nominations du PFETE font partie d'une stratégie de recrutement à plus long terme visant à soutenir les étudiants canadiens, ainsi que les besoins des organisations et le renouvellement de la fonction publique dans son ensemble. En raison du large éventail d'étudiants qu'il attire et des occasions de travail offerts par le programme, il est important de veiller à ce qu'il soit conçu de manière efficace et fonctionne de façon à promouvoir son utilisation.

Recommandations et réponse de la Commission de la fonction publique

Les 3 recommandations découlant de la présente vérification visent à améliorer l'utilisation du programme, et sa capacité à soutenir le renouvellement et la diversité du secteur public.

La CFP travaillera de concert avec les ministères et organismes afin d'examiner les moyens d'améliorer la prestation et l'utilisation du programme. La CFP clarifiera également les exigences en matière de documentation.

Parallèlement, les administrateurs généraux doivent s'assurer que, dans leur propre organisation, les embauches liées au PFETE sont exemptes de favoritisme personnel. Les administrateurs généraux doivent revoir leurs pratiques afin de se protéger contre le

5 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



favoritisme personnel, tout en s'assurant qu'ils disposent de la surveillance nécessaire pour le repérer et le régler, le cas échéant.

Les critères d'admissibilité actuels du programme excluent les étudiants à temps partiel, lesquels représentent près du quart de tous les étudiants canadiens. Il serait certes judicieux d'étudier davantage les données démographiques des étudiants à temps partiel pour s'assurer que leur exclusion n'entraîne pas d'obstacles potentiels à la diversité. En outre, nous constatons, comme pour la vérification de 2009, un faible taux de conformité à l'exigence d'élaboration de plans d'apprentissage pour les étudiants embauchés. Ces observations ont été portées à l'attention du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Introduction

La Commission de la fonction publique (CFP) est chargée de promouvoir et de préserver une fonction publique fédérale représentative, impartiale et fondée sur le mérite. Pour s'acquitter de son obligation de rendre compte au Parlement de la surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fédérale, la CFP réalise des vérifications, des enquêtes et des activités de recherche qui lui permettent de mesurer le rendement par rapport aux résultats escomptés, et d'examiner les risques systémiques en matière de dotation.

Contexte

Programmes d'emploi pour étudiants

Grâce à ses programmes d'emploi pour étudiants, la fonction publique fédérale offre des occasions d'emploi à des étudiants de partout au Canada. L'embauche d'étudiants est également une source importante de renouvellement pour la fonction publique, puisqu'elle permet le recrutement futur d'une main-d'œuvre talentueuse et diversifiée, dotée d'un large éventail de compétences et de perspectives.

Pour l'exercice financier 2019-2020, 15 134 étudiants ont été embauchés dans le cadre des 3 principaux programmes d'emploi étudiant :

- le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) représentait 62 % (9 423) des embauches;
- le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif de stages représentait 37 % (5 626) des embauches;

6 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



- le Programme des adjoints de recherche représentait moins de 1 % (85) des embauches.

Le PFETE est le plus grand programme dans le cadre duquel les étudiants peuvent acquérir une expérience de travail au sein de la fonction publique fédérale. Depuis 1990, le PFETE offre chaque année des milliers d'occasions de travail pour étudiants. Ce programme permet de recruter, à l'échelle nationale, des étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire de toutes les disciplines et de tous les milieux démographiques. Grâce au répertoire principal du programme, comptant près de 61 000 étudiants en mai 2021, les organisations peuvent demander des candidatures d'étudiants en fonction de critères correspondant aux emplois offerts, comme le type d'emploi ou le domaine d'études. Le PFETE soutient également une main-d'œuvre étudiante diversifiée en permettant aux gestionnaires d'embauche de cibler certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi; par exemple, au moyen de répertoires ciblant des étudiants autochtones ou des étudiants en situation de handicap.

Les 2 autres programmes s'adressent particulièrement à certains types d'étudiants. Le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif de stages offre des stages de formation supervisés en milieu de travail, dans le domaine d'études de l'étudiant, et conçus pour donner aux participants les compétences et les connaissances requises pour intégrer une profession. En revanche, le Programme des adjoints de recherche offre des occasions de travail aux étudiants dont le programme d'études nécessite une expérience de recherche appliquée en laboratoire ou sur le terrain afin d'obtenir leur diplôme.

Ces 3 programmes sont conçus pour enrichir les programmes d'études des étudiants, permettre à ces derniers de développer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité, tout en leur offrant un aperçu des possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale. Une fois leurs études achevées, les étudiants peuvent être nommés à des postes de la fonction publique fédérale pour lesquels ils satisfont aux critères de mérite et conditions d'emploi. Pour l'exercice 2019-2020, 16,3 % des personnes embauchées à l'extérieur de la fonction publique pour une durée déterminée ou indéterminée avaient acquis une expérience antérieure dans le cadre d'un programme fédéral d'emploi pour étudiants. Les programmes étudiants constituent une source importante de nouveaux talents et de renouvellement de la main-d'œuvre pour le secteur public canadien.

7 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



La vérification s'est concentrée sur le PFETE, car il constitue le plus grand programme pour étudiants et un important point d'entrée dans la fonction publique fédérale pour de nombreux étudiants aux expériences et profils variés, de partout au pays.

Rôles et responsabilités

La CFP et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada se partagent la responsabilité de l'emploi étudiant dans la fonction publique fédérale. La CFP est responsable du recrutement et de la présentation d'étudiants aux ministères et organismes d'embauche. Le Conseil du Trésor, pour sa part, établit les instruments de politique, y compris les critères d'admissibilité au programme ainsi que les conditions d'emploi.

La [Directive sur l'embauche des étudiants](#) du Conseil du Trésor, entrée en vigueur le 1er avril 2020, établit les critères d'admissibilité des étudiants pour travailler dans l'administration publique centrale, ainsi que les responsabilités des gestionnaires au moment de l'embauche des étudiants. Cette directive a remplacé la [Politique sur l'embauche des étudiants](#) qui était en vigueur au moment de notre vérification. La nouvelle directive n'a pas eu d'incidence sur les exigences de conformité des nominations effectuées pour le PFETE, qui ont été examinées dans le cadre de la présente vérification.

