

Réunion du président avec Dr. Pierre Béland, Commissaire, Commission mixte internationale 26 août 2019

Introduction

Administrateur général

Dr. Pierre Béland a été nommé au poste de Commissaire à la Section canadienne de la Commission mixte internationale (CMI) le 9 mai 2019.

Dr. Pierre Béland exerce l'autorité de la Commission de la fonction publique (CFP) pour la première fois en tant qu'administrateur général (AG). Une copie du document Faits Saillants de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) pour les AG est jointe à [l'annexe A](#).

Contexte organisationnel

Mandat

Les États-Unis et le Canada ont créé la CMI parce qu'ils reconnaissent que chacun des deux pays subit les effets des activités de l'autre dans les réseaux lacustres et fluviaux le long de la frontière. Les deux pays collaborent à la gestion judicieuse de ces eaux en vue de les protéger au profit des générations d'aujourd'hui et de demain.

La CMI est investie de deux responsabilités principales : régir l'utilisation des eaux communes et enquêter sur les problèmes transfrontaliers en vue de recommander des solutions. Les recommandations et les décisions de la CMI prennent en compte les besoins correspondant aux différentes utilisations de l'eau, notamment comme l'eau potable, et pour la navigation commerciale, la production d'hydroélectricité, l'agriculture, les industries, la pêche, la navigation de plaisance et les propriétés riveraines.

Effectif et activités de dotation

Effectif

La CMI est une organisation de très petite taille avec un effectif de 30 employés (au 31 mars 2019).

Activités de dotation

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, l'organisation, par l'entremise de son fournisseur de services, Services publics et approvisionnement Canada, a exécuté 17 mesures de dotation, détaillées comme suit :

- 12 nominations à la fonction publique (dont 1 embauche d'employé occasionnel et 7 embauches d'étudiants);
- 4 promotions;
- 1 déplacement latéral ou vers un échelon inférieur.

Se reporter à [l'annexe B](#) pour obtenir des détails supplémentaires sur les activités de dotation.

Durée du processus de dotation

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée de dotation des processus internes et externes pour la CMI.

Cadre de dotation

Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

Suite à la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD), la CMI a développé sa politique de nomination et de dotation. Cette politique qui est en vigueur depuis juillet 2016, a été partagée avec la CFP.

En janvier 2019, la CMI a partagé avec la CFP son instrument ainsi que ses lignes directrices sur la subdélégation. La CFP a fourni sa rétroaction et félicité la CMI pour son travail à l'égard de ses documents. Il convient de noter que son instrument comprend toutes les exigences découlant de l'*Instrument de délégation et de responsabilité en matière de nomination (IDRN)*.

Rapport prévu 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 (DELOFP) et au Règlement sur les

langues officielles – nominations dans la fonction publique (RELOFP).

La CMI n'a pas eu recours au DELOFP et au RLONFP pendant la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Exceptions approuvées par l'Administrateur général aux exigences de la Zone nationale de sélection (ZNS) pour un processus de nomination externe annoncé

L'AG de la CMI n'a approuvé aucune exception à la ZNS.

Résultats de l'évaluation cyclique de l'organisation

La CMI a soumis son intérêt à participer au projet pilote de la CFP visant à effectuer des évaluations cycliques pour des organisations de plus petite taille.

Demandes de renseignements et tendances

La CFP a reçu un total de 15 demandes de renseignements entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 janvier 2019. Il existe une très bonne relation entre le conseiller au soutien en dotation (CSD) et les personnes-ressources de l'organisation.

Surveillance

Enquêtes

Aucune enquête pour la CMI.

Résultats du sondage sur la dotation et l'impartialité politique (SDIP)

Dans l'ensemble, les résultats du SDIP de la CMI présentent certains écarts par rapport à d'autres très petites organisations et à la fonction publique. Il importe de noter que la CMI n'a pas reçu de résultats pour toutes les questions du SDIP, car les résultats ne sont fournis que pour les questions pour lesquelles il y a au moins dix répondants.

Vous trouverez ci-dessous les principales conclusions des résultats du SDIP de 2018 pour la CMI:

- 93,4 % des employés ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail pouvaient faire leur travail, contre 69,8 % dans des organisations d'une taille semblable et 53,8 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 93,3% des employés ont indiqué que le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable, alors que la proportion était de 61,7 % dans des organisations d'une taille semblable et de 46,4 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

- 53,3% des employés ne sont pas d'accord que, dans leur organisation, les nominations dépendent des gens que les candidats connaissent, alors que la proportion était de 35,2 % dans des organisations d'une taille semblable et 23,5% dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.
- 80% des employés ont indiqué que les activités de dotation sont menées de manière transparente, alors que la proportion était de 60,9% dans des organisations d'une taille semblable et 44,3% dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

Profil de la diversité

En vertu d'un petit nombre d'employés au sein de l'organisation, les statistiques d'équité en matière d'emploi ont été retirées de ce rapport dans le but de protéger la confidentialité individuelle des répondants.

