

Commission de la fonction publique du Canada

Cahier d'information

janvier 2020

L'honorable Dominic LeBlanc
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

Table des matières

Raison d'être de la Commission de la fonction publique du Canada	4
Mandat et rôle	4
Partie 1 :Documents exigeant la signature du ministre	4
Cadre des résultats ministériels	5
Plan ministériel.....	5
Rapport sur les résultats ministériels	5
Rapport annuel 2018-2019 au Parlement	6
Mémoires au Cabinet et présentations au Conseil du Trésor	6
Accès à l'information et Protection des renseignement personnels	6
Budget principal des dépenses.....	7
Partie 2:Fichiers principaux	8
Délai de dotation.....	8
Stratégie sur l'accessibilité pour la fonction publique du Canada	10
Initiatives en matière de diversité.....	11
Embauche des anciens combattants	12
Embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale.....	13
Initiatives clés de la CFP à l'appui de l'embauche des anciens combattants	19
Annexe A – Historique des droits de priorité	22
Transformation d'EmploisGC	24
Vérification de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement.....	26

L'honorable Dominic LeBlanc, c.p., c.r., député
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada

66 rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 0A3

Monsieur le Ministre,

La présente donne suite à votre nomination à titre de ministre responsable de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). Comme vous le savez, le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada est responsable de la CFP conformément aux dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que de la présentation du rapport annuel de l'organisme en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). La CFP relève directement du Parlement quant à son mandat d'organisme indépendant.

Depuis plus de 110 ans, la Commission est chargée de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite, ainsi que de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Vous trouverez ci-joint le dossier d'information de notre organisation, dans lequel sont inscrits nos priorités et enjeux fondamentaux. Si vous souhaitez discuter ou obtenir de plus amples renseignements à cet égard, je me ferai un plaisir de vous rencontrer pour en discuter. Vous pouvez communiquer avec moi au 819-420-6559 (patrick.borbey@canada.ca), et votre personnel peut également contacter ma chef de cabinet, Melanie Bowen, au 819-420-6557 (melanie.bowen@canada.ca).

Les récents changements apportés à la *Loi sur l'accès à l'information* sont maintenant en vigueur. Ces changements imposent de nouvelles exigences à toutes les institutions gouvernementales en ce qui concerne la publication proactive des documents d'information à l'intention des ministres. La CFP publiera ce dossier sur la page Web du Gouvernement ouvert sur Canada.ca

Je suis ravi de collaborer avec nos partenaires de l'ensemble du gouvernement du Canada afin de m'assurer que la fonction publique fédérale dispose des compétences et des talents requis pour répondre aux besoins des Canadiens, aujourd'hui et demain. Je vous remercie de votre attention et de votre appui.

Patrick Borbey
Président

p. j.

- Dossier d'information sur la Commission de la fonction publique du Canada

Raison d'être de la Commission de la fonction publique du Canada

Le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada est responsable de la Commission de la fonction publique du Canada (l'organisme) conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et du dépôt de son rapport annuel en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'organisme rend compte indépendamment de l'exercice de son mandat au Parlement.

En collaboration avec les ministères et organismes, elle s'emploie à bâtir une fonction publique de demain vouée à l'excellence et représentative de la diversité canadienne. Elle sauvegarde l'impartialité politique, protège et promeut le principe du mérite ainsi que l'utilisation des 2 langues officielles en matière de recrutement et de dotation. Elle appuie les ministères et organismes dans le recrutement de personnes de talent d'un océan à l'autre, grâce à des pratiques, des services et des outils novateurs.

Mandat et rôle

Selon le système de dotation par délégation énoncé dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la Commission de la fonction publique du Canada remplit son mandat en favorisant et en maintenant une fonction publique impartiale, représentative, fondée sur le mérite et au service de la population canadienne. Pour ce faire, elle doit :

- aider les ministères et organismes à embaucher des personnes qualifiées à la fonction publique et à l'intérieur de celle-ci;
- superviser et assurer l'intégrité de l'embauche dans la fonction publique;
- protéger l'impartialité de la fonction publique tout en respectant le droit des fonctionnaires d'exercer des activités politiques;
- offrir des programmes de recrutement et des services d'évaluation.

Partie 1 :Documents exigeant la signature du ministre

Même si la Commission de la fonction publique du Canada est un organisme indépendant qui rend directement des comptes au Parlement, un certain nombre de documents exigent la signature du ministre désigné.

Les sections 3 à 7 donnent un aperçu de ces documents, y compris :

- Cadre des résultats ministériels
- Plan ministériel
- Rapport sur les résultats ministériels
- Rapport annuel
- Mémoires au Cabinet et présentations au Conseil du Trésor

- Rapport annuel sur l'Accès à l'information et protection des renseignements personnels
- Budget principal des dépenses et Budget supplémentaire des dépenses

Documents qui nécessitent la signature du ministre

Cadre des résultats ministériels

Le Cadre des résultats ministériels décrit, à un niveau élevé, les domaines d'activité du ministère ou de l'organisme, les changements auxquels il souhaite contribuer et la façon dont il évaluera les progrès accomplis. Le Cadre des résultats ministériels de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) consiste en une responsabilité essentielle, 3 résultats et 13 indicateurs de rendement.

Même si le cadre est censé être à long terme, les ministères et organismes peuvent demander des changements une fois par année. À ce jour, la nature des ajustements demandés par la CFP n'a pas exigé la signature du ministre. Dans le cas de changements importants pour lesquels la signature du ministre est exigée, on en ferait la demande en octobre de la même année.

Pour de plus amples renseignements sur le Cadre des résultats ministériels 2019-2020 de la CFP l'[InfoBase du GC](#).

