

Réunion du président avec Mme Leslie Weir, Bibliothécaire et archiviste du Canada de Bibliothèque et Archives Canada

21 octobre 2019

Introduction

Administratrice générale

Le 30 août 2019, M^{me} Leslie Weir a été nommée bibliothécaire et archiviste du Canada de Bibliothèque et Archives Canada (BAC).

Comme M^{me} Weir est nommée de l'extérieur de la fonction publique, veuillez-vous reporter à la présentation ci-jointe pour obtenir des renseignements importants sur les rôles et les responsabilités en matière de dotation.

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

Contexte organisationnel

Mandat

BAC réunit les collections, les services et le personnel de deux anciennes institutions, la Bibliothèque nationale du Canada et les Archives nationales du Canada. Tel que libellé dans le Préambule de la *Loi sur la Bibliothèque et les Archives du Canada*, le mandat de BAC consiste à :

- Préserver le patrimoine documentaire pour les générations présentes et futures.
- Être une source de savoir permanent accessible à tous, et qui contribue à l'épanouissement culturel, social et économique de la société libre et démocratique que constitue le Canada.
- Faciliter au Canada la concertation des divers milieux intéressés à l'acquisition, à la préservation et à la diffusion du savoir.
- Être la mémoire permanente de l'administration fédérale et de ses institutions.

Défis

Selon le Plan ministériel 2019-2020 de BAC, l'organisation poursuivra la mise en œuvre de sa stratégie numérique. Il y a un risque que l'intégration de cette stratégie numérique ne se fasse pas sans heurt, ce

qui pourrait avoir un impact négatif sur son efficacité. Par conséquent, BAC tiendra compte des interdépendances des systèmes et des processus et veillera également à ce que les nouvelles solutions technologiques proposées soient analysées par son comité d'examen des projets et de l'architecture afin d'assurer leur compatibilité avec l'architecture organisationnelle.

De plus, en se fondant sur son cadre d'apprentissage, BAC offrira à ses employés des possibilités de formation et de perfectionnement de manière à répondre aux besoins organisationnels. En particulier, un nouveau programme de perfectionnement professionnel destiné aux bibliothécaires sera mis en place. BAC travaillera également à promouvoir la dotation axée sur les risques et les résultats afin d'attirer et de maintenir en poste un effectif diversifié, compétent et à haut rendement. À cette fin, BAC élaborera des stratégies novatrices pour améliorer l'efficacité de ses processus de recrutement en collaboration avec la CFP.

Effectif et activités de dotation

Effectif

BAC est une organisation de taille moyenne qui compte 986 employés (au 31 mars 2019).

Activités de dotation

En 2018-2019, BAC a procédé à un total de 694 activités de dotation :

- 120 nominations à la fonction publique;
- 122 promotions;
- 121 nominations intérimaires;
- 146 emplois occasionnels;
- 40 emplois étudiants;
- 145 déplacements latéraux et régressifs.

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

- BAC n'a pas identifié de postes à pourvoir dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap.
- BAC a présenté une demande d'embauche à partir du répertoire d'Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap en 2019, mais il n'y a eu aucune embauche à partir de ce répertoire.
- BAC n'a pas soumis de demande d'embauche à partir du répertoire d'Occasion d'emploi pour étudiants autochtones en 2019.

Veuillez-vous reporter à [l'annexe B](#) pour obtenir plus de détails sur les activités de dotation.

Durée du processus de dotation

En ce qui a trait aux nominations internes annoncées, le temps de dotation moyen à BAC est de 145 jours, ce qui est inférieur à la moyenne de 176 jours pour la fonction publique.

En raison du nombre limité de processus de nomination externes annoncés menés par BAC en 2018-2019, les données sont insuffisantes pour fournir de l'information sur la durée des processus de dotation.

Cadre de dotation

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

BAC a travaillé en collaboration avec la conseillère au soutien en dotation (CSD) pendant l'élaboration de son nouveau cadre de dotation et a rempli toutes les exigences obligatoires découlant de la mise en œuvre de la NOD. BAC a adopté une approche de dotation axée sur les risques et les résultats, ce qui lui permet d'adapter son cadre de dotation selon ses besoins particuliers et de tirer parti de la souplesse prévue par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'organisation a mis en œuvre ce nouveau cadre le 31 janvier 2017.

En date du 1^{er} avril 2016, tous les formulaires d'attestation ont été signés par les gestionnaires subdélégués. Ces derniers ont mis à jour leur instrument de subdélégation afin de l'harmoniser avec le nouvel *Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination* et les lignes directrices de la CFP en matière de nomination. Leur instrument a été approuvé en mars 2017.

