

# Réunion entre le président et Stephen Lucas, Sous-ministre, Santé Canada

## Le 11 octobre 2019

### Introduction

#### **Administrateur général**

M. Stephen Lucas a été nommé administrateur général (AG) de Santé Canada (SC) le 3 septembre 2019.

M. Stephen Lucas a déjà exercé l'autorité de la Commission de la fonction publique (CFP) en tant qu'AG. Une copie du document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) pour les AG est jointe à [l'annexe A](#).

### Contexte organisationnel

#### **Mandat**

Santé Canada a pour mandat d'aider les Canadiens à préserver et à améliorer leur santé. Le ministère assure que des services de santé de grande qualité sont accessibles et cherche à réduire les risques pour la santé.

Le ministère est responsable de la réglementation d'aspects comme les médicaments et les produits de santé, les produits alimentaires, la santé environnementale et la santé au travail. Il fait la promotion d'un mode de vie sain, assure l'innocuité des produits de consommation, et effectue des recherches et des essais.

En août 2017, le gouvernement a créé Services aux Autochtones Canada, un nouveau ministère dont le mandat principal est d'améliorer la qualité des services offerts aux membres des Premières Nations, aux Inuits et aux Métis. Cela a entraîné le transfert de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits de SC, ainsi que des ressources ministérielles internes, vers le nouveau ministère.

SC et l'Agence de la santé publique du Canada partagent les mêmes services de ressources humaines (RH).

#### **Défis**

SC prévoit une augmentation des activités de dotation et de recrutement au cours des exercices financiers 2019-2020 et 2020-2021 en raison de l'augmentation du niveau de financement pour améliorer l'accessibilité, l'abordabilité, et l'utilisation appropriée des médicaments d'ordonnance et des appareils médicaux. Le ministère veut attirer, conserver et perfectionner une main-d'œuvre talentueuse, diversifiée et représentative, et est en concurrence avec les industries scientifiques et médicales pour le même bassin de candidats.

Pour relever ce défi, il continuera de moderniser les pratiques de recrutement et les pratiques en milieu de travail afin de favoriser une plus grande efficacité. En conséquence, SC se concentrera sur la planification de la relève et continuera de veiller à ce que des bassins de candidats soient disponibles pour :

- les postes administratifs (AS-CR) pour lesquels il y a de nombreux postes et des mouvements fréquents; et
- les postes très spécialisés (MD, NU, CH) pour lesquels il est difficile d'attirer des candidats.

Il est difficile d'obtenir à temps la confirmation du bilinguisme et la reconnaissance d'études à l'étranger lors du recrutement de ces professionnels.

SC continuera d'essayer des stratégies de recrutement afin de mettre en place un système de dotation plus rapide et plus efficace.

## **Expérimentation**

SC a essayé des entrevues en groupe en 2018 dans ses bureaux de la côte est, et dit pouvoir utiliser cette pratique à l'avenir pour ses processus de nomination.

SC cherche à rendre ses pratiques de gestion des talents et d'évaluation du rendement plus compatibles avec les processus de dotation comme renseignements utiles pour évaluer le mérite.

SC mène un projet pilote appelé « Grandir » (« Growth Approach »), qui consiste à ne pas éliminer les candidats qui ne respectent pas un ou plusieurs critères de mérite. Les candidats non retenus sont simplement conservés dans un bassin partiellement évalué jusqu'à ce qu'ils puissent démontrer à un comité d'évaluation qu'ils ont acquis la compétence qui leur manquait auparavant. Les résultats sont ensuite utilisés pour aider à orienter les plans de formation et de perfectionnement des employés. Cette approche tire parti de multiples ressources d'évaluation (évaluation du rendement, échantillon de travail, etc.) et facilite l'harmonisation avec la gestion des talents des employés.

Pour l'embauche de médecins (groupe MD), SC a adapté son approche d'annonce. Le ministère demande maintenant simplement aux candidats de soumettre leur curriculum vitae, et le responsable de l'embauche communique avec eux pour leur demander tout renseignement supplémentaire pertinent. Ce processus de postulation simplifié, combiné avec des stratégies de sensibilisation personnalisées utilisant les médias sociaux et d'autres forums, a permis d'augmenter le nombre de candidats pour le groupe MD. Cette approche a été un succès, car elle recrute plus de candidats que les anciennes méthodes traditionnelles.

# Effectif et activités de dotation

## Effectif

SC est un grand ministère comptant 10 850 employés en date du 31 mars 2019.

## Activités de dotation

Durant 2018-2019, SC a traité au total 6 359 mesures de dotation :

- 2 783 nominations à la fonction publique (y compris les employés occasionnels et les étudiants);
- 1 356 promotions;
- 797 nominations intérimaires; et
- 1 423 mutations latérales et descendantes

Durée des affectations :

- 4 068 personnes nommées pour une période indéterminée;
- 809 personnes nommées pour une période déterminée;
- 804 employés occasionnels;
- 678 étudiants.

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

## Durée des processus de dotation

La durée médiane des processus de dotation de Santé Canada est de 201 jours pour les processus de nominations internes, ce qui est supérieur à celui de la fonction publique, qui est 176 jours.

La durée médiane des processus de dotation de SC est de 193 jours pour les nominations externes, ce qui est supérieur à celui de la fonction publique, qui est 186 jours.

Dans le cadre de l'initiative de paiement à temps des RH, SC a mis en place divers outils et processus pour aider à améliorer la rapidité globale de la dotation.

## Cadre de dotation

### Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

En février 2019, à la demande du ministère, la Commission de la fonction publique (CFP) a réexaminé les instruments de subdélégation de SC. SC a mis à jour son cadre de dotation (politique sur la zone de sélection, directives sur l'utilisation des nominations annoncées et non annoncées, formulation de la décision de sélection et instrument de subdélégation) à la suite des observations découlant de cet examen. Le cadre mis à jour a depuis été approuvé par l'AG.

# Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, Annexe D, production de rapports

## **Utilisation du Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et du Règlement sur les langues officielles – Nominations dans la fonction publique**

SC a signalé que le ministère n'a pas utilisé le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*.

Il a signalé deux cas actifs en vertu du *Règlement sur les langues officielles – Nominations dans la fonction publique* pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019. Les deux personnes ont depuis terminé leur formation avec succès. Le ministère n'a aucun cas en suspens.

## **Exceptions approuvées par les administrateurs généraux à l'exigence d'avoir une zone nationale de sélection pour les processus de nominations externes annoncées**

SC n'a signalé aucune exception à la zone nationale de sélection approuvée par son AG.

