

Réunion du président avec M. David McGovern, Président de l'Agence d'Évaluation d'Impact du Canada 28 novembre 2019

Introduction

Administrateur général

Le 28 août 2019, M. David McGovern a été nommé Président de l'Agence d'évaluation d'impact du Canada (AEIC), anciennement l'Agence canadienne d'évaluation environnementale (ACEE).

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

Cadre organisationnel

Mandat

Le 28 août 2019, la *Loi sur l'évaluation d'impact*, la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie*, et la *Loi sur les eaux navigables canadiennes* sont entrées en vigueur. La *Loi sur l'évaluation d'impact* a créé la nouvelle AEIC (anciennement l'ACEE). Ce changement abroge la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale* créée en 2012.

L'AEIC est un organisme fédéral qui relève du ministre de l'Environnement et du Changement climatique.

L'AEIC fournit des évaluations d'impact de qualité supérieure qui contribuent à une prise de décisions éclairées dans le cadre de projets environnementaux importants favorisant le développement durable. Par le biais de ses évaluations d'impact, l'AEIC sert les Canadiens en examinant les effets positifs et négatifs des éventuels projets d'intérêt fédéral sur l'environnement, l'économie, la société et la santé.

Plus précisément, l'AEIC :

- dirige et gère le processus d'évaluation d'impact pour tous les projets importants selon le gouvernement fédéral;
- dirige la mobilisation de l'État et agit comme point de contact unique pour la consultation et la mobilisation des peuples autochtones lors des évaluations d'impact des projets sélectionnés;
- offre des possibilités de participer et une aide financière pour soutenir la participation du public aux évaluations d'impact;
- veille à ce que les mesures d'atténuation soient appliquées et produisent les résultats attendus;
- promeut l'uniformité et la coordination des pratiques d'évaluation d'impact dans tout le Canada grâce à ses recherches, à ses conseils et à des échanges suivis avec les acteurs et les partenaires;

- travaille auprès de diverses instances et organisations internationales pour échanger des meilleures pratiques en matière d'évaluation d'impact.

L'AEIC travaille avec d'autres organismes comme la Régie canadienne de l'énergie (anciennement l'Office national de l'énergie), la Commission canadienne de sûreté nucléaire, les offices extracôtiers et d'autres ministères et organismes fédéraux. Elle collabore aussi avec les provinces et les territoires, les compétences autochtones, les organisations et l'industrie environnementale.

Défis

En raison de la pénurie actuelle de ressources et de talents compétents dans le domaine de l'évaluation d'impact sur le changement climatique, il sera difficile d'assurer une croissance soutenue de l'organisation à la suite des changements législatifs visant à soutenir les nouveaux processus d'évaluation d'impact et de réglementation.

En 2019-2020, l'AEIC compte avoir 446 ETP, soit 117 employés de plus qu'au 31 mars 2019.

Expérimentation

Pour répondre au besoin de l'organisation d'être plus accommodante sur des questions comme la dotation, le conseiller au soutien en dotation (CSD) a fait une présentation sur l'utilisation des évaluations du rendement dans le cadre de la dotation en février 2019. Ainsi, l'ancienne ACEE et la nouvelle AEIC prévoient toujours appliquer les évaluations du rendement comme méthode d'évaluation commune (pour l'évaluation et la validation des compétences) pour tous les processus de nomination à venir.

Effectif et activités de dotation

Population

L'AEIC (*l'ancien nom de l'organisation, l'ACEE, sera employé dans la présente pour les besoins de la recension des données à l'appui de cette note d'information*) est une petite organisation qui compte 329 employés au 31 mars 2019.

Activités de dotation

En 2018-2019, l'ACEE a réalisé un total de 284 mesures de dotation :

- 136 nominations à la fonction publique (incluant les employés occasionnels et les étudiants);
- 64 promotions;
- 32 nominations intérimaires (à l'exclusion des nominations de moins de 4 mois);
- 52 mutations latérales et rétrogradations.

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

Durée du processus de dotation

Dans la fonction publique, le délai médian des processus de nomination interne est de 176 jours et celui des processus de nomination externe est de 186 jours.

Les données ne permettent pas de connaître les délais des processus internes et externes pour l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.

Cadre de dotation

Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

L'ACEE dispose d'une politique sur le processus de nomination qui couvre l'utilisation des processus de nomination annoncés et non annoncés, l'articulation de la décision de sélection et une section réservée à la zone de sélection. Cette politique est entrée en vigueur le 13 avril 2016. On a avisé la CSD que les anciennes politiques de dotation de l'ACEE seront adaptées pour refléter le nom et la portée du mandat de la nouvelle AEIC.

Les représentants de la CFP ont révisé l'instrument de subdélégation de l'ACEE et la dernière version de cet instrument a été approuvée en mai 2016.

Le 10 novembre 2018, la CFP a rencontré l'ACEE pour discuter de surveillance de la dotation. La CSD a donné certaines informations concernant la surveillance continue et les rapports d'évaluation cyclique en avril 2019. L'ACEE avait alors indiqué son intention de revoir son cadre de surveillance pour les activités de dotation dans un avenir rapproché.

Comme c'est le cas pour tous les nouveaux administrateurs généraux, le nouveau président de l'AEIC a l'entière discrétion d'examiner ces instruments de dotation et de les mettre à jour de sorte qu'ils reflètent les besoins actuels et émergents de l'organisation.

Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination — Rapports de l'annexe D

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

L'ACEE a rapporté que l'organisation n'a pas eu recours au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et qu'elle n'a utilisé le *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique* qu'une seule fois entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019. La CFP aide l'organisation à gérer le cas en suspens.