En vertu des pouvoirs que lui confère la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la CFP établit les instruments statutaires¹ et le cadre politique permettant d'effectuer des nominations au moyen des programmes d'embauche approuvés pour les étudiants. La [Politique sur la gestion des personnes](#) du Conseil du Trésor, entrée en vigueur le 1er avril 2020, stipule que la CFP est responsable du recrutement et de l'administration des emplois étudiants et des programmes de stage établis par le Conseil du Trésor. La CFP gère le recrutement et la présentation de candidats pour les emplois étudiants du PFETE. Elle actualise le répertoire national en ligne, à l'aide duquel les étudiants peuvent créer un profil et postuler. Le profil comprend les intérêts professionnels, le niveau et le domaine d'études actuels.

La CFP présente aux ministères et organismes d'embauche les candidatures des étudiants disponibles qui ont été sélectionnés, en jumelant les compétences figurant dans leur profil avec les exigences de postes établies par le gestionnaire d'embauche.

¹ 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](#) définissent les paramètres de nomination des étudiants des programmes d'emploi pour étudiants.

Les exigences en matière d'emploi peuvent inclure des domaines d'études particuliers. L'approche de présentation d'étudiants aux gestionnaires d'embauche, adoptée par la CFP, fait partie intégrante de la conception du programme. Elle vise à garantir l'égalité d'accès aux occasions du PFETE, et à s'assurer que les candidats répondant aux critères ont une chance égale d'être sélectionnés.

Pourquoi avons-nous réalisé la présente vérification?

La présente vérification fait partie d'une série d'activités de surveillance que la CFP réalise sur l'embauche des étudiants. En 2009, la CFP a publié la [*Vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des nominations subséquentes effectuées au moyen des mécanismes d'intégration*](#). En 2014, la CFP a mené, conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'[*Évaluation horizontale des programmes d'emploi étudiant*](#) afin d'examiner la pertinence ainsi que le rendement lié à l'administration des programmes d'emploi étudiant. De plus, grâce à sa fonction de recherche, la CFP surveille régulièrement les activités de recrutement des étudiants afin d'examiner les tendances en matière d'embauche, et les résultats des programmes.

Lorsqu'ils embauchent des étudiants du PFETE, les gestionnaires doivent s'assurer que les nominations sont conformes aux exigences fondamentales législatives et politiques du programme, comme les critères d'admissibilité établis par le Conseil du Trésor. Des enquêtes antérieures de la CFP ainsi que la vérification de 2009 ont révélé que certains étudiants ont été embauchés ou réembauchés dans le cadre du PFETE, sans satisfaire aux critères d'admissibilité du programme.

Des préoccupations relatives au favoritisme personnel, ou à d'autres formes de conduite irrégulière lors de l'embauche d'étudiants, ont également été relevées dans le cadre de la [*Vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des nominations subséquentes effectuées au moyen des mécanismes d'intégration*](#) de 2009, ainsi que dans le cadre d'enquêtes récentes de la CFP. Il s'agit de cas où les gestionnaires d'embauche ont manipulé le système de présentation de candidatures de la CFP, particulièrement en modelant leur demande pour cibler des étudiants bien particuliers inscrits au répertoire. Afin de préserver l'intégrité du système de dotation, les nominations liées au PFETE doivent être effectuées de bonne foi, sans favoritisme personnel.

9 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



Les programmes d'emploi étudiant ont été conçus pour offrir une expérience professionnelle aux étudiants, ainsi que pour recruter et former la prochaine génération de fonctionnaires. À ce titre, ils visent à offrir un travail significatif, soutenu par un plan d'apprentissage qui permet aux étudiants d'apprendre, de développer leurs compétences et d'améliorer leur employabilité.

Entre le 1er avril 2014 et le 31 mars 2019, le nombre annuel d'embauches étudiantes dans la fonction publique est passé de 11 146 à 13 603, soit une augmentation de 22 %. Au cours de la même période, l'analyse des données de la CFP indiquent une augmentation de 79,7 % du nombre d'étudiants embauchés à titre d'employés occasionnels, plutôt que dans le cadre des programmes étudiants établis^[2]. Bien qu'il soit possible d'embaucher des étudiants comme travailleurs occasionnels, l'emploi occasionnel est généralement destiné à répondre à des besoins opérationnels à court terme, imprévus et urgents. À ce titre, il n'est pas conçu pour soutenir le renouvellement de la fonction publique.