## **Résultats de l'évaluation organisationnelle cyclique**

SC a confirmé qu'il soumettra son évaluation cyclique d'ici mai 2021. Le ministère espère présenter un rapport préliminaire pour voir si la CFP aurait des conseils à donner avant de soumettre le rapport final.

## **Demandes de renseignements et tendances**

La majorité (16,1 %) des demandes de renseignements de SC concerne l'évaluation dans le cadre du processus de nomination. On compte parmi les autres sujets des demandes de renseignements sur les articles de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ainsi que des conseils sur les politiques de gestion des personnes du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, les valeurs de dotation et l'embauche d'étudiants. Cette répartition des demandes de renseignements est semblable aux activités d'organisations comparables.

SC surveille régulièrement son système de dotation. Il utilise cette information pour appuyer son rapport d'examen cyclique.

# Surveillance

## Vérifications

SC faisait partie de la vérification de la dotation pour l'ensemble du système, dont le rapport final a été publié en décembre 2018. Il faisait aussi partie des 15 organisations visées par la vérification horizontale sur la validation des compétences. Le rapport final de cette vérification a été publié le 29 mai 2019.

## Enquêtes

Entre le 26 août 2016 et le 25 août 2019, la CFP a reçu 22 demandes d'enquête sur des mesures de dotation à SC, soit 14 sur des nominations externes et 8 sur des cas de fraude potentielle. Au début de cette période, la CFP avait aussi 4 cas provenant de l'année précédente.

- 2 cas ont été renvoyés par l'organisation (un sur les processus externes et un sur un cas de fraude potentielle);
- 15 cas ont été clos ou rejetés (13 sur des processus externes et 2 sur des cas de fraude potentielle);
- 3 cas de fraude potentielle n'étaient pas fondés;
- 3 cas de fraude potentielle étaient fondés;
- 3 cas sont en cours (un sur un processus externe et un sur une fraude potentielle).

Table 1 - Enquêtes

Nature de la question	Cas reçus	Cas signalés par l'organisation	Cas clos – Non accepté	Cas traité Non fondé	Cas traités fondé	En cours
Article 66 : Nominations externes (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière)	14	1	13	0	0	1
Article 69 : Fraude	8	1	2	3	3	2
Total	22	2	15	3	3	3

Note : La somme des chiffres pourrait ne pas correspondre au total indiqué, car les cas abandonnés, les cas résolus au moyen d'une intervention précoce et les cas rares (paragraphe 67(1) et article 119) ne sont pas pris en compte dans le tableau.

Note : Les calculs dans chacune des colonnes sont indépendants les uns des autres. Les cas reçus représentent les cas qui ont été reçus durant la période visée, et les cas traités représentent les cas qui ont été traités durant la période visée (et non pas nécessairement les cas qui ont été traités parmi ceux qui ont été reçus)

## Résultats du sondage sur la dotation et l'impartialité politique

Voici les principales conclusions basées sur les résultats du sondage sur la dotation et l'impartialité politique de Santé Canada de 2018 :

- 58,0 % des employés sont d'accord que les personnes embauchées sont aptes à faire le travail, comparativement à 52,3 % dans les organisations d'envergure semblable et à 53,8 % dans la fonction publique fédérale.
- 62,7 % des gestionnaires sont d'accord que la Nouvelle orientation en dotation (NOD) a amélioré la façon dont ils embauchent et nomment des personnes au sein de leur organisation, comparativement à 54,4 % dans les organisations d'envergure semblable et à 56,1 % dans la fonction publique fédérale.
- 77,7 % des gestionnaires ont indiqué qu'ils comprennent la NOD, comparativement à 60,1 % dans les organisations d'envergure semblable et à 61,4 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 60 % des gestionnaires estiment que la dotation n'est pas assez rapide, comparativement à 64,5 % dans les organisations d'envergure semblable et à 62,4 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 88,8 % des gestionnaires sont d'accord que, dans leur organisation, le processus administratif de dotation est trop complexe, comparativement à 88,6 % dans les organisations d'envergure semblable et à 87,9 % dans la fonction publique fédérale.

## Profil de diversité

Les estimations de disponibilité au sein de la population active dans la fonction publique pour 2019 ont été mises à jour dans le Profil de diversité même si les nouvelles estimations pour les organisations ne seront publiées qu'au cours du prochain mois. Selon les données de 2017-2018, la représentation à SC dépasse la disponibilité au sein de la population active pour les femmes, les minorités visibles et des groupes d'autochtones désignés, mais est inférieure à la disponibilité au sein de la population active pour les personnes handicapées. Cependant, ces résultats seront révisés lorsque de nouvelles estimations seront publiées plus tard ce mois-ci.

Table 2 - Profil de diversité

Groupes désignés	Disponibilité au sein de la population active	Santé Canada	Représentation à l'échelle de la fonction publique du Canada
Femmes	52.5%	66.7%	54.8%
Autochtones	4%	7.6%	5.1%
Personnes handicapées	9%	5.4%	5.3%
Membres de minorités visibles	15.3%	22.6%	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

Du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 26 août 2019, SC a nommé 24 personnes bénéficiant d'un droit de priorité pour une période indéterminée. Parmi ces nominations, 10 provenaient de l'interne, 14 provenaient d'autres organisations.

En date du 26 août 2019, SC comptait 41 personnes bénéficiant d'un droit de priorité actives dans le Système de gestion de l'information sur les priorités :

- 31 ont droit à un congé autorisé;
- 9 ont droit à la réinstallation du conjoint et
- 1 à un droit de réintégration.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, SC a nommé 13 personnes bénéficiant d'un droit de priorité des Forces armées canadiennes (6 avec droit prévu par la loi et 7 avec droit réglementaire) entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 31 juillet 2019.

Table 3 - Droits de priorité et vétérans

PÉRIODE	ATTRIBUABLE AU SERVICE (STATUTAIRE)	NON ATTRIBUABLE AU SERVICE (RÉGLEMENTAIRE)	TOTAL
2015 (1 <sup>er</sup> juillet)-2016	2	1	3
2016-2017	2	3	5
2017-2018	1	3	4
2018-2019	1	0	1
Total	6	7	13

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

# Impartialité politique dans la fonction publique

La représentante désignée des activités politiques de SC est Candice Lidstone.

