Réunion du président avec Guylaine Roy, Sous-Ministre, Ministère des Femmes et de l’Égalité des genres

19 décembre 2019

# Introduction

## Administratrice générale

Mme Guylaine Roy a été nommée au poste de sous-ministre des Femmes et de l’Égalité des genres Canada (FEG) (anciennement connu sous le nom de Condition féminine Canada) le 23 septembre 2019, en plus de ses fonctions de sous-ministre du Tourisme, des Langues officielles et de la Francophonie.

Mme Roy a déjà exercé l’autorité de la Commission de la fonction publique (CFP) en tant qu’Administratrice générale (AG). Une copie du document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) pour les AG est jointe à l’[Annexe A.](#Annexe_A)

# Contexte organisationnel

## Mandat

Le 13 décembre 2018, une nouvelle loi a créé le ministère des FEG, transformant ainsi l’ancien organisme Condition féminine Canada. Il s’agit d’un changement qui modernise et officialise, en droit, les rôles de la ministre et du Ministère.

Le mandat concernant l’équité entre les sexes a été élargi pour inclure l’orientation sexuelle ainsi que l’identité et l’expression sexuelles. Plus précisément, le ministère des FEG travaille à faire progresser l’égalité des sexes au moyen d’une perspective **sexospécifique intersectorielle**. Travaillant en partenariat avec des intervenants clés, y compris des organisations de la société civile, des groupes syndicaux, le secteur privé, d’autres ordres de gouvernement et les Premières Nations, les Inuits et les Métis, le Ministère favorise activement l’inclusion de toutes les personnes dans la vie économique, sociale et politique du Canada.

Le ministère des FEG s’emploie à remplir son mandat de promotion de l’égalité entre les sexes. Pour ce faire, il exerce une fonction de coordination centrale au sein du gouvernement du Canada, élabore et met en œuvre des politiques, accorde des subventions et des contributions, exécute des programmes, investit dans la recherche et formule des conseils afin de réaliser l’égalité pour toutes les personnes, sans distinction, notamment les femmes.

## Défis

Avec la création de ce ministère en décembre 2018, l’organisation est passée d’une micro‑organisation comptant moins de 100 employés à une petite organisation d’environ 200 employés, et une nouvelle direction des ressources humaines a été créée.

À la suite de ce changement, le travail se poursuit sur le renforcement des capacités afin d’atteindre l’effectif complet.

# Effectif et activités de dotation

## Effectif

Le ministère des FEG est une organisation de 180 employés. Au 31 mars 2019, les données concernant l’effectif étaient les suivantes :

* 110 employés nommés pour une période indéterminée;
* 7 employés nommés pour une période déterminée;
* 55 employés occasionnels;
* 8 étudiants.

À noter que les données présentées par la Commission de la fonction publique (CFP) dans les annexes ci-jointes sont en date du 31 mars 2019 et peuvent ne pas correspondent aux données fournies par l’organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées. Le ministère des FEG indique que selon leurs statistiques en date du 9 avril 2019, l’organisation comptait 305 employés dont 183 étaient indéterminés.

## Activités de dotation

En 2018-2019, le ministère des FEG a mené 18 processus annoncés et 28 processus non annoncés. Au total, 205 activités de dotation en personnel ont été réalisées :

* 21 nominations à la fonction publique;
* 25 promotions;
* 6 nominations intérimaires (à l’exclusion des nominations de moins de 4 mois);
* 99 nominations à des postes occasionnels;
* 14 nominations à des postes pour étudiants;
* 40 mutations.

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

Tel que mentionné ci-haut, les données de la CFP peuvent différer avec celle de l’organisation. Dans ce cas-ci, le ministère des FEG indique qu’elle a mené 12 processus annoncés.

# Durée des processus de dotation

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation internes ou externes pour le ministère des FEG.

# Cadre de dotation

## Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD)

L’ancien organisme (Condition féminine Canada) a mis en œuvre la NOD. Toutefois, avec la création du ministère des FEG, toutes les politiques de dotation ainsi que l’Instrument de subdélégation font actuellement l’objet d’une révision. En juillet 2019, l’organisation comptait 11 gestionnaires subdélégués qui avaient tous signé le formulaire d’attestation.

Le cadre de surveillance de la dotation fait également l’objet d’un examen pour tenir compte des changements organisationnels. Des consultations sont en cours avec d’autres ministères et la Commission de la fonction publique (CFP) afin d’adopter les meilleures pratiques de dotation qui répondront aux besoins et à la réalité de cette nouvelle organisation.

