

Réunion du président avec Mme Kristina Namiesniowski, Présidente de l'Agence de santé publique du Canada

13 septembre, 2019

Introduction

Administratrice générale

Mme Kristina Namiesniowski a été nommée présidente de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) le 6 mai 2019.

Puisque Mme Namiesniowski exerce l'autorité de la Commission de la fonction publique (CFP) pour la première fois en tant qu'Administratrice Générale. Une copie du document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) pour les AG est jointe à [l'annexe A](#).

Sous-ministres champions des relations universitaires

Mme Namiesniowski n'est pas un sous-ministre champion/ne des relations universitaires.

Contexte organisationnel

Mandat

L'ASPC protège la santé et la sécurité de tous les Canadiens. Ses activités se concentrent sur la prévention des maladies chroniques telles le cancer et les maladies cardiovasculaires, la prévention des blessures et les interventions d'urgence en santé publique et en cas d'éclosions de maladies infectieuses. L'ASPC est responsable de la préparation et de l'intervention en cas d'urgence, de la publication des avis de santé publique, de l'immunisation et des vaccins. Par l'intermédiaire de ses services, de ses programmes et de ses activités de recherche, elle vise à améliorer l'état de santé des Canadiens, à réduire les inégalités sur le plan de la santé et à renforcer la capacité de réaliser et de soutenir des activités de santé publique. Dans le cadre de ses activités de programme, l'ASPC utilise des subventions et des contributions pour financer des organismes communautaires et bénévoles à but non lucratif en vue de soutenir les politiques et les priorités du gouvernement.

Défis

Dans son Plan ministériel 2019-2020, l'ASPC met l'accent sur trois éléments de santé publique : la promotion de la santé et la prévention des maladies chroniques; la prévention et le contrôle des maladies infectieuses; et la sécurité en matière de santé.

Pour atteindre les résultats escomptés, l'organisme cherche à attirer et à maintenir en poste les meilleurs candidats du domaine médical et scientifique. Comme l'ASPC doit faire face à la concurrence d'autres gouvernements et du secteur privé, elle révise constamment ses pratiques

d'embauche et de promotion. Les méthodes de recrutement classiques s'étant avérées peu efficaces auprès des candidats les plus prometteurs, l'organisme envisage d'adopter des processus de demande innovants et simplifiés, comme il est d'usage parmi les employeurs des domaines scientifique et médical.

L'ASPC continuera d'examiner le niveau de ressources qu'exigent les initiatives prioritaires. Elle ne prévoit pas mener d'initiative de dotation d'envergure ou d'initiatives visant des groupes particuliers.

Elle est à la recherche des spécialistes les plus compétents et les plus brillants en santé publique et en prévention des pandémies. Dans les efforts de recrutement de tels professionnels, il s'est avéré difficile d'obtenir la confirmation du bilinguisme des candidats et la reconnaissance de leurs diplômes, lorsque ces diplômes ont été décernés à l'étranger.

L'ASPC doit également pouvoir compter sur une méthode de recrutement agile lorsqu'elle fait face à des situations d'urgence

Expérimentation

Elle s'emploie à améliorer la compatibilité des pratiques de gestion des talents et d'évaluation du rendement afin de les utiliser dans le cadre des processus de dotation, puisqu'elles fournissent des renseignements utiles à l'évaluation du mérite.

L'ASPC a adapté la manière dont elle annonce les postes du groupe MD (Médecine). Désormais, elle demande simplement aux candidats de lui faire parvenir leur curriculum vitae. Par la suite, le gestionnaire d'embauche communique avec eux pour leur demander de fournir des renseignements supplémentaires, s'il y a lieu. Le fait de transférer le fardeau administratif des candidats aux gestionnaires d'embauche a eu pour effet de faire grimper le nombre de candidatures reçues pour des postes du groupe MD. Cette méthode s'est avérée efficace et a permis d'accroître le recrutement dans ce groupe d'emploi.

Effectif et activités de dotation

Effectif

L'ASPC est un organisme d'envergure qui comptait 2 395 employés le 31 mars 2019.

La plupart d'entre eux travaillent dans la région de la capitale nationale, mais ils sont également nombreux au Manitoba, en Ontario, au Québec, dans les Prairies et dans les provinces de l'Ouest. Le nombre relativement élevé d'employés de l'ASPC au Manitoba s'explique par la présence du centre de prévention et contrôle des maladies infectieuses de Winnipeg.

Activités de dotation

En 2018-2019, l'ASPC a réalisé 1 383 mesures de dotation (excluant les nominations pour une durée de moins de quatre mois) :

Types de mesures de dotation :

- 728 nominations à la fonction publique;
- 242 promotions;
- 230 mouvements latéraux et à des postes inférieurs;
- 183 nominations intérimaires.

Durée d'emploi :

- 717 nominations pour une période indéterminée;
- 160 nominations pour une période déterminée;
- 253 employés occasionnels;
- 253 étudiants.

Veuillez consulter [l'annexe B](#) pour obtenir de plus de détails sur les activités de dotation.

Durée du processus de dotation

La durée médiane des nominations internes à l'ASPC est de 213 jours; elle est supérieure à celle de l'ensemble de la fonction publique, qui est de 176 jours.

Les données disponibles ne permettent pas d'établir les résultats de l'ASPC quant aux nominations de candidats de l'extérieur ni de les comparer la durée médiane dans l'ensemble de la fonction publique, qui est de 186 jours.

Cadre de dotation

Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

Au fur et à mesure que l'ASPC se familiarise avec la nouvelle orientation en dotation (NOD), l'aversion pour le risque qu'éprouvaient la communauté des ressources humaines et les gestionnaires d'embauche s'atténue. L'organisme révise actuellement tous ses modules de formation en dotation et a élaboré un programme de formation du formateur qui permettra à son personnel d'offrir des séances d'information sur la NOD aux gestionnaires et au personnel de l'ASPC.

L'organisme souhaite continuer d'instaurer la culture de la NOD et aider davantage de conseillers en ressources humaines à faire preuve d'imagination et de créativité dans le cadre des processus de dotation. Pour favoriser l'adoption de ce changement de culture, l'ASPC a créé un « lieu sûr » voué à l'innovation où tous les conseillers en ressources humaines de l'organisation ont la possibilité de mettre leurs idées en commun, où qu'ils se trouvent au Canada. Cette initiative vise à stimuler l'innovation et à éliminer la réticence face à la créativité.

Les politiques de dotation de l'ASPC (orientation du choix du processus de nomination, zone de sélection et exigences relatives à l'explication de la décision de sélection) ont été mises à jour en 2016, dans la foulée de la nouvelle orientation en dotation.

L'ASPC prévoit actualiser ses politiques en matière de dotation dans le cadre d'une initiative d'examen global des politiques du ministère qui aura lieu en 2019. L'Agence estime nécessaire de préciser l'orientation de l'AG quant au choix du processus de nomination et de fournir des lignes directrices supplémentaires aux gestionnaires d'embauche au sujet des processus de nomination, annoncés et non annoncés.

En février 2019, à la demande de l'organisme, la CFP a examiné les instruments de subdélégation de l'ASPC. Elle y a relevé quelques problèmes de conformité. La Direction des services en ressources

humaines de l'ASPC a mis en œuvre les suggestions de la CFP lorsque l'Agence a mis à jour ses instruments de subdélégation. Cette initiative a été approuvée par la présidente de l'ASPC en juin 2019, après une dernière révision par la CFP.