BAC a communiqué son cadre de nomination à la CFP.

Le cadre de surveillance de la dotation de BAC a été approuvé par le bibliothécaire et archiviste du Canada le 29 avril 2018, et sa mise en œuvre est en cours.

Rapport prévus par l'annexe D de l'*Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination*

Recours au Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et au Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique

BAC a indiqué que l'organisation n'a pas approuvé de nouvelle exemption en vertu du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP), mais qu'elle a accordé une exemption en vertu du *Règlement sur les langues officielles – nominations dans la fonction publique*. Cette exemption avait été initialement approuvée pour la période allant du 14 avril 2016 au 13 avril 2018, et a par la suite été prolongée jusqu'au 13 avril 2020. Comme la période de prolongation respecte toujours les échéances du DELOFP, aucune mesure n'est requise de la part de la CFP pour l'instant.

Exceptions approuvées par les administrateurs généraux à l'exigence d'avoir une zone nationale de sélection dans le cadre de processus de nomination externes annoncés

BAC n'a pas approuvé d'exemptions à la zone nationale de sélection.

Résultats de l'évaluation cyclique de l'organisation

BAC n'a pas présenté de rapport sur son évaluation cyclique, la date d'échéance étant le 1^{er} mai 2021.

Demandes de renseignements et tendances

BAC a consulté la CSD à plusieurs reprises afin d'aborder divers sujets. Les principales questions concernaient le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, l'évaluation, le recours aux processus annoncés et non annoncés, ainsi que le site Web et les systèmes de la CFP (p. ex. le Système de ressourcement de la fonction publique).

Surveillance

Vérifications

L'organisation fait partie des 30 organisations sélectionnées aux fins de la vérification qui est en cours portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement.

Enquêtes

Du 1^{er} avril 2017 au 28 août 2019, la CFP a reçu un cas d'enquête, à la demande de l'administratrice générale de BAC. Cette enquête est fondée.

Tableau 1 - Enquêtes

Nature de la question	Cas reçus	Cas renvoyés par l'organisation	Fermé – Non accepté	Achevé – Non fondé	Achevé – Fondé	En cours
Paragraphe 67(2) de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> – Nominations internes (à la demande de l'administrateur général)	1	1	0	0	1	0
Total	1	1	0	0	1	0

Note : Le nombre total peut être différent, car les cas abandonnés et les cas résolus par une intervention précoce ne sont pas inclus dans ce tableau.

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique

Dans l'ensemble, les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique (SDIP) de BAC sont semblables à ceux des autres organisations de taille moyenne.

Vous trouverez ci-dessous les principales constatations tirées des résultats du SDIP de BAC pour 2018

- 66,8 % des employés ont convenu que les personnes embauchées sont aptes à faire le travail, comparativement à 67,6 % dans les organisations de taille semblable et à 53,8 % dans la fonction publique fédérale.
- 65,9 % des gestionnaires ont convenu que la NOD a amélioré la façon dont ils embauchent et nomment des personnes au sein de leur organisation, comparativement à 69,4 % dans les organisations de taille semblable et à 56,1 % dans la fonction publique fédérale.
- 85,3 % des gestionnaires ont convenu que, dans leur organisation, le processus administratif de dotation est lourd, comparativement à 84 % dans les organisations de taille semblable et à 87,9 % dans la fonction publique fédérale.

Profil de la diversité

Équité en matière d'emploi (EE)

Les estimations relatives à la disponibilité au sein de la population active (DPA) dans la fonction publique pour 2019 ont été mises à jour dans le Profil de l'effectif, mais les nouvelles estimations pour les organisations ne seront publiées qu'au cours du prochain mois. D'après les données de 2017-2018, BAC embauche au-delà de la disponibilité des femmes au sein de la population active, et affiche également un bon taux de représentation des peuples autochtones et des personnes handicapées. Toutefois, l'organisation embauche en deçà de la disponibilité des membres des minorités visibles au sein de la population active. Ces résultats seront révisés lorsque de nouvelles estimations seront publiées.

