Réunion du président avec Orlando Da Silva, Administrateur en chef de Service Canadien d’appui aux tribunaux administratifs

23 janvier 2020

# Introduction

## Administrateur général

Orlando Da Silva a été nommé administrateur en chef du Service canadien d’appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) le 27 octobre 2019.

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

# Contexte organisationnel

## Mandat

Le SCDATA est une organisation de petite taille qui a été mise sur pied en 2014. Il appuie 11 tribunaux ayant des mandats distincts, chacun fonctionnant en vertu de lois, de règles et de règlements différents :

* Commission canadienne d’examen des exportations de biens culturels
* Conseil canadien des relations industrielles
* Commission de révision agricole du Canada
* Tribunal canadien des droits de la personne
* Tribunal canadien du commerce extérieur
* Tribunal de la concurrence
* Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles
* Commission des relations de travail et de l’emploi du secteur public fédéral
* Tribunal de la sécurité sociale
* Tribunal des revendications particulières Canada
* Tribunal d’appel des transports du Canada

Au cœur du mandat du SCDATA se trouve le devoir de fournir des services de soutien efficaces et efficients aux tribunaux tout en veillant à ce qu’ils conservent leur indépendance décisionnelle. Étant donné la diversité des opérations et des activités et les compétences approfondies des tribunaux, le SCDATA continue à maintenir et à renforcer la capacité et les compétences de son personnel de manière à ce qu’il puisse répondre aux besoins variés et complexes des tribunaux, individuellement et dans l’ensemble.

Les services du SCDATA comprennent les services spécialisés requis par chacun des tribunaux (p. ex., services de greffe, recherche, analyse, tâches juridiques et autres tâches propres aux dossiers) ainsi que des services organisationnels (p. ex., ressources humaines, services financiers, services liés à la technologie de l’information, aménagement des locaux, sécurité et communication).

## Possibilités

Tel qu’il est indiqué dans son Plan ministériel de 2019‑2020, le SCDATA continuera d’innover en optimisant ses processus opérationnels et en mettant au point de nouvelles pratiques, y compris des solutions de dépôt électronique nouvelles ou améliorées, et en modernisant ses systèmes de gestion de cas.

Le SCDATA continue à maintenir et à renforcer la capacité et les compétences de son personnel de manière à ce qu’il puisse répondre aux besoins variés et complexes des tribunaux, individuellement et dans l’ensemble. L’élaboration de stratégies de dotation contribuera au recrutement de nouveaux talents pour des postes clés.

Le SCDATA travaillera aussi à créer des environnements de travail dans lesquels les employés ont le soutien dont ils ont besoin. L’initiative InterACTION du SCDATA joue à cet égard un rôle important en donnant aux employés, à l’aide de nouvelles approches de gestion des talents et du rendement, des occasions d’exprimer leur point de vue de façon à assurer leur croissance professionnelle.

# Effectif et activités de dotation

## Effectif

Le SCDATA est une organisation de petite taille qui compte 480 employés au total, y compris les employés occasionnels et les étudiants (en date du 31 mars 2019).

## Activités de dotation

En 2018‑2019, le SCDATA a procédé à un total de 359 activités de dotation :

* 179 nominations à la fonction publique (incluant les employés occasionnels et les étudiants);
* 91 promotions;
* 28 nominations intérimaires;
* 61 déplacements latéraux et régressifs.

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

# Durée des processus de dotation

La quantité limitée de données ne permet pas de générer des statistiques sur la durée des processus de dotation internes ou externes du SCDATA.

# Cadre de dotation

## Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

En 2016, le SCDATA a mis à jour son cadre de dotation afin de l’harmoniser aux exigences de la NOD et a présenté son cadre stratégique pour la dotation à la CFP. Le SCDATA a aussi mis à jour son instrument de subdélégation en 2019, en plus de mettre au point un cadre de surveillance.

# Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination – Annexe D – 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

Le SCDATA n’a accordé aucune exemption en vertu du Décret d’exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique au cours de la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

## Approbation par l’administrateur général d’exceptions aux exigences relatives à la zone nationale de sélection dans le cadre de processus de nomination externes annoncés

Le SCDATA a indiqué que l’administrateur général n’a approuvé aucune exception à la zone nationale de sélection.