Droits de priorité et Anciens combattants

Du 1^{er} avril 2018 au 10 juillet 2019, la CMI a nommé un bénéficiaire de priorité. Au cours de la même période, la CMI a soumis 11 demandes d'autorisation en matière de priorités.

Au 30 juin 2019, la CMI n'avait nommé aucun membre des Forces armées canadiennes libérés pour des raisons médicales attribuables ou non attribuables au service, et ce, depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'embauche des anciens combattants le 1^{er} juillet 2015.

En date du 23 juillet 2019, la CMI n'avait aucun bénéficiaire de priorité « actifs » dans le système de gestion des priorités de la CFP.

Impartialité de la fonction publique

Nick Heisler est le représentant désigné des activités politiques (RDAP) de la CMI. Le RDAP assure la liaison avec la CFP pour les questions liées aux activités politiques et à l'impartialité politique.

Au fil des ans, la CFP n'a reçu aucune demande de permission de se présenter à une élection, de la part d'employés de la CMI. Depuis le 1^{er} avril 2015, la CFP n'a traité aucune demande fédérale, provinciale, territoriale ou municipale émanant de cette organisation.

Les résultats du sondage de 2018 sur la dotation et l'impartialité politique montrent que le niveau de sensibilisation des employés de la CMI à leurs droits et responsabilités en matière de participation à des activités politiques est de 87,5%, contre 80,1% pour l'ensemble de la fonction publique. Par ailleurs, 93,8% des employés ont indiqué qu'ils sont en mesure de prendre des décisions éclairées relativement à votre participation à des activités politiques, alors que la proportion était de 92,9% dans des organisations d'une taille semblable et 87,9% dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

Initiatives de la CFP

La CMI ne fait partie d'aucune des initiatives dirigées par la CFP pour le moment.

Soutien en dotation

Représentants de la Commission de la Fonction Publique et personnes-ressources de l'organisation

La conseillère au soutien en dotation (CSD) affectée à cette organisation est Muriel Ngombo et les principales personnes-ressources de l'organisation sont Isabelle Reid, Adjointe exécutive et Céline Desjardins, Agente administrative, en ressources humaines.

PRÉPARÉ PAR :

Gaétane Clément,
Conseillère au soutien en dotation

Annexes :

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

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

Politique de nomination

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

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

Délégation

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

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

Surveillance et rapports

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

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

Surveillance de la CFP

Axée sur l'ensemble du système

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

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

Population selon la durée d'emploi au 31 mars

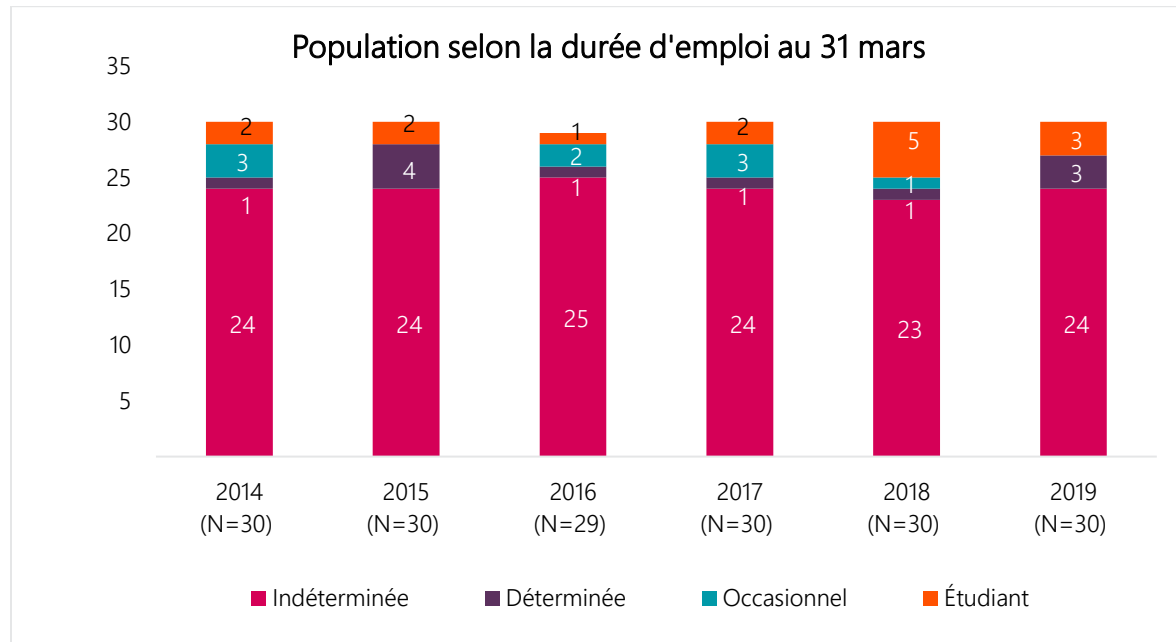


Figure 1 - Population selon la durée d'emploi au 31 mars

Table 1 - 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	24	1	3	2	30
Au 31 mars 2015	24	4	0	2	30
Au 31 mars 2016	25	1	2	1	29
Au 31 mars 2017	24	1	3	2	30
Au 31 mars 2018	23	1	1	5	30
Au 31 mars 2019	24	3	0	3	30

Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

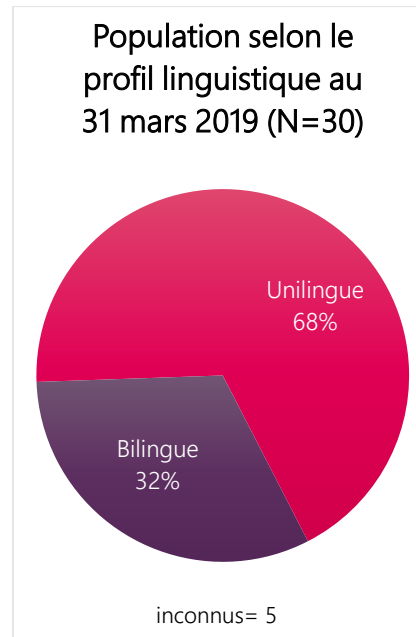


Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

Table 2 - 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	8	68%
Unilingue	17	32%
Inconnus	5	

Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

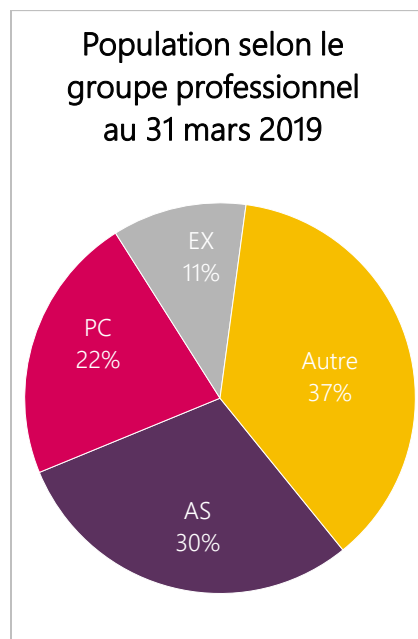


Figure 3 - Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

Table 3 - 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	8	30%
PC – Sciences physiques	6	22%
EX – Direction	3	11%
Autre	10	37%

Population selon la région au 31 mars 2019

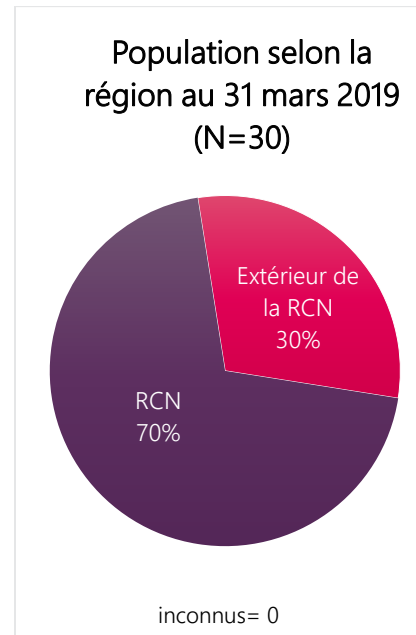


Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Table 4 - 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)	21	70%
Régions à l'extérieur de la RCN	9	30%
Inconnus	0	

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

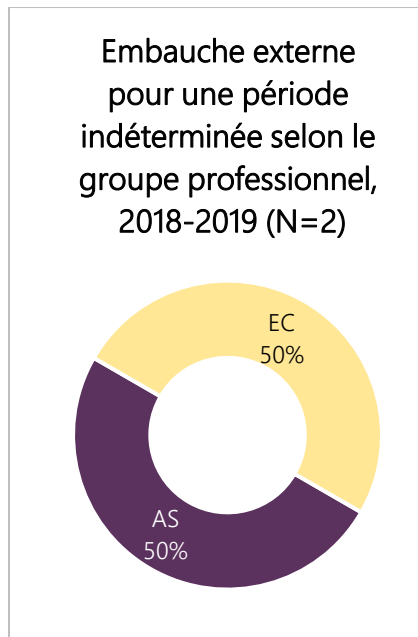


Figure 5 - Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-2019

Table 5 - 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	1	50%
EC – Groupe Économique et services des sciences sociales	1	50%
Total	2	100%

