Réunion du président avec

Marta Morgan, Sous-Ministre d’Affaires Mondiales Canada

10 décembre 2019

# Introduction

## Administrateur général

Le 6 mai 2019, Mme Marta Morgan a été nommée sous-ministre d’Affaires mondiales Canada (AMC).

### Sous-ministre championne des relations universitaires

À titre de sous-ministre championne des relations universitaires, Mme Morgan joue un rôle clé dans le renouvellement de la fonction publique en établissant des relations entre la Commission de la fonction publique (CFP) et l’Université Simon Fraser (SFU).

Mme Morgan est une championne active ayant participé à de nombreux événements en 2018 et 2019. Depuis le 1er avril 2019, la CFP a participé à six événements à la SFU en appui au renouvellement de la fonction publique :

* 1er avril 2019 : SFU Beedie « Meet the Pros » (Rencontre avec les experts) – organisée par l’École de commerce Beedie de la SFU
* 16 mai 2019 : Rencontre avec la SFU pour explorer leur programme en français et pour discuter du recrutement, des meilleures pratiques d’apprentissage intégré au travail, des possibilités et des défis pour les étudiants et les diplômés
* 18 juillet 2019 : Rencontre avec la SFU concernant la façon dont la CFP continuera à soutenir les étudiants du programme d’enseignement coopératif de la SFU et pour discuter de l’intérêt de la SFU pour l’événement de dotation rapide du printemps 2020
* 18 et 19 juillet 2019 : SFU « Meet the Pros » (Rencontre avec les experts) – deux séances d’information pour les étudiants, principalement en finance, en comptabilité, en vérification et en ressources humaines
* 25 et 26 septembre 2019 : Grande foire de la SFU
* 10 octobre 2019 : Événement de dotation rapide de l’Université de la Colombie-Britannique (UBC) – AMC a réalisé des entrevues auprès d’étudiants du programme coopératif de l’UBC lors de l’événement

De plus, AMC a été invitée à participer à l’initiative des étudiants ambassadeurs, mais n’en a pas embauché. Toutefois, Emploi et Développement social Canada a embauché deux étudiants ambassadeurs de la SFU pour son propre ministère à Vancouver.

### Championne du recrutement de leaders en politiques

Mme Morgan est la championne du recrutement de leaders en politiques.

À la suite de l’évaluation du programme de recrutement de leaders en politiques, la CFP communiquera avec l’École afin de lui fournir un soutien pour la campagne de l’an prochain. Les détails énoncés dans le protocole d’entente n’ont pas encore été mis au point.

Table 1 - Bassins de talents émergeants

| Année | Nombre de candidats qualifiés | Embauchés à partir du bassin | Types de contrats | Candidats disponibles  | Candidats non disponibles | Références |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2017-2018 | 15 | 7 | 6 indéterminés1 déterminé (jusqu’en février 2020) | 3 (dans les 6 prochains mois)4 (plus tard en 2020)  | 1 (candidat retiré de GCpédia) | 9 (pour 5 candidats disponibles) |
| 2018-2019 | 26 | 0 | 0 | 9 (à partir du 8 août 2019)23 (à partir de janvier 2020) | 0 | 0 |
| Janvier 2019 à aujourd’hui | 0 | 1 (la référence a été effectuée en 2018) | 0 | 0 | 0 | 7 |

Table 2 - Recrutement de leaders en politiques

| Année | Nombre de candidats qualifiés | Embauchés à partir du bassin | Candidats disponibles  | Candidats non disponibles | Références |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2017-2018 | 27 | 8 | 12 (dans les 6 prochains mois)4 (plus tard en 2020) \* | 3 | 15 (pour 11 candidats disponibles) |
| 2018-2019 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Janvier 2019 à aujourd’hui | 0 | 0 | - | 0 | 1 |

\* Le bassin 2017‑2018 vient à échéance en décembre 2020.