Depuis avril 2015, la CFP a reçu six demandes de permission de se porter candidat à une élection de la part de fonctionnaires de SC : une au niveau fédéral et cinq au niveau municipal. Actuellement, un employé a reçu la permission et se présente aux élections fédérales de 2019, et deux (2) employés de SC sont des élus municipaux à temps partiel.

Les résultats du sondage sur la dotation et l'impartialité de 2018 indiquent que le niveau de sensibilisation des employés de SC à l'égard de leurs droits et de leurs responsabilités en matière d'activités politiques est 76,5 %, comparativement à 80,1 % pour l'ensemble de la fonction publique.

# Initiatives de la Commission de la fonction publique (CFP)

Le Ministère a participé à l'initiative suivante dirigée par la CFP :

- Évaluation propre au poste pour la compétence orale au niveau B.

## Soutien à la dotation

### **Représentants de la CFP et personnes-ressources au sein de l'organisation**

Le conseiller au soutien à la dotation affecté à cette organisation est Yannick Fortin. Le chef des RH est Daryl Gauthier, directeur général, Direction des services des ressources humaines, et la principale personne-ressource de l'organisation est Tammy Kardoes, directrice, Centre des politiques de dotation et de classification.

SC et la CFP collaborent étroitement sur les politiques, les pratiques et les activités de dotation.

L'organisation est très active et se porte régulièrement volontaire pour les initiatives et les consultations menées par la CFP, comme l'étude sur les évaluations du rendement dans le processus de nomination.

PRÉPARÉ PAR :

Yannick Fortin,  
Conseiller/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

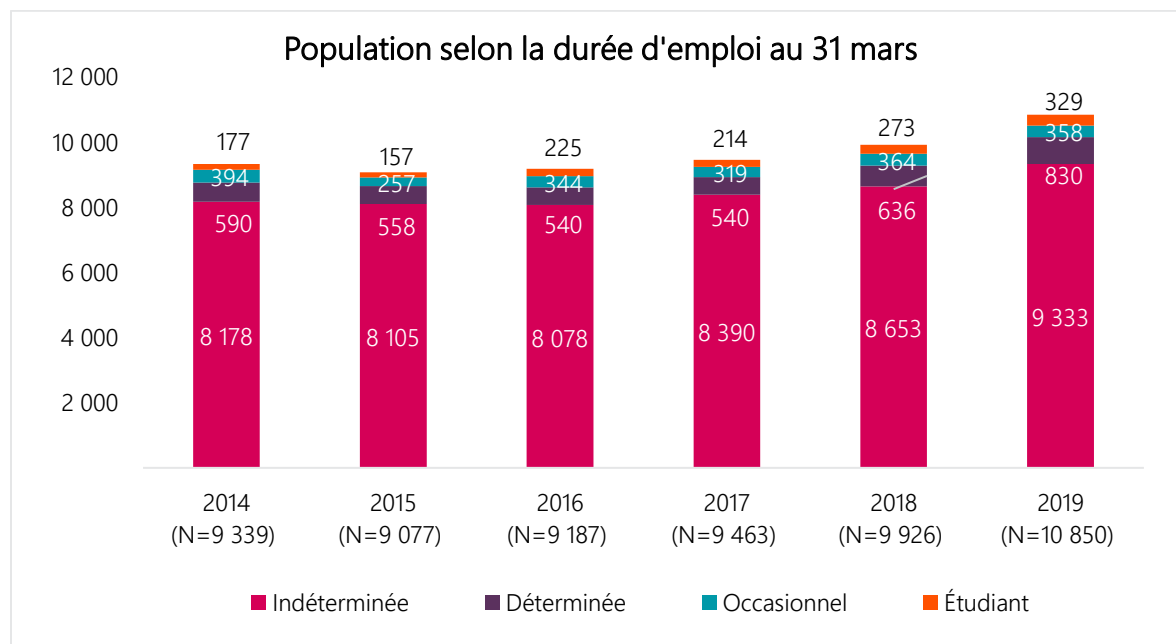


Figure 1 - Population selon la durée d'emploi au 31 mars

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	8 178	590	394	177	9 339
Au 31 mars 2015	8 105	558	257	157	9 077
Au 31 mars 2016	8 078	540	344	225	9 187
Au 31 mars 2017	8 390	540	319	214	9 463
Au 31 mars 2018	8 653	636	364	273	9 926
Au 31 mars 2019	9 333	830	358	329	10 850

## Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

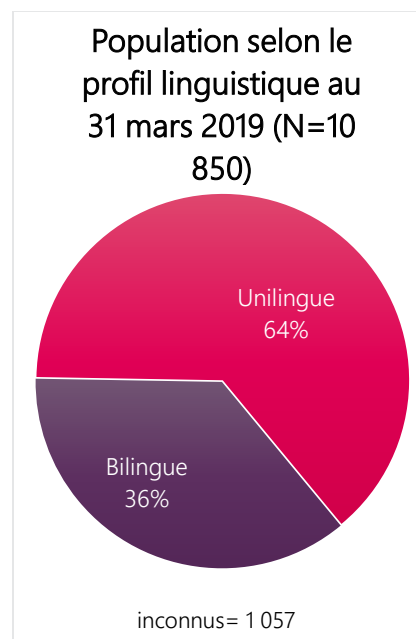


Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

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	3 552	36%
Unilingue	6 241	64%
Inconnus	1 057	

## Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

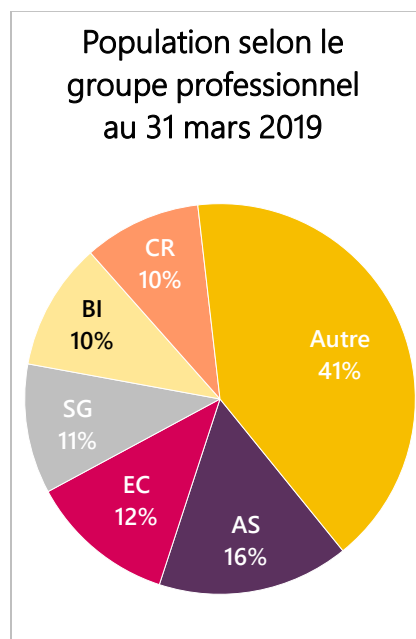


Figure 3 - Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

Tableau 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
AS – Services administratifs	1 669	16%
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	1 274	12%
SG – Règlementation scientifique	1 130	11%
BI – Biologie	1 113	11%
CR – Commis aux écritures et aux règlements	1 023	10%
Autre	4 312	41%