La CFP a également noté qu'il y aurait lieu de simplifier les instruments de subdélégation de l'ASPC et d'améliorer leur efficience et leur efficacité. L'ASPC n'est pas prête à soumettre ses instruments à un examen approfondi à l'heure actuelle, mais elle accueille favorablement les moyens suggérés par la CFP pour les simplifier éventuellement.

Rapport prévus par l'annexe D de l'instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination

Recours au Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et au Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique

L'ASPC a déclaré qu'elle n'a pas eu recours au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* pendant la période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Exceptions approuvées par l'Administrateur général aux exigences de la zone nationale de sélection pour un processus de nomination externe annoncé

L'organisation n'a pas utilisé d'exception à l'exigence d'une zone nationale de sélection approuvée par l'AG.

Résultats de l'évaluation cyclique de l'organisation

Les résultats du premier cycle d'évaluation de l'ASPC sont attendus le 1^{er} mai 2021.

Demandes de renseignements et tendances

En 2018-2019, les demandes de renseignements ont porté sur diverses questions de dotation; la plus grande partie des questions concernaient l'évaluation (16,2 %), suivies par les valeurs (9,9 %). L'organisme collabore étroitement avec la CFP en ayant recours au soutien et aux conseils du conseiller au soutien en dotation (CSD).

Surveillance

Vérifications

Dans son plan de vérification 2015-2016, la CFP indiquait que l'ASPC serait soumise à une vérification organisationnelle. En raison de l'adoption du nouveau cadre de nomination, la CFP a décidé de réaliser une évaluation en matière de dotation de l'ASPC plutôt qu'une vérification organisationnelle. Cette décision visait à appuyer l'organisme dans la mise en œuvre de la nouvelle orientation en dotation. A la fin de l'évaluation, en 2017, la CFP a conclu que l'organisme était en voie de répondre aux exigences du cadre de nomination de la CFP au titre de la nouvelle orientation en dotation. Depuis cette évaluation, l'ASPC surveille les domaines jugés à risque et met en œuvre les recommandations de la CFP.

L'ASPC a participé au projet pilote de Vérification de la dotation à l'échelle du système qui a fait l'objet d'un rapport final publié en décembre 2018. L'ASPC figurait également parmi les 15 organismes choisis aux fins de la vérification horizontale de la validation des titres de compétences. Le rapport final de cette vérification a été publié en mai 2019.

Enquêtes

Entre le 1^{er} avril 2017 et le 10 février 2019, la CFP a reçu cinq demandes d'enquête : quatre portaient sur des processus externes de nomination et une sur des activités politiques.

Les quatre dossiers sur les processus externes ont été classés, et le dossier sur des activités politiques est toujours à l'étude.

Table 1 - Enquêtes

Agence de la santé publique du Canada	Cas reçus	Cas référés par l'organisation	Classés – refusés	Complétés non-fondés	Complétés fondés	En cours
s.66 Nominations externes (mérite, erreur, omission, conduite irrégulière)	4	0	4	0	0	0
s.118 Activités politiques inappropriées - fonctionnaires	1	0	0	0	0	1
Total	5	0	4	0	0	1

Remarque : Le nombre de dossiers reçus peut ne pas concorder avec le nombre de dossiers fermés/terminés car les dossiers fermés/terminés ne sont pas nécessairement ceux qui ont été reçus dans la même période. Certains dossiers peuvent également être abandonnés ou résolus par une intervention précoce.

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique

Les résultats du sondage mené à l'ASPC indiquent que les gestionnaires y sont moins satisfaits de la qualité des services qu'ils reçoivent de leur conseiller en ressources humaines que les gestionnaires d'autres organisations d'une taille semblable et ceux de la fonction publique dans son ensemble.

Vous trouverez ci-après les principaux résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique réalisé auprès du personnel de l'ASPC en 2018 :

- 59 % des employés ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail pouvaient faire leur travail, contre 52,3 % dans des organisations d'une taille semblable et 53,8 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 9,6 % des gestionnaires convenaient qu'ils ressentaient une pression externe à sélectionner un employé en particulier alors que la proportion était de 13,3 % dans des organisations d'une taille semblable et de 12,7 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 57,3 % des gestionnaires ont déclaré qu'ils comprenaient les dispositions qui aident les anciens combattants à trouver un emploi dans la fonction publique fédérale, alors que la proportion était de 65,6 % dans des organisations d'une taille semblable et de 65,8 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 90,5 % des gestionnaires estimaient que la dotation est un processus lourd, alors que la proportion était de 88,6 % dans des organisations d'une taille semblable et de 87,9 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 67,3 % des gestionnaires estimaient que la dotation n'est pas assez rapide, alors que la proportion était de 64,5 % dans des organisations d'une taille semblable et de 62,4 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

Profil de Diversité

Au sein de l'organisme, la disponibilité des femmes, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. Toutefois, l'organisme souhaite se concentrer sur des écarts en matière d'équité en emploi observés dans des domaines précis, notamment dans les groupes MD et SE (Recherche scientifique).

Les Autochtones sont sous-représentés à l'ASPC, où ils comptent pour 3,1 % de l'effectif alors qu'ils représentent 3,4 % de l'ensemble de la fonction publique. L'organisme peut envisager de prendre des mesures pour combler cet écart et s'assurer de la représentativité continue de son effectif.

Table 2 - Profil de Diversité

Groupes désignés	Disponibilité au sein de la population active	Agence de la Santé Publique du Canada	Représentation à l'échelle de la fonction publique du Canada
Femmes	52.5%	68%	54.8%
Autochtones	3.4%	3.1%	5.1%
Personnes handicapées	4.4%	5.5%	5.3%
Membres de minorités visibles	13.0%	20.3%	15.7%

Source : [L'équité en emploi dans la fonction publique du Canada 2017 - 2018](#)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Droits de priorité et vétérans

Au 15 avril 2019, l'ASPC avait inscrit 12 personnes ayant un droit de priorité de nomination.

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, l'ASPC a présenté 601 demandes d'autorisation en matière de priorité et nommé deux personnes ayant un droit de priorité de nomination.

L'ASPC n'a nommé aucun ancien combattant libéré pour des raisons médicales ayant un droit de priorité de nomination depuis le 1^{er} juillet 2015.

Table 3 - Droits de priorité et vétérans

Type de priorité	Report de l'exercice antérieur	Nouveaux cas	Total (reports + nouveaux)	Nommé	Démission / Retraite	Expiré	Annulé par l'organisation	* Autres - suppressions	Mise à jour des types de priorité	Dossiers actifs à la date de production du rapport
Retour d'un congé - LEFP 41(1)(a)	10	2	12	0	0	0	0	0	0	13
Réintégration - REFP 10	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Réinstallation du conjoint - REFP 9	2	1	3	0	0	0	0	0	1	2
Total	12	4	16	0	0	0	0	0	1	16

Remarque : Il s'agit d'un instantané. Toute divergence entre les valeurs individuelles et les totaux a pour origine le fait que les données du système ne sont pas mises à jour en temps réel.