# Contexte organisationnel

## Mandat

AMC gère les relations diplomatiques du Canada, fournit des services consulaires aux Canadiens, fait la promotion du commerce international au Canada et dirige l’aide humanitaire et l’aide au développement international du Canada.

Par ailleurs, AMC préserve et soutient la prospérité et la sécurité du Canada, et contribue à un monde plus juste, plus inclusif et plus durable, en tenant compte des différences entre les sexes. Le ministère met en œuvre la politique étrangère féministe du Canada et sa série de politiques, initiatives et programmes internationaux féministes dans le cadre de tous ses engagements en matière de diplomatie, de commerce, de sécurité, de développement et de services consulaires. La politique étrangère féministe reconnaît que le fait de favoriser des sociétés ouvertes, inclusives et fondées sur les droits, dans lesquelles toutes les personnes, quel que soit leur genre, peuvent pleinement tirer parti d’une participation égale à la vie économique, politique, sociale et culturelle, constitue un moyen efficace de construire un monde plus sûr et plus prospère.

## Défis

AMC a des défis de recrutement et de maintien en poste pour les groupes professionnels CS, FI, IS et PG. Elle a également des besoins dans le groupe professionnel FS. Le dernier processus FS a eu lieu dans le groupe et au niveau FS-03 et s’est terminé le 4 septembre 2019. Un processus interne FS-01 a été lancé simultanément avec la campagne de recrutement postsecondaire de 2019. AMC prévoit également lancer un processus FS-02 (au printemps prochain).

# Effectif et activités de dotation

## Effectif

AMC est une grande organisation qui compte 6 556 employés (en date du 31 mars 2019). La majorité des employés sont nommés pour une période indéterminée et se trouvent dans la région de la capitale nationale. L’effectif est établi comme suit :

* 5 408 employés nommés pour une période indéterminée;
* 475 employés nommés pour une période déterminée;
* 396 employés occasionnels;
* 277 étudiants.

La CFP travaille actuellement en étroite collaboration avec AMC pour moderniser le cadre réglementaire concernant les employés recrutés sur place (ERP). Il y a environ 5 000 ERP dans 178 missions réparties dans plus de 112 juridictions. Depuis 1967, les ERP sont exclus de l’application de la Loi sur l’emploi dans la fonction publique par un décret d’exemption.

## Activités de dotation

En 2018-2019, AMC a procédé à un total de 4 552 activités de dotation :

* 552 nominations à la fonction publique;
* 650 promotions;
* 803 nominations intérimaires;
* 826 nominations d’employés occasionnels;
* 553 nominations d’étudiants;
* 1 168 mutations latérales et descendantes.

Un grand nombre d’employés occasionnels ont été embauchés pour le Sommet du G7, en juin 2018. Ce type d’employé peut aussi être embauché pour d’autres besoins, comme les urgences et le suivi médiatique permanent.

En ce qui concerne le recours aux programmes ciblés de la CFP :

* AMC n’a déterminé aucun poste à pourvoir dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap.
* AMC a présenté trois demandes d’embauche à partir du répertoire d’Occasion d’emploi pour étudiants en situation de handicap en 2019. Il y a eu une embauche à partir de ce répertoire.
* AMC a soumis deux demandes à partir du répertoire des emplois pour étudiants autochtones en 2019, et a embauché un étudiant de ce répertoire.

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

# Durée du processus de dotation

En 2018-2019, AMC avait un délai médian de dotation de 189 jours pour les nominations internes, ce qui est supérieur à la médiane de la fonction publique, soit 176 jours.

En raison du nombre limité de processus de nomination externes annoncés menés par AMC en 2018-2019, les données sont insuffisantes pour fournir des renseignements sur le délai de dotation pour les nominations externes.

# Cadre de dotation

## Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

AMC a fourni à la CFP le cadre de dotation qu’elle a mis en œuvre en 2016. Malgré les latitudes de la Nouvelle orientation en dotation (NOD), les conseillers en RH d’AMC ont remarqué une certaine résistance de la part des gestionnaires subdélégués, et il demeure difficile de mettre en œuvre de nouvelles approches en matière de dotation.