Plan ministériel

Le Plan ministériel donne aux parlementaires et aux Canadiens une idée claire de ce que la CFP projette de réaliser et quelles ressources seront utilisées pour y arriver (le plan de dépenses du Ministère) pour le prochain exercice. Il décrit également les priorités, les résultats prévus et les exigences connexes en matière de ressources du Ministère pour une période de 3 ans.

Le Plan ministériel 2020-2021 de la CFP doit être signé par le ministre et présenté au Secrétariat du Conseil du Trésor avant le 3 février 2020. Les ministères et organismes qui ne respectent pas cette échéance devront probablement prendre d'autres dispositions pour son dépôt.

Vous trouverez ci-joint le Plan ministériel 2019-2020 de la CFP et il est accessible actuellement sur le [site Web de la CFP](#).

Rapport sur les résultats ministériels

Le Rapport sur les résultats ministériels donne aux parlementaires et aux Canadiens une idée claire de ce que la CFP a réalisé au cours d'un exercice financier donné. Il décrit le rendement réel par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats prévus dans le Plan ministériel de la CFP.

[Plan ministériel 2019-2020](#)

[Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019](#)

Rapport annuel 2018-2019 au Parlement

Contexte

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique énonce ce qui suit :

23 (1) Dans les meilleurs délais suivant la fin de l'exercice, la Commission établit et transmet au ministre désigné par le gouverneur en conseil pour l'application du présent article un rapport — pour l'exercice — sur les questions qui relèvent d'elle.

La Loi exige par ailleurs que le ministre désigné par le gouverneur en conseil fasse déposer le rapport devant la Chambre des communes et le Sénat dans les 15 premiers jours de séance de ceux-ci suivant sa réception.

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) produit le rapport en utilisant une multitude de données sur les tendances d'embauche, ainsi que des constatations tirées de ses activités de surveillance et de collaboration avec les intervenants. Le rapport sert, d'une part, à mettre en lumière les pratiques positives adoptées par les ministères et organismes, et, d'autre part, à signaler les risques liés à la dotation fondée sur le mérite et à l'impartialité politique.

Au moment du dépôt, la CFP transmet les conclusions à toute la fonction publique, et rend le rapport accessible à toute la population canadienne en le publiant sur son site Web. Le rapport est complété par un portail de données ouvertes, qui contient des données plus détaillées sur les activités d'embauche dans la fonction publique.

Rapport annuel 2018-2019

Mémoires au Cabinet et présentations au Conseil du Trésor

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) soumet rarement des mémoires au Cabinet ou des présentations au Conseil du Trésor.

[Contenu Protégé]

Accès à l'information et Protection des renseignement personnels

La *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (article 72) exigent que toutes les institutions rédigent des rapports annuels sur l'application de ces lois. Ces rapports doivent être déposés devant les 2 chambres du Parlement durant les 15 premières séances après le 1er septembre de l'année de production de ces rapports.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor établit les exigences pour le contenu de ces rapports annuels.

L'autorité pour approuver ces rapports incombe à l'administrateur de l'institution gouvernementale, qui est, aux fins de ces lois, le président de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). Toutefois, le ministre doit signer les lettres de transmission au greffier de la Chambre des communes et au greffier du Sénat.

Les rapports ci-joints résument la gestion et l'administration de ces 2 lois au sein de la CFP pour l'exercice 2018-2019.

Lorsque ces rapports de 2018-2019 auront été déposés, ils seront affichés dans le site Web de la CFP.

[Rapport annuel concernant l'administration de la Loi sur l'accès à l'information - 1 avril 2018 au 31 mars 2019](#)

[Rapport annuel concernant l'administration de la Loi sur la protection des renseignements personnels - 1 avril 2018 au 31 mars 2019](#)

Budget principal des dépenses

Contexte

Le Budget principal des dépenses 2020-2021 doit être présenté d'ici au 1er mars 2020. Des crédits provisoires seront présentés au Parlement en mars. La totalité des crédits sera présentée au Parlement en juin.

État actuel

En préparation des crédits provisoires, le Rapport sur le budget principal des dépenses du Ministère a été terminé et il a été envoyé au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Budget principal des dépenses 2020-2021 devrait accorder approximativement un financement total de 89,8 millions de dollars (78,4 millions de dollars de crédits approuvés et 11,4 millions de dollars pour les dépenses législatives).

Les autorisations totales accordées (postes votés et législatifs) à la Commission de la fonction publique pour 2020-2021 présentent une hausse nette de 4,3 millions de dollars par rapport au Budget principal des dépenses de l'exercice précédent.

Cette hausse du financement est principalement attribuable aux éléments suivants :

une hausse du financement reçu [Contenu Protégé] pour favoriser une fonction publique saine, diversifiée, inclusive et accessible;

une hausse du financement en raison de la signature des nouvelles conventions collectives.

Prochaines étapes

D'ici au 31 janvier 2020, l'approbation du dirigeant principal des finances doit être envoyée au Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'intégralité et l'exactitude de la page finale du Budget principal des dépenses de la CFP, qui comprend une confirmation que le ministre et le sous-ministre ont été informés et acceptent tous les éléments demandés dans ces budgets.

Partie 2:Fichiers principaux

La section suivante donne un aperçu des principaux fichiers courants de la Commission de la fonction publique, y compris :

Délai de dotation

- Améliorer le processus d'embauche de la fonction publique fédérale

Stratégie sur l'accessibilité pour la fonction publique du Canada

- Initiatives en matière de diversité

Embauche des anciens combattants

- Embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale
- Les Anciens Combattants : Une Ressources Précieuse Pour La Fonction Publique Fédérale

Transformation d'EmploisGC

Vérification de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement.

Délai de dotation

Contexte

En avril 2016, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) a mis en œuvre un nouveau cadre stratégique visant à simplifier les exigences en matière de dotation et à accorder aux administrateurs généraux une plus grande latitude pour adapter les processus de dotation à leurs besoins et à leur contexte uniques. L'un des éléments clés de ce nouveau cadre consistait à réduire les formalités administratives en matière de dotation et à simplifier les processus afin de réduire la complexité et le délai de dotation.