* Nominations faites au sein de la population de bénéficiaires de priorité de l'organisation, à l'interne ou vers d'autres organisations

Impartialité politique dans la fonction publique

Comparativement aux employés d'autres organismes, ceux de l'ASPC communiquent peu avec la CFP au sujet de leurs activités politiques. Un seul employé de l'ASPC a demandé l'autorisation de participer à une élection municipale en 2018-2019 (il n'a pas été élu). En outre, le questionnaire d'auto-évaluation en ligne n'a été utilisé qu'une vingtaine de fois par année par des employés de l'ASPC, soit un peu moins que la moyenne de 31 fois dans l'ensemble des organismes.

Selon les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique, les employés de l'ASPC connaissent et comprennent ce que sont les activités politiques et l'impartialité politique (89 %) dans la même mesure, environ, que l'ensemble des membres de la fonction publique (88,9 %).

Initiatives de la CFP

L'organisation a participé à l'évaluation propre au poste pour la compétence orale au niveau B.

Soutien en dotation

Représentants de la Commission de la fonction publique et personnes-ressources au sein de l'organisation

La CSD assignée à cette organisation est Yannick Fortin. Le chef des ressources humaines est Daryl Gauthier, directeur général, Direction des services de ressources humaines, et la principale personne-ressource au sein de l'organisme est Tammy Kardoes, directrice, Centre de politique en dotation et Classification.

PRÉPARÉ PAR :

Yannick Fortin
Conseillère au soutien en dotation

Annexes:

- [Annexe A – Document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation \(NOD\) pour les AG](#)
- [Annexe B - Données sur l'effectif et les activités de dotation](#)

Une nouvelle orientation en dotation - un système fondé sur le mérite et axé sur l'efficacité, l'efficience et la justice

Politique de nomination

L'accent est davantage mis sur les exigences de base afin de fournir aux personnes subdéléguées une plus grande latitude à l'égard des nominations

- Une seule politique de nomination, sans chevauchement des obligations juridiques
- Accent accru sur un système axé sur les valeurs plutôt que sur un système axé sur les règles
- Politique de nomination appuyée par une orientation rationalisée :
 - Feuille de route précisant les exigences relatives aux lois, règlements et politiques
 - Options et considérations relatives à la prise de décisions dans les cas où il existe une certaine latitude
- Attentes clairement définies quant aux droits de priorité
- Aucune restriction quant aux méthodes d'évaluation pour la nomination des cadres de direction (EX)
- Exceptions à la zone nationale de sélection approuvées

Délégation

- L'accent est davantage mis sur la capacité d'adapter le système de dotation de l'organisation en fonction du contexte particulier et des besoins opérationnels en évolution
- L'administrateur général établit une orientation quant à l'utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés
- L'administrateur général établit les exigences pour les personnes subdéléguées de formuler, par écrit, la décision de sélection
- Exigences plus claires concernant les enquêtes
- Formulaire d'attestation réitérant les responsabilités des personnes subdéléguées

Toutes les exigences de la CFP en matière de surveillance et de présentation de rapports figurent maintenant dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination

Surveillance et rapports

La surveillance est établie par les organisations, ciblée à leurs besoins

- Le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation n'est plus requis
- Le rapport annuel à la CFP portera seulement sur :
 - l'utilisation du Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique
 - les exceptions à la zone nationale de sélection approuvée par l'administrateur général
 - les résultats de toutes enquêtes internes
 - les mesures prises à la suite de toutes enquêtes ou vérifications menées par la CFP
- L'administrateur général est responsable de la surveillance continue du système de dotation de l'organisation en fonction de son contexte particulier
 - examen de la conformité aux exigences, fondé sur les risques spécifiques de l'organisation, au moins une fois tous les cinq ans

Surveillance de la CFP

Axée sur l'ensemble du système

- Vérification de la conformité pangouvernementale tous les deux ans
- Nouveau Sondage sur la dotation administré en alternance avec la vérification pangouvernementale
- Examens de l'efficacité et de l'efficience de l'ensemble du système pour appuyer l'amélioration continue
- Vérifications ciblées de la CFP suite aux risques pangouvernementaux ou organisationnels identifiés, ou à la demande de l'administrateur général
- Enquêtes menées lorsqu'il y a lieu de croire qu'il pourrait y avoir ingérence politique, fraude ou conduite irrégulière dans le cadre d'un processus de nomination

Ce document doit être lu conjointement avec la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, la ligne directrice en matière de nomination de la CFP ainsi que l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la CFP

Population selon la durée d'emploi au 31 mars

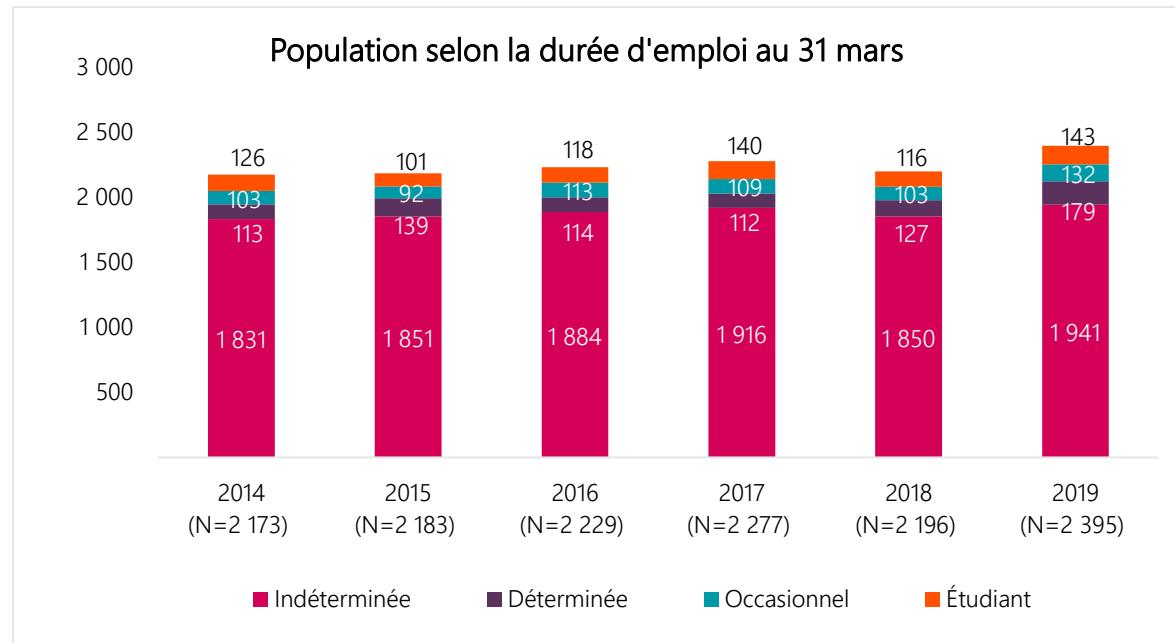


Figure 1 - Population selon la durée d'emploi au 31 mars

Table 4 - Effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au 31 mars selon la durée d'emploi

Année	Indéterminée	Déterminée	Occasionnels	Étudiant	Total
Au 31 mars 2014	1 831	113	103	126	2 173
Au 31 mars 2015	1 851	139	92	101	2 183
Au 31 mars 2016	1 884	114	113	118	2 229
Au 31 mars 2017	1 916	112	109	140	2 277
Au 31 mars 2018	1 850	127	103	116	2 196
Au 31 mars 2019	1 941	179	132	143	2 395

Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

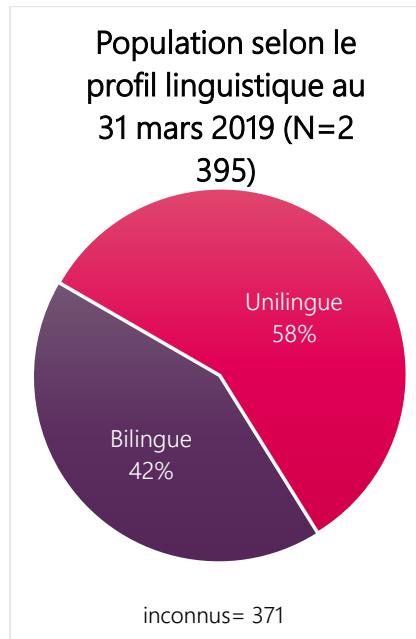


Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

Table 5 - Effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique selon le profil linguistique au 31 mars 2019

Profil linguistique	Effectif au 31 mars 2019	Pourcentage de l'effectif au 31 mars 2019
Bilingue	854	42%
Unilingue	1170	58%
Inconnus	371	

Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

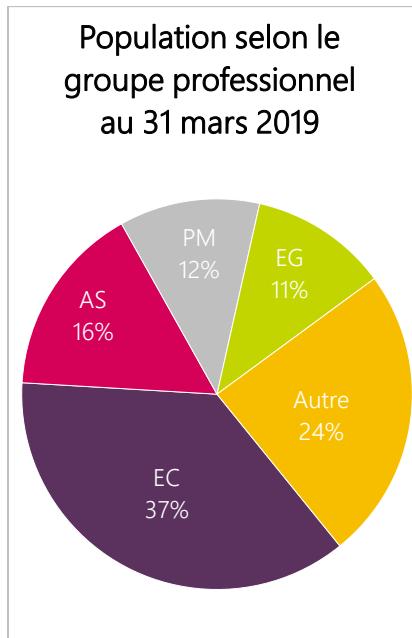


Figure 3 - Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

Table 6 - Groupes d'emploi, pourcentage de l'effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au 31 mars 2019

Groupes professionnels	Effectif au 31 mars 2019	Pourcentage de l'effectif au 31 mars 2019
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	828	37%
AS – Services administratifs	359	16%
PM – Administration des programmes	262	12%
EG – Soutien technologique et scientifique	257	11%
Autre	546	24%

Population selon la région au 31 mars 2019

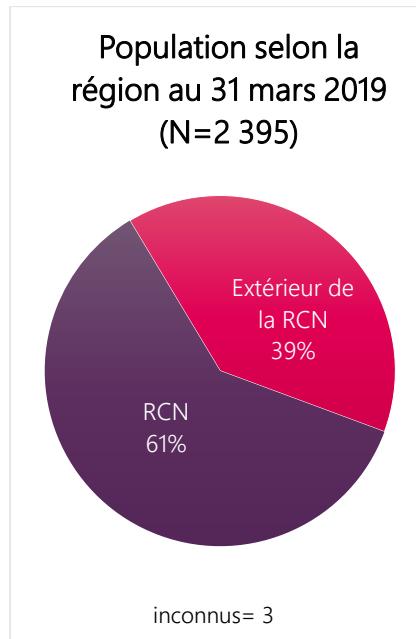


Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Table 7 - Effectif par région, pourcentage de l'effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au 31 mars 2019

Région	Effectif au 31 mars 2019	Pourcentage de l'effectif au 31 mars 2019
Région de la capitale nationale (RCN)	1 453	61%
Régions à l'extérieur de la RCN	939	39%
Inconnus	3	

Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-2019

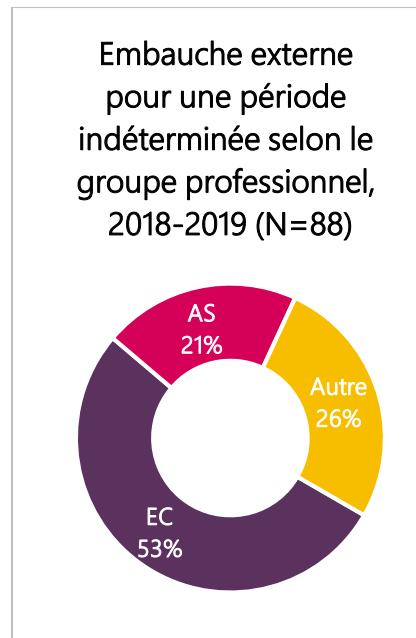


Figure 5 - Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-2019

Table 8 - Embauche externe à des postes pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, de 2018 à 2019

Groupes professionnels	Nombre d'embauches pour une période indéterminée dans l'organisation	Pourcentage d'embauches pour une période indéterminée dans l'organisation
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	46	52%
AS – Services administratifs	18	21%
Autre	23	26%
Total	88	100%

Dotation selon la région

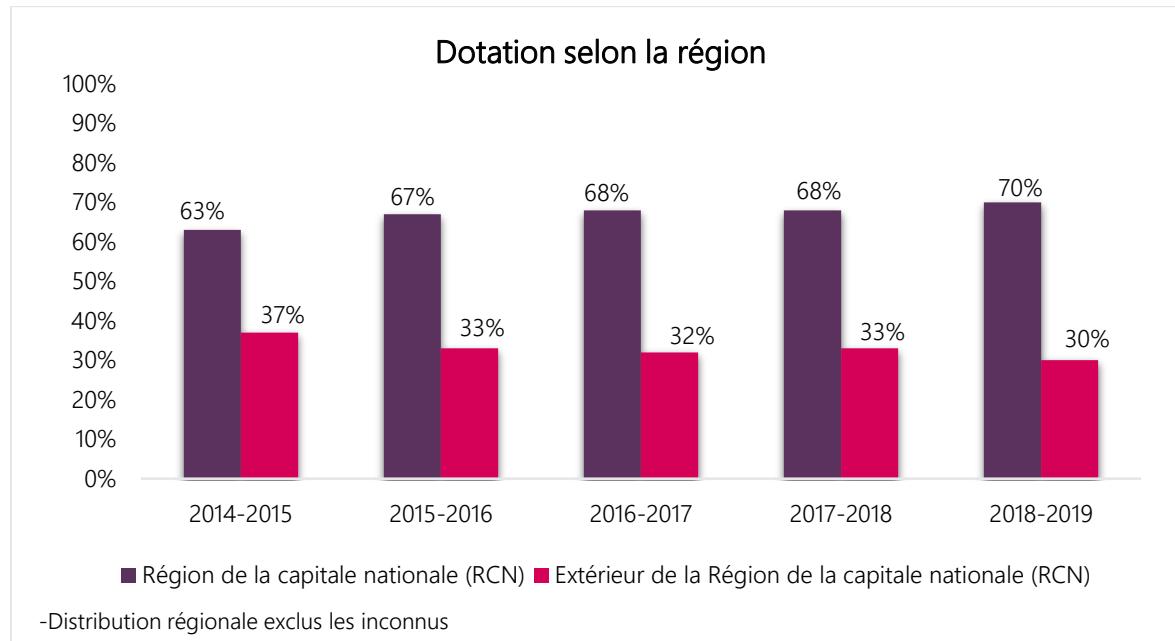


Figure 6 - Dotation selon la région

Table 9 - Pourcentage des activités de dotation dans la région de la capitale nationale en comparaison avec les régions à l’extérieur de la région de la capitale nationale selon l’exercice financier