Approbation par les administrateurs généraux des exceptions aux exigences relatives à la zone nationale de sélection dans le cadre du processus de nomination externe annoncé

L'ACEE a signalé une seule exception à la zone nationale de sélection approuvée par l'AG en faveur d'un processus externe PC-03 annoncé. L'organisation s'attendait à ce qu'il y ait suffisamment de candidats dans la région de St. John's qui répondraient aux exigences en matière d'études et d'expérience.

Demandes de renseignements et tendances

Depuis la mise en œuvre de la NOD, les conseillers en ressources humaines de l'ACEE ont consulté la CFP sur divers sujets, notamment l'évaluation, l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) et la politique de nomination. L'ACEE s'est montrée ouverte et prête à partager ses outils avec d'autres organisations. Parmi les autres sujets de discussion abordés par l'ACEE et la CSD, citons l'articulation de la décision de sélection, l'embauche d'anciens étudiants, la réévaluation des langues officielles dans le cadre du même processus de nomination et les questions liées aux pouvoirs subdélégués et à leurs conditions.

Surveillance

Vérifications

Aucune vérification n'a été menée auprès de l'AEIC et de l'ACEE depuis la NOD. La CFP a toutefois mené une vérification auprès de l'ACEE en 2013 (avant la NOD). En novembre 2016, la CFP s'est dite satisfaite des progrès de l'ACEE dans la mise en œuvre des recommandations de la vérification.

À titre de petite organisation, l'AEIC peut consulter la CFP sur la possibilité de prendre des dispositions en vue de la production d'un rapport d'évaluation cyclique en son nom, aux termes de la section 3 de l'IDRN. Nous croyons toutefois comprendre que l'organisation prévoit de réaliser son rapport d'évaluation cyclique et de le soumettre avant le 1^{er} mai 2021.

Enquêtes

Entre septembre 2016 et septembre 2019, l'ACEE a référé un cas de fraude à la CFP. Le cas n'était pas fondé et le dossier a été fermé.

Table 1 - Enquêtes

Nature de la question	Cas reçus	Cas référés par l'organisation	Fermé – Non accepté	Achevé – Non fondé	Achevé – Fondé	En cours
art.66 Nominations externes (mérite, erreur, omission, conduite irrégulière)	0	0	0	0	0	0
s.67.2 Nomination interne - Demande de l'administrateur général	0	0	0	0	0	0
s.68 Influence politique	0	0	0	0	0	0
s.69 Fraude	1	1	0	1	0	0
art.118 Activités politiques irrégulières - Employés	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	0	1	0	0

Note : Les chiffres peuvent ne pas s'additionner car les affaires abandonnées, les affaires résolues par une intervention précoce et les affaires rares (art.119, art.67.1) ne sont pas incluses dans ce tableau.

Note : Chaque colonne est un calcul indépendant des autres. Les cas reçus sont les cas reçus dans la période, les cas réglés sont ceux qui ont été réglés dans la période, pas nécessairement les cas réglés à partir de ceux reçus.

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité

Les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité (SSDI) sont généralement meilleurs que ceux d'autres petites organisations et de l'ensemble de la fonction publique.

Voici quelques-unes des principales conclusions des résultats du SSDI pour l'ACEE:

- 84 % des employés ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail pouvaient faire leur travail, contre 67,1 % dans des organisations d'une taille semblable et 53,8 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale;
- 81,7 % des gestionnaires étaient d'accord pour dire que la NOD a amélioré la façon dont ils embauchent et nomment les personnes au sein de leur organisation, comparativement à 69,7 % dans les organisations de taille semblable et à 56,1 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale;
- 79 % des gestionnaires estiment que la dotation est un processus lourd, alors que la proportion était de 79,3 % dans des organisations d'une taille semblable et de 87,9 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale;
- 39 % des gestionnaires convenaient qu'ils ressentaient une pression externe à sélectionner un employé en particulier alors que la proportion était de 9 % dans des organisations d'une taille semblable et de 12,7 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale;
- 0 % des gestionnaires avaient le sentiment d'avoir une dette personnelle envers un ou plusieurs employés, alors que la proportion était de 5,5 % dans des organisations d'une taille semblable et de 6,4 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale;
- 27,2 % des gestionnaires ont déclaré ne pas comprendre ou comprendre très peu les dispositions qui aident les vétérans à trouver un emploi dans la fonction publique fédérale, alors que la proportion était de 30,4 % dans des organisations d'une taille semblable et de 34,2 % dans l'ensemble des organisations de la fonction publique fédérale.

Profil de diversité

Équité en matière d'emploi

Les statistiques de 2017-2018 révèlent que l'ACEE embauchait au-delà de la disponibilité des femmes et des Autochtones au sein de la population active de la fonction publique. Toutefois, on avait observé un écart dans le cas des personnes handicapées et des minorités visibles. La représentativité des quatre groupes désignés devra être examinée lorsque les nouvelles données sur la disponibilité au sein de la population active de la fonction publique seront diffusées en 2019.

Table 2 - Équité en matière d'emploi

Groupe désigné	Agence d'évaluation d'impact du Canada (AÉIC)* 2017-2018 Note : Les données sur la disponibilité de la main-d'œuvre pour les organisations ne sont pas disponibles pour 2019	Représentation dans l'ensemble de la Service public du Canada 2017-2018 Note : Les données pour 2019 ne sont pas disponibles
Groupe désigné	65.1%	54.8%
Femmes	6.2%	5.1%
Les peuples autochtones	3.5%	5.3%
Personnes handicapées	10.5%	15.7%

Source: [Employment Equity in the Public Service of Canada 2017- 2018](#) Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

*L'AÉIC a remplacé l'Agence canadienne d'évaluation environnementale le 28 août 2019. Par conséquent, les données fournies concernent cette dernière. L'analyse suivante s'applique à l'AÉIC.