Tableau 2 - Équité en matière d'emploi

Groupe désigné	Disponibilité au sein de la population active (DPA) – 2018	Bibliothèque et Archives Canada	Représentation dans l'ensemble de la fonction publique du Canada	Disponibilité au sein de la population active (DPA) dans la fonction publique (2019)
Femmes	52.5%	62,0 %	54,8%	52,5%
Peuples autochtones	3.4%	3,9%	5,1%	4%
Personnes handicapées	4.4%	4,5%	5,3%	9%
Membres des minorités visibles	13.0%	8,6%	15,7%	15,3%

Source : [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017 à 2018](#)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Droits de priorité vétérans

En date du 15 août 2019, BAC comptait quatre bénéficiaires de droits de priorité. Ils étaient tous des fonctionnaires de retour de congé bénéficiant d'un droit de priorité. Du 1^{er} avril 2018 au 22 août 2019, BAC a nommé à des postes trois bénéficiaires de droits de priorité à partir du Système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP. Les trois bénéficiaires de droits de priorité venaient de leur propre organisation et détenaient des priorités de fonctionnaire en congé.

BAC n'a nommé aucun bénéficiaire de priorité législative des Forces armées canadiennes (FAC) (raisons attribuables au service) et aucun bénéficiaire de priorité réglementaire des FAC (raisons non attribuables au service) depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*, le 1^{er} juillet 2015.

Du 1^{er} avril 2018 au 22 août 2019, BAC a présenté 418 demandes d'autorisation en matière de priorité.

Tableau 3 - Droits de priorité et Anciens combattants

Périodes	ATTRIBUABLES AU SERVICE (STATUTAIRE)	NON ATTRIBUABLES AU SERVICE (RÉGLEMENTAIRE)
2015 (1 ^{er} juillet) - 2016	0	0
2016 - 2017	0	0
2017 - 2018	0	0
2018 – 2019	0	0
Août 2019	0	0
Total	0	0

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

Impartialité politique dans la fonction publique

Depuis le 1^{er} avril 2015, la CFP n'a traité aucune demande d'autorisation de mise en candidature à des élections provenant de l'organisation.

Les résultats du SDIP de 2018 indiquent que le niveau de sensibilisation des employés de BAC à l'égard de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques est de 81 %, comparativement à 80,1 % pour l'ensemble de la fonction publique.

Initiatives de la Commission de la fonction publique (CFP)

BAC ne participe à aucune initiative de la CFP.

Soutien en dotation

Représentants de la Commission de la fonction publique et personnes-ressources au sein de l'organisation

La CSD assignée à cette organisation est Véronique Geoffroy, la principale personne-ressource au sein de l'organisation est Nathalie Des Rosiers, directrice des programmes et politiques en matière de ressources humaines (RH), et la chef des RH est Nancy Taillon, directrice générale et dirigeante principale de la sécurité.

PRÉPARÉ PAR

Véronique Geoffroy
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'efficiency 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