# 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

AMC a signalé que l’organisation a approuvé une prolongation en vertu du Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Entre le 3 avril 2012 et le 31 mars 2015, pour les employés touchés par le réaménagement des effectifs (fonctionnaires qui participent à un échange de postes ou qui bénéficient d’un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire ou de personne mise en disponibilité), les résultats de l’évaluation de langue seconde (ELS) vieux de plus de cinq ans ont été réputés valides, sous réserve de confirmation dans un délai de 12 mois suivant l’échange de postes ou la nomination par priorité. AMC a un cas en suspens de confirmation d’ELS où, malgré ses efforts pour recommander l’employé à des gestionnaires d’autres directions générales d’AMC, l’organisation n’a pas réussi à trouver un poste pour lequel l’anglais est essentiel pour l’employé. L’employé a demandé une formation linguistique, et l’organisation examine maintenant les options. Aucune mesure n’est requise de la CFP pour le moment.

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

L’AG d’AMC n’a approuvé aucune exception à la zone nationale de sélection.

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

AMC a l’intention de fournir sa première évaluation cyclique avant la fin de l’exercice 2021‑2022.

Depuis la mise en œuvre de la NOD, AMC a observé une augmentation de ses processus non annoncés, particulièrement au sein des groupes professionnels FI et PG. Les processus non annoncés d’AMC représentaient 52 % des nominations en 2018‑2019, comparativement à 33 % en 2016-2017. AMC a indiqué que cette question sera examinée dans le cadre de son exercice de surveillance.

## Demandes de renseignements et tendances

Du 1er avril 2017 au 31 janvier 2019, la CFP a reçu un total de 63 demandes de renseignements d’AMC. Ces demandes portaient sur 19 sujets différents, mais principalement sur la Loi sur l’emploi dans la fonction publique (LEFP) et l’évaluation dans le cadre du processus de dotation.

# Surveillance

## Vérifications

En 2011, AMC a fait l’objet d’une vérification par la CFP. En août 2015, la CFP a déterminé qu’elle était satisfaite des progrès réalisés par l’organisation dans la mise en œuvre des recommandations de la vérification.

AMC faisait partie de la vérification de la dotation pour l’ensemble du système, dont le rapport final a été publié en décembre 2018.

AMC fait partie des 30 organisations sélectionnées aux fins de la vérification de la représentation des groupes visés par l’équité en matière d’emploi dans les activités de recrutement qui est en cours.

## Enquêtes

Entre le 5 mai 2016 et le 5 mai 2019, la CFP a reçu 20 cas aux fins d’enquête concernant AMC. Parmi ceux-ci, huit ont été renvoyés par l’organisation. Au cours de cette période, 14 cas n’ont pas été acceptés, 4 étaient non fondés, 1 était fondé et 2 sont toujours en cours.

Table 3- Enquêtes

| Nature de la question | Cas reçus | Cas renvoyés par l’organisation | Fermé – Non-accepté | Achevé (non fondé) | Achevé (fondé) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Article 66 : Processus de nomination externe (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière) | 15 | 3 | 13 | 0 | 0 |
| Paragraphe 67 : Nomination interne – à la demande de l’administrateur général | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Article 68 : Influence politique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Article 69 : Fraude | 4 | 4 | 1 | 4 | 0 |
| Article 118 : Activités politiques irrégulières – Employés | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 20 | 8 | 14 | 4 | 1 |

Remarque : Le nombre de cas reçus peut ne pas correspondre au nombre de cas achevés ou fermés, car ceux-ci n’ont pas nécessairement été reçus au cours de la même période. En outre, certains cas peuvent être abandonnés ou résolus par une intervention précoce.