Depuis la mise en œuvre de ce nouveau cadre, la CFP s'est efforcée d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la dotation au sein de la fonction publique fédérale, et a fait de la réduction du délai des processus de recrutement un indicateur clé de son Cadre des résultats ministériels.

Afin de réduire le délai de dotation, la CFP a mis en œuvre plusieurs initiatives, en étroite collaboration avec les ministères et organismes, pour modifier les comportements et explorer des approches novatrices en matière de recrutement. Ce travail est essentiel, car la fonction publique doit être concurrentielle si elle veut recruter les futurs talents dont elle a besoin pour maintenir l'excellence des services offerts aux Canadiens.

Des progrès ont été réalisés, mais les changements de culture prennent du temps. Le rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires intitulé [Améliorer le processus d'embauche de la fonction publique fédérale](#) reconnaît qu'il reste encore du travail à faire et recommande de réduire la durée du processus d'embauche d'au moins 50 % (recommandation 7).

Cela a été réitéré dans la lettre de mandat du président du Conseil du Trésor qui inclut la priorité de « travailler avec la Commission de la fonction publique afin de diminuer le délai d'embauche des nouveaux fonctionnaires, dans le but de réduire de moitié le délai moyen pour qu'il passe de 10 à 5 mois ».*

Situation actuelle

La CFP consigne, du point de vue d'un citoyen canadien qui cherche un emploi dans la fonction publique, le délai de dotation à partir du moment où l'annonce d'emploi est publiée jusqu'à la date à laquelle la personne entre à la fonction publique. C'est un calcul médian, ou en moyenne, du délai des processus de recrutement dans l'ensemble de la fonction publique. Le délai de dotation pour les processus externes est passé de 194 jours (environ 6 mois et demi) en 2017-2018 à 186 jours (environ 6 mois) en 2018-2019.

Afin d'assurer une responsabilité partagée dans l'ensemble du système, les administrateurs généraux à qui est délégué le pouvoir de nominations doivent rapporter chaque année, par l'intermédiaire du Cadre de responsabilisation de gestion, la durée des processus de dotation internes. Ils doivent également indiquer les initiatives particulières visant à réduire les délais de recrutement.

La CFP continue de réduire le délai de dotation en améliorant ses interventions limitées dans le processus de dotation, y compris les évaluations de langue seconde et l'administration des droits de priorité. La CFP offre également divers services, programmes et orientations aux ministères et organismes afin de soutenir leurs efforts de recrutement.

Prochaines étapes

La CFP examine par ailleurs la possibilité d'apporter des changements plus fondamentaux au processus de recrutement. Un élément clé de ce travail est la modernisation de la plateforme de recrutement, Emplois GC.

La CFP prendra d'autres mesures à court et à long terme afin de réduire le délai de dotation, par exemple en examinant comment la technologie peut être utilisée pour simplifier le processus de dotation. La CFP poursuivra également ses activités d'éducation et de sensibilisation, et elle continuera d'élaborer des lignes directrices à l'intention des gestionnaires d'embauche.

Finalement, la CFP continuera de surveiller les données sur la durée des processus d'embauche tant à l'interne qu'à l'externe, et elle établira une gouvernance pour surveiller les progrès.

* La CFP n'a pas été en mesure de rapprocher ses données officielles et la base actuelle de 194 jours ou 6 mois et demi au « dix à cinq mois ».

Stratégie sur l'accessibilité pour la fonction publique du Canada

Contexte

La Stratégie sur l'accessibilité pour la [fonction publique du Canada](#) a été mise en œuvre en mai 2019 pour faire de la fonction publique fédérale canadienne la fonction publique la plus accessible et inclusive au monde. Cette stratégie appuie la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), qui veille à assurer la reconnaissance, la prévention et l'élimination des obstacles à l'accessibilité pour les organismes relevant de la compétence fédérale au Canada.

La Stratégie suit les principes directeurs suivants : *Rien sans nous, collaboration, durabilité et transparence*. Son premier objectif est d'améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes handicapées dans la fonction publique canadienne. La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) participe activement à la réalisation de cet objectif et vise l'embauche d'un total net de 5 000 personnes handicapées d'ici à 2025.

Situation actuelle

Pour réaliser des progrès rapides et significatifs à l'égard du recrutement et du maintien en poste des personnes handicapées, la CFP collabore étroitement avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique. Un organisme de gouvernance officiel a été créé pour établir une orientation et surveiller les progrès réalisés par rapport aux engagements pris pour la stratégie.

La CFP a mis en œuvre récemment un programme fédéral de stages pour les Canadiens handicapés afin d'accroître l'inclusion économique des personnes handicapées et d'appuyer la diversification de la fonction publique fédérale. La CFP continue également d'administrer le programme Occasions d'emploi pour étudiants en situation de handicap afin d'attirer de nouveaux talents de partout au pays.

Pour assurer des pratiques d'embauche inclusives, la CFP appuie les ministères et organismes en fournissant une orientation et un soutien aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires d'embauche. Afin d'accroître les connaissances et les capacités dans ce domaine, la CFP a créé un réseau interministériel d'ambassadeurs des mesures d'adaptation en matière d'évaluation.

Prochaines étapes

La CFP continuera d'aider les ministères à embaucher des personnes handicapées au moyen de ses programmes et services de recrutement. Elle communiquera également davantage avec les organismes qui représentent les personnes handicapées afin de promouvoir les possibilités offertes.

La CFP surveillera les efforts déployés pour l'embauche d'un total net de 5 000 personnes handicapées. Elle assurera un effort collectif et veillera à la réalisation de progrès continus en vue d'atteindre cet objectif.