L'éventail de solutions qui suit peut s'avérer utile alors que l'AEIC continue d'établir une main-d'œuvre représentative et diversifiée :

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* comprend des dispositions qui permettent aux gestionnaires :

- de cibler des membres des groupes désignés au moyen de la zone de sélection pour les processus de nomination annoncés;
- d'établir et d'appliquer un besoin organisationnel pour l'embauche de personnes appartenant aux groupes désignés;
- de recourir à des nominations externes et internes non annoncées pour nommer les personnes appartenant aux groupes désignés.

La CFP offre des solutions de recrutement qui ciblent les personnes appartenant aux groupes désignés :

- Demander l'aiguillage de membres des groupes désignés au moment du recours à des programmes étudiants comme le PFETE et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif et d'internat, avec un plan qui pourrait inclure le recrutement par la suite d'étudiants dans la fonction publique;
- Faire de la publicité dans le cadre du Programme des adjoints de recherche pour recruter des étudiants appartenant aux groupes désignés;
- Demander l'aiguillage de membres des groupes désignés lorsqu'ils utilisent certains répertoires, comme celui du programme de recrutement postsecondaire.

Droits de priorité et vétérans

Le Système de gestion de l'information sur les priorités compte actuellement deux bénéficiaires de priorité (BP) de l'AEIC, tous les deux dans le cadre d'un retour de congé. Depuis le 1^{er} avril 2018, l'ACEE a nommé un BP. Ce dernier était un employé de cette organisation et avait donc un droit de priorité légale.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, soit le 1^{er} juillet 2015, les bénéficiaires de priorité ayant un droit d'ancien membre des Forces armées canadiennes n'ont toujours pas été nommés à un poste dans l'organisation.

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 5 septembre 2019, l'ACEE a soumis 309 demandes d'autorisation en matière de priorités.

L'impartialité dans la fonction publique

La représentante désignée des activités politiques de l'AEIC est Elaine Mignault. Au fil des ans, la CFP n'a pas reçu beaucoup de demandes de candidature à des élections de la part d'employés de l'ACEE. Depuis le 1^{er} avril 2015, la CFP n'a pas reçu ni traité de demande de l'organisation à cet égard.

Les résultats du SDIP de 2018 indiquent que le niveau de sensibilisation des employés de l'ACEE à l'égard de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques est de 84,1 %, comparativement à 80,1 % pour l'ensemble de la fonction publique.

Initiatives de la CFP

L'AEIC a participé et a soumis des demandes d'offres d'emploi pour les étudiants autochtones et pour les étudiants handicapés. Voici un résumé des embauches de l'organisation :

- En 2016-2017, 2 étudiants autochtones;
- En 2019-2020, 1 étudiant autochtone et 1 étudiant handicapé.

L'AEIC n'a pas participé au Programme de stages fédéraux pour les Canadiens handicapés (PSFCH). Même si le PSFCH est actuellement au maximum de sa capacité, de nouveaux clients ou organisations auront la possibilité de participer aux cohortes prévues pour 2020-2021.

Soutien à la dotation

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

La CSD assignée à cette organisation est Caroline Fortin-Beaudry. Le chef des ressources humaines est Sylvain Campeau, directeur des ressources humaines et la personne-ressource au sein de l'organisation est Marie-Claude Lemieux, gestionnaire des ressources humaines.

PRÉPARÉ PAR :

Caroline Fortin-Beaudry,
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

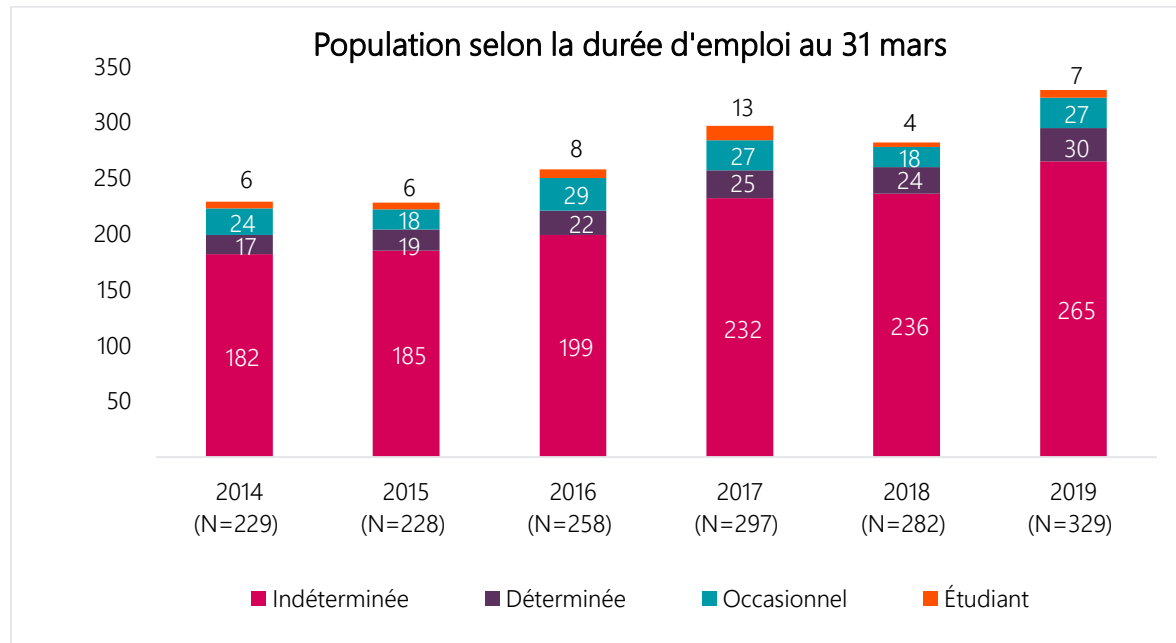


Figure 1 - Population selon la durée d'emploi au 31 mars

Table 3 - 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	182	17	24	6	229
Au 31 mars 2015	185	19	18	6	228
Au 31 mars 2016	199	22	29	8	258
Au 31 mars 2017	232	25	27	13	297
Au 31 mars 2018	236	24	18	4	282
Au 31 mars 2019	265	30	27	7	329

Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

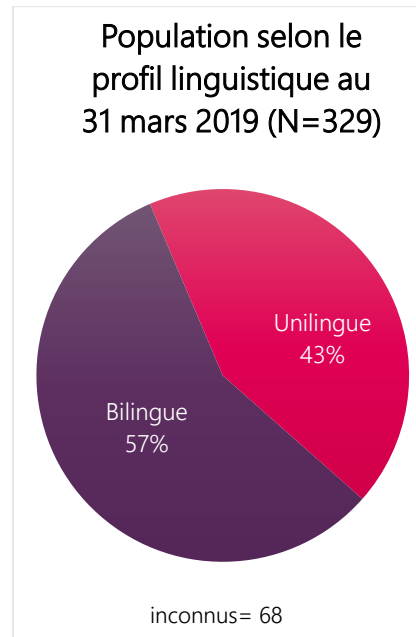


Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

Table 4 - 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	149	57%
Unilingue	112	43%
Inconnus	68	

Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

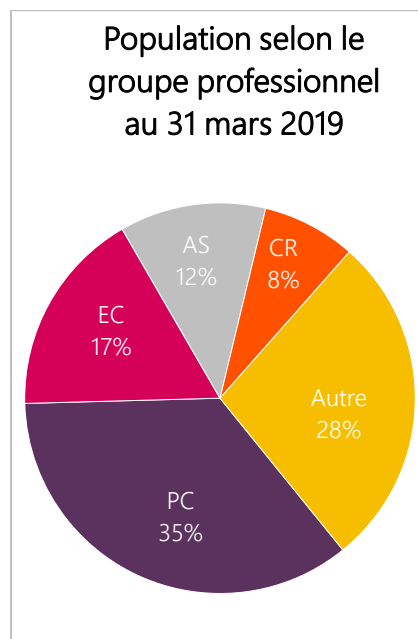


Figure 3 - Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

Table 5 - 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
PC – Sciences physiques	114	35%
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	55	17%
AS – Services administratifs	39	12%
CR – Commis aux écritures et aux règlements	25	8%
Autre	89	28%

Population selon la région au 31 mars 2019

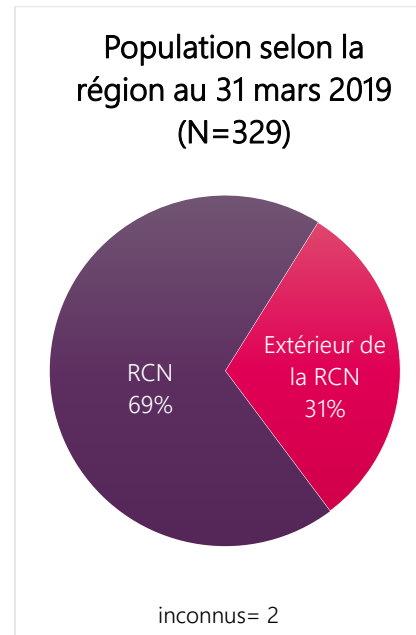


Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Table 6 - 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)	226	69%
Régions à l'extérieur de la RCN	101	31%
Inconnus	2	

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

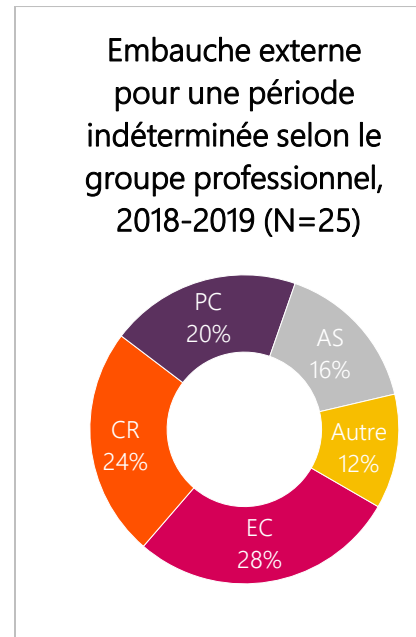


Figure 5 - Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-19

Table 7 - 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
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	7	28%
CR – Commis aux écritures et aux règlements	6	24%
PC – Sciences physiques	5	20%
AS – Services administratifs	4	16%
Autre	3	12%
Total	25	100%