## Résultats de l’évaluation cyclique organisationnelle

Le SCDATA n’a pas encore produit de rapport d’évaluation cyclique visant la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2021, et il ne fait pas partie du projet pilote dans le cadre duquel la CFP se chargera de l’évaluation cyclique d’organisations de petite taille en leur nom. Le SCDATA prévoit réaliser son évaluation cyclique en 2020 et en soumettre les résultats à la CFP le 1er mai 2021, selon les exigences établies.

## Demandes de renseignements et tendances

Entre le 1er avril 2017 et le 1er octobre 2019, le conseiller au soutien en dotation a reçu un total de 73 demandes de renseignements provenant du SCDATA en lien avec divers sujets, par exemple les évaluations, la Loi sur l’emploi dans la fonction publique, les pages Web et les systèmes de la CFP ainsi que d’autres demandes ne relevant pas du mandat de la CFP. Le nombre de demandes de renseignements présentées par le SCDATA au sujet de situations de dotation générales est supérieur à la moyenne des organisations de petite taille.

# Surveillance

## Vérifications

Le SCDATA n’a pas fait l’objet d’une évaluation en matière de dotation ou d’une vérification par la CFP depuis sa création en 2014.

Le SCDATA faisait partie du projet pilote de vérification de la dotation à l’échelle du système, dont le rapport final a été publié en décembre 2018. Il est aussi l’une des 30 organisations sélectionnées dans le cadre du projet de vérification de la représentation des groupes visés par l’équité en matière d’emploi dans les activités de recrutement, qui est en cours.

Le SCDATA n’a pas été ciblé pour la vérification horizontale de l’embauche d’étudiants dans le cadre du Programme fédéral d’expérience de travail étudiant (PFETE).

## Enquêtes

Entre le 9 août 2016 et le 9 août 2019, quatre cas ont été reçus en vue d’une enquête. L’un des cas n’a pas été accepté, et les trois autres cas ont été traités et jugés fondés. Il n’y a actuellement aucun cas actif.

Table 1 - Enquêtes

| Nature de la question | Cas reçus | Cas signalés par l’organisation | Cas clos – non acceptés | Cas traités – non fondés | Cas traités – fondés | En cours |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Article 66 : Nominations externes (mérite, erreur, omission ou conduite irrégulière) | 4 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |
| Paragraphe 67(2) : Nominations internes (sur demande de l’administrateur général) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Article 68 : Influence politique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Article 69 : Fraude | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Article 118 : Activités politiques irrégulières – Employés | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 4 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |

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 chaque colonne 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).

## Nouvelle communauté de pratique des enquêteurs

Le SCDATA ne fait pas partie de la nouvelle communauté de pratique des enquêteurs.

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

Le taux de réponse final du SCDATA au Sondage sur la dotation et l’impartialité politique (SDIP) est de 51,7 %.

Voici les principales constatations tirées des résultats du SDIP de 2018 concernant le SCDATA :

* 80,8 % des **gestionnaires** ont convenu que, dans l’ensemble, ils étaient satisfaits des services de dotation qu’ils ont reçus de leur organisation, comparativement à 67,6 % pour les organisations de taille semblable et à 59,4 % pour l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 83,4 % des **gestionnaires** ont indiqué qu’ils comprennent la NOD, comparativement à 73,4 % pour les organisations de taille semblable et à 61,4 % pour l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 59,5 % des **gestionnaires** ont indiqué que la NOD a amélioré la façon d’embaucher et de nommer des candidats au sein de leur organisation, comparativement à 68,4 % pour les organisations de taille semblable et à 56,1 % pour l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 83,6 % des **gestionnaires** ont indiqué qu’ils comprennent les politiques de leur organisation en matière de dotation, comparativement à 82,2 % pour les organisations de taille semblable et à 73,1 % pour l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
* 62,4 % des **employés** ont convenu que le processus de sélection des personnes pour les postes de leur unité de travail se fait de façon équitable, comparativement à 59,1 % pour les organisations de taille semblable et à 46,4 % pour l’ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

# Profil de diversité

Le taux de représentation des femmes, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles au SCDATA est supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active. Les Autochtones sont toutefois sous‑représentés : ils comptent pour 3,1 % de l’effectif, alors que leur disponibilité au sein de l’effectif de la fonction publique est de 3,4 %.