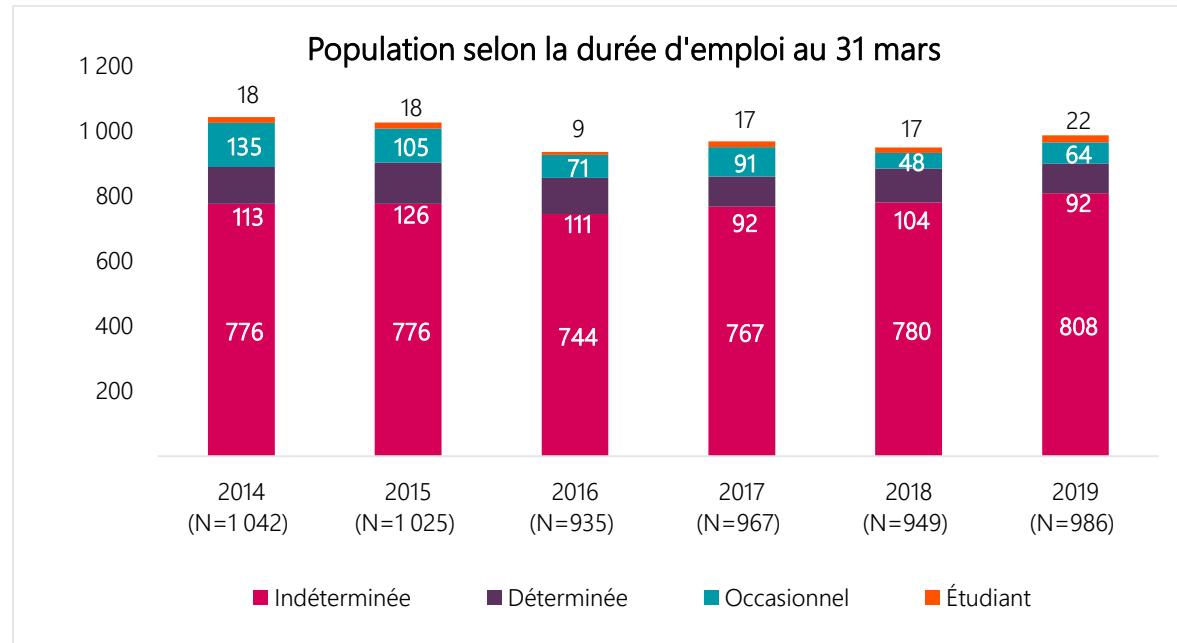


Figure 1 - Population selon la durée d'emploi au 31 mars

Tableau 4 - 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	776	113	135	18	1 042
Au 31 mars 2015	776	126	105	18	1 025
Au 31 mars 2016	744	111	71	9	935
Au 31 mars 2017	767	92	91	17	967
Au 31 mars 2018	780	104	48	17	949
Au 31 mars 2019	808	92	64	22	986

Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

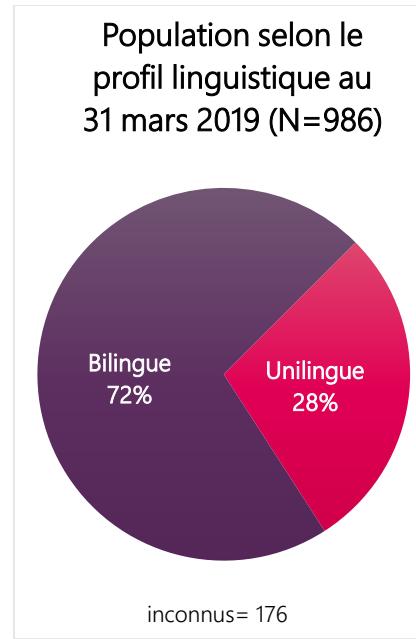


Figure 2 - Population selon le profil linguistique au 31 mars 2019

Tableau 5 - 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	580	72%
Unilingue	230	28%
Inconnus	176	0%

Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

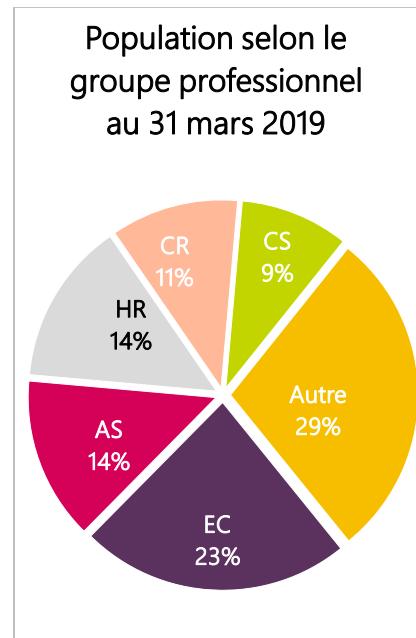


Figure 3 - Population selon le groupe professionnel au 31 mars 2019

Tableau 6 - Groupes d'emploi, pourcentage de l'effectif régi par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au 31 mars 2019

Groupes professionnels	Effectif au 31 mars 2019	Pourcentage de l'effectif au 31 mars 2019
EC – Groupe Économique et services sciences sociales	224	23%
AS – Services administratifs	135	14%
HR – Recherche historique	135	14%
CR – Commis aux écritures et aux règlements	106	11%
CS – Systèmes d'ordinateurs	90	9%
Autre	274	28%

Population selon la région au 31 mars 2019

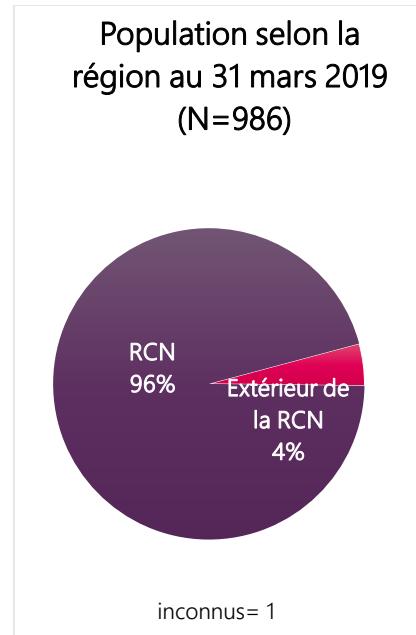


Figure 4 - Population selon la région au 31 mars 2019

Tableau 7 - 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)	942	96%
Régions à l'extérieur de la RCN	43	4%
Inconnus	1	0%