L'exercice financier	Pourcentage des activités de dotation à l'organisation qui a eu lieu dans la région de la capitale nationale (RCN)	Pourcentage des activités de dotation à l'organisation qui a eu lieu à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN)
2014 à 2015	63%	37%
2015 à 2016	67%	33%
2016 à 2017	68%	32%
2017 à 2018	68%	32%
2018 à 2019	70%	30%

Dotation selon le type de processus

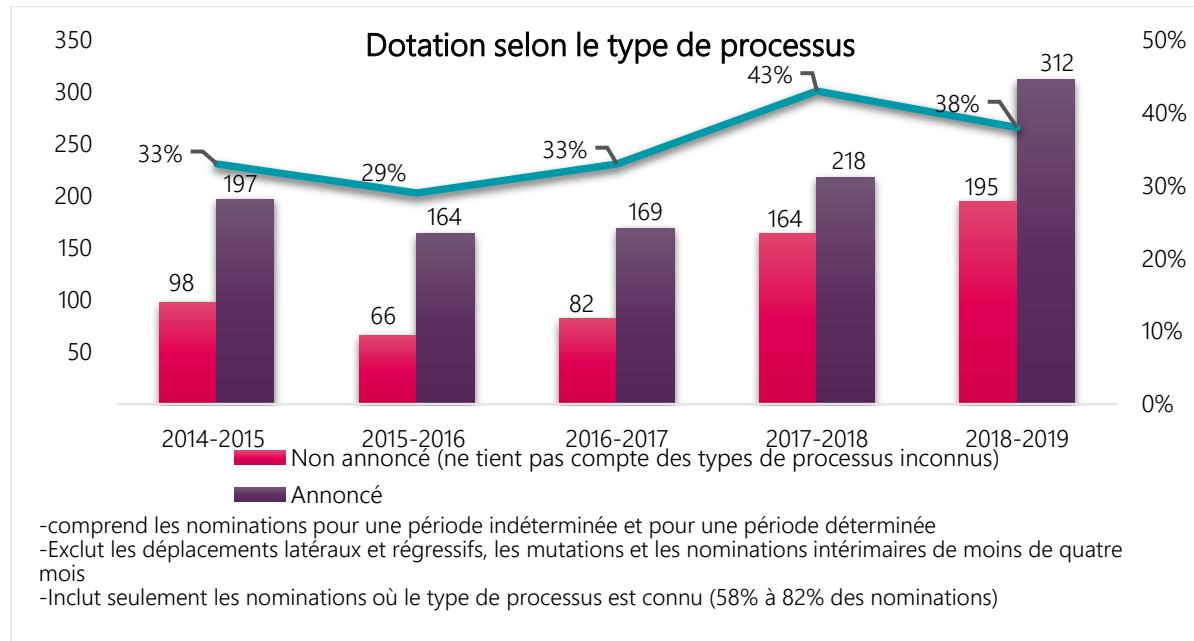


Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Table 10 - Nombre et pourcentage des activités de dotation selon le type de processus et l'exercice financier

Exercice financier	Processus non annoncé (inconnus exclus)	Processus annoncés	Pourcentage de processus non annoncés
2014 à 2015	98	197	33%
2015 à 2016	66	164	29%
2016 à 2017	82	169	33%
2017 à 2018	164	218	43%
2018 à 2019	195	312	38%

Dotation selon le type de nomination

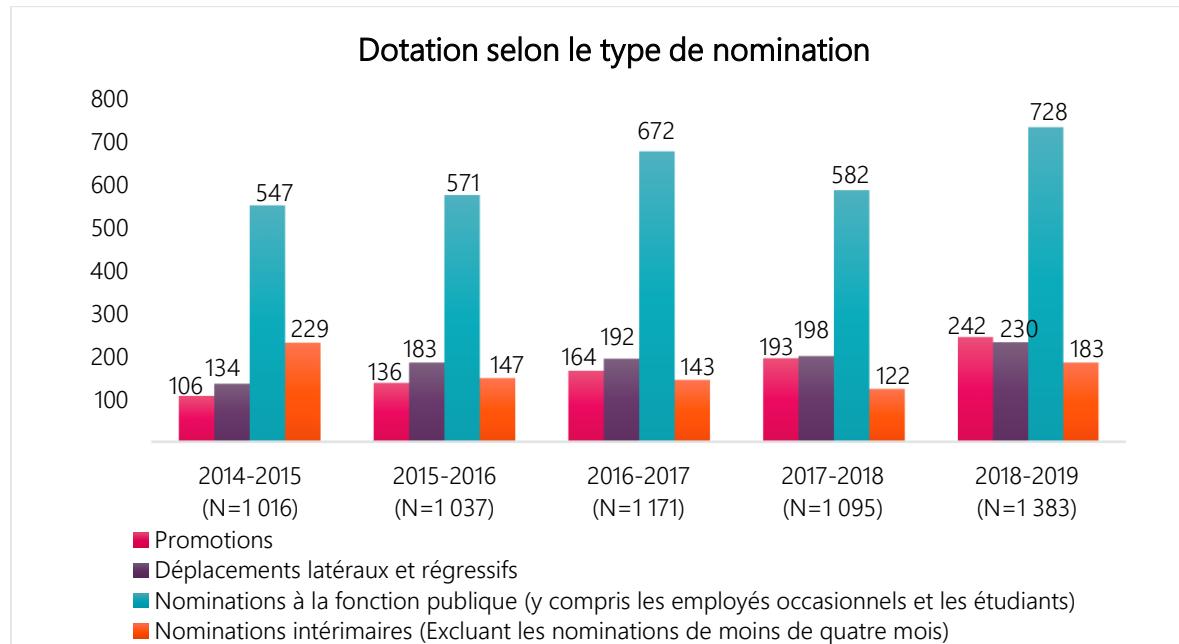


Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Table 11 - Activités de dotation selon le type de nomination et exercice financier

Exercice financier	Promotions	Déplacements latéraux et régressifs	Nominations à la fonction publique (y compris les employés occasionnels et les étudiants)	Nominations intérimaires (Excluant les nominations de moins de 4 mois)	Total
2014 à 2015	106	134	547	229	1 016
2015 à 2016	136	183	571	147	1 037
2016 à 2017	164	192	672	143	1 171
2017 à 2018	193	198	582	122	1 095
2018 à 2019	242	230	728	183	1 383