Initiatives en matière de diversité

Contexte

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap offrira entre 2019 et 2024 des possibilités de stages d'une durée de 2 ans dans la fonction publique fédérale à 125 personnes handicapées. Ce programme fait actuellement l'objet d'un projet pilote afin d'offrir des possibilités à 25 candidats qui se sont déjà inscrits aux répertoires de la fonction publique et qui se sont déclarés comme étant des personnes handicapées.

Deux initiatives nationales de recrutement sont également en cours dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant : le programme Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap qui cible les étudiants qui se déclarent comme handicapés, ainsi que le programme Occasion d'emploi pour étudiants autochtones, qui vise les étudiants qui se déclarent comme autochtones. Dans le contexte de ces initiatives, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), offre des outils et du soutien aux gestionnaires d'embauche et aux étudiants, y compris des processus d'intégration améliorés, des activités de formation, de réseautage et de mentorat, pour aider à intégrer ces étudiants dans le milieu de travail.

Situation actuelle

Dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, un total de 7 stagiaires avait été embauché le 10 janvier 2020, [Contenu Protégé]. Actuellement, vingt-trois processus de recrutement sont en cours. Nous avons bon espoir de créer 25 stages avant la fin de l'année fiscal.

En 2018-2019, 115 étudiants handicapés ont été embauchés dans le cadre du programme Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap, comparativement à 61 en 2017-2018.

De plus, en 2018-2019, un total de 228 étudiants qui s'étaient déclarés en situation de handicap ont été embauchés dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail (PFETE), comparativement à 178 en 2017-2018.

Par ailleurs, 225 étudiants autochtones ont été embauchés en 2018-2019 dans le cadre du programme Occasion d'emploi pour étudiants autochtones, comparativement à 186 en 2017-2018.

Prochaines étapes

Pour la deuxième année d'application du Programme de stages pour les Canadiens en situation de handicap, la CFP collabore plus directement avec les associations dont le mandat vise les personnes handicapées.

Embauche des anciens combattants

Contexte

En mars 2014, la mission du Canada en Afghanistan s'est officiellement terminée. Durant la dernière année de la participation du Canada, le gouvernement du Canada a tenu des discussions sur la façon dont il pourrait soutenir les anciens combattants et les membres des Forces armées canadiennes (FAC) une fois leur mission terminée.

Quatre organisations partenaires – la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), Anciens Combattants Canada, les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale – se sont concertées pour apporter des modifications législatives afin d'aider les anciens combattants et les membres des FAC à faire la transition vers un emploi dans la fonction publique fédérale.

Le 1er juillet 2015, la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* est entrée en vigueur, modifiant la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de façon à fournir aux anciens combattants et aux membres des FAC un meilleur accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Situation actuelle

Entre le 1er juillet 2015 et le 31 mars 2019, plus de 1 667 anciens combattants et membres des FAC ont été embauchés grâce aux 3 mécanismes découlant de ces modifications. Voir la section 29 pour plus de renseignements détaillés sur les droits de priorité.

Pour soutenir les anciens combattants, la CFP a mis en œuvre plusieurs activités, notamment l'embauche de 2 anciens combattants à titre de conseillers auprès des anciens combattants, ainsi que la création d'un programme d'orientation.

Deux rapports ont été rédigés à l'intention des 4 organisations partenaires pour leur fournir des recommandations sur la façon d'aider les anciens combattants à profiter au maximum de ces modifications législatives :

- *Les anciens combattants : une ressource précieuse pour la fonction publique fédérale* (voir la section 29) — rapport publié en juin 2019 par le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires
- *Évaluation de la mise en œuvre de la Loi sur l'embauche des anciens combattants* — rapport conjoint de la CFP et d'Anciens Combattants Canada (bientôt terminé)

Prochaines étapes

Les 4 organisations partenaires renforceront leurs relations de travail et travailleront à plusieurs mesures pour régler les problèmes et pour aider davantage les anciens combattants et les membres des FAC. L'embauche des anciens combattants est une responsabilité commune à toutes les organisations fédérales assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et la CFP s'est engagée pleinement à appuyer les ministères et organismes à cet égard.

Embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale

Le présent document donne un aperçu de l'embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale en ce qui concerne les dispositions de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* qui a modifié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Il comprend des renseignements généraux sur les droits de priorité, des renseignements clés sur la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* et des données sur les nominations, en plus de décrire les initiatives de la Commission de la fonction publique (CFP) pour appuyer l'embauche des anciens combattants.

Cette information a été communiquée aux membres du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le 30 avril 2019.

Renseignements généraux sur les droits de priorité

Aperçu des droits de priorité

Les droits de priorité sont des droits prévus par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* pour aider les gens à faire face aux changements de carrière et aux événements de la vie. En facilitant l'accès aux possibilités d'emploi, ils favorisent le réemploi dans la fonction publique fédérale.

Tel que décrit dans le tableau ci-dessous, il existe [11 types de droits de priorité](#).

TYPES DE DROITS DE PRIORITÉ

STATUTAIRE

Énoncé dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (préséance sur les bénéficiaires d'un droit de priorité règlementaire)

Ordre de considération pour les nominations

1. Membres des Forces armées canadiennes (FAC) libérés pour des raisons médicales attribuables au service
2. Fonctionnaire excédentaire au sein de sa propre organisation
3. Fonctionnaire qui revient d'un congé / remplaçant de fonctionnaire en congé
4. Personnes mises en disponibilité

RÉGLEMENTAIRE

Énoncé dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Pas d'ordre de considération pour les nominations

1. Membres des FAC libérés pour des raisons médicales non attribuables au service
2. Fonctionnaire qui devient handicapé
3. Membres de la Gendarmerie royale du Canada licenciés pour des raisons médicales
4. Réinstallation au niveau d'origine
5. Réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait
6. Fonctionnaire excédentaire d'une autre organisation
7. Époux ou conjoints de fait survivants si le décès est attribuable à l'exercice de ses fonctions

Deux types de droits de priorité s'appliquent aux membres des Forces armées canadiennes libérés pour raisons médicales :

- les membres libérés pour des raisons médicales **attribuables au service**
- les membres libérés pour des raisons médicales **non attribuables au service**

Tous les ministères et organismes fédéraux assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (actuellement 75 ministères et organismes) doivent tenir compte des personnes bénéficiant d'un droit de priorité avant de faire une nomination à un poste.