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

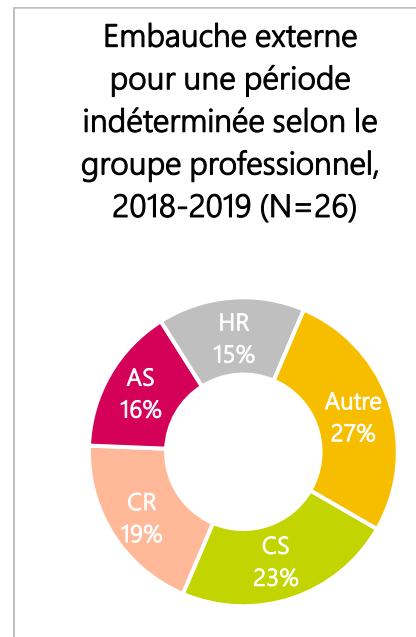


Figure 5 - Embauche externe pour une période indéterminée selon le groupe professionnel, 2018-2019

Tableau 8 - 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	Pourcentage d'embauches pour une période indéterminée
CS – Systèmes d'ordinateurs	6	23%
CR – Commis aux écritures et aux règlements	5	19%
AS – Services administratifs	4	15%
HR – Recherche historique	4	15%
Autre	7	27%
Total	26	100%

Dotation selon la région

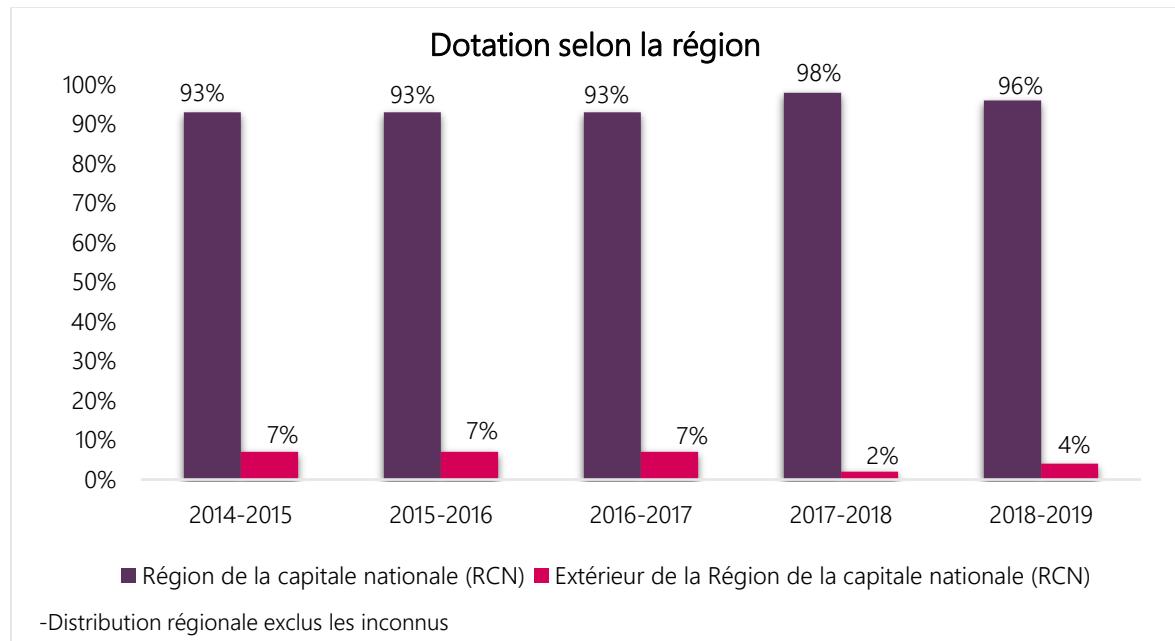


Figure 6 - Dotation selon la région

Tableau 9 - 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	93%	7%
2015 à 2016	93%	7%
2016 à 2017	93%	7%
2017 à 2018	98%	2%
2018 à 2019	96%	4%