# Rapports 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

Le ministère des FEG gérait un cas où une personne est exemptée de satisfaire le profil linguistique de son poste bilingue. La raison de l’exemption était l’admissibilité à une pension immédiate dans les deux ans suivant la nomination non impérative. La personne a présenté une démission irrévocable et la date de départ était le 4 septembre 2019. Par conséquent, aucun suivi n’est requis par la CFP.

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

Selon le dernier rapport de l’annexe D (pour le cycle 2018-2019), aucune exception pour l’utilisation de la zone nationale de sélection dans le cadre de processus externes annoncés n’a été approuvée par l’AG.

## Résultats de l’évaluation cyclique de l’organisation

Jusqu’à présent, le ministère des FEG n’a pas fait rapport sur l’évaluation cyclique. Toutefois, l’organisation a jusqu’au 31 mars 2021 pour terminer cette évaluation. L’organisation a choisi de ne pas participer au projet pilote de la CFP pour les petites et micro-organisations pour le moment. Le conseiller au soutien en dotation de la CFP affecté à cette organisation demeure disponible pour fournir des conseils et une orientation à ce sujet.

## Demandes de renseignements et tendances

La majorité des demandes de renseignements adressées par le ministère des FEG au conseiller au soutien en dotation de la CFP au cours de la dernière année concernaient la Loi sur l’emploi dans la fonction publique (LEFP). D’autres questions portaient sur les nominations intérimaires, les langues officielles, la zone de sélection et la gestion des bassins de candidats qualifiés.

# Surveillance

## Vérifications

En 2014-2015, dans le cadre d’une série de vérifications de petites et de micro-organisations, la CFP a effectué une vérification du ministère des FEG. La vérification a mis l’accent sur les secteurs de risque couramment signalés pour les organisations de cette taille, comme la subdélégation et le mérite. La vérification a permis de conclure, entre autres choses, que les pouvoirs de nomination étaient gérés correctement, et les nominations étaient fondées sur le mérite et se faisaient dans le respect des droits de priorité. Aucune recommandation n’a été formulée.

Le ministère des FEG a été sélectionné pour faire partie de la vérification horizontale de l’embauche d’étudiants dans le cadre du Programme fédéral d’expérience de travail étudiant (PFETE).

## Enquêtes

Aucune enquête à déclarer concernant le ministère des FEG.

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

Le taux de participation au Sondage sur la dotation et l’impartialité politique (SDIP) de 2018 était de 38,7 %. Le taux moyen pour l’ensemble des 74 ministères et organismes participants était de 47,6 %.

Voici les principales conclusions issues des résultats du SDIP de 2018 concernant le ministère des FEG :

* 65,4 % des **employés** étaient d’accord pour dire que les personnes embauchées sont capables de faire le travail, comparativement à 67,1 % dans les organisations de taille semblable et à 53,8 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 48,9 % des **gestionnaires** étaient d’accord pour dire que la nouvelle orientation en dotation a amélioré la façon dont ils embauchent et nomment les personnes au sein de leur organisation, comparativement à 69,7 % dans les organisations de taille semblable et à 56,1 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 80,3 % des **gestionnaires** conviennent que, au sein de leur organisation, le processus administratif de dotation d’un poste est fastidieux, comparativement à 79,3 % dans les organisations de taille semblable et à 89,7 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

# Profil de la diversité

Le ministère des FEG dépasse la disponibilité dans la population active en ce qui concerne les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Le taux de représentation des Autochtones n’a pas été déclaré pour des raisons de protection de la vie privée en raison du petit nombre de personnes concernées ; il ne peut donc pas être analysé.

Table 1 - Profil de diversité

| Groupe désigné | Disponibilité sur le marché du travail (DMT) | Ministère des femmes et de l’égalité des genres | Représentation au sein de la fonction publique du Canada |
| --- | --- | --- | --- |
| Femmes | 52.5% | 87.9% | 54.8% |
| Personnes autochtones | 3.4% | \* | 5.1% |
| Personnes handicapées | 4.4% | 5.5% | 5.3% |
| Membres des minorités visibles | 13.0% | 20.9% | 15.7% |

Source : [L’équité en matière d’emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2017-2018.html)

Secrétariat du Conseil du Trésor

\*Les informations pour les petits nombres ont été supprimées

# Droits de priorité et vétérans

Du 1er avril 2018 au 18 juillet 2019, l’organisation a nommé une personne ayant un droit de priorité de nomination.

Le 23 juillet 2019, le Système de gestion de l’information sur les priorités du ministère des FEG comptait deux personnes bénéficiant d’un droit de priorité activé. Les deux bénéficiaires ont droit à un congé autorisé.

Depuis l’entrée en vigueur de la Loi sur l’embauche des anciens combattants, le 1er juillet 2015, l’organisation n’a procédé à aucune nomination de personnes bénéficiant d’un droit de priorité pour les membres des Forces armées canadiennes.