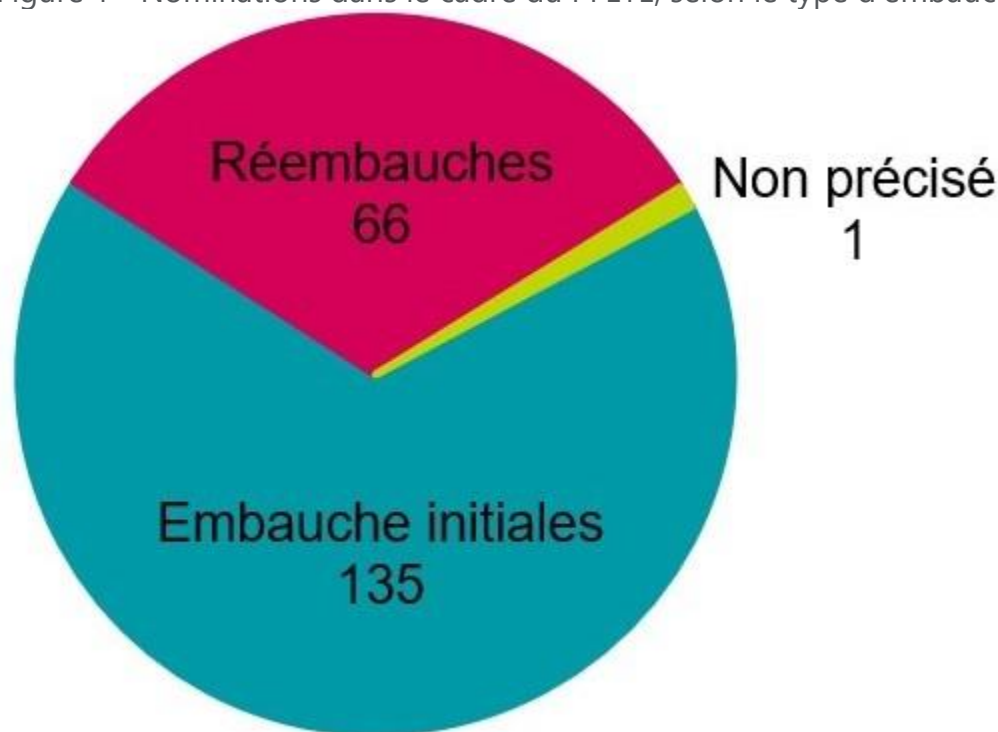
La CFP a entrepris la présente vérification pour examiner et répondre à ces problématiques. Nous avons examiné le niveau de conformité des embauches dans le cadre du programme, et les facteurs de risque, pour nous assurer que les gestionnaires n'embauchent pas de personnes déjà connues au détriment d'un accès équitable à l'ensemble des étudiants. Enfin, nous avons voulu nous assurer que les défis liés à l'administration du programme n'affectaient pas son utilisation, et n'incitaient pas les gestionnaires d'embauche à recourir à d'autres mécanismes, comme l'emploi occasionnel, pour recruter des étudiants.

Objectif et portée de la vérification

La vérification avait 2 objectifs :

- Déterminer si les embauches d'étudiants dans le cadre du PFETE respectaient les exigences clés législatives et réglementaires ainsi que les politiques applicables;
- Mieux comprendre les pratiques et les défis liés à l'utilisation du PFETE.

Figure 1 - Nominations dans le cadre du PFETE, selon le type d'embauche



Version texte

L'échantillon comprenait 66 réembauches, 135 embauches initiales et 1 n'était pas précisé.

La portée de la vérification comprenait l'examen d'un échantillon de 202 embauches d'étudiants effectuées entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019, provenant de 14 organisations de tailles diverses (voir l'annexe A pour plus de renseignements). Pour s'assurer que la vérification couvrait un large éventail de pratiques et de nominations issues du PFETE, l'échantillon comprenait des embauches initiales et des réembauches effectuées partout au Canada.

L'examen des embauches et réembauches d'étudiants a porté sur la conformité aux critères d'admissibilité à l'emploi et à d'autres exigences clés. En outre, des entrevues ont eu lieu avec les représentants des 14 ministères et organismes participants.

Cela a permis de recueillir des renseignements sur les pratiques organisationnelles liées à l'utilisation du programme, ainsi que des renseignements sur les défis soulevés par les ministères et organismes lors du recrutement d'étudiants du PFETE.

Conformité des nominations au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Respect des critères d'admissibilité au programme pour la plupart des nominations

Nous avons examiné un échantillon de 202 nominations et avons mené des entrevues avec des représentants ministériels pour nous assurer que les étudiants embauchés étaient effectivement admissibles à ces possibilités d'emploi.

Conformément à la [Politique sur l'embauche des étudiants](#) et à la [Directive sur l'embauche des étudiants](#) qui l'a remplacée, les étudiants doivent être inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire accrédité, au cours de leur durée d'emploi dans la fonction publique.

Au cours de nos entrevues, les 14 représentants ont confirmé que leur ministère ou organisme avait mis en place des procédures pour s'assurer que les étudiants embauchés dans le cadre du programme étaient inscrits à temps plein dans un établissement d'enseignement. Ils ont également indiqué qu'ils utilisaient diverses méthodes pour valider la fréquentation scolaire à plein temps, notamment :

- l'horaire de cours de l'étudiant
- l'attestation de l'étudiant
- le curriculum vitæ de l'étudiant
- l'attestation du gestionnaire

Nous avons trouvé une preuve d'inscription à temps plein dans plus de 80 % des 202 nominations examinées.

Une autre exigence issue de la politique et de la directive stipulait que les étudiants embauchés devaient retourner aux études à temps plein au cours du trimestre scolaire suivant. Toutefois, cette exigence ne s'applique pas aux étudiants inscrits en dernière année d'études. Bien qu'il n'existe aucune méthode prescrite pour l'obtention d'une telle assurance par les ministères et organismes, l'équipe de vérification a examiné les nominations issues du PFETE, à la recherche de documents justificatifs, notamment :

- confirmation par l'établissement d'enseignement de l'inscription à temps plein pour le trimestre suivant;

12 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



- attestation de l'étudiant quant à son intention de reprendre des études à temps plein au trimestre suivant;
- reçu des frais d'inscription ou horaire de cours;
- autres preuves confirmant l'inscription à temps plein de l'étudiant dans un programme d'études pluriannuel.

La preuve d'un retour ou d'une intention de retour aux études à temps plein au trimestre d'études suivant a été recueillie dans 94 % des nominations où l'exigence s'appliquait.

Les personnes précédemment embauchées dans le cadre d'un programme étudiant de la fonction publique peuvent être réembauchées directement par le ministère ou l'organisme d'embauche, à titre d'étudiants du PFETE, à condition qu'ils continuent de satisfaire aux critères d'admissibilité du programme. Ainsi, les ministères et organismes n'ont pas à redemander des présentations d'étudiants provenant du répertoire de la CFP. L'équipe de la vérification a examiné les nominations de l'échantillon qui ont été traitées comme des réembauches, et s'est assurée que ces étudiants avaient bel et bien été embauchés, dans le passé, dans le cadre d'un programme d'emploi étudiant approuvé, ce qui les rendait ainsi admissibles à la réembauche depuis le PFETE. La vérification a révélé que 100 % des réembauches examinées répondaient à cette exigence.