Dotation selon la durée d'emploi

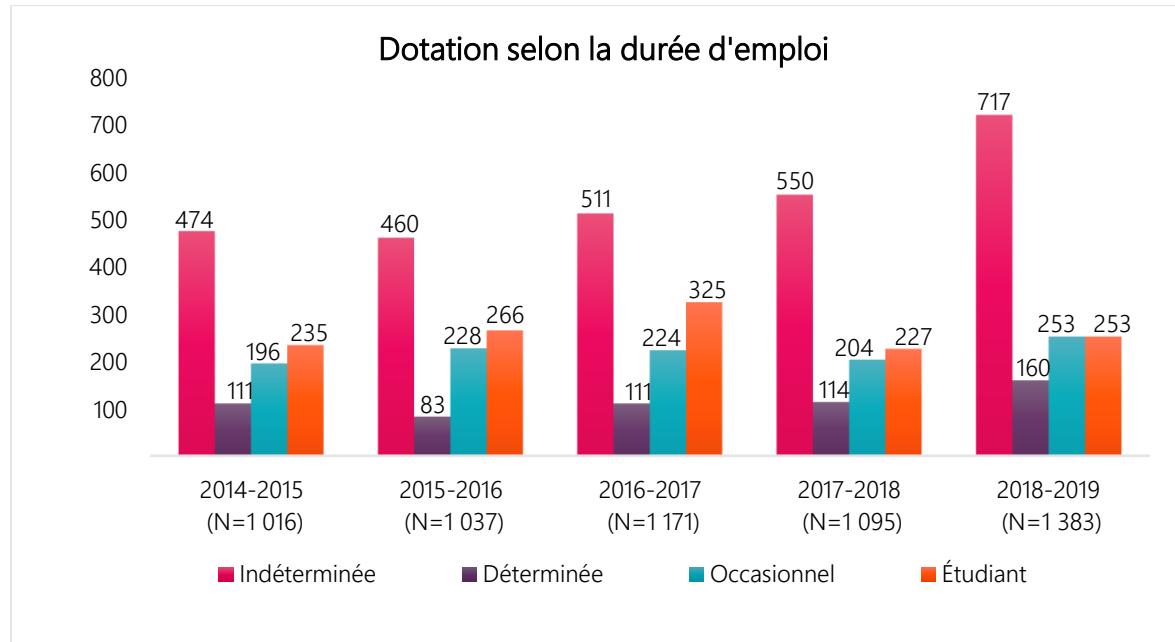


Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

Table 12 - Activités de dotation selon la durée d'emploi et l'exercice financier

Exercice financier	Activités de dotation pour des postes pour une période indéterminée	Activités de dotation pour des postes de durée déterminée	Activités de dotation de durée pour les emplois occasionnels	Activités de dotation pour les emplois étudiants	Activités de dotation totale
2014 à 2015	474	111	196	235	1 016
2015 à 2016	460	83	228	266	1 037
2016 à 2017	511	111	224	325	1 171
2017 à 2018	550	114	204	227	1 095
2018 à 2019	717	160	253	253	1 383

Sondage sur la dotation et l'impartialité politique (2018) – Principales constatations

- 59,0% des employés estiment que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 52,3% dans les organisations de même taille et à 53,8% dans la fonction publique fédérale.
- 56,7% des gestionnaires estiment que la Nouvelle orientation en dotation a amélioré la façon d'embaucher et de nommer les candidats au sein de leur organisation, comparativement à 54,4% dans les organisations de même taille et à 56,1% dans la fonction publique fédérale.
- 90,5% des gestionnaires estiment qu'au sein de leur organisation, le processus administratif visant à pourvoir un poste est lourd, comparativement à 88,6% dans les organisations de même taille et à 87,9% dans la fonction publique fédérale.

Embauche d'étudiants

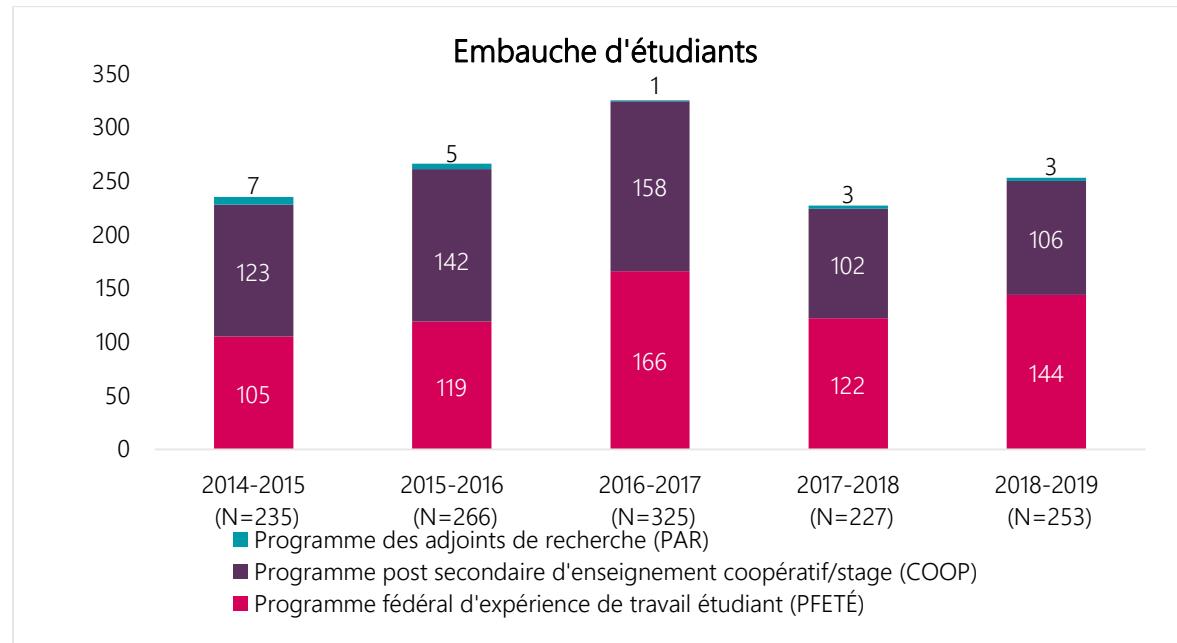


Figure 10 - Embauche d'étudiants

Table 13 - Activités d'embauche d'étudiants selon le programme de recrutement et l'exercice financier

Exercice financier	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant	Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages	Programme des adjoints de recherche	Total
2014 à 2015	105	123	7	235
2015 à 2016	119	142	5	266
2016 à 2017	166	158	1	325
2017 à 2018	122	102	3	227
2018 à 2019	144	106	3	253

Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

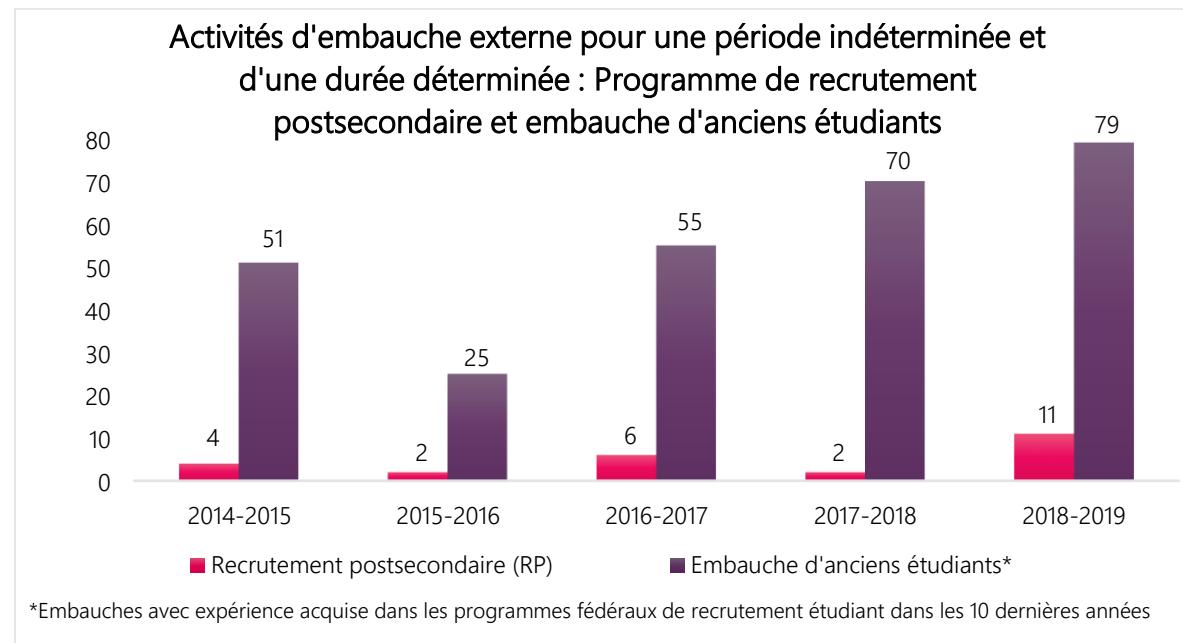


Figure 11 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

Table 14 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants selon l'exercice financier

Exercice financier	Embauches du programme de recrutement postsecondaire	Embauches d'anciens étudiants
2014 à 2015	4	51
2015 à 2016	2	25
2016 à 2017	6	55
2017 à 2018	2	70
2018 à 2019	11	79

Durée de dotation interne

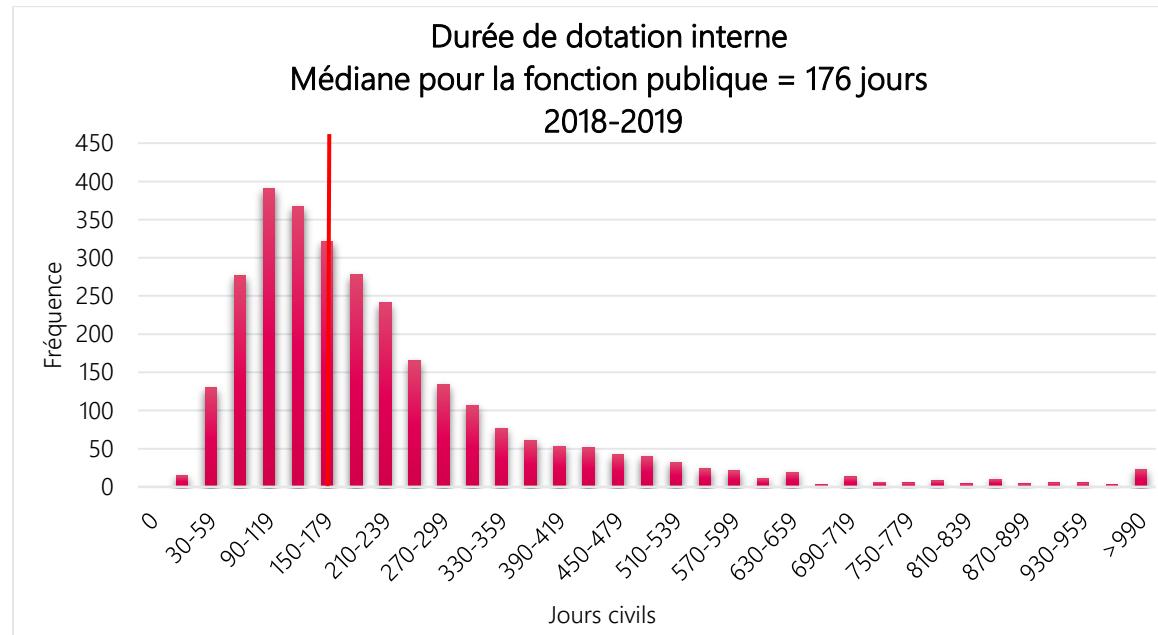


Figure 12 - Durée de dotation interne Médiane pour la fonction publique = 176 jours 2018-2019

[Tableau des données sur la durée de dotation interne disponible ici.](#)

La durée de dotation interne correspond au nombre de jours civils entre la date d'ouverture de l'annonce et la date de la première notification.

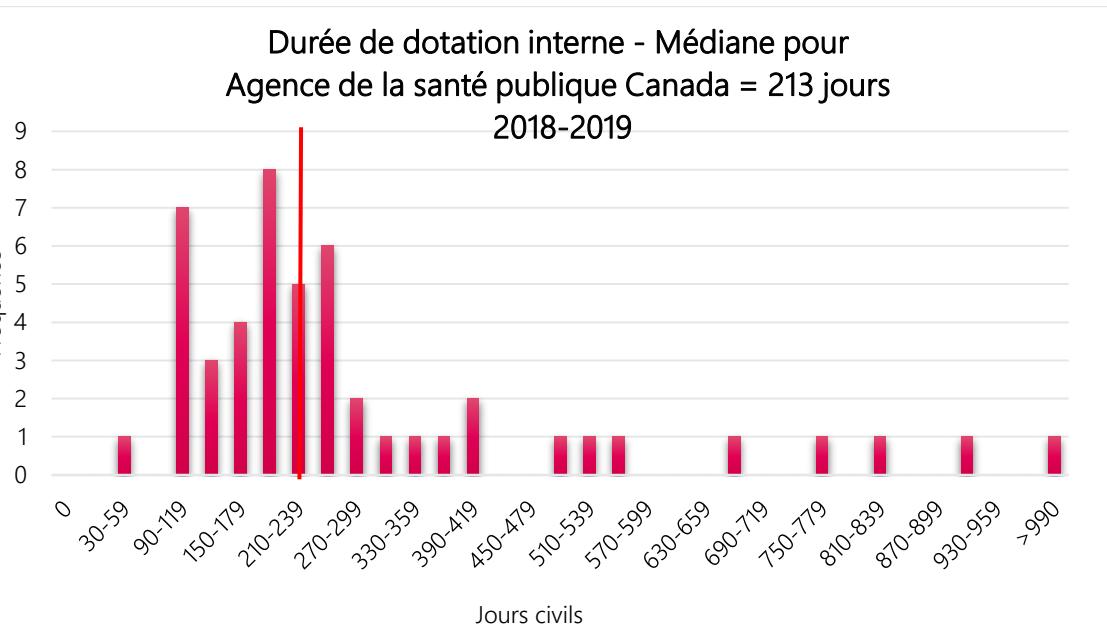


Figure 13 - Durée de dotation interne - Médiane pour Agence de la santé publique Canada = 213 jours 2018-2019

Durée de dotation interne pour l'exercice financier de 2018 à 2019

La durée médiane de dotation interne pour la fonction publique (organisations assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique) pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 176 jours.

La durée médiane de dotation interne pour l'Agence de santé publique du Canada pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 213 jours.