Les estimations de 2019 sur la disponibilité au sein de la population active de la fonction publique ont été mises à jour dans la section portant sur le profil de l’effectif, mais elles n’ont pas encore été diffusées de façon officielle.

L’organisation devrait prendre des mesures pour combler l’écart lié au groupe sous‑représenté afin d’assurer la représentativité continue de son effectif.

Table 2 - Profil de diversité

| Groupe désigné | Disponibilité au sein de la population active (DPA) de la fonction publique | Service canadien d’appui aux tribunaux administratifs | Représentation dans l’ensemble de la fonction publique du Canada | Nouvelles données sur la DPA – 2019 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Femmes | 52,5 % | 65,4 % | 54,8 % | 52,6 % |
| Autochtones | 3,4 % | 3,1 % | 5,1 % | 4,0 % |
| Personnes handicapées | 4,4 % | 6,6 % | 5,3 % | 9,0 % |
| Membres des minorités visibles | 13,0 % | 13,9 % | 15,7 % | 15,3 % |

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 du Canada

Note : Les données sur l’équité en matière d’emploi (EE) de l’organisation pour 2019 ne sont pas encore disponibles.

# Droits de priorité et anciens combattants

Du 1er avril 2018 au 1er août 2019, le SCDATA a nommé une personne bénéficiaire d’un droit de priorité.

Du 1er juillet 2015, soit la date d’entrée en vigueur de la Loi sur l’embauche des anciens combattants, au 30 juin 2019, le SCDATA n’a nommé aucune personne bénéficiaire d’un droit de priorité accordé aux anciens membres des Formes armées canadiennes.

En date du 31 juillet 2019, le SCDATA a nommé une personne bénéficiant d’un droit de priorité pour réinstallation de l’époux.

Table 3 - Droits de priorité et anciens combattants

| Période | Attribuable au service (statutaire) | Non attribuable au service (réglementaire) | Total |
| --- | --- | --- | --- |
| 2015 (1er juillet)-2016 | 0 | 0 | 0 |
| 2016-2017 | 0 | 0 | 0 |
| 2017-2018 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 |

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

# Impartialité politique dans la fonction publique

La représentante désignée en matière d’activités politiques du SCDATA est Sophie Michaud. Elle assure la liaison avec la CFP pour les questions relatives aux activités politiques et à l’impartialité politique.

Depuis le 1er avril 2006, la CFP n’a reçu qu’une demande d’autorisation de la part d’un employé du SCDATA. L’employé en question a obtenu l’autorisation de se présenter comme candidat aux élections fédérales de 2019, et on lui a octroyé un congé non payé à cette fin. Il n’a toutefois pas été élu.

Les résultats du SDIP de 2018 démontrent que 87,9 % des employés du SCDATA comprennent dans une large mesure leurs droits et leurs responsabilités concernant la participation à des activités politiques, comparativement à 80,1 % pour l’ensemble de la fonction publique.

# Programmes de recrutement

En 2019, le SCDATA n’a présenté aucune demande dans le cadre des programmes suivants de la CFP :

* Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap
* Occasion d’emploi pour étudiants en situation de handicap
* Occasion d’emploi pour étudiants autochtones

# Soutien à la dotation

## Représentants de la Commission de la fonction publique et personnes‑ressources au sein de l’organisation

Le conseiller au soutien en dotation assigné à cette organisation est Daniel Morin.

La personne‑ressource principale de l’organisation est Sophie Michaud, directrice adjointe, Recrutement, Gestion du milieu de travail et conception organisationnelle.

Le chef des ressources humaines est Adam Beaudoin, directeur.