Dotation selon le type de processus

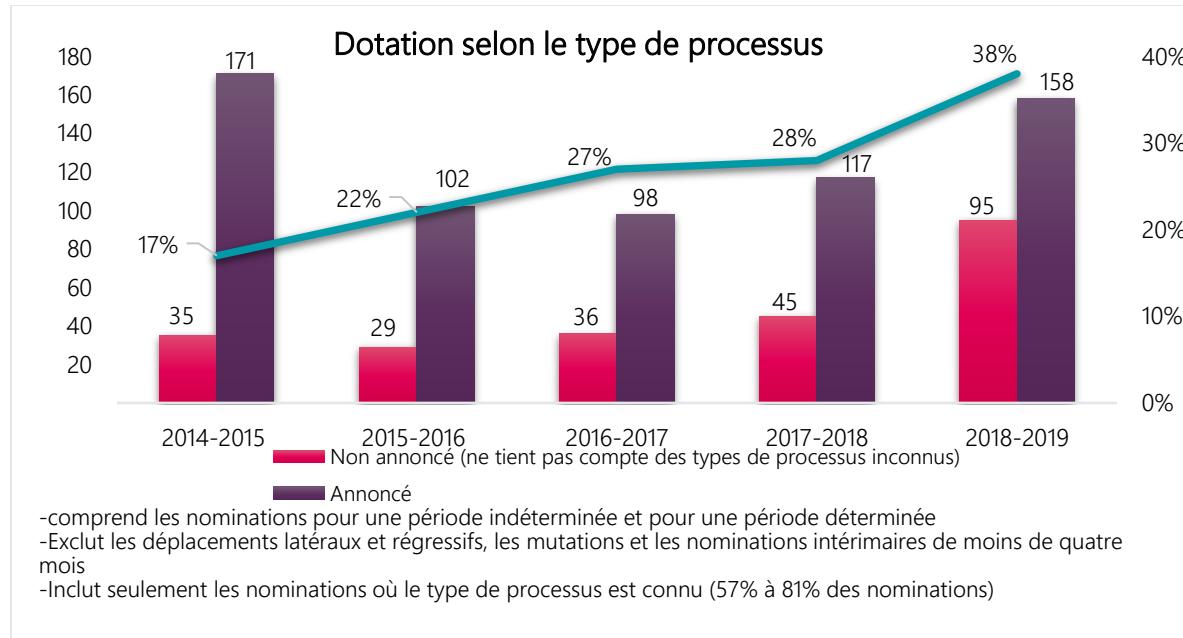


Figure 7 - Dotation selon le type de processus

Tableau 10 - 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	35	171	17%
2015 à 2016	29	102	22%
2016 à 2017	36	98	27%
2017 à 2018	45	117	28%
2018 à 2019	95	158	38%

Dotation selon le type de nomination

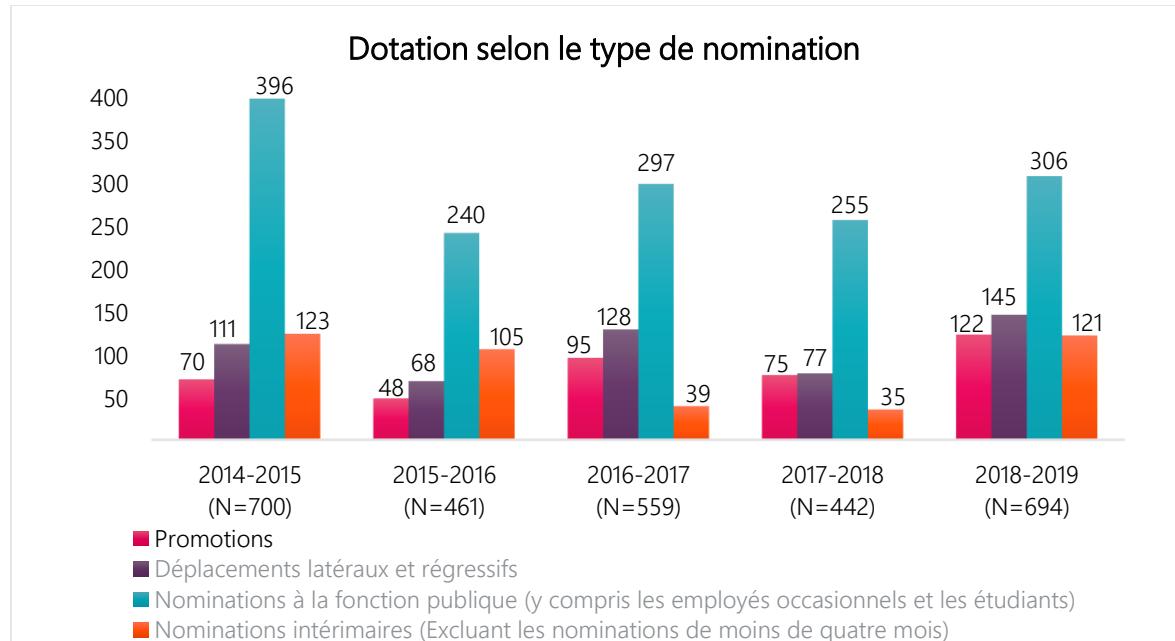


Figure 8 - Dotation selon le type de nomination

Tableau 11 - 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	70	111	396	123	700
2015 à 2016	48	68	240	105	461
2016 à 2017	95	128	297	39	559
2017 à 2018	75	77	255	35	442
2018 à 2019	122	145	306	121	694