# Impartialité de la fonction publique

Chaque organisation a un représentant désigné en matière d’activités politiques qui travaille avec la CFP pour fournir un soutien. La représentante désignée en matière d’activités politiques du ministère des FEG est Julie Nixon, gestionnaire, Services à la clientèle, Services de ressources humaines.

La CFP reçoit très peu de demandes de permission d’être un candidat à des élections de la part des employés du ministère des FEG. Depuis le 1er avril 2006, la CFP a accordé la permission concernant trois demandes, dont une est toujours en vigueur.

Les résultats du Sondage sur la dotation et l’impartialité politique de 2018 indiquent que les employés du ministère des FEG sont plus susceptibles de participer à des activités politiques (autres que le vote ou la recherche d’une candidature politique) : 8,4 % comparativement à 2,4 % pour l’ensemble de la fonction publique.

Cependant, les employés du ministère des FEG démontrent qu’ils sont très conscients de leurs droits et de leurs responsabilités concernant la participation à des activités politiques : 95,6 %, comparativement à 80,1 % pour l’ensemble de la fonction publique.

# Programme de recrutement

Le ministère des FEG a embauché, depuis 2019, une personne à partir de l’occasion d'emploi pour étudiants autochtones du Programme fédéral d’expérience de travail étudiant (PFETE). Pour le moment, aucune embauche n’a été effectuée dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap et de l’occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap du PFETE.

# Soutien en dotation

## Représentants de la Commission de la fonction publique et personnes-ressources de l’organisation

La conseillère au soutien en dotation désignée à cette organisation est Johanne Villeneuve.

La principale personne-ressource est Julie Nixon, gestionnaire, Services à la clientèle, Services de ressources humaines.

Le chef des ressources humaines est Martin Prescott, directeur général, Ressources humaines.

**PRÉPARÉ PAR**

Johanne Villeneuve,

Conseillère au soutien en dotation

Annexes:

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

### Annexe A

## 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.**

### Annexe B

# Population selon la durée d'emploi au 31 mars

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

Table 2 - 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 | 76 | 8 | 12 | 1 | 97 |
| Au 31 mars 2015 | 82 | 4 | 5 | 0 | 91 |
| Au 31 mars 2016 | 77 | 5 | 7 | 1 | 90 |
| Au 31 mars 2017 | 82 | 4 | 12 | 3 | 101 |
| Au 31 mars 2018 | 88 | 5 | 22 | 6 | 121 |
| Au 31 mars 2019 | 110 | 7 | 55 | 8 | 180 |

# Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019 (N=180)

Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019 (N=180)

Table 3 - 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 | 83 | 86% |
| Unilingue | 13 | 14% |
| Inconnus | 84 | 0% |

# Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

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

Table 4 - 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 des sciences sociales | 44 | 26% |
| PM – Administration des programmes | 44 | 26% |
| AS – Services administratifs | 39 | 23% |
| Autre | 45 | 26% |

# Population selon la région au 31 mars 2019

Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Table 5 - 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) | 162 | 90% |
| Régions à l’extérieur de la RCN | 18 | 10% |
| Inconnus | 0 | 0% |

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

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

Table 6 - 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 |
| --- | --- | --- |
| PM – Administration des programmes | 4 | 44% |
| EC – Groupe Économique et Services des sciences sociales | 2 | 22% |
| AS – Services administratifs | 1 | 11% |
| EX – Direction | 1 | 11% |
| IS – Services d’information | 1 | 11% |

# Dotation selon la région

Figure 6 - Dotation selon la région

Table 7 - 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 | 83% | 17% |
| 2015 à 2016 | 89% | 11% |
| 2016 à 2017 | 88% | 12% |
| 2017 à 2018 | 95% | 5% |
| 2018 à 2019 | 96% | 4% |

* La distribution régionale exclus les inconnus

# Dotation selon le type de processus

Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Table 8 - 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 | 1 | 5 | 17% |
| 2015 à 2016 | 3 | 7 | 30% |
| 2016 à 2017 | 8 | 6 | 57% |
| 2017 à 2018 | 11 | 10 | 52% |
| 2018 à 2019 | 28 | 18 | 61% |

* Comprend les nominations pour une période indéterminée et pour une durée déterminée.
* Exclut les déplacements latéraux et régressifs, les mutations et les nominations intérimaires de moins de 4 mois.
* Inclut seulement les nominations où le type de processus est connu (35% à 88% des nominations).