Dotation selon la région

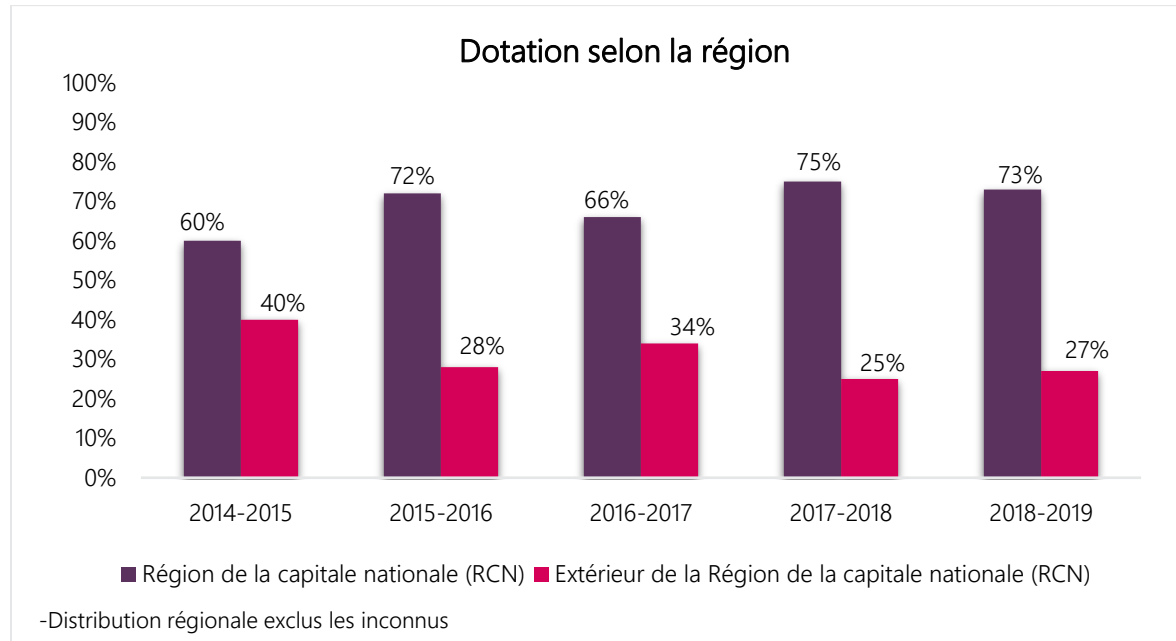


Figure 6 - Dotation selon la région

Table 8 - 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	60%	40%
2015 à 2016	72%	28%
2016 à 2017	66%	34%
2017 à 2018	75%	25%
2018 à 2019	73%	27%

Dotation selon le type de processus

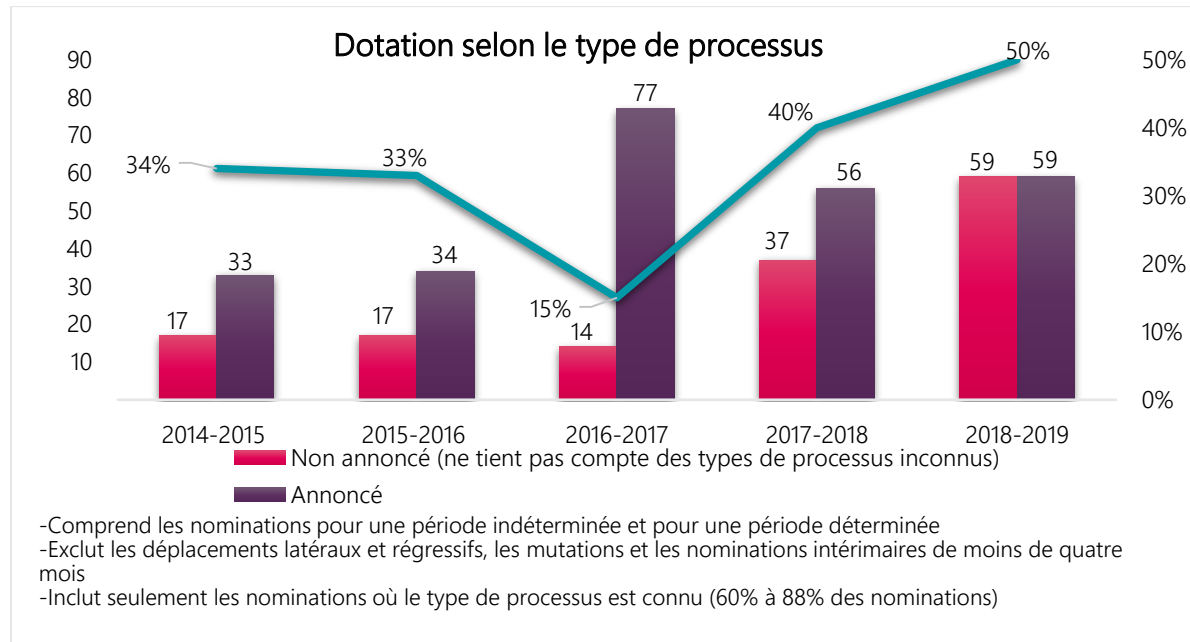


Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Table 9 - 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	17	33	34%
2015 à 2016	17	34	33%
2016 à 2017	14	77	15%
2017 à 2018	37	56	40%
2018 à 2019	59	59	50%

Dotation selon le type de nomination

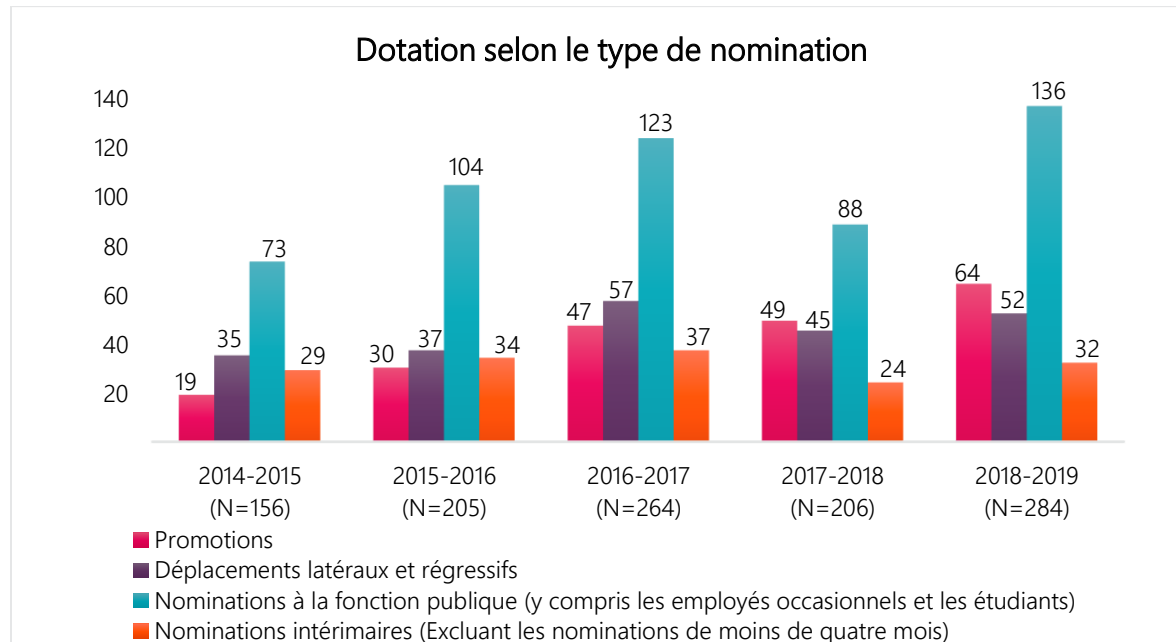


Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Table 10 - 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	19	35	73	29	156
2015 à 2016	30	37	104	34	205
2016 à 2017	47	57	123	37	264
2017 à 2018	49	45	88	24	206
2018 à 2019	64	52	136	32	284