Peu de nominations comprenaient des plans d'apprentissage structurés pour les étudiants

La [Politique sur l'embauche des étudiants](#) exigeait un plan d'apprentissage structuré définissant ce que l'étudiant devait accomplir durant sa période d'embauche. La plus récente [Directive sur l'embauche des étudiants](#) exige également des plans d'apprentissage structurés.

Au cours de nos entrevues, nous avons constaté que la plupart des ministères et organismes n'étaient pas au courant de l'exigence de tels plans d'apprentissage structurés. Cette observation a été confirmée lors de l'examen de notre échantillon de nominations où nous avons constaté que des plans d'apprentissage structurés avaient été élaborés dans moins de 18 % des 202 nominations examinées.



Notre vérification de 2009 avait également révélé un faible taux de conformité (7 %) liée à l'exigence des plans d'apprentissage et la CFP avait recommandé que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada examine la pertinence de l'exigence relative aux plans d'apprentissage. Tel que mentionné, depuis l'entrée en vigueur en avril 2020 de la nouvelle [directive du Conseil du Trésor sur l'embauche des étudiants](#), les plans d'apprentissage continuent d'être obligatoires pour tous les étudiants embauchés.

Les plans d'apprentissage structurés soutiennent les modèles d'apprentissage en milieu de travail qui ont été adoptés par un certain nombre d'établissements d'enseignement canadiens. Ces modèles intègrent les études de l'étudiant en milieu de travail, comme celui de la fonction publique fédérale. Ils permettent aux étudiants de compléter leur cursus scolaire grâce à une expérience professionnelle sur le terrain, et incorporent des résultats d'apprentissage liés à l'employabilité.

Des plans d'apprentissage structurés garantissent que, pendant la durée de leur affectation, les étudiants bénéficient d'une expérience professionnelle enrichissante et constructive. Ainsi, ils peuvent acquérir les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour améliorer leur employabilité, tout en ayant un aperçu des possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale. Le faible niveau de conformité et les renseignements recueillis au cours de nos entrevues indiquent qu'il faut sensibiliser davantage les gestionnaires d'embauche à cette exigence.

Nous avons porté cette observation à l'attention du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Certaines nominations ont soulevé des préoccupations quant à l'adhésion aux valeurs de dotation

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CFP délègue ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux qui, à leur tour, peuvent subdéléguer ces pouvoirs à leurs gestionnaires. Les administrateurs généraux demeurent toutefois responsables auprès de la CFP de la façon dont les pouvoirs délégués sont exercés dans leurs ministères et organismes. Conformément au Cadre de nomination de la CFP, qui comprend la [Politique de nomination](#) et l'[Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination](#), les administrateurs généraux doivent

14 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

s'assurer que les processus de nomination sont menés de façon juste, transparente et de bonne foi.

Le [*Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants*](#), qui a été établi pour appuyer la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, stipule qu'une personne ne peut être nommée à la fonction publique dans le cadre d'un programme d'embauche d'étudiants que si elle possède les qualifications pour le travail à accomplir, et que sa nomination est exempte de favoritisme personnel.

Au moyen du système de recrutement d'étudiants, les gestionnaires d'embauche déterminent les principaux critères de recherche dans le répertoire, comme le domaine d'études, le niveau scolaire ou le type de travail. La CFP procède ensuite à la recherche d'étudiants correspondant à ces critères depuis le répertoire du PFETE. Le système de présentation des étudiants de la CFP a été conçu pour veiller à ce que tous les candidats aient une chance égale d'être sélectionnés, et atténuer le risque que des gestionnaires d'embauche ciblent des étudiants particuliers depuis le répertoire.

Nous avons examiné un échantillon aléatoire de 135 nominations d'étudiants à partir duquel les gestionnaires d'embauche avaient accédé au répertoire de présentation d'étudiants de la CFP pour de nouvelles embauches. Dans 8 nominations, effectuées au sein de 5 organisations, nous avons trouvé des indicateurs suggérant que le processus de présentation avait potentiellement été manipulé pour maximiser les chances que des étudiants particuliers soient présentés à l'organisation. Nous avons ainsi observé les indicateurs suivants :

- Le critère de recherche lié aux études n'était pas associé au travail à effectuer;
- Le gestionnaire avait demandé un grand nombre ou tous les étudiants répondant aux critères de recherche, alors qu'il n'avait qu'un seul poste à doter;
- L'étudiant embauché travaillait déjà pour le gestionnaire d'embauche, ou pour le ministère ou l'organisme, dans un autre type d'emploi;
- La documentation relative à la nomination avait été élaborée, préalablement à la présentation de candidature de l'étudiant par la CFP.

Pièce 1 – Exemples de conduite irrégulière potentielle relevée dans des nominations liées au PFETE

- Dans le cadre d'une nomination donnée, le gestionnaire avait demandé des présentations d'étudiants en kinésiologie, pour un poste d'agent de bureau en ressources humaines. De plus, l'organisation avait déjà créé un dossier de dotation, daté une demande de mesure de dotation, signé une déclaration d'impartialité et demandé une autorisation de sécurité pour l'étudiant embauché, avant même que cette personne ne soit présentée par la CFP. Cela suggère que les critères de recherche utilisés pour générer des présentations de candidatures d'étudiants étaient déjà destinés à correspondre au profil de l'étudiant souhaité issu du PFETE, plutôt qu'aux exigences réelles de l'emploi.
- Dans le cas d'une autre nomination, l'organisation avait initialement demandé 20 candidatures depuis le répertoire, pour ensuite demander une deuxième présentation de 10 candidatures supplémentaires, suivie d'une troisième de 20 autres candidatures. L'étudiant embauché a finalement été présenté lors d'une quatrième demande de 15 autres candidatures issues du répertoire. La décision de sélectionner l'étudiant embauché a été prise sur la base de l'expérience de travail dans un bureau de sous-ministre ou de ministre, que seule une poignée de personnes ayant déjà travaillé dans une organisation gouvernementale pouvait posséder. En outre, lors de son embauche dans le cadre du programme, l'étudiant relevait déjà du gestionnaire d'embauche à titre d'employé occasionnel.
- Dans une autre nomination liée au PFETE dans un bureau régional, l'organisation avait embauché l'un de ses propres employés en congé d'études, durant sa formation en droit comme juris doctor. Dans les semaines précédant la nomination, l'employé avait communiqué avec son organisation quant à la possibilité d'être embauché depuis le répertoire d'étudiants. L'organisation a ensuite présenté, à la CFP, une demande de candidatures d'étudiants inscrits à la première année du programme de baccalauréat de juris doctor.