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

Les résultats du sondage sur la dotation et l’impartialité politique (SDIP) sont fondés sur un taux de réponse de 49 % pour AMC, comparativement à 47,6 % pour la fonction publique.

Vous trouverez ci-dessous les principales constatations tirées des résultats du SDIP d’AMC pour 2018 :

* 100 % des **conseillers en dotation** ont indiqué qu’ils peuvent expliquer aux gestionnaires comment la mise en œuvre de la NOD dans leur organisation est liée à leurs besoins en matière de dotation, comparativement à 92,2 % dans les organisations de taille semblable et à 93,1 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 53,7 % 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.
* 36,7 % des **gestionnaires** ont indiqué que la NOD a permis de simplifier la dotation dans leur organisation, comparativement à 44,5 % dans les organisations de taille semblable et à 46,3 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 29,9 % des **gestionnaires** ont indiqué que les options de dotation qui leur sont offertes au sein de leur organisation leur permettent de répondre à leurs besoins en dotation aussi rapidement qu’il est nécessaire, comparativement à 35,5 % dans les organisations de taille semblable et à 37,6 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 48,2 % des **gestionnaires** ont indiqué que, dans l’ensemble, ils étaient satisfaits des services de dotation reçus au sein de leur organisation, comparativement à 57,7 % dans les organisations de taille semblable et à 59,4 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 55,7 % des **employés** ont l’impression que les processus de nomination dépendent des personnes que vous connaissez, comparativement à 54,9 % dans les organisations de taille semblable et à 54 % dans l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

# Profil de la diversité

Les estimations relatives à la disponibilité au sein de la population active (DPA) dans la fonction publique pour 2019 ont été mises à jour dans le Profil de diversité, mais les nouvelles estimations pour les organisations ne seront publiées qu’au cours du prochain mois. Selon les données de 2017‑2018, AMC obtient de bons résultats en ce qui concerne la représentation des femmes, des Autochtones et surtout des minorités visibles. Toutefois, l’organisation se situe en deçà de la disponibilité au sein de la population active des personnes en situation de handicap, qui représentent 3,8 % de son effectif, alors que la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe est de 4,4 %. L’organisation pourrait vouloir prendre des mesures à cet égard, surtout compte tenu de l’objectif de 7 % (5 000 personnes en situation de handicap) énoncé dans la Stratégie sur l’accessibilité au sein de la fonction publique et de la nouvelle disponibilité de 9 % dans la population active. Ces résultats seront révisés lorsque de nouvelles estimations seront publiées.

Table 4 - Profil de la diversité

| Groupe désigné | Disponibilité au sein de la population active 2019 | Disponibilité au sein de la population active 2018 | Affaires mondiales Canada | Représentation à la fonction publique |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Femmes | 52,5 % | 52,5 % | 55,6 % | 54,8 % |
| Autochtones | 4 % | 3,4 % | 5 % | 5,1 % |
| Personnes handicapées | 9 % | 4,4 % | 3,8 % | 5,3 % |
| Membres de minorités visibles | 15,3 % | 13 % | 21,1 % | 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 au Conseil du Trésor

# Droits de priorité et anciens combattants

En date du 14 novembre 2019, AMC comptait 30 bénéficiaires de droits de priorité. Du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, AMC a nommé 10 bénéficiaires de droits de priorité. Neuf des bénéficiaires de droits de priorité provenaient d’autres organisations. Huit des bénéficiaires de droits de priorité détenaient des priorités de fonctionnaire qui revient d’un congé. AMC a nommé quatre bénéficiaires de droits de priorité réglementaires des Forces armées canadiennes (FAC) [attribuable au service] et aucun bénéficiaire de droits de priorité des FAC (non attribuable au service) depuis l’entrée en vigueur de la Loi sur l’embauche des anciens combattants, le 1er juillet 2015.

Du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, AMC a présenté 1 085 demandes d’autorisation en matière de priorité.