Les droits de priorité offrent aux gestionnaires d'embauche un bassin de personnes talentueuses potentiellement qualifiées qui peuvent être nommées rapidement et efficacement.

Les personnes bénéficiant d'un droit de priorité doivent être nommées avant toutes les autres - si elles sont jugées qualifiées pour le poste (voir l'annexe B pour plus de détails).

Rôles et responsabilités dans l'administration des droits de priorité

[Commission de la fonction publique](#)

La CFP est responsable de l'administration et de la surveillance des droits de priorité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*; elle établit et interprète les politiques, directives, guides et procédures pour aider les ministères et organismes à administrer les droits de priorité.

[Ministères et organismes d'attache et d'embauche](#)

Les ministères et organismes d'attache et d'embauche doivent respecter les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* en ce qui concerne les droits de priorité et doivent rendre compte à la CFP de leur rôle dans l'administration de ces droits.

Les ministères et organismes sont également chargés de fournir un soutien à leurs propres bénéficiaires de priorité et de tenir compte de la situation des bénéficiaires de priorité dans toutes leurs interactions.

[Renseignements clés sur la Loi sur l'embauche des anciens combattants](#)

Le 1^{er} juillet 2015, la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* a modifié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour faciliter la transition des membres des Forces armées canadiennes et des anciens combattants vers des postes de la fonction publique fédérale pour lesquels ils sont qualifiés. Pour de plus amples renseignements sur l'historique des droits de priorité, les dates clés et les mécanismes liés à l'embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale, veuillez consulter l'annexe A.

Les 3 dispositions suivantes découlent de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*.

Dispositions relatives au droit de priorité pour les anciens combattants

- Les membres des Forces armées canadiennes qui ont été libérés pour des raisons médicales liées au service ont la priorité absolue en ce qui concerne la nomination à tout poste pour lequel ils sont qualifiés.

- Les membres des Forces armées canadiennes dont la libération pour raisons médicales **n'est pas** attribuable au service continuent d'avoir un droit de priorité réglementaire.
- Pour être admissibles au droit de priorité, les membres des Forces armées canadiennes qui ont été libérés pour des raisons médicales doivent obtenir l'attestation confirmant qu'ils sont aptes à retourner au travail dans les 5 ans suivant la date de libération pour raisons médicales.
- Une fois activé, ces droits de priorité sont d'une durée de 5 ans, ou jusqu'à ce que la personne soit nommée de façon permanente à un poste dans la fonction publique fédérale.

Préférence de nomination

- S'applique aux anciens combattants ayant au moins 3 années de service et qui ont été libérés honorablement au cours des 5 dernières années.
- Les anciens combattants ont une préférence pour les nominations dans le cadre d'offres d'emploi ouvertes au grand public. S'ils sont jugés qualifiés pour le poste, ils doivent être nommés avant les autres candidats (mais seulement s'il n'y a pas de bénéficiaire de priorité qualifié pour le poste).

Dispositions relatives à la mobilité

- Permet aux anciens combattants et aux membres des Forces armées canadiennes qui ne sont pas employés pour une période indéterminée (de façon permanente) dans la fonction publique fédérale d'accéder aux emplois de la fonction publique.
- Les membres des Forces armées canadiennes et les anciens combattants peuvent poser leur candidature à des postes qui ne sont ouverts qu'aux employés actuels de la fonction publique fédérale.
- Les membres des Forces armées canadiennes doivent avoir servi un minimum de 3 ans.
- Les anciens combattants doivent avoir servi dans les Forces armées canadiennes pendant au moins 3 ans et avoir été libérés honorablement au cours des 5 dernières années.

Résultats globaux depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*

Cette section présente les inscriptions et les nominations pour les 3 dispositions de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*.

Anciens combattants libérés pour raisons médicales qui ont activé leur droit de priorité :

1 440 anciens combattants libérés pour raisons médicales (pour des raisons attribuables au service ou non) ont activé leur droit de priorité du 1^{er} juillet 2015 au 31 mars 2019 (voir le tableau ci-dessous pour plus de détails).

Inscriptions au droit de priorité pour
anciens combattants libérés pour raisons médicales
(attribuable au service ou non)
1^{er} juillet 2015 au 31 mars 2019

Période	Nombre d'enregistrements
Du 1 ^{er} juillet 2015 au 31 mars 2016	545
Année budgétaire 2016-2017	323
Année budgétaire 2017-2018	306
Année budgétaire 2018-2019	266
Total	1 440

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités

Nominations d'anciens combattants bénéficiant d'un droit de priorité :

Au total, 799 anciens combattants ont été nommés en vertu des dispositions sur le droit de priorité du 1^{er} juillet 2015 au 31 mars 2019 (voir le tableau ci-dessous pour plus de détails).

Nominations d'anciens combattants bénéficiant d'un droit de priorité dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon le type de priorité

Du 1^{er} juillet 2015 au 31 mars 2019

Type de priorité	Du 1 ^{er} juillet 2015 au 31 mars 2016	Année budgétaire 2016-2017	Année budgétaire 2017-2018	Année budgétaire 2018-2019	Total
Anciens combattants libérés pour raisons médicales — attribuables au service	20	107	156	154	437
Anciens combattants libérés pour raisons médicales — non attribuables au service	102	107	81	72	362
Total	122	214	237	226	799

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités

Le tableau ci-dessous indique les 10 principaux ministères et organismes qui ont embauché des anciens combattants ayant un droit de priorité, entre le 1^{er} juillet 2015 et le 31 mars 2019.