La CFP a le pouvoir exclusif d'enquêter sur les nominations externes dans les circonstances suivantes :

- Une nomination ou une proposition de nomination peut ne pas avoir été fondée sur le mérite;

- Une erreur, une omission ou une conduite irrégulière peut avoir influé sur le choix de la personne nommée ou proposée aux fins de nomination.

La CFP a également le pouvoir exclusif d'enquêter sur les nominations internes et externes pour lesquelles une fraude peut avoir été commise. Comme les embauches relatives au PFETE sont considérées comme des nominations externes, les 8 cas pour lesquels la vérification a soulevé des préoccupations ont été transmis à la Direction des enquêtes de la CFP pour un examen plus approfondi.

Il est préoccupant de constater que 6 % (8 sur 135) des nominations ont dû être soumises à des fins d'enquête. Ces nominations ont été effectuées par le tiers (5 sur 14) des ministères et organismes de notre échantillon. Bien que notre vérification de 2009 ait utilisé une méthodologie différente, elle avait également relevé des cas de nominations issues du PFETE faisant ressortir des situations de préjugelage de personnes ciblées à l'avance.

Tous les gestionnaires d'embauche habilités d'un pouvoir de nomination subdélégué doivent signer un formulaire d'attestation. Ce document énonce les exigences de dotation non discrétionnaires et fondamentales visant à préserver l'intégrité du système de dotation. Ces exigences prévoient des nominations fondées sur le mérite, exemptes de toute influence indue, ainsi que des évaluations menées de bonne foi, avec impartialité et sans favoritisme personnel. Cela s'applique à tous les pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes, y compris l'embauche d'étudiants.

Documentation manquante permettant d'étayer les décisions d'embauche

Nous nous attendions à ce que les ministères et organismes conservent une documentation suffisante pour étayer leurs décisions d'embauche. Il est important, à des fins de responsabilisation, de consigner les renseignements justifiant en quoi les exigences du programme ont été satisfaites, et la manière dont les décisions de sélection et de nomination ont été prises.

Nous avons constaté que dans près de 40 % des nominations examinées, les ministères et organismes n'avaient pas consigné les renseignements requis pour étayer leurs décisions d'embauche. Nous recherchions des informations comme la candidature de la personne embauchée, la demande de présentation de candidatures et la liste des

candidats présentés par la CFP, afin de déterminer de quelle façon la décision de sélection avait été prise.

La [Politique de nomination](#) de la CFP énonce les exigences en matière de renseignements relatifs à la nomination. Une grande partie de ces renseignements comprend des documents que l'on trouve généralement dans les processus de nomination menés pour des postes de durée déterminée ou indéterminée. La politique ne prévoit pas de renseignements spécifiques pour les étudiants, comme la preuve de conformité aux critères d'admissibilité des programmes pour étudiants. Les renseignements du PFETE à l'intention des gestionnaires d'embauche affichés sur le site Web de la CFP précisent que les ministères et organismes doivent, à tout le moins, conserver l'offre de nomination signée, le serment ou l'affirmation solennelle et le [Formulaire d'affirmation d'affiliation autochtone](#), le cas échéant.

Cette constatation indique que la CFP doit veiller à ce que les exigences liées à la documentation des décisions d'embauche d'étudiants soient claires pour les gestionnaires d'embauche.

Défis liés au recrutement dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

Le PFETE offre la possibilité à des étudiants de partout au Canada d'acquérir une expérience professionnelle, tout en permettant à la fonction publique de bénéficier de talents nouveaux et diversifiés. Les étudiants ont l'occasion de déterminer si le travail dans le secteur public est un bon choix de carrière pour eux, tout en enrichissant leur programme d'études et en développant leurs compétences.

Pour leur part, les gestionnaires d'embauche ont l'occasion d'évaluer si ces étudiants répondent aux besoins à plus long terme de leur ministère ou organisme, et s'ils peuvent être pris en compte pour une nomination à un poste une fois leur diplôme obtenu. Il est important que les gestionnaires d'embauche continuent d'avoir recours au programme, car le renouvellement de la fonction publique fédérale en dépend. Dans le cadre de la vérification, nous avons mené des entrevues afin de mieux comprendre les différents éléments influant sur le recours au PFETE.

Difficulté liée à l'embauche d'étudiants en région

Certains ministères et organismes ont fait état de difficultés liées à l'embauche d'étudiants dans les régions du Canada, extérieures à la région de la capitale nationale (RCN). Il s'agissait notamment de difficultés à trouver des étudiants bilingues, d'un manque d'étudiants régionaux spécialisés inscrits au répertoire, d'un manque de visibilité des emplois en région et d'une faible connaissance du PFETE hors de la RCN.

En 2019-2020, le recrutement de nouveaux fonctionnaires dans la RCN représentait 53,2 % (30 537) de toutes les nouvelles embauches à la fonction publique, une proportion qui demeure en hausse depuis 10 ans. Au cours du même exercice, près de 57 % des activités d'embauche d'étudiants concernaient des emplois étudiants dans la RCN.

Il sera important pour la fonction publique fédérale de continuer à améliorer sa présence régionale, y compris son rayonnement auprès des étudiants de l'extérieur de la RCN.

Limites du processus de présentation de candidatures

La capacité d'embaucher des étudiants pour la première fois en utilisant uniquement le processus de présentation de la CFP a été citée comme un défi par de nombreux ministères et organismes participant à notre vérification. L'approche de la CFP pour la présentation de candidats donne aux étudiants du répertoire une chance égale d'être considérés et sélectionnés; cependant, elle rend difficile l'embauche d'étudiants ciblés par d'autres plateformes de recrutement reconnues, comme les salons de l'emploi postsecondaires.