## Population selon la région au 31 mars 2019

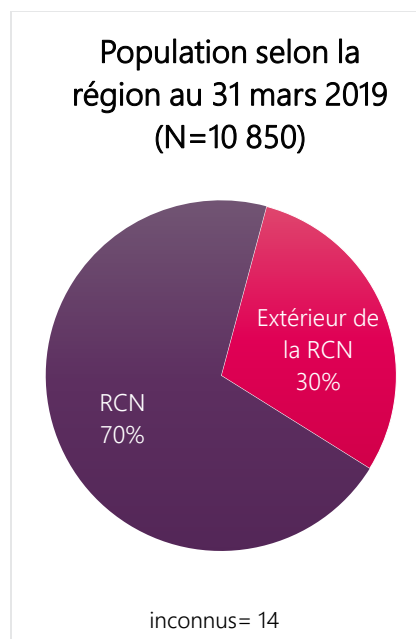


Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

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)	3 222	30%
Régions à l'extérieur de la RCN	7 614	70%
Inconnus	14	

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

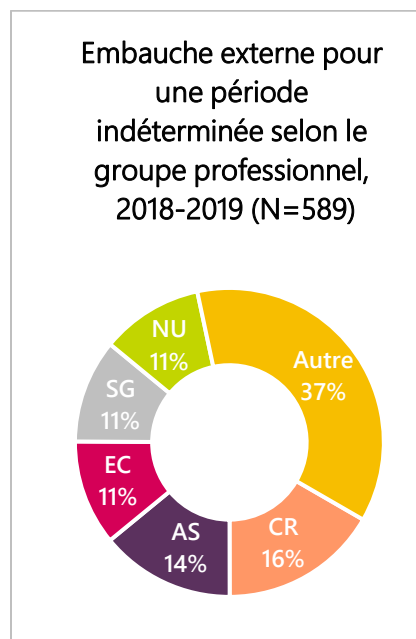


Figure 5 - Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-2019

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
CR – Commis aux écritures et aux règlements	98	17%
AS – Services administratifs	83	14%
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	65	11%
SG – Règlementation scientifique	64	11%
NU – Sciences infirmières	63	11%
Autre	216	37%
Total	589	100%

## Dotation selon la région

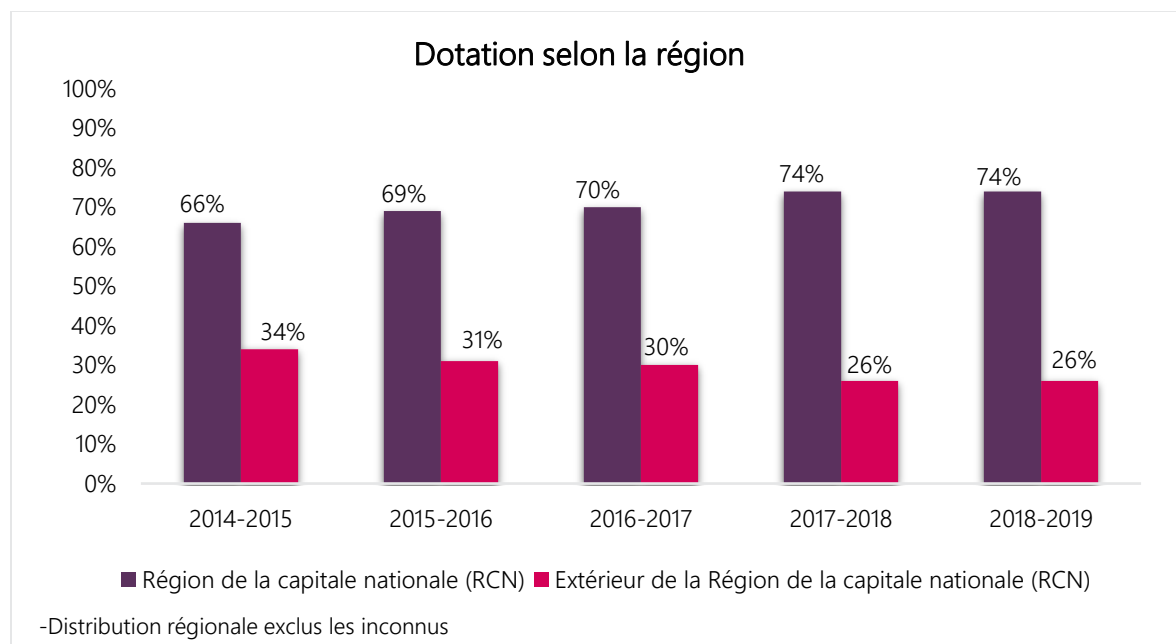


Figure 6 - Dotation selon la région

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	66%	34%
2015 à 2016	69%	31%
2016 à 2017	70%	30%
2017 à 2018	74%	26%
2018 à 2019	74%	26%