Ministères et organismes	Nombre de nominations
Défense nationale	514
Agence du revenu du Canada	34
Emploi et Développement social Canada	31
Anciens Combattants Canada	29
Pêches et Océans Canada	28
Service correctionnel du Canada	25
Services publics et Approvisionnement Canada	21
Services partagés Canada	19
Gendarmerie royale du Canada	17
Santé Canada	13
Autres ministères et organismes	68
Total	799

Source : Système de gestion de l'information sur les priorités

Comme le montre le tableau ci-dessous, les tendances à ce jour indiquent que les anciens combattants sont plus susceptibles de trouver un emploi dans la fonction publique au cours des 2 premières années de leur droit de priorité.

Nominations d'anciens combattants prioritaires par année

Période	Total des inscriptions	Total des nominations (01-07-2015 au 31-03-2016)	Total des nominations (année budgétaire 2016-2017)	Total des nominations (année budgétaire 2017-2018)	Total des nominations (année budgétaire 2018-2019)	Total des nominations au 31-03-2019
Du 1 ^{er} juillet 2015 au 31 mars 2016	545	122/545 (22 %)	135/545 (25 %)	40/545 (7 %)	20/545 (4 %)	317/545 (58 %)
Année budgétaire 2016-2017	323		79/323 (24 %)	104/323 (32 %)	25/323 (8 %)	208/323 (64 %)
Année budgétaire 2017-2018	306			93/306 (30 %)	96/306 (31 %)	189/306 (62 %)
Année budgétaire 2018-2019	266				85/266 (32 %)	85/266 (32 %)
	1 440	122	214	237	226	799

Nominations résultant de la préférence et de la mobilité (nominations permanentes et pour une période déterminée) :

- Du 1^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2018, 321 anciens combattants ont été nommés en vertu de la disposition sur la préférence de la Loi sur l'embauche des anciens combattants, et 466 membres des Forces armées canadiennes et anciens combattants ont été nommés en vertu de la disposition sur la mobilité de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- Au cours de la dernière période de 4 ans, à compter du 1^{er} juillet 2015, le nombre minimal de nominations pour les 3 dispositions est de 1586, réparties comme suit : préférence (269), mobilité (380) et droits de priorité (799).

Initiatives clés de la CFP à l'appui de l'embauche des anciens combattants

Conseillers de la CFP auprès des anciens combattants

Dans le cadre de ses efforts pour appuyer les anciens combattants, la CFP a embauché 2 anciens combattants à titre de conseillers. [Contenu Protégé]. Ils se spécialisent dans la prestation de conseils et d'orientation concernant les politiques, les pratiques et les procédures relatives aux droits de priorité, aux anciens membres des Forces armées canadiennes ayant un droit de priorité. Les conseillers de la CFP auprès des anciens combattants utilisent le même langage, peuvent établir des liens avec les anciens combattants et expliquer le fonctionnement du système de priorité en partageant leur propre expérience et leurs connaissances. Ils consultent aussi les anciens combattants afin d'améliorer les services de la CFP.

Consultation des anciens combattants

À compter de l'année budgétaire 2017-2018, les conseillers de la CFP auprès des anciens combattants ont consulté 2 groupes d'anciens combattants bénéficiaires d'un droit de priorité, pour un total de 115 anciens combattants, afin de recueillir des renseignements sur leur expérience et leurs besoins jusqu'à présent. Les résultats montrent que les anciens combattants sont généralement satisfaits des possibilités d'emploi qui leur sont offertes, mais qu'ils ont encore besoin de renseignements concernant les processus liés à la dotation et aux droits de priorité dans la fonction publique.

Une fois ces consultations terminées, les conseillers de la CFP auprès des anciens combattants ont continué de communiquer avec les anciens combattants enregistrés dans le Système de gestion de l'information¹ pour leur offrir de l'aide et des renseignements clés (en date du 25 avril, 75 % des anciens combattants enregistrés dans le Système avaient été contactés). Dans certains cas, les conseillers ont été en mesure de résoudre les problèmes de dotation dans la fonction publique que rencontrent les anciens combattants, en leur offrant des conseils personnalisés. Cette approche permet également de s'assurer que les anciens combattants ont une personne-ressource à la CFP s'ils ont des questions au sujet de leur droit de priorité ou du processus de dotation.

Au cours des consultations de la CFP, les raisons suivantes ont été mentionnées par les anciens combattants qui ne cherchaient pas activement un poste dans la fonction publique :

¹Le Système de gestion de l'information sur les priorités est un outil Web automatisé élaboré et mis à jour par la CFP. Il aide à s'assurer que les droits de priorité, tels que prescrits par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, sont valides et qu'ils sont appliqués. Il dresse la liste des personnes bénéficiant d'un droit de priorité dans un répertoire que les gestionnaires utilisent pour pourvoir les postes vacants et constitue le principal outil utilisé pour jumeler les personnes bénéficiant d'un droit de priorité aux possibilités d'emploi.

- toujours en deuil de la vie militaire et composent avec le processus de gestion de carrière militaire
- éprouvent des séquelles psychologiques et/ou physiques
- ont déjà un emploi dans le secteur privé (demeurent enregistrés dans le système au cas où ils trouveraient un meilleur emploi dans la fonction publique)
- ne s'intéressent pas au travail de bureau
- veulent rester dans leur communauté

[Programme d'orientation pour les bénéficiaires de priorité](#)

En décembre 2018, la CFP a lancé un Programme d'orientation pour les bénéficiaires de priorité. Ce programme fournit aux personnes bénéficiant d'un droit de priorité, y compris les anciens combattants, l'information dont elles ont besoin pour accroître la probabilité que leur droit à un emploi dans la fonction publique se concrétise. Il fournit un guide, des vidéos et des séances d'orientation pour les aider à mieux comprendre leur droit de priorité et à en tirer pleinement parti.