Lors de nos entrevues, 9 des 14 ministères et organismes ont indiqué qu'ils souhaitaient une plus grande souplesse quant au recrutement d'étudiants embauchés pour la première fois, dans le cadre du PFETE. Ils souhaitent une approche de recrutement qui leur permette d'embaucher un étudiant sélectionné au préalable par d'autres moyens.



Les ministères et organismes ont indiqué qu'ils embauchaient des étudiants comme travailleurs occasionnels du fait que c'était le seul moyen de recruter un étudiant qu'ils avaient déjà rencontré, ou qui leur avait été recommandé hors du répertoire du PFETE. Nos entrevues nous ont permis de relever les raisons suivantes pour lesquelles le recours à l'emploi occasionnel a préséance sur les programmes d'emploi pour étudiants.

Tableau 1 : Raisons pour lesquelles les ministères et organismes embauchent des étudiants comme travailleurs occasionnels

Raisons invoquées pour l'embauche d'étudiants comme travailleurs occasionnels	Nombre de ministères et organismes
Critères d'admissibilité du PFETE trop restrictifs	4
Offre un meilleur salaire	5
Plus pratique	7
Permet de sélectionner l'étudiant souhaité hors du système de présentation de la CFP	10

Tableau 1 : Raisons invoquées pour l'embauche d'étudiants comme travailleurs occasionnels, d'après les représentants des ministères et organismes :

- 4 ont soulevé le fait que les critères d'admissibilité au PFETE étaient trop restrictifs;
- 5 ont mentionné que le travail occasionnel offrait un meilleur salaire;
- 7 ont affirmé que l'embauche occasionnelle était plus pratique;
- 10 ont indiqué que l'embauche occasionnelle leur permettait de sélectionner l'étudiant souhaité, hors du système de présentation de la CFP.

Les critères d'admissibilité excluent les étudiants à temps partiel

Tel qu'indiqué au tableau 1, certains ministères et organismes ont mentionné qu'ils trouvaient les critères d'admissibilité du PFETE trop restrictifs, notamment l'exigence selon laquelle les étudiants doivent être inscrits à des études à temps plein.

Selon les données de Statistique Canada, en 2018-2019, il y avait environ 500 000 étudiants postsecondaires inscrits à temps partiel, ce qui représente 23 % de la population étudiante². Les femmes représentaient un peu moins de 60 % de la population étudiante totale et de celle à temps partiel. L'exclusion des étudiants à temps partiel de l'admissibilité aux programmes signifie que près d'un quart des étudiants canadiens n'ont pas accès à un emploi étudiant au gouvernement fédéral. Les caractéristiques démographiques de la population étudiante à temps partiel étant mal connues, la question de savoir si une telle restriction constitue un obstacle potentiel à la diversité doit être étudiée plus en profondeur.

Il serait judicieux d'examiner davantage les données démographiques des étudiants à temps partiel, afin de s'assurer que leur exclusion ne pose pas d'obstacles potentiels. Comme le critère d'admissibilité d'inscription à temps plein découle de la Directive sur l'embauche des étudiants, nous avons transmis cette observation au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à des fins d'examen.

Étudiants embauchés comme travailleurs occasionnels

Les défis et les limites du PFETE relevés par les ministères et organismes dans le cadre de la présente vérification permettent de mieux comprendre pourquoi, en certaines circonstances, les organisations choisissent d'embaucher des étudiants comme travailleurs occasionnels plutôt que d'avoir recours au PFETE. Bien qu'il ne soit pas interdit aux organisations d'embaucher des étudiants comme travailleurs occasionnels,

² Statistique Canada. [Effectifs postsecondaires, selon le régime d'études, le type d'établissement, le statut de l'étudiant au Canada et le genre de la personne.](#)

les nominations découlant du PFETE et de l'emploi occasionnel sont des options de ressource distinctes répondant à des besoins différents.

L'emploi occasionnel vise généralement à combler des besoins opérationnels urgents, imprévus et à court terme. Le plus souvent, les travailleurs occasionnels sont embauchés pour remplacer des employés à court terme, et permettre de gérer des charges de travail élevées. Aux échelons supérieurs, des employés occasionnels peuvent être embauchés pour apporter une expertise à l'appui d'un projet spécial ou du transfert des connaissances. Le travail occasionnel offre la possibilité de recruter rapidement une personne pour le travail à effectuer. Toutefois, les employés occasionnels sont recrutés par un ministère ou un organisme pour des périodes précises, ne pouvant dépasser 90 jours ouvrables par année civile.

Le PFETE permet d'offrir une expérience de travail significative aux étudiants, tout en leur donnant l'occasion d'examiner les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale. Au cours de leur affectation, les objectifs d'apprentissage des étudiants sont soutenus par un plan d'apprentissage structuré. Grâce au répertoire national du PFETE, les ministères et organismes d'embauche ont accès à des étudiants aux profils variés. Dans le cadre du programme, les étudiants peuvent être embauchés plusieurs fois en cours d'année, durant toutes leurs études, sans limites de durée d'emploi. Les emplois peuvent être prolongés aussi longtemps que l'étudiant continue de remplir les critères d'admissibilité pour l'embauche d'étudiants.

Les nominations dans le cadre du PFETE font partie d'une stratégie de recrutement à plus long terme visant à soutenir les étudiants, à répondre aux besoins des ministères et organismes, et à garantir le renouvellement global de la fonction publique. En raison du large éventail d'étudiants qu'il attire et des possibilités qu'il offre, il est important de s'assurer que le programme est bien conçu, et qu'il fonctionne efficacement, afin d'encourager les gestionnaires d'embauche à l'utiliser.

Conclusion

Nous avons entrepris la présente vérification pour veiller à ce que les nominations du PFETE soient conformes aux exigences du programme, et mieux comprendre les pratiques actuelles et les défis liés à son utilisation.