Dotation selon la durée d'emploi

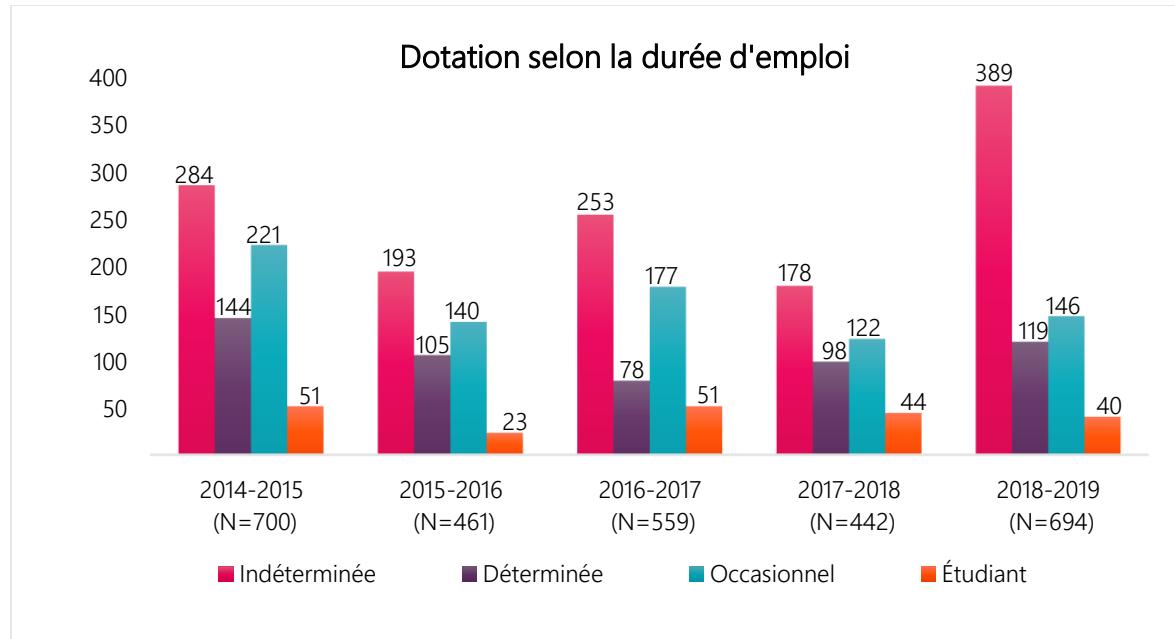


Figure 9 - Dotation selon la durée d'emploi

Tableau 12 - 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	284	144	221	51	700
2015 à 2016	193	105	140	23	461
2016 à 2017	253	78	177	51	559
2017 à 2018	178	98	122	44	442
2018 à 2019	389	119	146	40	694

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

- 66,8% des employés estiment que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, comparativement à 67,6% dans les organisations de même taille et à 53,8% dans la fonction publique fédérale.
- 65,9% des gestionnaires estiment que la Nouvelle orientation en dotation a amélioré la façon d'embaucher et de nommer les candidats au sein de leur organisation, comparativement à 69,4% dans les organisations de même taille et à 56,1% dans la fonction publique fédérale.
- 85,3% des gestionnaires estiment qu'au sein de leur organisation, le processus administratif visant à pourvoir un poste est lourd, comparativement à 84,0% dans les organisations de même taille et à 87,9% dans la fonction publique fédérale.