Les séances d'orientation sont offertes périodiquement par la CFP, partout au pays, en personne et par WebEx pour les personnes qui ne peuvent pas voyager. Au total, 49 anciens combattants bénéficiant d'un droit de priorité libéré pour raisons médicales ont participé à l'une des 15 séances d'orientation, dont 5 ont été tenues sur des bases militaires en mars 2019. Une nouvelle série de séances d'orientation sera offerte au cours des 5 prochains mois. Un [calendrier de ces séances](#) sera envoyé à toutes les personnes bénéficiant d'un droit de priorité et sera affiché sur le site Web du gouvernement du Canada. En fournissant des renseignements pertinents et en temps opportun, la CFP aide les bénéficiaires d'un droit de priorité à :

- mieux comprendre le fonctionnement de leur droit de priorité
- se préparer à rechercher activement et efficacement des possibilités d'emploi
- améliorer leurs chances de trouver un emploi dans la fonction publique fédérale

[Collaboration avec d'autres organisations](#)

Depuis 2015, la CFP collabore avec d'autres organisations fédérales pour appuyer les anciens combattants, notamment le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada à :

Fournir rapidement des services ciblés et adaptés aux membres des Forces armées canadiennes en voie d'être libérés

mettre à jour les séminaires du Service de préparation à une seconde carrière, qui aident à préparer les membres des Forces armées canadiennes libérés à un retour à la vie civile

La CFP a également appuyé des initiatives de recrutement comme VetSelect d'Anciens Combattants Canada, les Jeux Invictus et l'événement Facebook de l'Agence des services frontaliers du Canada.

Perspectives d'avenir

Au cours des prochains mois, la CFP continuera à :

- superviser les nominations de cohortes afin de cerner les tendances et les défis en matière d'embauche des anciens combattants
- dialoguer avec les anciens combattants pour recueillir des renseignements sur leur expérience et leurs besoins
- promouvoir et offrir des séances d'orientation pour fournir de l'information pertinente et en temps opportun
- collaborer avec des partenaires pour mieux appuyer l'embauche des anciens combattants
- élaborer davantage d'outils et de stratégies pour améliorer l'embauche des anciens combattants dans la fonction publique fédérale

Annexe A – Historique des droits de priorité

Adoption des droits de priorité dans la Loi sur la fonction publique et le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique.

Historique des droits de priorité

1952	Personne mise en disponibilité
1967	Fonctionnaire en congé
1993	- Fonctionnaire excédentaire - Fonctionnaire qui devient handicapé - Réinstallation du conjoint - Réintégration
1997	Membre des FAC devenu handicapé par suite d'une blessure subie dans une zone de service spécial
2000	Membre de la GRC devenu handicapé par suite de son service dans une zone de service spéciale
2005	Membres des FAC ou de la GRC libérés ou renvoyés pour des raisons médicales
2010	Époux ou conjoint de fait Survivant

1952	Personne mise en disponibilité
2015	LEAC - Nouvelle priorité statutaire pour les membres des FAC libérés pour raisons médicales attribuables au service

Dates clés et mécanismes liés à l'embauche des anciens combattants

Droit de priorité

Mars 1997 : Un nouveau droit de priorité a été établi en vertu du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* pour les membres des Forces armées canadiennes qui sont devenus invalides en raison d'une blessure subie pendant leur service militaire dans une zone de service spécial **hors du Canada**. Le participant devait être prêt à retourner au travail dans les 2 ans suivant la date à laquelle il est devenu invalide, et ce, pour une période de 2 ans.

Juillet 1998 : La priorité de nomination des membres des Forces armées canadiennes a été modifiée afin d'harmoniser la disposition avec les Ordonnances administratives des Forces canadiennes et ainsi décrire correctement les personnes qui sont admissibles à la priorité de nomination.

Juillet 2004 : L'expression « zone de service spécial » (à l'extérieur du Canada) dans le règlement a été remplacée par « service spécial » afin d'élargir le droit de priorité des membres en service spécial **au Canada**.

Décembre 2005 : La priorité de nomination des membres des Forces armées canadiennes a été modifiée pour inclure tous les membres libérés pour des raisons médicales, plutôt que ceux qui sont devenus invalides au cours de leur service spécial. De plus, la période d'admissibilité au cours de laquelle le membre des Forces armées canadiennes devait être certifié comme étant prêt à retourner au travail a été prolongée de **2 ans après le début de son invalidité à 5 ans après la date de sa libération pour raisons médicales**.

1^{er} juillet 2015 : La *Loi sur l'embauche des anciens combattants* a modifié la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour offrir aux anciens combattants un meilleur accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique. Les membres des Forces armées canadiennes qui sont libérés pour des raisons médicales liées au service ont maintenant **la priorité absolue de nomination en vertu de la loi**.

Mesures de transitions

En vertu des dispositions transitoires de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, tous les membres des Forces armées canadiennes libérés pour des raisons médicales qui bénéficiaient d'un droit de priorité en date du 1^{er} avril 2012 et qui n'avaient pas été nommés à un poste pour une période indéterminée (permanente) se sont vu offrir un nouveau droit de priorité de 5 ans. À l'époque, 67 anciens combattants ont profité des mesures de transition. La priorité de ces anciens combattants expirera le 30 juin 2020.

Annexe B

Prise en compte des bénéficiaires de priorité (BDP) – Comment cela fonctionne?