## Dotation selon le type de processus

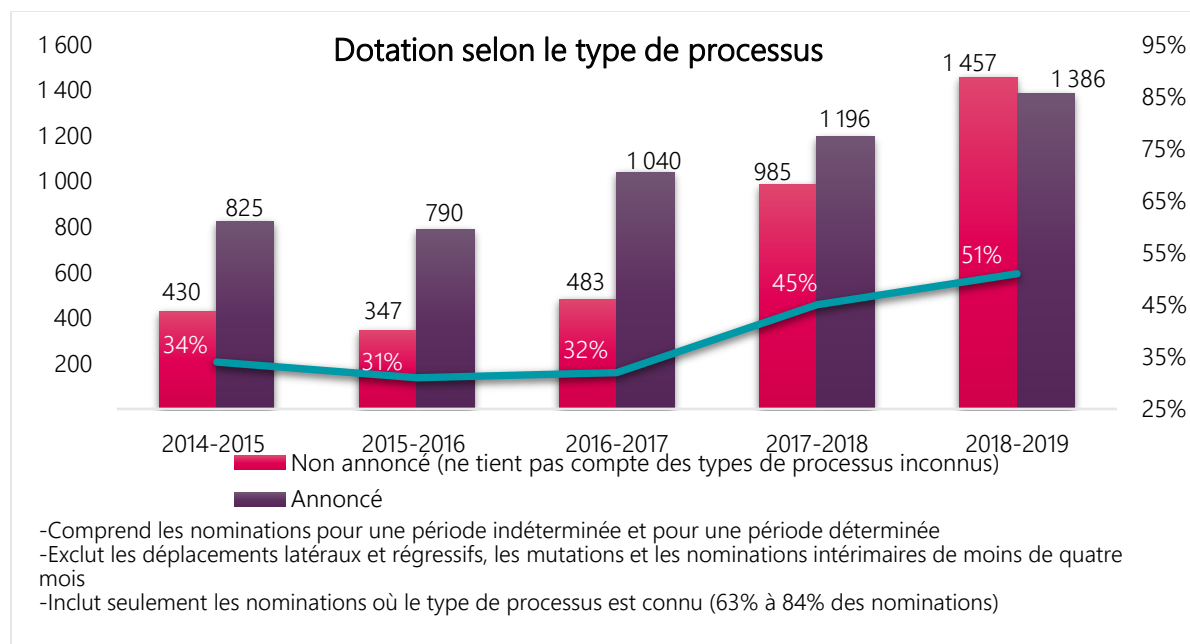


Figure 7 - Dotation selon le type de processus

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	430	825	34%
2015 à 2016	347	790	31%
2016 à 2017	483	1 040	32%
2017 à 2018	986	1 196	45%
2018 à 2019	1 457	1 386	51%

# Dotation selon le type de nomination

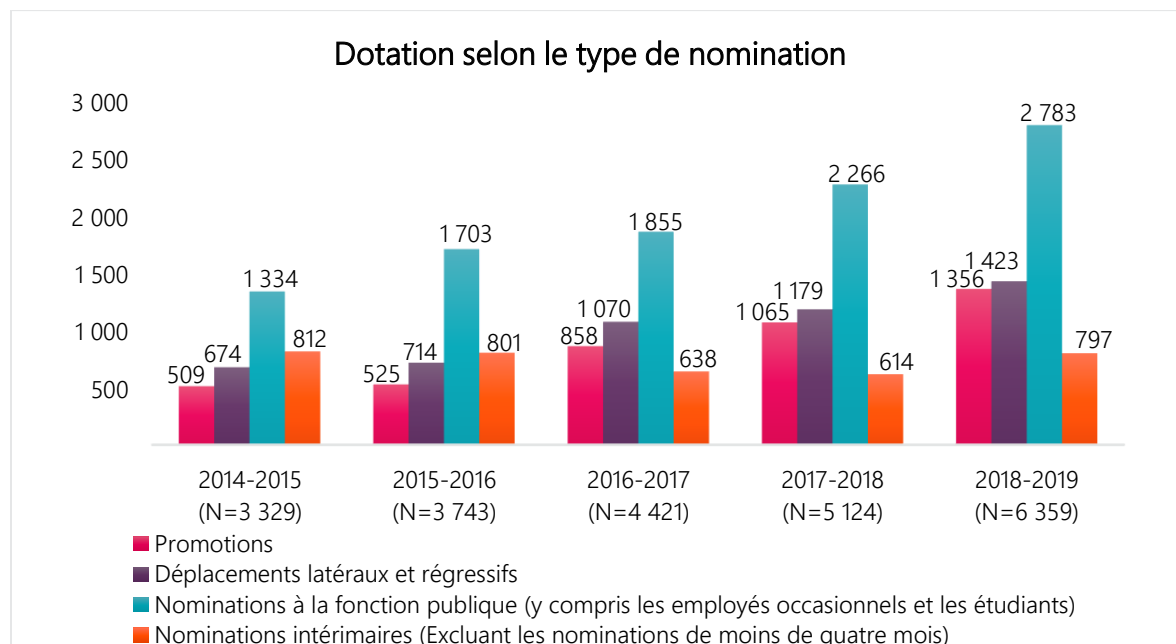


Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

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	509	674	1 334	812	3 329
2015 à 2016	525	714	1 703	801	3 743
2016 à 2017	858	1 070	1 855	638	4 421
2017 à 2018	1 065	1 179	2 266	614	5 124
2018 à 2019	1 356	1 423	2 783	797	6 359

# Dotation selon la durée d'emploi

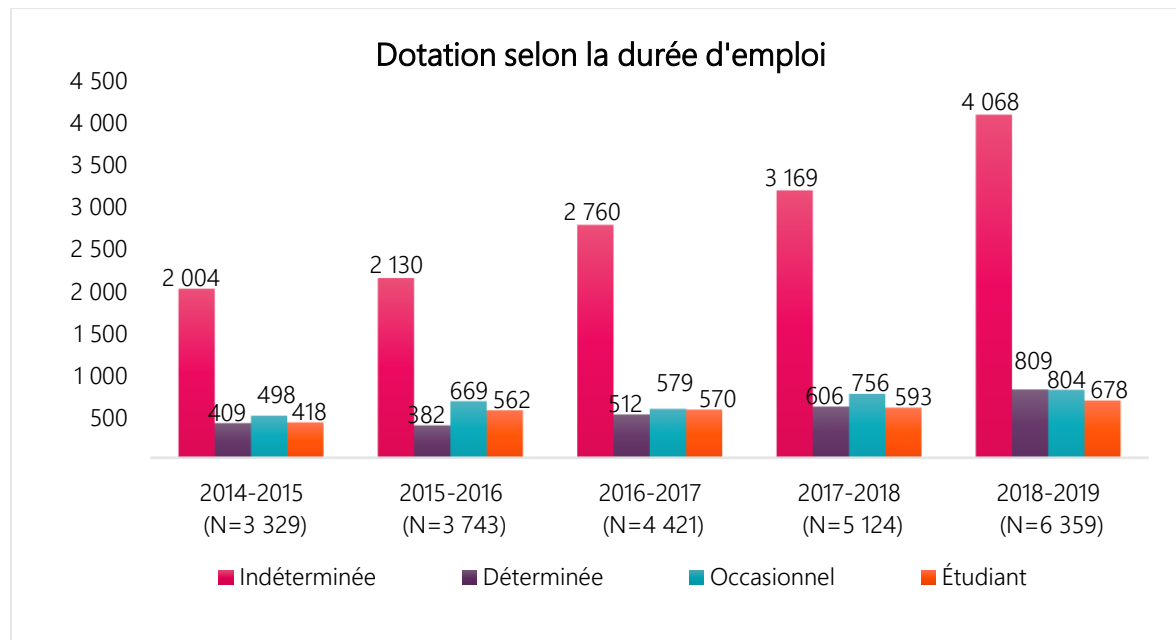


Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

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	2 004	409	498	418	3 329
2015 à 2016	2 130	382	669	562	3 743
2016 à 2017	2 760	512	579	570	4 421
2017 à 2018	3 169	606	756	593	5 124
2018 à 2019	4 068	809	804	678	6 359