Dans l'ensemble, nous avons constaté que les embauches d'étudiants du PFETE, examinées dans notre échantillon de vérification, étaient conformes aux critères

d'admissibilité du programme. Cela montre une bonne connaissance et une bonne application des exigences fondamentales du programme de la part des ministères et organismes participant à notre vérification.

Nous avons toutefois observé que les ministères et organismes ne conservaient pas toujours une documentation suffisante pour étayer leurs décisions d'embauche. Il serait utile que la CFP clarifie davantage les renseignements requis pour l'embauche d'étudiants du PFETE, car ces nominations diffèrent des processus de dotation réguliers.

Nos travaux de vérification actuels et antérieurs ont révélé un faible taux de conformité à la Directive sur l'embauche des étudiants de la part des gestionnaires d'embauche, quant à l'exigence d'élaborer un plan d'apprentissage structuré pour les étudiants embauchés. Compte tenu du faible niveau persistant de conformité, nous avons porté cette observation à l'attention du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada aux fins d'examen. Comme le manque de communication semble être la cause principale de cette lacune, il sera important de veiller à ce que les gestionnaires d'embauche soient bien informés de cette exigence.

Dans le cadre de la vérification, nous avons également examiné si les embauches d'étudiants étaient exemptes de favoritisme personnel. Dans 8 nominations, effectuées auprès de 5 organisations, nous avons trouvé des indicateurs suggérant que le processus de présentation avait potentiellement été manipulé pour maximiser les chances de présentation d'étudiants particuliers auprès de l'organisation.

La [*Vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et des nominations subséquentes effectuées au moyen des mécanismes d'intégration*](#) de 2009 avait également soulevé des questions similaires.

Il s'agit d'une constatation inquiétante qui souligne l'importance, pour les administrateurs généraux, de veiller à ce que la sélection et la nomination des étudiants du PFETE soient exemptes de toute tentative d'influence quant au résultat du processus de présentation des étudiants, et donnent à tous les candidats la possibilité d'être considérés équitablement. Les cas de favoritisme personnel potentiel à l'égard de certains candidats mettent en péril l'intégrité et l'équité du système de présentation d'étudiants.

Les entrevues menées avec les ministères et organismes participants ont permis d'obtenir des renseignements utiles sur les défis relevés lors du recrutement d'étudiants du PFETE. Parmi ces défis, il y a les difficultés liées à l'embauche d'étudiants en région, le manque de souplesse relative à l'embauche d'étudiants issus d'autres initiatives de

23 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

recrutement, et l'incapacité d'embaucher des étudiants inscrits à temps partiel. L'exclusion de ces derniers de l'admissibilité au programme dénote que près d'un quart des étudiants canadiens n'ont pas accès à un emploi étudiant au gouvernement fédéral.

Il est conseillé d'examiner davantage les données démographiques sur les étudiants à temps partiel pour s'assurer que leur exclusion n'entraîne pas d'obstacles potentiels à la diversité. L'admissibilité au programme étant établie par la Directive sur l'embauche des étudiants du Conseil du Trésor, la CFP a transmis cette observation au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada aux fins d'examen.

L'utilisation du PFETE procure de nombreux avantages. Toutefois, certaines limites du programme peuvent restreindre son usage et amener les gestionnaires d'embauche à choisir d'autres possibilités d'embauche, comme l'emploi occasionnel. Les nominations issues du PFETE et l'emploi occasionnel s'avèrent des options de ressourcement très différentes pour les gestionnaires. Les travailleurs occasionnels sont généralement embauchés pour combler des besoins opérationnels urgents, imprévus et à court terme. Quant aux programmes étudiants, ils sont globalement établis pour offrir des possibilités d'emploi qui permettent aux étudiants de perfectionner leurs compétences, d'améliorer leur employabilité et d'avoir un aperçu des carrières potentielles dans la fonction publique fédérale.

Les recommandations découlant de la présente vérification visent à améliorer le programme, et tendent particulièrement à s'assurer que le PFETE fonctionne comme prévu en offrant une expérience de travail enrichissante aux étudiants de partout au Canada, tout en veillant à ce que les ministères et organismes puissent compter sur un programme de recrutement d'étudiants qui réponde à leurs besoins de manière efficace.

Conformément au principe de responsabilité partagée à l'égard de l'intégrité de la dotation, les administrateurs généraux doivent examiner les résultats de la vérification dans le contexte de leur propre organisation, et déterminer les domaines où des ajustements pourraient être nécessaires.

Recommandations

Recommandation 1 : La CFP devrait, en collaboration avec les ministères et organismes, examiner de nouvelles approches pour optimiser l'utilisation du PFETE.

Recommandation 2 : Les administrateurs généraux devraient veiller à ce que les décisions d'embauche d'étudiants, au sein de leur ministère ou organisme, fassent

l'objet d'une surveillance suffisante afin de s'assurer qu'elles soient prises de bonne foi, sans favoritisme personnel.

Recommandation 3 : La CFP devrait clarifier la documentation à consigner pour étayer les décisions d'embauche d'étudiants.

Réponse de la Commission de la fonction publique

L'embauche d'étudiants continue d'être une partie intégrante de notre système de dotation. Les étudiants complètent notre effectif, en augmentant la capacité et en apportant de nouvelles aptitudes et compétences. L'embauche d'étudiants représente également une source de talents à l'appui du renouvellement de la fonction publique, en puisant dans la riche diversité d'étudiants de partout au pays.

Nous reconnaissons que les gestionnaires cherchent à embaucher rapidement et, de plus en plus, à utiliser des stratégies de recrutement ciblées permettant de sélectionner des étudiants possédant une expertise et des compétences uniques, et constituer un effectif diversifié. Cependant, compte tenu des 60 000 étudiants inscrits au répertoire et du nombre limité d'occasions d'emploi offertes par le PFETE (près de 9 000 par année), nous devons aussi réfléchir à un accès équitable pour les étudiants demandeurs d'emploi.

La CFP s'engage à collaborer avec les ministères et organismes pour trouver des moyens permettant d'accorder plus de discrétion au moment de l'embauche d'étudiants, en pondérant le recrutement ciblé et le principe d'accès équitable. En se fondant sur ses consultations, la CFP examinera les possibilités liées à l'administration du programme afin d'en améliorer la prestation. Elle travaillera également de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à la mise en œuvre de solutions.