Dotation selon la durée d'emploi

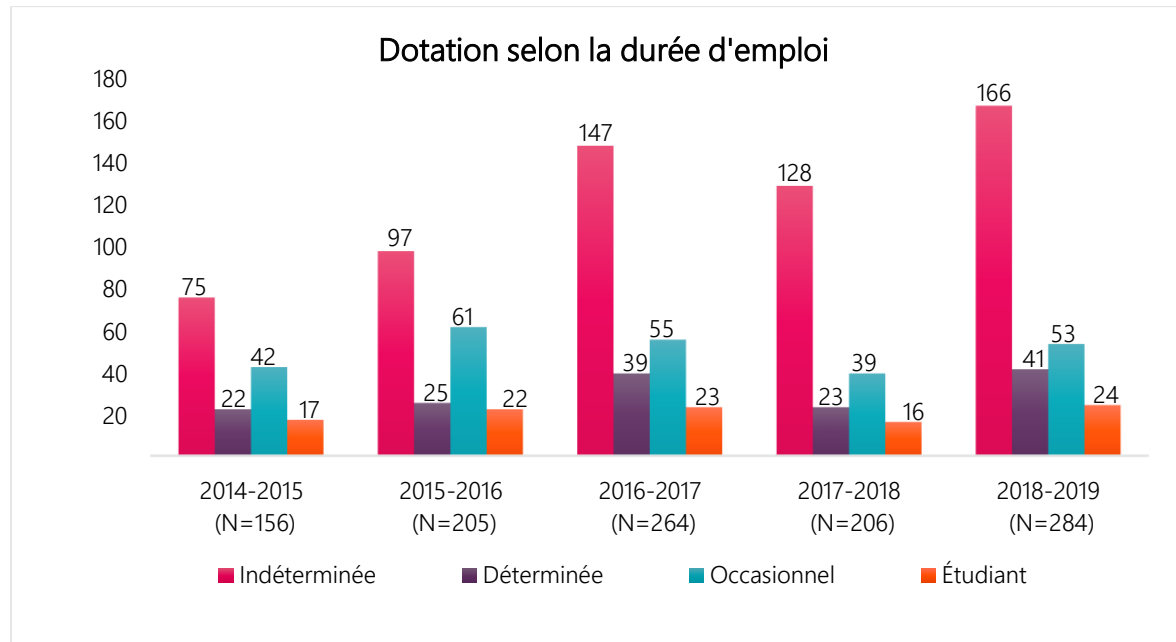


Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi
Table 11 - Activités de dotation selon la durée d'emploi et l'exercice financier

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	75	22	42	17	156
2015 à 2016	97	25	61	22	205
2016 à 2017	147	39	55	23	264
2017 à 2018	128	23	39	16	206
2018 à 2019	166	41	53	24	284

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

- 84,0% des employés estiment que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 67,1% dans les organisations de même taille et à 53,8% dans la fonction publique fédérale.
- 81,7% des gestionnaires estiment que la Nouvelle orientation en dotation a amélioré la façon d'embaucher et de nommer les candidats au sein de leur organisation, comparativement à 69,7% dans les organisations de même taille et à 56,1% dans la fonction publique fédérale.

- 79,0% des gestionnaires estiment qu'au sein de leur organisation, le processus administratif visant à pourvoir un poste est lourd, comparativement à 79,3% dans les organisations de même taille et à 87,9% dans la fonction publique fédérale.