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

- 58,0% 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.
- 62,7% 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.
- 88,8% 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

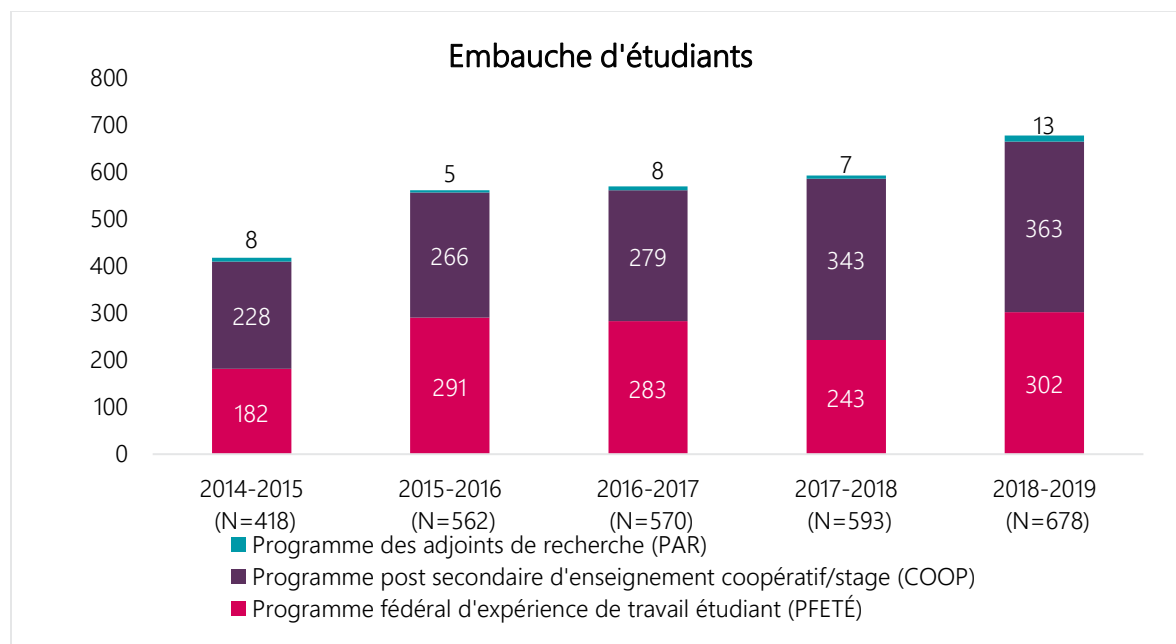


Figure 10 - Embauche d'étudiants

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	182	228	8	418
2015 à 2016	291	266	5	562
2016 à 2017	283	279	8	570
2017 à 2018	243	343	7	593
2018 à 2019	302	363	13	678

## Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

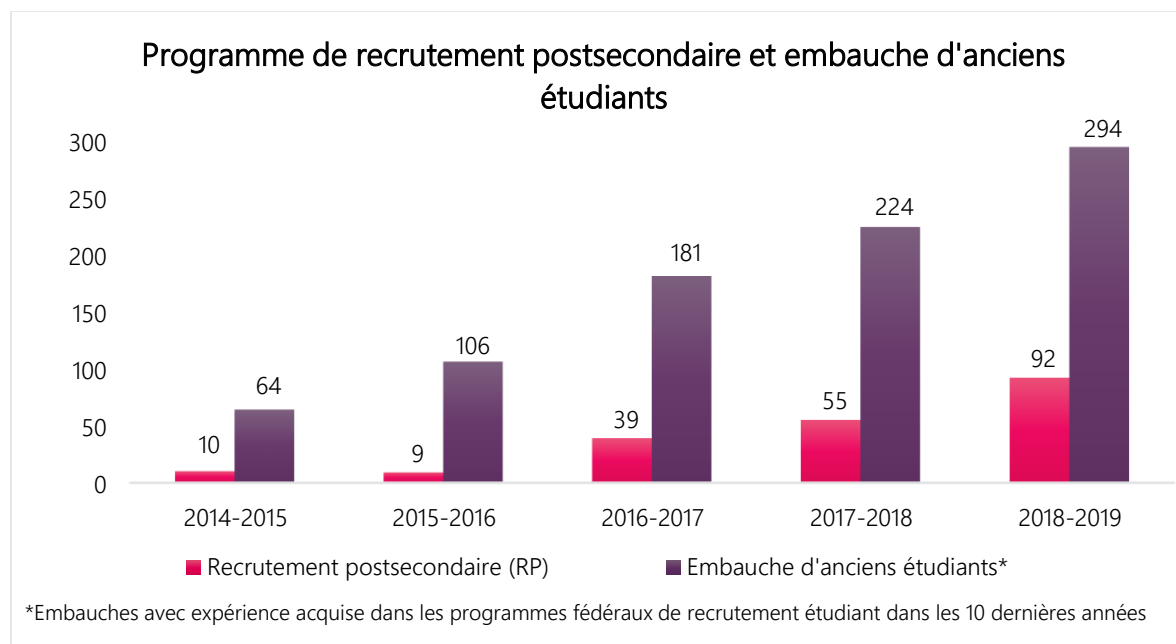


Figure 11 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

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	10	64
2015 à 2016	9	106
2016 à 2017	39	181
2017 à 2018	55	224
2018 à 2019	92	294