Dotation selon la région

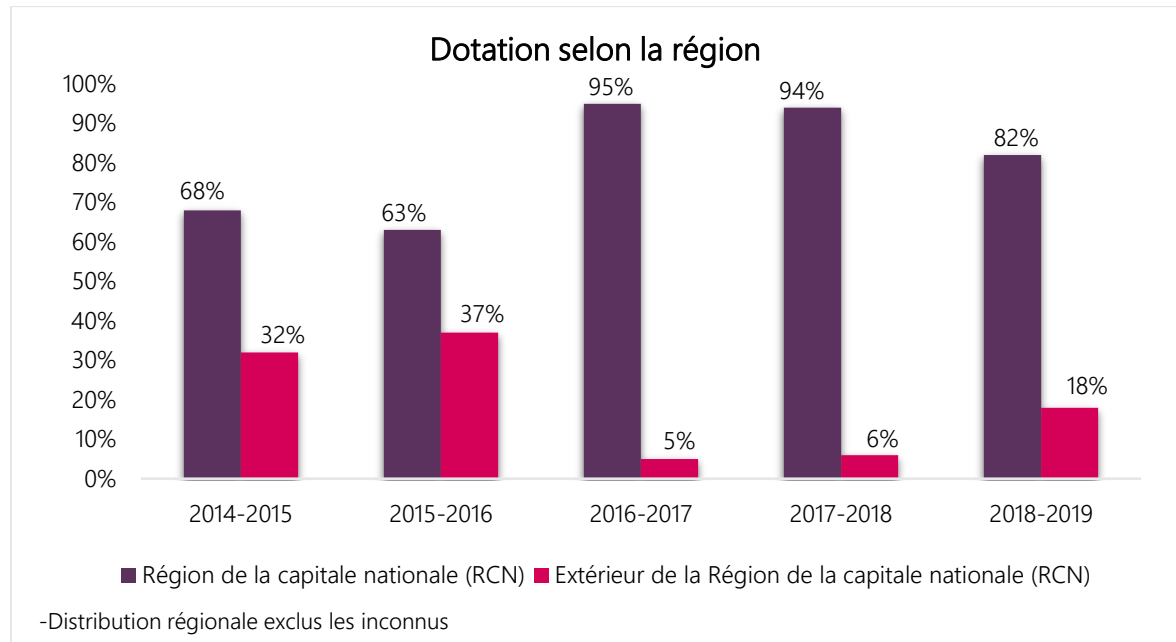


Figure 6 - Dotation selon la région

Table 6 - 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	68%	32%
2015 à 2016	63%	37%
2016 à 2017	95%	5%
2017 à 2018	94%	6%
2018 à 2019	82%	18%

Dotation selon le type de processus

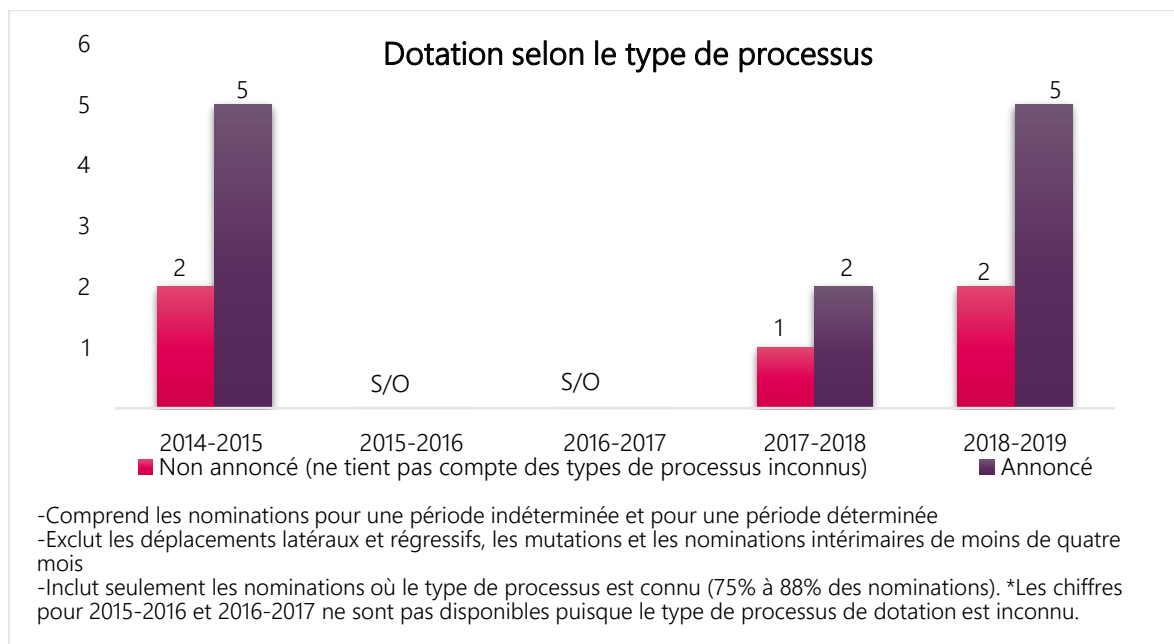


Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Table 7 - 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	2	5	29%
2015 à 2016	S/O	S/O	S/O
2016 à 2017	S/O	S/O	S/O
2017 à 2018	1	2	33%
2018 à 2019	2	5	29%