Table 5 - Droits de priorité et anciens combattants

| Période | Attribuable au service (législatif) | Non Attribuable au service (réglementaire) | Total |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015 (1er juillet) - 2016 | 0 | 0 | 0 |
| 2016 ‑ 2017 | 0 | 0 | 0 |
| 2017 ‑ 2018 | 2 | 0 | 2 |
| 2018 ‑ 2019 | 1 | 0 | 1 |
| Août 2019 | 1 | 0 | 1 |
| **Total** | **4** | **0** | **4** |

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

# Impartialité de la fonction publique

Depuis 2016-2017, la CFP a reçu 10 demandes de candidature de la part d’employés d’AMC, parmi lesquelles deux employés ont demandé la permission de se porter candidats à l’élection fédérale de 2019 (les deux ont été choisis comme candidats par leur parti).

Deux employés sont actuellement élus au niveau municipal (un à temps plein et un à temps partiel).

Les résultats du SDIP de 2018 démontrent que les employés d’AMC ont, dans l’ensemble, une plus grande connaissance et une meilleure compréhension des activités politiques et de l’impartialité que dans l’ensemble de la fonction publique.

On remarquera aussi que le pourcentage (2,8 %) d’employés ayant indiqué qu’ils ont participé à des activités politiques en 2017 – autres qu’exercer leur droit de vote ou poser leur candidature à une élection – est aussi légèrement plus élevé parmi les employés d’AMC que dans l’ensemble de la fonction publique (2,4 %).

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

La CFP est heureuse qu’AMC soit de retour en tant que client pour la campagne de renouvellement de la fonction publique de 2019. Nous cherchons à établir un répertoire FS-01 pour le ministère. Dans le cadre de la campagne de renouvellement de la fonction publique de 2019, il y a eu 6 751 demandes, et 5 890 candidats ont été présélectionnés. La campagne a pris fin le 23 octobre 2019.

En date du 12 novembre 2019, AMC a soumis sept demandes de références pour la campagne de renouvellement de la fonction publique de 2019, à partir de tous les répertoires disponibles pour cette initiative. Aucune nomination n’a été signalée à la suite des demandes de références.

La CFP procède à l’examen du Règlement sur l’emploi dans la fonction publique (REFP). AMC est un intervenant clé puisqu’il est l’un des trois ministères qui utilisent les nominations intérimaires dans les postes de permutants. La mobilisation a commencé et les consultations se poursuivront au cours des prochains mois.

AMC a participé au projet sur le recrutement anonyme.

# Soutien en dotation

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

La conseillère au soutien en dotation affectée à cette organisation est Véronique Geoffroy et le responsable des ressources humaines est Francis Trudel, sous-ministre adjoint, Ressources humaines.

**PREPARÉ PAR**

Véronique Geoffroy,

Staffing Support Advisor

Annexe :

* [Annexe A - Données sur l’effectif et les activités de dotation](#AnnexB)

# Annexe A

# Population selon la durée d'emploi au 31 mars

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

Table 6 - Effectif régi par la *Loi sur l’embauche dans la fonction publique* au 31 mars selon la durée d’emploi

| Année | Indéterminée | Déterminée | Occasionnels | Étudiant | Total |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Au 31 mars 2014 | 5 399 | 211 | 260 | 136 | 6 006 |
| Au 31 mars 2015 | 5 263 | 251 | 296 | 143 | 5 953 |
| Au 31 mars 2016 | 5 219 | 249 | 255 | 158 | 5 881 |
| Au 31 mars 2017 | 5 339 | 316 | 297 | 173 | 6 125 |
| Au 31 mars 2018 | 5 290 | 458 | 391 | 246 | 6 385 |
| Au 31 mars 2019 | 5 408 | 475 | 396 | 277 | 6 556 |

# Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

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

Table 7 - 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  | 2 942 | 82 % |
| Unilingue | 650 | 18 % |
| Inconnus | 2 964 | 0 % |

# Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

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

Table 8 - 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 | 1 378 | 22 % |
| FS – Service extérieur | 1 241 | 20 % |
| EC – Groupe Économique et services de sciences sociales | 735 | 12 % |
| PM – Administration des programmes | 633 | 10 % |
| Autre | 2 292 | 37 % |

# Population selon la région au 31 mars 2019

Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Table 9 - 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) | 5 366 | 82 % |
| Régions à l’extérieur de la RCN | 1 187 | 18 % |
| Inconnus | 3 | 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, 2018-2019

Table 10 - 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 |
| --- | --- | --- |
| AS – Services administratifs | 67 | 42 % |
| EC – Groupe Économique et services de sciences sociales | 26 | 16 % |
| CS – Systèmes d’ordinateurs | 18 | 11 % |
| Autre | 48 | 30 % |
| Total | 159 | 100 % |

# Dotation selon la région

Figure 6 - Dotation selon la région

Table 11 - 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

| Exercice financier | Pourcentage des activités de dotation qui ont eu lieu dans la région de la capitale nationale (RCN)  | Pourcentage des activités de dotation qui ont eu lieu à l’extérieur de la région de la capitale nationale (RCN) |
| --- | --- | --- |
| 2014 à 2015 | 86% | 14 % |
| 2015 à 2016 | 83% | 17 % |
| 2016 à 2017 | 91% | 9 % |
| 2017 à 2018 | 90% | 10 % |
| 2018 à 2019 | 87% | 13 % |

* La distribution régionale exclut les inconnus

# Dotation selon le type de processus

Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Table 12 - Nombre et pourcentage des activités de dotation selon le type de processus et l’exercice financier

| Exercice financier | Processus non annoncés (inconnus exclus) | Processus annoncés | Pourcentage de processus non annoncés  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2014 à 2015  | 228 | 230 | 50 % |
| 2015 à 2016  | 276 | 406 | 40 % |
| 2016 à 2017 | 278 | 570 | 33 % |
| 2017 à 2018 | 467 | 493 | 49 % |
| 2018 à 2019 | 504 | 465 | 52 % |

* 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 (41 % à 56 % des nominations).

# Dotation selon le type de nomination

Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Table 13 - 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  | 314 | 730 | 1 180 | 585 | 2 809 |
| 2015 à 2016 | 668 | 796 | 1 249 | 675 | 3 388 |
| 2016 à 2017  | 587 | 657 | 1 369 | 656 | 3 269 |
| 2017 à 2018 | 500 | 576 | 1 744 | 742 | 3 562 |
| 2018 à 2019 | 650 | 1 168 | 1 931 | 803 | 4 552 |

# Dotation selon la durée d'emploi

Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

Table 14 - Activités de dotation selon la durée d’emploi et l’exercice financier

| Exercice financier | Activités de dotation pour des postes de durée indéterminée | Activités de dotation pour des postes de durée déterminée | Activités de dotation pour les emplois occasionnels | Activités de dotation pour les emplois étudiants | Total des activités de dotation |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2014 à 2015 | 1 623 | 218 | 574 | 394 | 2 809 |
| 2015 à 2016 | 2 153 | 277 | 556 | 402 | 3 388 |
| 2016 à 2017 | 1 890 | 376 | 606 | 397 | 3 269 |
| 2017 à 2018 | 1 817 | 488 | 772 | 485 | 3 562 |
| 2018 à 2019 | 2 619 | 554 | 826 | 553 | 4 552 |

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

* 58,1 % 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.
* 49,6 % 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.
* 91,7 % 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 15 - 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 | 178 | 216 | 0 | 394 |
| 2015 à 2016 | 122 | 271 | 9 | 402 |
| 2016 à 2017 | 134 | 263 | 0 | 397 |
| 2017 à 2018 | 185 | 296 | 4 | 485 |
| 2018 à 2019 | 210 | 340 | 3 | 553 |

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

Figure 11 - Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

Table 16 - 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 | 30 | 83 |
| 2015 à 2016 | 62 | 116 |
| 2016 à 2017 | 82 | 129 |
| 2017 à 2018 | 64 | 160 |
| 2018 à 2019 | 48 | 179 |

L’embauche des anciens étudiants inclut les personnes embauchées dans des postes pour une durée déterminée ou une période indéterminée qui avaient une expérience dans le programme fédéral de recrutement étudiant au cours des 10 dernières années.