**PRÉPARÉ PAR**

Daniel Morin

Conseiller 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

# Effectif selon la durée de l'emploi en date du 31 mars

Figure 1 - Effectif selon la durée de l'emploi en date du 31 mars

Table 4 - Effectif assujetti à la Loi sur l’emploi dans la fonction publique selon la durée de l’emploi en date du 31 mars

| Année | Employés nommés pour une période indéterminée | Employés nommés pour une période déterminée | Employés occasionnels | Étudiants | Nombre total d’employés |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Au 31 mars 2015 | 275 | 11 | 23 | 3 | 312 |
| Au 31 mars 2016 | 290 | 12 | 24 | 10 | 336 |
| Au 31 mars 2017 | 394 | 36 | 30 | 12 | 472 |
| Au 31 mars 2018 | 397 | 33 | 21 | 7 | 458 |
| Au 31 mars 2019 | 420 | 18 | 31 | 11 | 480 |

# Effectif selon les exigences linguistiques en date du 31 mars 2019

Figure 2 - Effectif selon les exigences linguistiques en date du 31 mars 2019

Table 5 - Effectif assujetti à la Loi sur l’emploi dans la fonction publique selon les exigences linguistiques du poste pendant l’exercice financier 2018 2019

| Exigences linguistiques du poste | Nombre d’employés en date du 31 mars 2019 | Pourcentage de l’effectif en date du 31 mars 2019  |
| --- | --- | --- |
| Bilingue | 266 | 81 % |
| Unilingue | 62 | 19 % |
| Inconnu | 152 | 0% |

# Effectif selon le groupe professionnel en date du 31 mars 2019

Figure 3 - Effectif selon le groupe professionnel en date du 31 mars 2019

Table 6 - Principaux groupes professionnels en pourcentage de l’effectif assujetti à la Loi sur l’emploi dans la fonction publique pendant l’exercice financier 2018 2019

| Groupe professionnel | Nombre d’employés en date du 31 mars 2019 | Pourcentage de l’effectif en date du 31 mars 2019 |
| --- | --- | --- |
| AS – Services administratifs | 134 | 28 % |
| PM – Administration des programmes | 106 | 22 % |
| CR – Écritures et règlements | 48 | 10 % |
| LP – Praticien du droit | 44 | 9 % |
| IS – Services d’information | 28 | 6 % |
| Autre | 120 | 25 % |

# Effectif selon la région en date du 31 mars 2019

Figure 4 - Effectif selon la région en date du 31 mars 2019

Table 7 - Répartition régionale en pourcentage de l’effectif assujetti à la Loi sur l’emploi dans la fonction publique pendant l’exercice financier 2018 2019

| Région | Nombre d’employés en date du 31 mars 2019 | Pourcentage de l’effectif en date du 31 mars 2019 |
| --- | --- | --- |
| Région de la capitale nationale (RCN) | 457 | 96 % |
| Extérieur de la RCN | 21 | 4 % |
| Inconnu | 2 | 0% |

# Embauches externes pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018‑2019

Figure 5 -Embauches externes pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018‑2019

Table 8 - Embauches externes pour une période indéterminée selon les principaux groupes professionnels pendant l’exercice financier 2018 2019

| Groupe professionnel | Nombre d’activités d’embauche pour une durée indéterminée | Pourcentage de toutes les activités d’embauche pour une durée indéterminée |
| --- | --- | --- |
| AS – Services administratifs | 12 | 29 % |
| CR – Écritures et règlements | 10 | 24 % |
| CS – Systèmes d’ordinateurs | 6 | 15 % |
| PM – Administration des programmes | 4 | 10 % |
| Autre | 9 | 22 % |
| Total | 41 | 100 % |

# Dotation selon la région

Figure 6 - Dotation selon la région

Table 9 - Pourcentage d’activités de dotation réalisées dans la région de la capitale nationale selon l’exercice financier, comparativement à l’ensemble des autres régions

| Exercice financier | Pourcentage des activités d’embauche réalisées dans la région de la capitale nationale (RCN) | Pourcentage des activités de dotation réalisées dans l’ensemble des autres régions (extérieur de la RCN) |
| --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 89 % | 11 % |
| De 2015 à 2016 | 97 % | 3 % |
| De 2016 à 2017 | 99 % | 1 % |
| De 2017 à 2018 | 98 % | 2 % |
| De 2018 à 2019 | 97 % | 3 % |

* La répartition régionale ne tient pas compte des inconnus.