Dotation selon le type de nomination

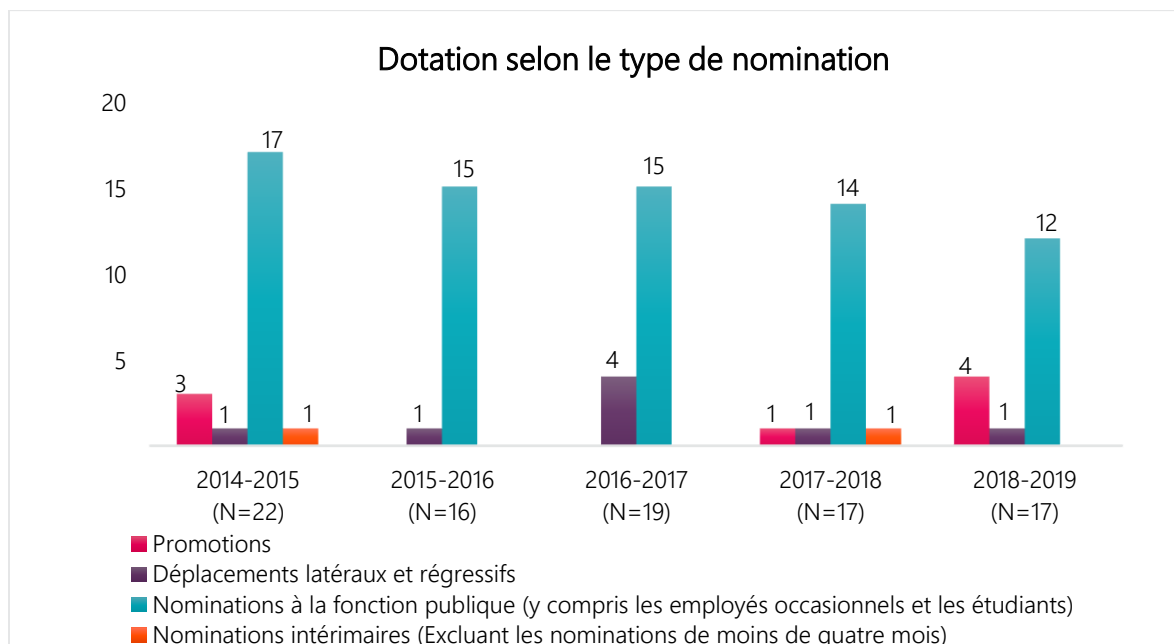


Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Table 8 - 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	3	1	17	1	22
2015 à 2016	0	1	15	0	16
2016 à 2017	0	4	15	0	19
2017 à 2018	1	1	14	1	17
2018 à 2019	4	1	12	0	17

Dotation selon la durée d'emploi

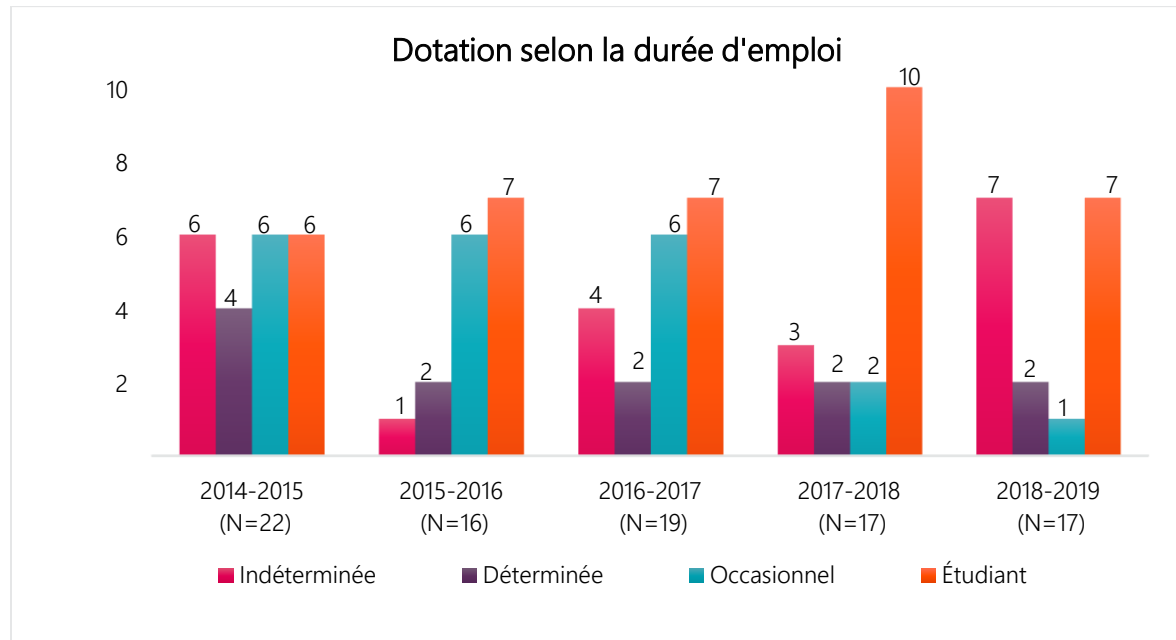


Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

Table 9 - 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	6	4	6	6	22
2015 à 2016	1	2	6	7	16
2016 à 2017	4	2	6	7	19
2017 à 2018	3	2	2	10	17
2018 à 2019	7	2	1	7	17