# Demandes de références pour le recrutement post-secondaire – 2019

Table 17 - Demandes de références pour le recrutement post-secondaire – 2019

| Ministère | État | Nombre de références envoyées | Titre du poste | Groupe et niveau  | Durée de l’emploi | Nombre de postes à pourvoir |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 10 | Réceptionniste/Com-mis à l’administration | CR-04 | Durée indéterminée | 1 |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 10 | Agent du service extérieur – Aide internationale | FS-01 | Durée déterminée de 6 à 12 mois | 3 |
| Affaires mondiales Canada  | Annulé | 0 | Agent du service extérieur – Aide internationale | FS-02 | Durée déterminée de 6 à 12 mois | 3 |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 8 | Conseiller en ressources humaines, perfectionnement, classification | PE-01 | Durée indéterminée | 4 |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 8 | Conseiller en ressources humaines | PE-01 | Durée déterminée de 6 à 12 mois | 1 |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 12 | Agent de négociation des contrats de la finance innovatrice | PG-04 | Durée déterminée de 12 mois et plus | 1 |
| Affaires mondiales Canada  | Achevé | 0 | Agent de projet | CS-01 | Durée indéterminée | 2 |

# Durée de dotation interne

Figure 12 - Durée de dotation interne - Médiane pour la fonction publique Figure 13 - Durée de dotation interne - Médiane pour Affaires mondiales Canada

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

La durée médiane de dotation interne pour les Affaires mondiales Canada pour l’exercice financier 2018 à 2019 est de 189 jours.

# Durée de dotation interne

Table 18 - 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, selon le nombre de jours civils spécifié | Le nombre de premières embauches internes dans un processus interne (durée de dotation interne) dans l’organisation spécifiée, selon le nombre de jours civils spécifié |
| --- | --- | --- |
| 0 jours civils | 0 | 0 |
| 0 à 29 jours civils | 15 | 0 |
| 30 à 59 jours civils | 130 | 0 |
| 60 à 89 jours civils | 277 | 4 |
| 90 à 119 jours civils | 391 | 9 |
| 120 à 149 jours civils | 367 | 9 |
| 150 à 179 jours civils | 322 | 9 |
| 180 à 209 jours civils | 278 | 8 |
| 210 à 239 jours civils | 241 | 7 |
| 240 à 269 jours civils | 165 | 4 |
| 270 à 299 jours civils | 134 | 1 |
| 300 à 329 jours civils | 107 | 0 |
| 330 à 359 jours civils | 77 | 3 |
| 360 à 389 jours civils | 61 | 2 |
| 390 à 419 jours civils | 53 | 3 |
| 420 à 449 jours civils | 51 | 2 |
| 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 | 0 |
| 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 | 0 |
| 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 | 0 |
| 840 à 869 jours civils | 10 | 0 |
| 870 à 899 jours civils | 4 | 0 |
| 900 à 929 jours civils | 5 | 0 |
| 930 à 959 jours civils | 5 | 0 |
| 960 à 989 jours civils | 3 | 0 |
| Plus de 990 jours civils | 23 | 0 |

# Durée de dotation externe

Durée de dotation externe

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe à Affaires mondiales Canada

Figure 14 - Durée de dotation externe – Médiane pour la fonction publique

[**Tableau des données sur la durée de dotation interne disponible ici**](#Durée_de_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 publique(LEFP)) pour l’exercice financier 2018 à 2019 est de 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 les Affaires mondiales Canada.

# Durée de dotation externe

Table 19 - 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, selon 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 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).
* 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 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