# Durée de dotation interne

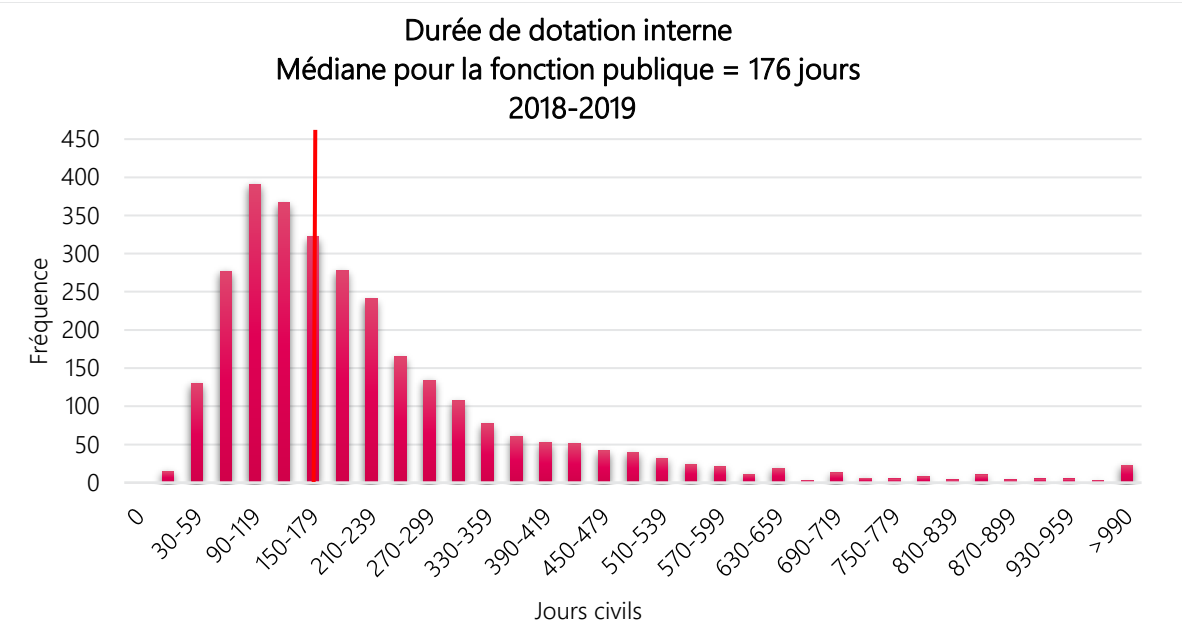


Figure 12 - Durée de dotation interne Médiane pour la fonction publique = 176 jours 2018-2019

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

La durée 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

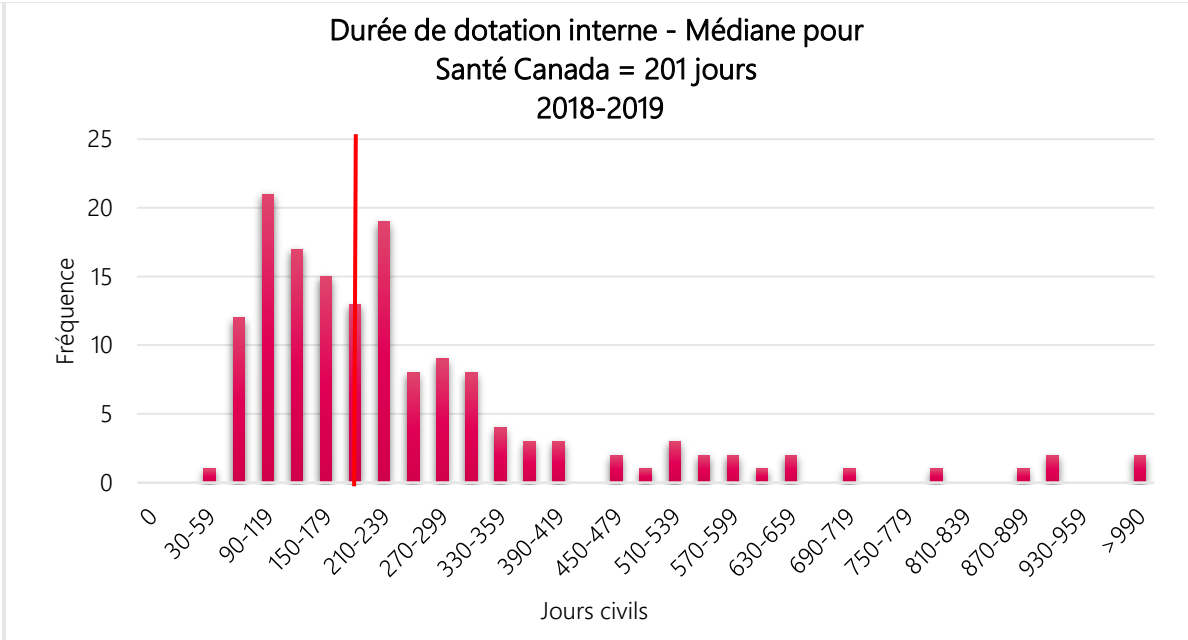


Figure 13 - Durée de dotation interne - Médiane pour Santé Canada = 201 jours 2018-2019

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

La durée médiane de dotation interne de Santé Canada pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 201 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 Loi sur l’emploi dans la fonction publique, 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	12
90 à 119 jours civils	391	21
120 à 149 jours civils	367	17
150 à 179 jours civils	322	15
180 à 209 jours civils	278	13
210 à 239 jours civils	241	19
240 à 269 jours civils	165	8
270 à 299 jours civils	134	9
300 à 329 jours civils	107	8
330 à 359 jours civils	77	4
360 à 389 jours civils	61	3
390 à 419 jours civils	53	3
420 à 449 jours civils	51	0
450 à 479 jours civils	42	2
480 à 509 jours civils	40	1
510 à 539 jours civils	32	3
540 à 569 jours civils	24	2
570 à 599 jours civils	21	2
600 à 629 jours civils	11	1
630 à 659 jours civils	19	2
660 à 689 jours civils	3	0
690 à 719 jours civils	13	1
720 à 749 jours civils	6	0
750 à 779 jours civils	5	0
780 à 809 jours civils	8	1
810 à 839 jours civils	4	0
840 à 869 jours civils	10	0
870 à 899 jours civils	4	1
900 à 929 jours civils	5	2
930 à 959 jours civils	5	0
960 à 989 jours civils	3	0
Plus de 990 jours civils	23	2