Étape 1) Le gestionnaire d'embauche identifie un besoin et annonce une occasion d'emploi.

Étape 2)

- Les BDP sont identifiés par la CFP et décident s'ils veulent être pris en considération pour l'occasion d'emploi.
- Les BDP s'auto-identifient pour être pris en considération pour l'occasion d'emploi. (Ceci est possible jusqu'au point de nomination.)

Étape 3) Le gestionnaire d'embauche évalue les BDP qui ont manifesté de l'intérêt à l'égard de l'occasion d'emploi.

Étape 4)

- Si les BDP ne sont pas qualifiés, le gestionnaire d'embauche leur fournit une rétroaction.
- S'ils sont qualifiés, les BDP sont nommés.

Étape 5) Le gestionnaire d'embauche évalue tous les candidats qui ont manifesté de l'intérêt à l'égard de l'occasion d'emploi, y compris les nouveaux BDP qui se sont auto-identifiés, le cas échéant.

Étape 6) S'ils sont qualifiés, les BDP sont nommés avant tous les autres candidats qualifiés.

[Les Anciens Combattants : Une Ressources Précieuse Pour la Fonction Publique Fédérale](#)

[Transformation d'EmploisGC](#)

Contexte

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) travaille à transformer la plateforme de recrutement du gouvernement du Canada. Le système actuel est désuet et ne répond plus aux besoins des chercheurs d'emploi, des gestionnaires d'embauche et des spécialistes des ressources humaines, particulièrement à l'ère numérique.

Il faut mettre en place une solution souple, moderne, inclusive et axée sur l'utilisateur; une solution qui pourra attirer, aujourd'hui et dans l'avenir, des employés talentueux dans la fonction publique fédérale; une solution qui offre à tous les Canadiens une chance égale de postuler un emploi au gouvernement fédéral.

Parce que le système de recrutement s'inscrit dans un vaste continuum de ressources humaines, et que les systèmes existant et futur doivent être compatibles, la CFP continue de travailler avec ses principaux partenaires, y compris les services de ressources humaines et de paye de prochaine génération, pour concerter les efforts en ce sens.

La transformation du recrutement à l'échelle de la fonction publique se fera en plusieurs étapes. La CFP mettra rigoureusement à l'essai les différentes options pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des utilisateurs avant de déployer une solution dans les ministères et organismes.

La transformation d'EmploisGC permettra aux ministères et aux gestionnaires d'embauche de réduire la durée des processus de dotation, une des grandes priorités du gouvernement du Canada.

Situation actuelle

La transformation d'EmploisGC en est actuellement à la phase de la découverte préalable au projet. La CFP a tenu des consultations et dressé une liste d'exigences, après quoi elle poursuivra ses démarches exploratoires au moyen de tests et de validations de principe [Contenu Protégé]. La CFP prévoit aussi de réaliser une validation de principe sur les solutions permettant de faire la promotion des emplois à l'extérieur de la fonction publique.

Prochaines étapes

Étape 1 – Déploiement du projet pilote (2021-2022)

Des projets pilotes seront menés auprès de ministères et organismes sélectionnés, afin de recueillir les commentaires des utilisateurs à propos de la solution, de valider les hypothèses et d'orienter les efforts de configuration ultérieurs.

Étape 2 – Mise en œuvre (2022 et après)

C'est à cette étape que la mise en œuvre à l'échelle de la fonction publique commencera, y compris les travaux de configuration finaux, qui seront fondés sur les conclusions découlant des projets pilotes. Le projet passera ensuite à une phase de gestion de produit, et la CFP recueillera les commentaires sur la nouvelle solution de recrutement afin d'y apporter des améliorations et de continuellement bonifier l'expérience utilisateur.

Équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement

Contexte

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) a entrepris en octobre 2018 la Vérification de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement à la suite de son Projet pilote sur le recrutement anonyme. L'objectif de ce projet pilote était de déterminer si le fait de dissimuler les renseignements personnels dans les demandes d'emploi (c'est-à-dire les renseignements permettant d'établir qu'un candidat ou une candidate fait partie d'une minorité visible) a une incidence sur les décisions de présélection des gestionnaires d'embauche. La CFP a comparé cette méthode anonyme à la méthode traditionnelle de présélection, qui ne dissimule aucun renseignement personnel fourni par les candidats.

Le projet pilote n'a révélé aucun avantage net de l'anonymat par rapport à la méthode traditionnelle de présélection des candidats membres d'une minorité visible. De plus, dans le cadre de la méthode d'évaluation traditionnelle, aucune différence significative n'a été observée dans les taux de présélection des membres des minorités visibles par rapport aux autres candidats.

La Vérification de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les activités de recrutement fournira des renseignements complémentaires sur les taux de présélection des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (y compris les minorités visibles) selon la méthode d'évaluation traditionnelle, en examinant les processus de nomination externes qui ont déjà eu lieu et en excluant les organisations bénévoles. Cette vérification est donc moins entravée par les limites de recherche qui sont courantes dans les études anonymes, comme le Projet pilote sur le recrutement anonyme.

Les objectifs de la vérification sont les suivants :

- déterminer si les 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont représentés proportionnellement aux étapes clés du processus de recrutement;
- déterminer les facteurs clés qui ont une incidence sur la représentation, dans le système de nomination, des 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La vérification s'appuie sur un échantillon de 181 processus de recrutement annoncés à l'externe et menés à bien, dont les dates de clôture se situaient entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017. Ces processus, qui visaient des postes de durée déterminée ou pour une période indéterminée, ont été choisis au hasard dans 30 ministères et organismes.

Prochaines étapes

La publication du rapport provisoire est prévue à l'hiver 2020; le rapport final contenant les constatations pour les étapes du processus de recrutement suivant la présélection devrait être publié à la fin du printemps 2020.