Embauche d'étudiants

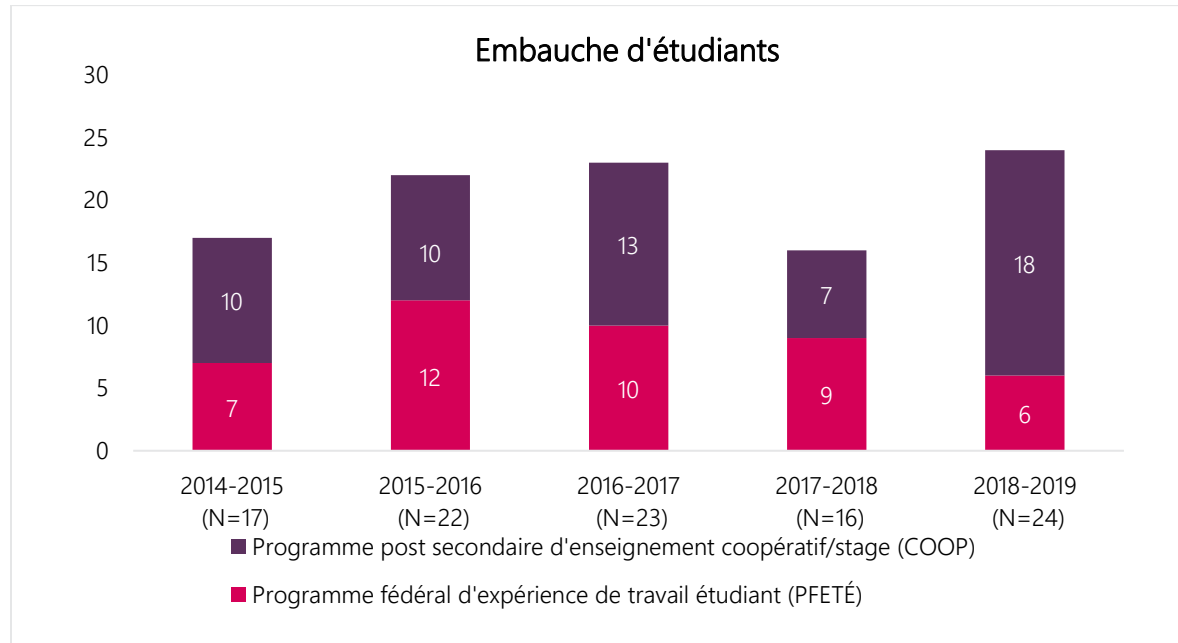


Figure 10 - Embauche d'étudiants

Table 12 - 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	7	10	0	17
2015 à 2016	12	10	0	22
2016 à 2017	10	13	0	23
2017 à 2018	9	7	0	16
2018 à 2019	6	18	0	24

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

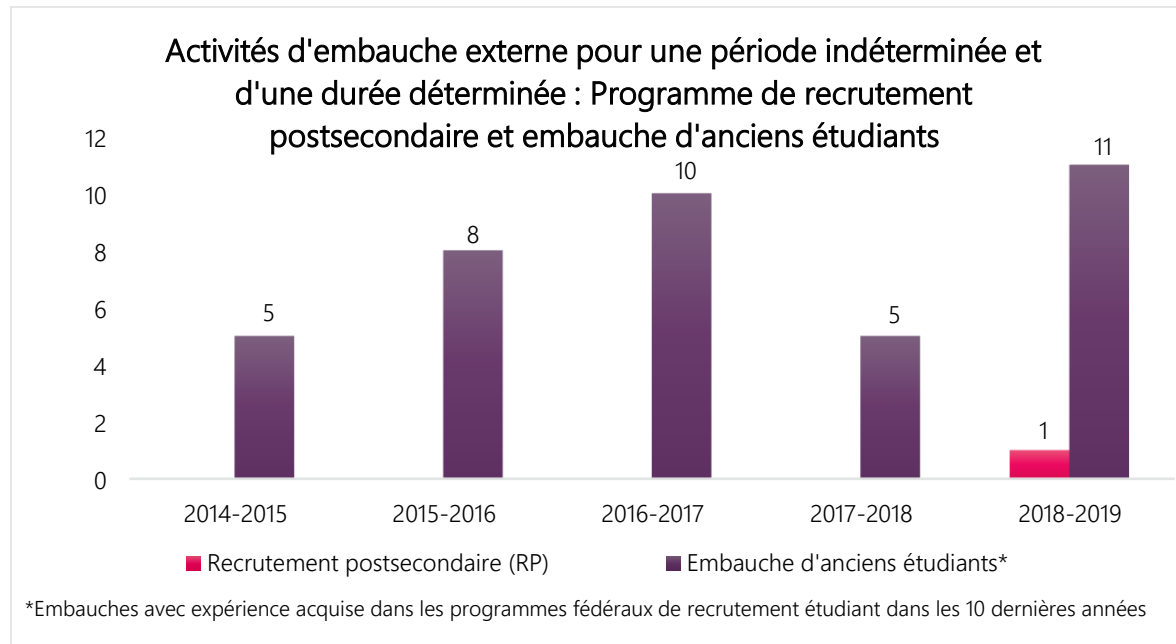


Figure 11 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

Table 13 - 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	5
2015 à 2016	0	8
2016 à 2017	0	10
2017 à 2018	0	5
2018 à 2019	1	11

Durée de dotation interne et externe

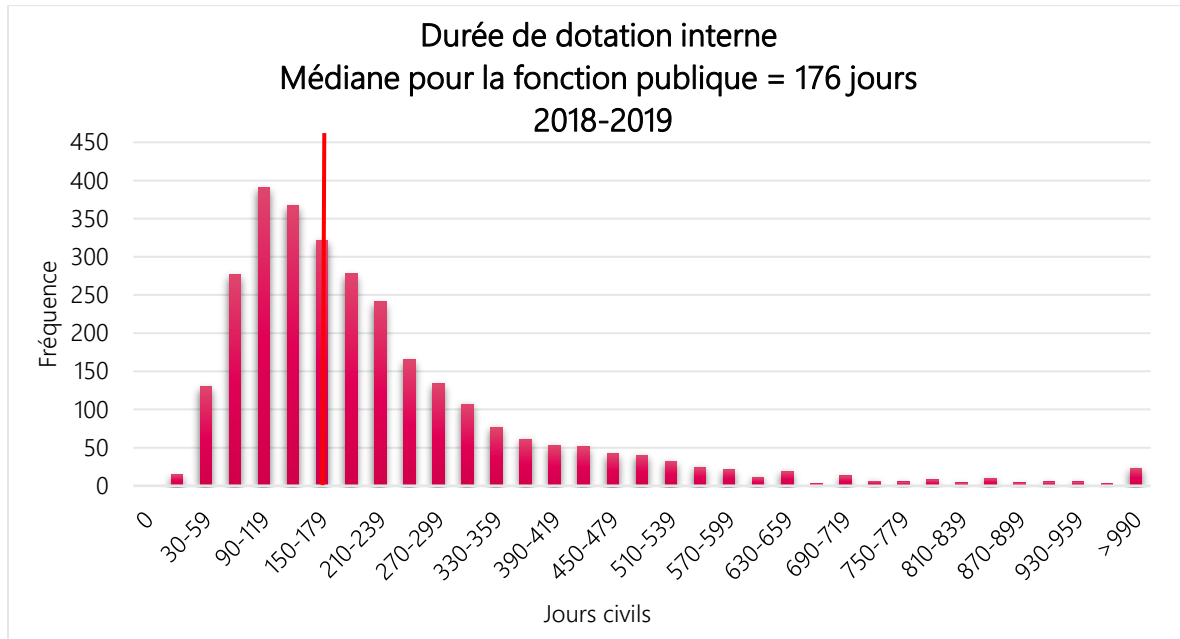


Figure 12 - Durée de dotation interne Médiane pour la fonction publique = 176 jours 2018-2019

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

Durée de dotation interne

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation interne pour l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.