# Dotation selon le type de processus

Figure 7 - Dotation selon le type de processus

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

| Exercice financier | Processus non annoncés (ne comprend pas les inconnus) | Processus annoncés | Pourcentage de nominations découlant de processus non annoncés |
| --- | --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 0 | 6 | 0 % |
| De 2015 à 2016 | 23 | 34 | 40 % |
| De 2016 à 2017 | 21 | 78 | 21 % |
| De 2017 à 2018 | 49 | 87 | 36 % |
| De 2018 à 2019 | 61 | 98 | 38 % |

* Comprend les nominations pour une période indéterminée et celles pour une période déterminée.
* Exclut les déplacements latéraux et régressifs, les mutations et les nominations intérimaires de moins de quatre mois.
* Comprend seulement les nominations pour lesquelles le type de processus de dotation utilisé est connu (de 43 à 87 % des nominations).

# 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 l’exercice financier

| Exercice financier | Promotions | Déplacements latéraux et régressifs | Nominations à la fonction publique (sont compris les employés occasionnels et les étudiants) | Nominations intérimaires (sont exclues les nominations de moins de quatre mois) | Total |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 4 | 14 | 22 | 5 | 45 |
| De 2015 à 2016 | 26 | 61 | 114 | 32 | 233 |
| De 2016 à 2017 | 58 | 96 | 180 | 26 | 360 |
| De 2017 à 2018 | 77 | 78 | 123 | 34 | 312 |
| De 2018 à 2019 | 91 | 61 | 179 | 28 | 359 |

# Dotation selon la durée de l'emploi

Figure 9 - Dotation selon la durée de l'emploi

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

| Exercice financier | Activités de dotation visant des postes d’une durée indéterminée | Activités de dotation visant des postes d’une durée déterminée | Activités de dotation visant des employés occasionnels | Activités de dotation visant des postes étudiants | Total des activités de dotation |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 26 | 2 | 15 | 2 | 45 |
| De 2015 à 2016 | 131 | 23 | 54 | 25 | 233 |
| De 2016 à 2017 | 195 | 58 | 90 | 17 | 360 |
| De 2017 à 2018 | 200 | 48 | 48 | 16 | 312 |
| De 2018 à 2019 | 218 | 25 | 86 | 30 | 359 |

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

* 68,5 % des **employés** ont indiqué que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 67,6 % pour les organisations de taille semblable et à 53,8 % pour la fonction publique fédérale.
* 59,5 % des **gestionnaires** ont indiqué que la NOD a amélioré la façon d’embaucher et de nommer les candidats au sein de leur organisation, comparativement à 69,4 % pour les organisations de taille semblable et à 56,1 % pour la fonction publique fédérale.
* 81,6 % des **gestionnaires** ont indiqué que le processus administratif de dotation dans leur organisation est lourd, comparativement à 84 % pour les organisations de taille semblable et à 87,9 % pour la fonction publique fédérale.

# Embauche dans le cadre de programmes étudiants

Figure 10 - Embauche dans le cadre de programmes étudiants

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

| Exercice financier | Programme fédéral d’expérience de travail étudiant (PFETE) | Programme postsecondaire d’enseignement coopératif/d’internat | Programme des adjoints de recherche (PAR) | Total |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| De 2015 à 2016 | 13 | 12 | 0 | 25 |
| De 2016 à 2017 | 13 | 4 | 0 | 17 |
| De 2017 à 2018 | 13 | 3 | 0 | 16 |
| De 2018 à 2019 | 28 | 2 | 0 | 30 |

# Activités d'embauche à l'externe pour une durée déterminée ou indéterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

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

Table 14 - Activités d’embauche à l’externe pour une durée déterminée ou indéterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d’anciens étudiants

| Exercice financier | Embauche dans le cadre du programme de recrutement postsecondaire | Embauche d’anciens étudiants |
| --- | --- | --- |
| De 2014 à 2015 | 0 | 1 |
| De 2015 à 2016 | 2 | 7 |
| De 2016 à 2017 | 1 | 14 |
| De 2017 à 2018 | 1 | 15 |
| De 2018 à 2019 | 1 | 11 |

L’embauche d’anciens étudiants comprend l’embauche à un poste d’une période déterminée ou indéterminée de personnes ayant participé à un programme fédéral de recrutement pour étudiants dans les dix dernières années.

# Durée des processus de dotation internes

Figure 12 - Durée des processus de dotation internes – Durée médiane dans la fonction publique : 176 jours, 2018=2019

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

**Durée des processus de dotation internes**

La quantité limitée de données ne permet pas de fournir des résultats sur la durée de traitement interne au sein du Service canadien d’appui aux tribunaux administratifs.

Afin de déterminer la durée d’un processus de dotation interne, il faut compter le nombre de jours civils entre la date d’ouverture de l’annonce et la date de la première notification.

**Durée des processus de dotation internes au cours de l’exercice financier 2018‑2019**

La durée médiane des processus de dotation internes pour la fonction publique (organisations assujetties à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique)* au cours de l’exercice financier 2018‑2019 est de 176 jours.

# Durée des processus de dotation internes

Table 15 - Durée de processus de dotation internes

| Nombre de jours civils | Nombre de processus de nomination internes dont la durée correspondait au nombre de jours civils donné pour l’ensemble des organisations assujetties à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique* | Nombre de processus de nomination internes dont la durée correspondait au nombre de jours civils donné pour l’organisation précisée |
| --- | --- | --- |
| De 0 à 29  | 15 | 0 |
| De 30 à 59  | 130 | 0 |
| De 60 à 89  | 277 | 0 |
| De 90 à 119  | 391 | 0 |
| De 120 à 149  | 367 | 0 |
| De 150 à 179  | 322 | 0 |
| De 180 à 209  | 278 | 0 |
| De 210 à 239  | 241 | 0 |
| De 240 à 269  | 165 | 0 |
| De 270 à 299  | 134 | 0 |
| De 300 à 329  | 107 | 0 |
| De 330 à 359  | 77 | 0 |
| De 360 à 389  | 61 | 0 |
| De 390 à 419  | 53 | 0 |
| De 420 à 449  | 51 | 0 |
| De 450 à 479  | 42 | 0 |
| De 480 à 509  | 40 | 0 |
| De 510 à 539  | 32 | 0 |
| De 540 à 569  | 24 | 0 |
| De 570 à 599  | 21 | 0 |
| De 600 à 629  | 11 | 0 |
| De 630 à 659  | 19 | 0 |
| De 660 à 689  | 3 | 0 |
| De 690 à 719  | 13 | 0 |
| De 720 à 749  | 6 | 0 |
| De 750 à 779  | 5 | 0 |
| De 780 à 809  | 8 | 0 |
| De 810 à 839  | 4 | 0 |
| De 840 à 869  | 10 | 0 |
| De 870 à 899  | 4 | 0 |
| De 900 à 929  | 5 | 0 |
| De 930 à 959  | 5 | 0 |
| De 960 à 989  | 3 | 0 |
| 990 et plus | 23 | 0 |

# Durée des processus de dotation externes

Figure 13 - Durée des processus de dotation externes – Durée médiane dans la fonction publique : 186 jours, 2018-2019

[**Tableau des données sur la durée de dotation externes disponible ici**](#Durée_dotation_externe)

**Durée des processus de dotation externes**

La quantité limitée de données ne permet pas de fournir des résultats sur la durée de traitement interne au sein du Service canadien d’appui aux tribunaux administratifs.

Afin de déterminer la durée d’un processus de dotation externe, il faut compter le nombre de jours civils entre la date d’ouverture de l’annonce et la date de la première embauche prévue à l’externe.

**Durée des processus de dotation externes au cours de l’exercice financier 2018‑2019**

La durée médiane des processus de dotation internes pour la fonction publique (organisations assujetties à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique)* au cours de l’exercice financier 2018‑2019 est de 186 jours.

# Durée des processus de dotation externes

Table 16 - Durée des processus de dotation externes

| Nombre de jours civils | Nombre de processus de nomination externes dont la durée correspondait au nombre de jours civils donné pour l’ensemble des organisations assujetties à la Loi sur l’emploi dans la fonction publique | Nombre de processus de nomination externes dont la durée correspondait au nombre de jours civils donné pour l’organisation précisée |
| --- | --- | --- |
| De 0 à 29  | 49 | 0 |
| De 30 à 59  | 82 | 0 |
| De 60 à 89  | 124 | 0 |
| De 90 à 119  | 160 | 0 |
| De 120 à 149  | 181 | 0 |
| De 150 à 179  | 179 | 0 |
| De 180 à 209  | 160 | 0 |
| De 210 à 239  | 139 | 0 |
| De 240 à 269  | 84 | 0 |
| De 270 à 299  | 73 | 0 |
| De 300 à 329  | 61 | 0 |
| De 330 à 359  | 41 | 0 |
| De 360 à 389  | 43 | 0 |
| De 390 à 419  | 49 | 0 |
| De 420 à 449  | 35 | 0 |
| De 450 à 479  | 22 | 0 |
| De 480 à 509  | 27 | 0 |
| De 510 à 539  | 17 | 0 |
| De 540 à 569  | 15 | 0 |
| De 570 à 599  | 14 | 0 |
| De 600 à 629  | 12 | 0 |
| De 630 à 659  | 7 | 0 |
| De 660 à 689  | 5 | 0 |
| De 690 à 719  | 7 | 0 |
| De 720 à 749  | 11 | 0 |
| De 750 à 779  | 3 | 0 |
| De 780 à 809  | 7 | 0 |
| De 810 à 839  | 2 | 0 |
| De 840 à 869  | 2 | 0 |
| De 870 à 899  | 0 | 0 |
| De 900 à 929  | 3 | 0 |
| De 930 à 959  | 1 | 0 |
| De 960 à 989  | 0 | 0 |
| 990 et plus | 0 | 0 |

# Notes techniques

* La durée des processus de nomination internes est le nombre médian de jours civils entre la date d’ouverture d’une annonce interne et la date de la première notification de nomination ou de proposition de nomination générée par le Système de ressourcement de la fonction publique pour les postes internes d’une durée déterminée ou indéterminée. Puisque les notifications ne sont pas obligatoires pour toutes les mesures de dotation interne, on s’en tient ici aux nominations internes qui constituent une promotion.
* La durée des processus de nomination externes est le nombre médian de jours civils entre la date d’ouverture d’une annonce externe et la date de la première nomination prévue d’une personne provenant d’une organisation qui n’est pas assujettie à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique* pour les postes d’une durée déterminée ou indéterminée. Comme les données entre les systèmes sont reliées au moyen d’un appariement probabiliste, les erreurs de couplage de données sont une source potentielle d’erreur de mesure.

# Sources

* Seules les nominations prévues pour une période déterminée ou indéterminée et les notifications connexes sont prises en compte (les mutations, les nominations à un poste occasionnel et les nominations intérimaires sont exclues).
* La durée des processus de nomination internes est le nombre médian de jours civils entre la date d’ouverture d’une annonce interne et la date de la première notification de nomination ou de proposition de nomination générée par le Système de ressourcement de la fonction publique pour les postes internes d’une durée déterminée ou indéterminée. Puisque les notifications ne sont pas obligatoires pour toutes les mesures de dotation interne, on s’en tient ici aux nominations internes qui constituent une promotion.
* Seules les nominations prévues pour une période déterminée ou indéterminée et les notifications connexes sont prises en compte (les mutations, les nominations à un poste occasionnel et les nominations intérimaires sont exclues).
* La durée des processus de nomination externes est le nombre médian de jours civils entre la date d’ouverture d’une annonce externe et la date de la première nomination prévue d’une personne provenant d’une organisation qui n’est pas assujettie à la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique* pour les postes d’une durée déterminée ou indéterminée. Seules les nominations prévues pour une période déterminée ou indéterminée et les notifications connexes sont prises en compte (les mutations, les nominations à un poste occasionnel et les nominations intérimaires sont exclues).
* Comme les données entre les systèmes sont reliées au moyen d’un appariement probabiliste, les erreurs de couplage de données sont une source potentielle d’erreur de mesure.