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

- 93,4% des employés estiment que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 69,8% dans les organisations de même taille et à 53,8% dans la fonction publique fédérale.
- Pour les questions supplémentaires, il n'y a pas suffisamment de données d'enquête disponibles pour la Commission mixte internationale.

Embauche d'étudiants

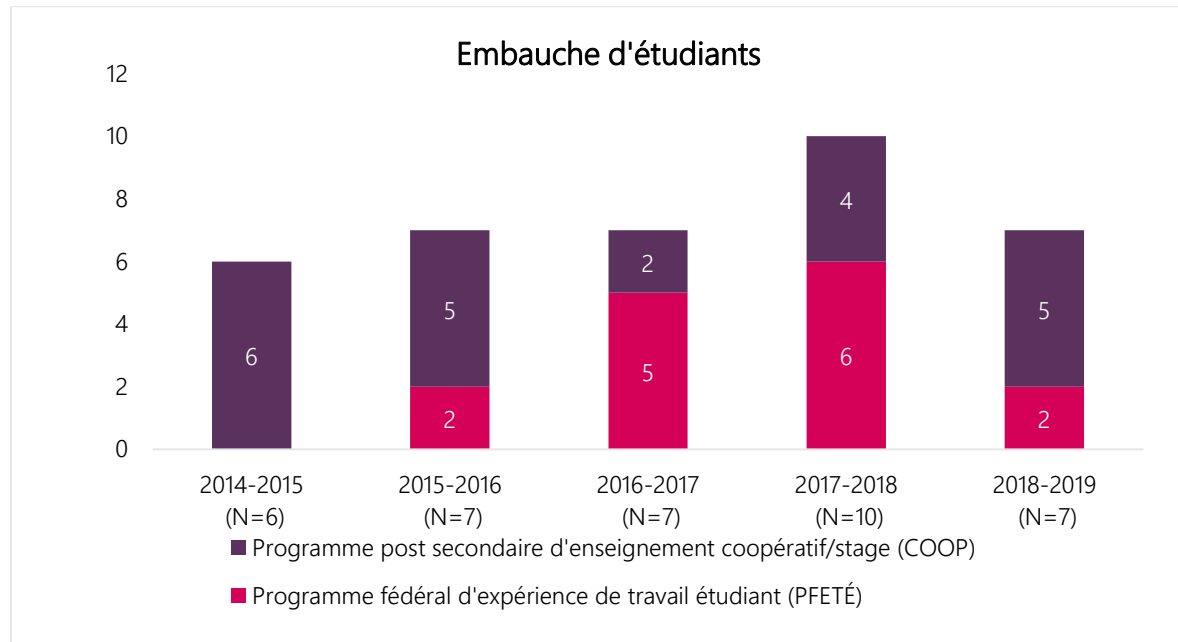


Figure 10 - Embauche d'étudiants

Table 10 - 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	6	0	6
2015 à 2016	2	5	0	7
2016 à 2017	5	2	0	7
2017 à 2018	6	4	0	10
2018 à 2019	2	5	0	7