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 l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.

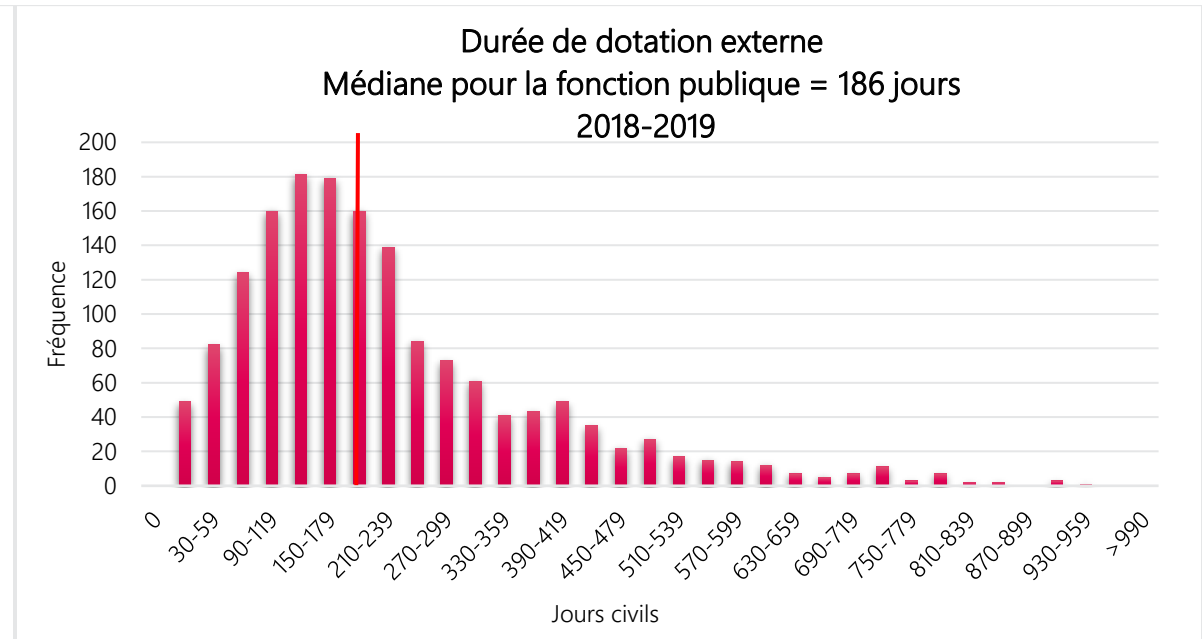


Figure 13 - Durée de dotation externe Médiane pour la fonction publique = 186 jours 2018-2019

Durée de dotation externe

Les données sont insuffisantes pour fournir des résultats sur la durée des processus de dotation externe pour l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.

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 l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.

Durée de dotation interne et externe

Table 14 - Durée de dotation interne et externe

Nombre de jours civils	Le nombre de premières embauches internes dans un processus interne (durée de dotation interne) dans les organisations assujetties à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, dans le nombre de jours civils spécifié	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
0 à 29 jours civils	15	49
30 à 59 jours civils	130	82
60 à 89 jours civils	277	124
90 à 119 jours civils	391	160
120 à 149 jours civils	367	181
150 à 179 jours civils	322	179
180 à 209 jours civils	278	160
210 à 239 jours civils	241	139
240 à 269 jours civils	165	84
270 à 299 jours civils	134	73
300 à 329 jours civils	107	61
330 à 359 jours civils	77	41
360 à 389 jours civils	61	43
390 à 419 jours civils	53	49
420 à 449 jours civils	51	35
450 à 479 jours civils	42	22
480 à 509 jours civils	40	27
510 à 539 jours civils	32	17
540 à 569 jours civils	24	15
570 à 599 jours civils	21	14
600 à 629 jours civils	11	12
630 à 659 jours civils	19	7
660 à 689 jours civils	3	5
690 à 719 jours civils	13	7
720 à 749 jours civils	6	11
750 à 779 jours civils	5	3
780 à 809 jours civils	8	7
810 à 839 jours civils	4	2
840 à 869 jours civils	10	2
870 à 899 jours civils	4	0
900 à 929 jours civils	5	3
930 à 959 jours civils	5	1
960 à 989 jours civils	3	0
Plus de 990 jours civils	23	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 publique* pour les postes de durée déterminée et ceux pour une période indéterminée. Parce que le lien des données entre les systèmes utilise un jumelage probabiliste, des erreurs de mesure sont donc possibles.
- Seules les nominations d'une durée déterminée et les nominations pour une période indéterminée sont incluses (les mutations, les nominations d'employés occasionnels et les nominations intérimaires sont exclues).

Source :

- Les données sur les activités d'embauche et de dotation sont tirées des renseignements du Fichier des titulaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Le Fichier des titulaires est extrait du système de rémunération de Services publics et Approvisionnement Canada. Les données constituent une estimation des activités d'embauche et de dotation des organisations.
- L'information du Système de gestion de l'information sur les priorités et du Système de 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.
- 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 ressource de la fonction publique est également utilisée pour déterminer si les processus de dotation sont annoncés ou non annoncés, et pour calculer la durée du processus de dotation.
- Ces données ne correspondent pas nécessairement aux données sur les ressources humaines de chaque organisation en raison des différences de méthodologie et des périodes visées par l'analyse.