# Durée de dotation externe

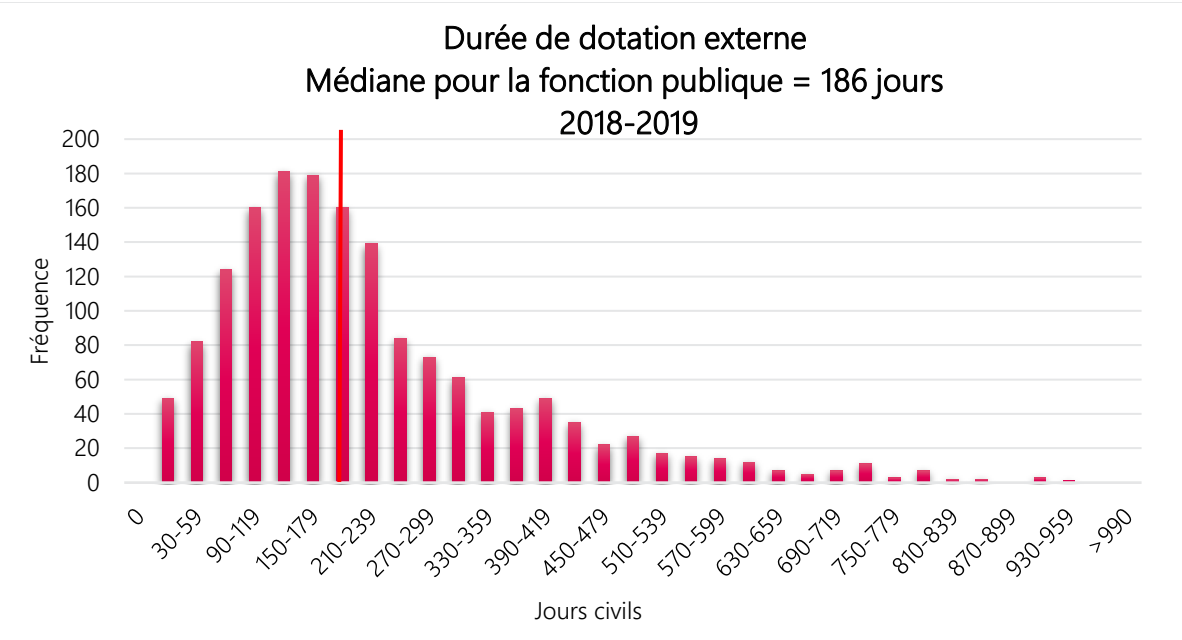


Figure 14 - Durée de dotation externe Médiane pour la fonction publique = 186 jours 2018-2019

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

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.

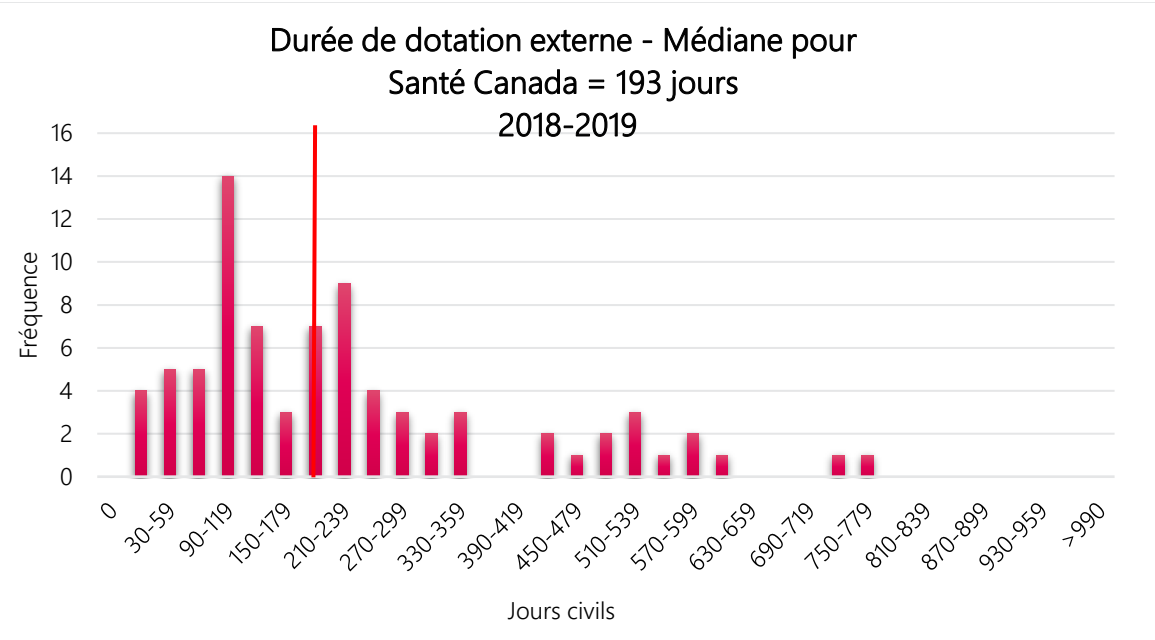


Figure 15 - Durée de dotation externe - Médiane pour Santé Canada = 193 jours 2018-2019

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

La durée médiane de dotation externe de Santé Canada pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 193 jours

# 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 Loi sur l’emploi dans la fonction publique, dans le nombre de jours civils spécifié	Le nombre de premières embauches externes dans un processus externe (durée de dotation externe) dans l’organisation spécifiée, dans le nombre de jours civils spécifié
0 jours civils	0	0
0 à 29 jours civils	49	4
30 à 59 jours civils	82	5
60 à 89 jours civils	124	5
90 à 119 jours civils	160	14
120 à 149 jours civils	181	7
150 à 179 jours civils	179	3
180 à 209 jours civils	160	7
210 à 239 jours civils	139	9
240 à 269 jours civils	84	4
270 à 299 jours civils	73	3
300 à 329 jours civils	61	2
330 à 359 jours civils	41	3
360 à 389 jours civils	43	0
390 à 419 jours civils	49	0
420 à 449 jours civils	35	2
450 à 479 jours civils	22	1
480 à 509 jours civils	27	2
510 à 539 jours civils	17	3
540 à 569 jours civils	15	1
570 à 599 jours civils	14	2
600 à 629 jours civils	12	1
630 à 659 jours civils	7	0
660 à 689 jours civils	5	0
690 à 719 jours civils	7	0
720 à 749 jours civils	11	1
750 à 779 jours civils	3	1
780 à 809 jours civils	7	0
810 à 839 jours civils	2	0
840 à 869 jours civils	2	0
870 à 899 jours civils	0	0
900 à 929 jours civils	3	0
930 à 959 jours civils	1	0
960 à 989 jours civils	0	0
Plus de 990 jours civils	0	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 ressource 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 ressource 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.
- 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 ressource de la fonction publique pour les postes internes de durée déterminée et 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
- Seules les nominations à des postes de durée déterminée et les nominations à des postes pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations occasionnelles et les nominations intérimaires sont exclues)
- 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 pour les postes pour une période indéterminée. Seules les nominations d'une durée déterminée et les nominations pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations occasionnelles et les nominations intérimaires sont exclues)

- Parce que le lien des données entre les systèmes utilise un jumelage probabiliste, des erreurs de mesure sont donc possibles
- 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.