Durée de dotation interne

Table 15 - Durée de dotation interne

Nombre de jours civils	Le nombre de premières embauches internes dans un processus interne (durée de dotation interne) dans les organisations assujetties à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, dans le nombre de jours civils spécifié	Le nombre de premières embauches internes dans un processus interne (durée de dotation interne) dans l'organisation spécifiée, dans le nombre de jours civils spécifié
0 jours civils	0	0
0 à 29 jours civils	15	0
30 à 59 jours civils	130	1
60 à 89 jours civils	277	0
90 à 119 jours civils	391	7
120 à 149 jours civils	367	3
150 à 179 jours civils	322	4
180 à 209 jours civils	278	8
210 à 239 jours civils	241	5
240 à 269 jours civils	165	6
270 à 299 jours civils	134	2
300 à 329 jours civils	107	1
330 à 359 jours civils	77	1
360 à 389 jours civils	61	1
390 à 419 jours civils	53	2
420 à 449 jours civils	51	0
450 à 479 jours civils	42	0
480 à 509 jours civils	40	1
510 à 539 jours civils	32	1
540 à 569 jours civils	24	1
570 à 599 jours civils	21	0
600 à 629 jours civils	11	0
630 à 659 jours civils	19	0
660 à 689 jours civils	3	1
690 à 719 jours civils	13	0
720 à 749 jours civils	6	0
750 à 779 jours civils	5	1
780 à 809 jours civils	8	0
810 à 839 jours civils	4	1
840 à 869 jours civils	10	0
870 à 899 jours civils	4	0
900 à 929 jours civils	5	1
930 à 959 jours civils	5	0
960 à 989 jours civils	3	0
Plus de 990 jours civils	23	1

Durée de dotation externe

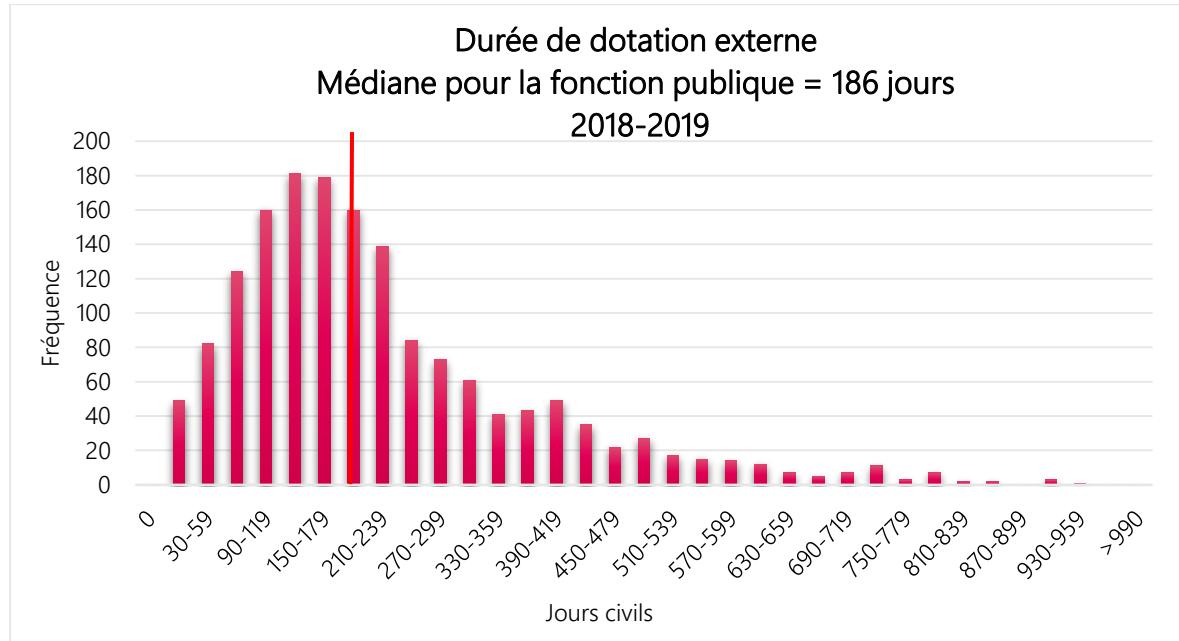


Figure 14 - Durée de dotation externe Médiane pour la fonction publique = 186 jours 2018-2019

[Tableau des données sur la durée de dotation externe disponible ici.](#)

Durée de dotation externe

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour l'agence de la santé publique du Canada.

La durée de dotation externe est calculée en tant que le nombre de jours civils entre la date d'ouverture de l'annonce et la date estimée de la première embauche externe.

Durée de dotation externe pour l'exercice financier 2018 à 2019

La durée médiane de dotation externe pour la fonction publique (organisations assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publiques (LEFP)) pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 186 jours.

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour l'Agence de la santé publique du Canada.

Durée de dotation externe

Table 16 - Durée de dotation externe

Nombre de jours civils	Le nombre de premières embauches externes dans un processus externe (durée de dotation externe) dans les organisations assujetties à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, dans le nombre de jours civils spécifié
0 jours civils	0
0 à 29 jours civils	49
30 à 59 jours civils	82
60 à 89 jours civils	124
90 à 119 jours civils	160
120 à 149 jours civils	181
150 à 179 jours civils	179
180 à 209 jours civils	160
210 à 239 jours civils	139
240 à 269 jours civils	84
270 à 299 jours civils	73
300 à 329 jours civils	61
330 à 359 jours civils	41
360 à 389 jours civils	43
390 à 419 jours civils	49
420 à 449 jours civils	35
450 à 479 jours civils	22
480 à 509 jours civils	27
510 à 539 jours civils	17
540 à 569 jours civils	15
570 à 599 jours civils	14
600 à 629 jours civils	12
630 à 659 jours civils	7
660 à 689 jours civils	5
690 à 719 jours civils	7
720 à 749 jours civils	11
750 à 779 jours civils	3
780 à 809 jours civils	7
810 à 839 jours civils	2
840 à 869 jours civils	2
870 à 899 jours civils	0
900 à 929 jours civils	3
930 à 959 jours civils	1
960 à 989 jours civils	0
Plus de 990 jours civils	0

Notes techniques :

- Le temps nécessaire à la dotation - Nominations internes (TND-NI) est le nombre médian de jours civils entre la date d'ouverture d'une annonce interne et la date du premier avis de nomination ou de proposition de nomination (PANA) du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) pour les postes internes de durée déterminée et ceux pour une période indéterminée. Les PANA ne sont pas requis pour toutes les activités de dotation interne. Par conséquent, cette mesure se limite aux rapports sur les nominations promotionnels internes.
- Le temps nécessaire à la dotation - Nominations externes (TND-NE) est le nombre médian de jours civils entre la date d'ouverture d'une annonce externe et la date de la première nomination estimative d'une personne de l'extérieur d'une organisation assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour les postes de durée déterminée et ceux pour une période indéterminée. Parce que le lien des données entre les systèmes utilise un jumelage probabiliste, des erreurs de mesure sont donc possibles.
- Seules les nominations d'une durée déterminée et les nominations pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations d'employés occasionnels et les nominations intérimaires sont exclues).

Source:

- Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées des renseignements du Fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Le Fichier des titulaires est extrait du système de rémunération de Services publics et Approvisionnement Canada. Les données constituent une estimation des activités d'embauche et de dotation des organisations.
- L'information du Système de gestion de l'information sur les priorités et du Système de ressourcement de la fonction publique est également utilisée pour déterminer si les processus de dotation sont annoncés ou non annoncés, et pour calculer la durée du processus de dotation.
- Ces données ne correspondent pas nécessairement aux données sur les ressources humaines de chaque organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées par l'analyse.