# Dotation selon le type de nomination

Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Table 9 - 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 | 5 | 13 | 17 | 6 | 41 |
| 2015 à 2016 | 8 | 14 | 27 | 7 | 56 |
| 2016 à 2017 | 10 | 12 | 39 | 4 | 65 |
| 2017 à 2018 | 11 | 18 | 64 | 5 | 98 |
| 2018 à 2019 | 25 | 40 | 134 | 6 | 205 |

# Dotation selon la durée d'emploi

Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

Table 10 - 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 | 21 | 9 | 11 | 0 | 41 |
| 2015 à 2016 | 27 | 10 | 13 | 6 | 56 |
| 2016 à 2017 | 29 | 6 | 21 | 9 | 65 |
| 2017 à 2018 | 37 | 6 | 41 | 14 | 98 |
| 2018 à 2019 | 80 | 12 | 99 | 14 | 205 |

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

* 65,4% des **employés** estiment que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 67,1% dans les organisations de même taille et à 53,8% dans la fonction publique fédérale.
* 48,9% 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 69,7% dans les organisations de même taille et à 56,1% dans la fonction publique fédérale.
* 80,3% des **gestionnaires** estiment qu'au sein de leur organisation, le processus administratif visant à pourvoir un poste est **lourd**, comparativement à 79,3% dans les organisations de même taille et à 87,9% dans la fonction publique fédérale.

# Embauche d'étudiants

Figure 10 - Embauche d'étudiants

Table 11 - 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 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2015 à 2016 | 6 | 0 | 0 | 6 |
| 2016 à 2017 | 8 | 0 | 1 | 9 |
| 2017 à 2018 | 12 | 1 | 1 | 14 |
| 2018 à 2019 | 9 | 4 | 1 | 14 |

# 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 12 - 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 | Embauche du programme de recrutement postsecondaire | Embauche d’anciens étudiants |
| --- | --- | --- |
| 2014 à 2015 | 1 | 0 |
| 2015 à 2016 | 1 | 2 |
| 2016 à 2017 | 1 | 3 |
| 2017 à 2018 | 0 | 3 |
| 2018 à 2019 | 0 | 3 |

L’embauche des anciens étudiants qui avaient une expérience dans le programme fédéral de recrutement étudiant au cours des 10 dernières années.

# Durée de dotation interne

Durée de dotation interne

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation interne pour le Ministère des Femmes et de l’Égalité des genres.

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](#Durée_dotation_interne).

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.

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

**Durée de dotation interne pour l’exercice financier de 2018 à 2019**

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation interne pour le Ministère des Femmes et de l’Égalité des genres.

# Durée de dotation interne

Table 13 - 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 |
| --- | --- |
| 0 jours civils | 0 |
| 0 à 29 jours civils | 15 |
| 30 à 59 jours civils | 130 |
| 60 à 89 jours civils | 277 |
| 90 à 119 jours civils | 391 |
| 120 à 149 jours civils | 367 |
| 150 à 179 jours civils | 322 |
| 180 à 209 jours civils | 278 |
| 210 à 239 jours civils | 241 |
| 240 à 269 jours civils | 165 |
| 270 à 299 jours civils | 134 |
| 300 à 329 jours civils | 107 |
| 330 à 359 jours civils | 77 |
| 360 à 389 jours civils | 61 |
| 390 à 419 jours civils | 53 |
| 420 à 449 jours civils | 51 |
| 450 à 479 jours civils | 42 |
| 480 à 509 jours civils | 40 |
| 510 à 539 jours civils | 32 |
| 540 à 569 jours civils | 24 |
| 570 à 599 jours civils | 21 |
| 600 à 629 jours civils | 11 |
| 630 à 659 jours civils | 19 |
| 660 à 689 jours civils | 3 |
| 690 à 719 jours civils | 13 |
| 720 à 749 jours civils | 6 |
| 750 à 779 jours civils | 5 |
| 780 à 809 jours civils | 8 |
| 810 à 839 jours civils | 4 |
| 840 à 869 jours civils | 10 |
| 870 à 899 jours civils | 4 |
| 900 à 929 jours civils | 5 |
| 930 à 959 jours civils | 5 |
| 960 à 989 jours civils | 3 |
| Plus de 990 jours civils | 23 |

# Durée de dotation externe

Durée de dotation externe

Durée des processus de dotation externe pour le Ministère des Femmes et de l’Égalité des genres.

Figure 13 - 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_dotation_externe)

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

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

**Durée de dotation externe pour l’exercice financier 2018 à 2019**

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour le Ministère des Femmes et de l’Égalité des genres.

# Durée de dotation externe

Table 14 - 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 laLoi sur l’emploi dans la fonction publique*,* 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 :

* La durée de 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.
* La durée de 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 publiquepour 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 donnés sur les ressources humaines de chaque organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées par l’analyse.
* La durée de 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 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)
* La durée de 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 donnés sur les ressources humaines de chaque organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées par l’analyse.