Tout en souhaitant améliorer le programme, nous demandons aux administrateurs généraux d'examiner les contrôles en place pour se protéger contre le favoritisme personnel. Les administrateurs généraux doivent revoir leurs pratiques, et s'assurer qu'ils ont le bon niveau de surveillance pour repérer le favoritisme personnel et y remédier, le cas échéant.



La CFP clarifiera également les exigences liées à la documentation d'embauche des étudiants, pour aider les ministères et les organismes à s'assurer que les dossiers nécessaires sont en place pour superviser efficacement les embauches.

Bien que ces mesures permettent de renforcer l'intégrité et l'efficacité du programme, nous continuerons tout de même à surveiller leur application afin de nous assurer que des progrès sont réalisés, et que le programme continue de répondre aux besoins des gestionnaires d'embauche.

Annexe A : À propos de la vérification

Les phases de planification et d'examen de la présente vérification ont été entreprises conformément à la Politique sur l'embauche des étudiants qui était en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

La [Politique sur la gestion des personnes](#), entrée en vigueur le 1er avril 2020, stipule que la CFP est responsable du recrutement et de l'administration des emplois pour étudiants, et des programmes de stage établis par le Conseil du Trésor. Elle souligne également que la CFP est responsable de cerner et d'éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation.

Les représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ont été consultés lors de la phase de planification et de rédaction du rapport de la présente vérification.

Objectifs de la vérification

Les objectifs de la *Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant* visaient notamment à :

- déterminer si les embauches d'étudiants du PFETE respectaient les exigences clés législatives et réglementaires ainsi que les politiques applicables;
- mieux comprendre les pratiques et les défis liés à l'utilisation du PFETE.

Portée et méthodologie

La vérification portait sur les embauches d'étudiants effectuées au cours de la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019. La méthodologie comprenait les éléments suivants :

- Examen des cadres ministériels liés au PFETE, y compris les rôles et responsabilités;

- La vérification ne visait pas à examiner l'utilisation d'autres programmes d'emploi pour étudiants, comme le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif de stages;
- Entrevues avec des représentants ministériels afin de comprendre les facteurs qui influencent le recours au PFETE, y compris pourquoi les ministères et organismes choisissent d'embaucher des étudiants en recourant à d'autres mécanismes d'embauche, comme l'emploi occasionnel;
- Examen de l'information sur les embauches et réembauches pour déterminer la conformité à certaines exigences clés :
 - les étudiants doivent être inscrits à des études secondaires ou postsecondaires à temps plein;
 - les étudiants doivent retourner aux études à plein temps au trimestre suivant;
 - les étudiants réembauchés doivent avoir été précédemment embauchés dans le cadre de l'un des programmes d'emploi étudiant;
 - l'élaboration d'un plan d'apprentissage structuré définissant ce que l'étudiant devra accomplir;
 - les nominations sont exemptes de favoritisme personnel ou d'influence politique;
 - des informations sont consignées pour étayer les décisions d'embauche.
- Validation du statut d'étudiant à temps plein directement auprès des établissements d'enseignement pour déterminer la conformité aux critères d'admissibilité :
 - pour toutes les nominations de l'échantillon de la vérification, l'intention initiale était d'obtenir la confirmation d'inscription à temps plein, directement auprès des établissements d'enseignement;
 - en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, il n'a pas été possible de valider les informations auprès des établissements d'enseignement, vu la fermeture temporaire de certains services scolaires.

La vérification comprenait l'examen d'un échantillon de 202 nominations d'étudiants effectuées dans le cadre du PFETE pendant la période concernée.



- Les nominations ont été choisies au hasard parmi 14 ministères et organismes de tailles diverses :
 - une conception en 2 étapes a été choisie pour contrôler le nombre de ministères et d'organismes, ainsi que le nombre de nominations à vérifier;
 - les ministères et organismes ont été sélectionnés au hasard dans un premier temps, puis les nominations du PFETE dans un deuxième temps;
 - en raison de considérations opérationnelles, le nombre de ministères et organismes inclus dans la vérification a été plafonné à 14, tandis que le nombre de nominations découlant du PFETE a été fixé à environ 200.
- Afin de s'assurer que la vérification couvre un large éventail de nominations liées au PFETE et à des pratiques connexes, l'échantillon comprenait des embauches initiales représentant les deux tiers des nominations examinées, ainsi que des réembauches représentant le tiers restant.
- La vérification a porté sur les embauches du PFETE effectuées tant dans la RCN qu'en région.

Tableau 2 : Nominations examinées dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, selon le lieu

Lieu	Nominations examinées dans le cadre de la vérification
Non précisé	1
Terre-Neuve-et-Labrador	1
Île-du-Prince-Édouard	2
Territoires du Nord-Ouest	3
Alberta	5
Nouvelle-Écosse	5
Île-du-Prince-Édouard	6
Nouveau-Brunswick	8
Colombie-Britannique	13
Ontario (sauf la RCN)	21
Québec (sauf la RCN)	29
Région de la capitale nationale (RCN)	108
Total	202

Ministères et organismes participants

La CFP remercie les ministères et organismes visés par la présente vérification d'avoir fourni les dossiers de nomination et les renseignements à l'appui du travail de vérification.

Tableau 3 : Ministères et organismes participants et nombre de nominations examinées

29 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant



Ministères et organismes	Nominations examinées dans le cadre de la vérification
Agence de promotion économique du Canada atlantique	2
Agence des services frontaliers du Canada	47
Commission canadienne des grains	3
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	3
Ministère de la Justice Canada	18
Environnement et Changement climatique Canada	26
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	6
Bibliothèque et Archives Canada	8
Commission des libérations conditionnelles du Canada	7
Gendarmerie royale du Canada	22
Services partagés Canada	27
Femmes et Égalité des genres Canada	4
Transports Canada	23
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	6
Total	202

30 – Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant