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

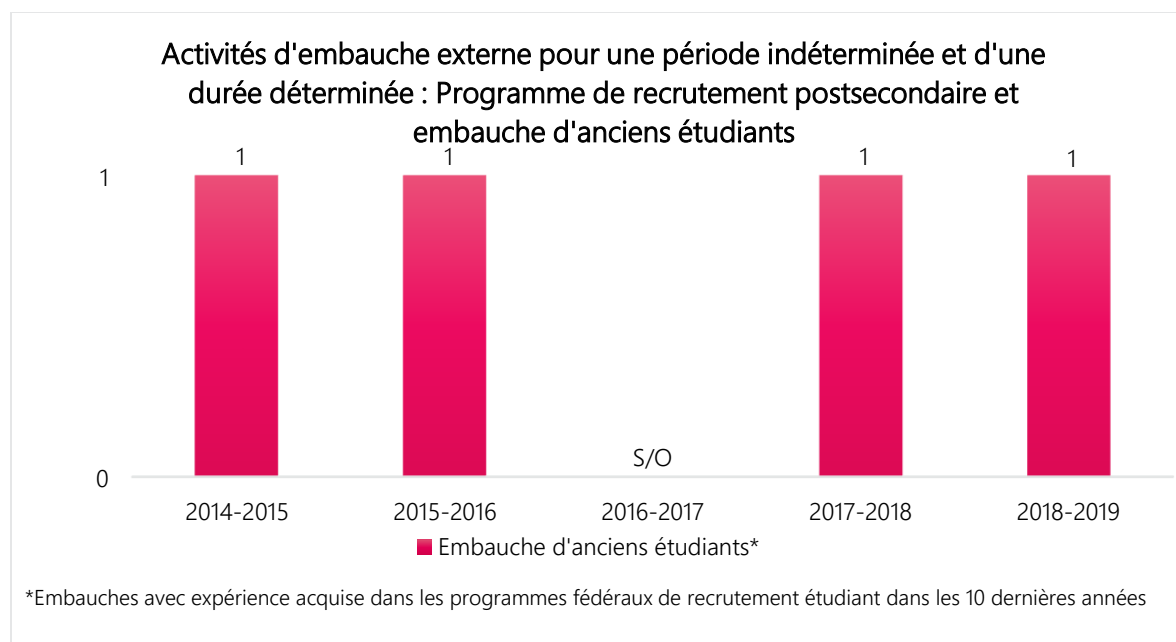


Figure 11 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

Table 11 - 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	0	1
2015 à 2016	0	1
2016 à 2017	0	0
2017 à 2018	0	1
2018 à 2019	0	1

Durée de dotation interne

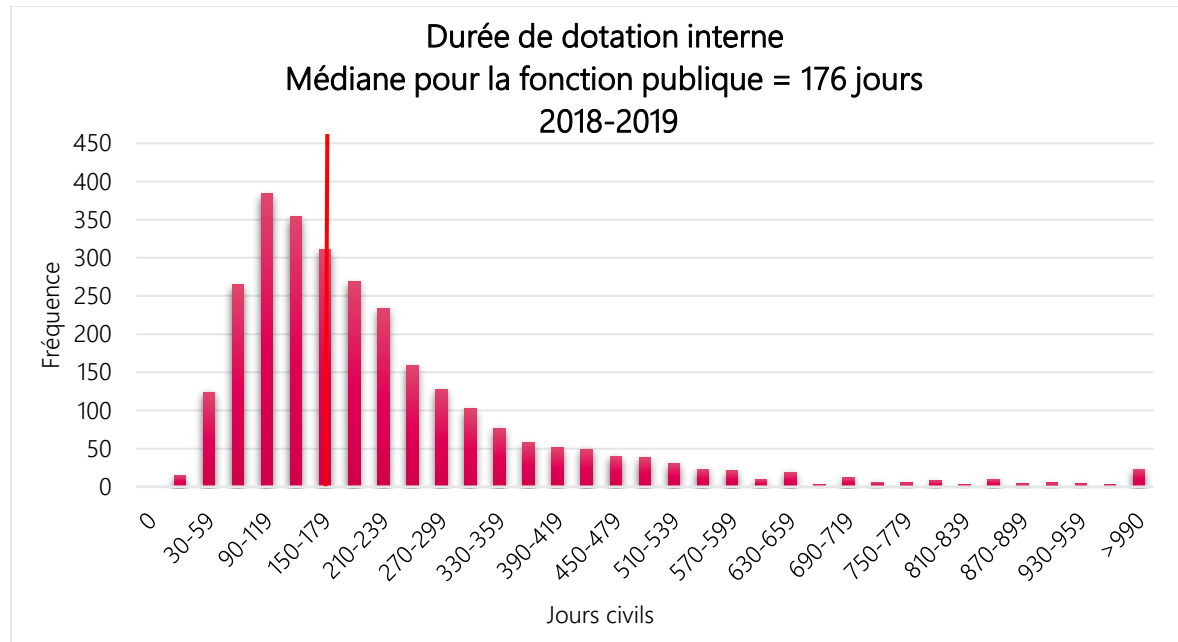


Figure 12 - Durée de dotation interne Médiane pour la fonction publique = 176 jour 2018-2019

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

Durée de dotation interne

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation interne pour la Commission mixte internationale.

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.

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

La durée médiane de dotation interne pour la fonction publique (organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*) pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 176 jours. Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation interne pour la Commission mixte internationale.

Durée de dotation interne

Table 12 - 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	124
60 à 89 jours civils	265
90 à 119 jours civils	384
120 à 149 jours civils	354
150 à 179 jours civils	311
180 à 209 jours civils	269
210 à 239 jours civils	234
240 à 269 jours civils	159
270 à 299 jours civils	128
300 à 329 jours civils	102
330 à 359 jours civils	77
360 à 389 jours civils	58
390 à 419 jours civils	51
420 à 449 jours civils	49
450 à 479 jours civils	40
480 à 509 jours civils	38
510 à 539 jours civils	31
540 à 569 jours civils	23
570 à 599 jours civils	21
600 à 629 jours civils	10
630 à 659 jours civils	19
660 à 689 jours civils	3
690 à 719 jours civils	12
720 à 749 jours civils	6
750 à 779 jours civils	5
780 à 809 jours civils	8
810 à 839 jours civils	3
840 à 869 jours civils	10
870 à 899 jours civils	4
900 à 929 jours civils	5
930 à 959 jours civils	4
960 à 989 jours civils	3
Plus de 990 jours civils	23

Durée de dotation externe

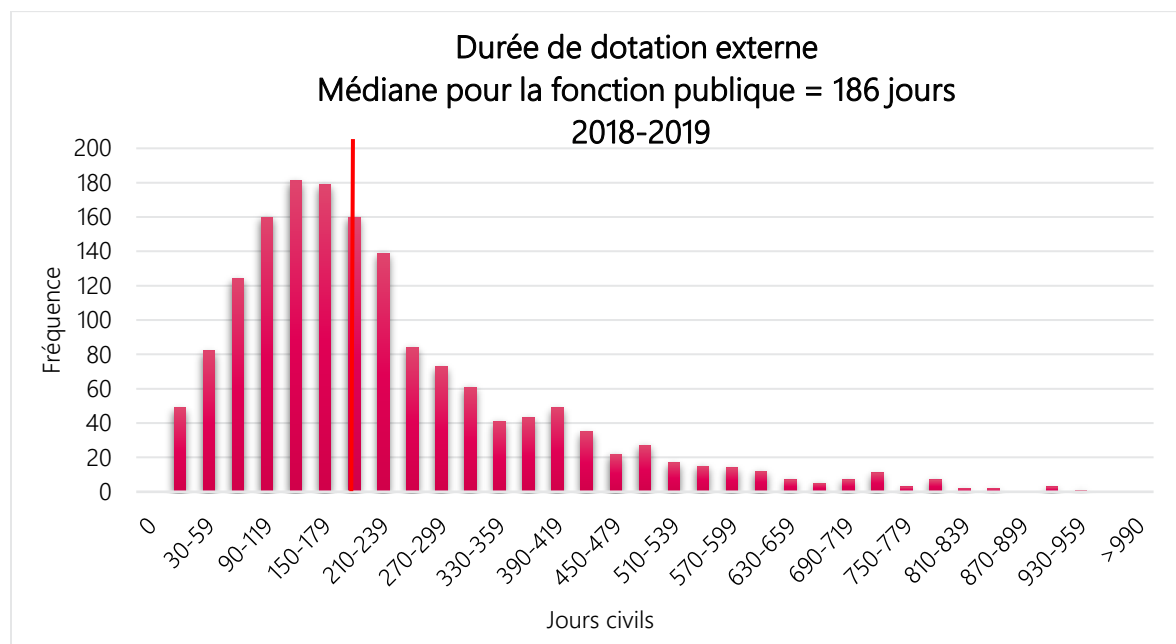


Figure 13 - Durée de dotation externe Médiane pour la fonction publique = 186 jours 2018-2019

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

Durée de dotation externe

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour la Commission mixte internationale.

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

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

La durée médiane de dotation externe pour la fonction publique (organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publiques* (LEFP)) pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 186 jours. Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour la Commission mixte internationale.

Durée de dotation externe

Table 13 - Durée de dotation externe

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

Notes techniques

- Le temps nécessaire à la dotation – Nominations internes (TND-NI) est le nombre médian de jours civils entre la date d'ouverture d'une annonce interne et la date du premier avis de nomination ou de proposition de nomination (PANA) du Système de ressourcement de la fonction publique pour les postes internes de durée déterminée et indéterminée. Les PANA ne sont pas requis pour toutes les activités de dotation interne. Par conséquent, cette mesure se limite aux rapports sur les nominations promotionnels internes
- Seules les nominations à des postes de durée déterminée et les nominations à des postes pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations occasionnelles et les nominations intérimaires sont exclues)
- Le temps nécessaire à la dotation - Nominations externes (TND-NE) est le nombre médian de jours civils entre la date d'ouverture d'une annonce externe et la date de la première nomination estimative d'une personne de l'extérieur d'une organisation assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour les postes de durée déterminée et pour les postes pour une période indéterminée. Seules les nominations d'une durée déterminée et les nominations pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations occasionnelles et les nominations intérimaires sont exclues)
- Parce que le lien des données entre les systèmes utilise un jumelage probabiliste, des erreurs de mesure sont donc possibles
- Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées des renseignements du Fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Le Fichier des titulaires est extrait du système de rémunération de Services publics et Approvisionnement Canada. Les données constituent une estimation des activités d'embauche et de dotation des organisations.
- L'information du Système de gestion de l'information sur les priorités et du Système de ressourcement de la fonction publique est également utilisée pour déterminer si les processus de dotation sont annoncés ou non annoncés, et pour calculer la durée du processus de dotation.
- Ces données ne correspondent pas nécessairement aux données sur les ressources humaines de chaque organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées par l'analyse