Embauche d'étudiants

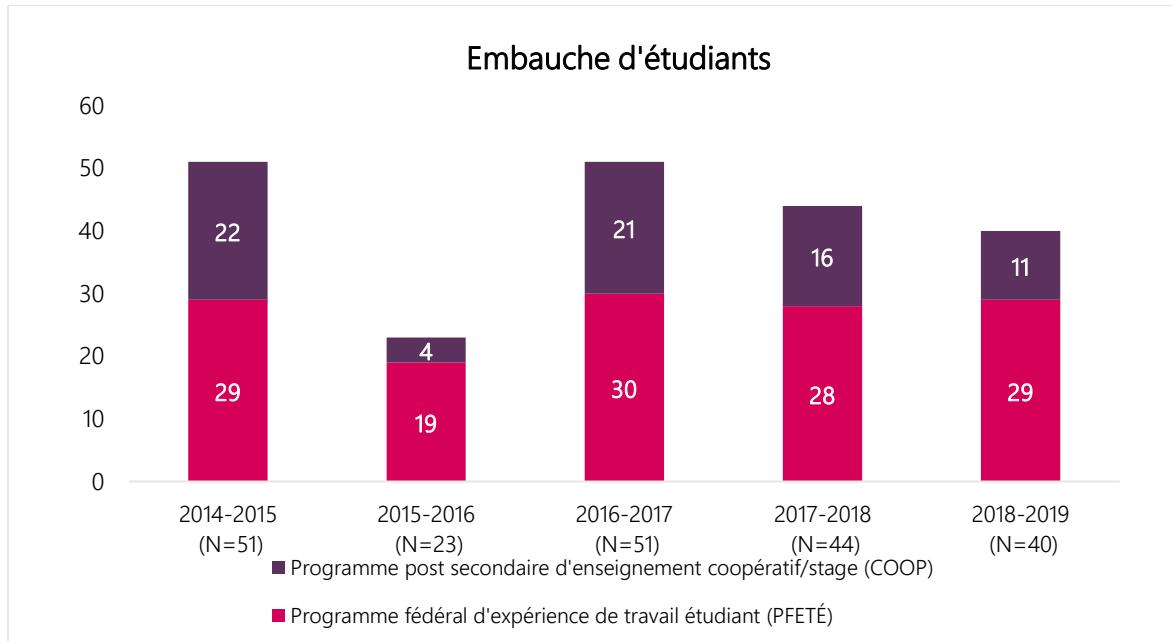


Figure 10 - Embauche d'étudiants

Tableau 13 - 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	29	22	0	51
2015 à 2016	19	4	0	23
2016 à 2017	30	21	0	51
2017 à 2018	28	16	0	44
2018 à 2019	29	11	0	40

Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

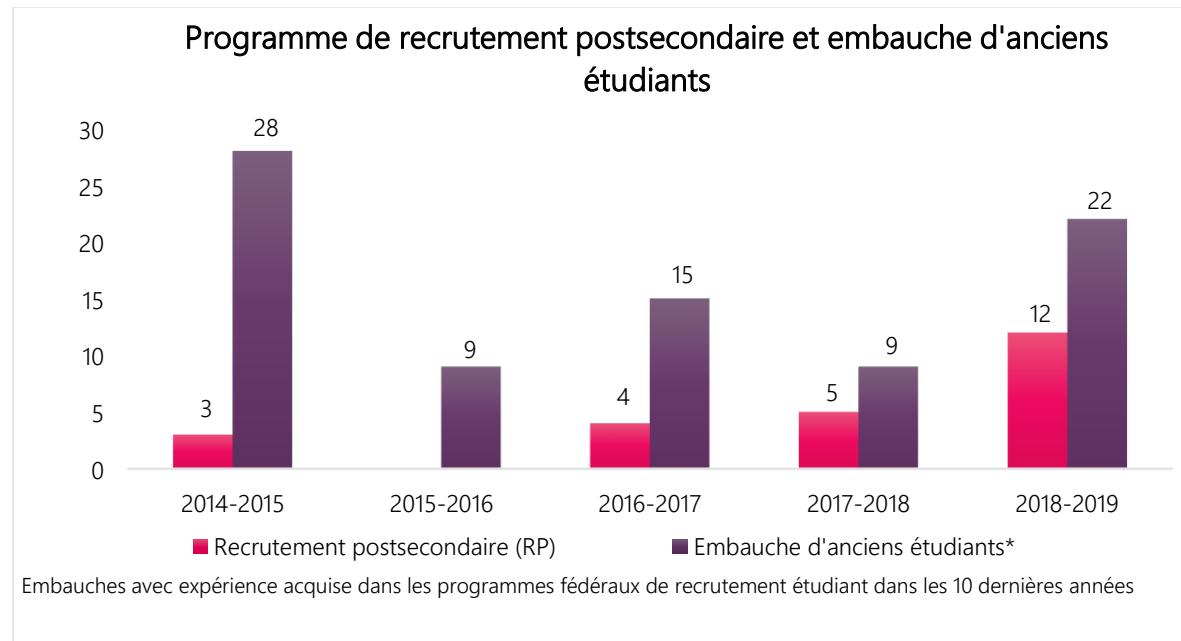


Figure 11 - Activités d'embauche externe pour une période indéterminée et d'une durée déterminée : Programme de recrutement postsecondaire et embauche d'anciens étudiants

Tableau 14 - 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	3	28
2015 à 2016	0	9
2016 à 2017	4	15
2017 à 2018	5	9
2018 à 2019	12	22

Durée de dotation interne

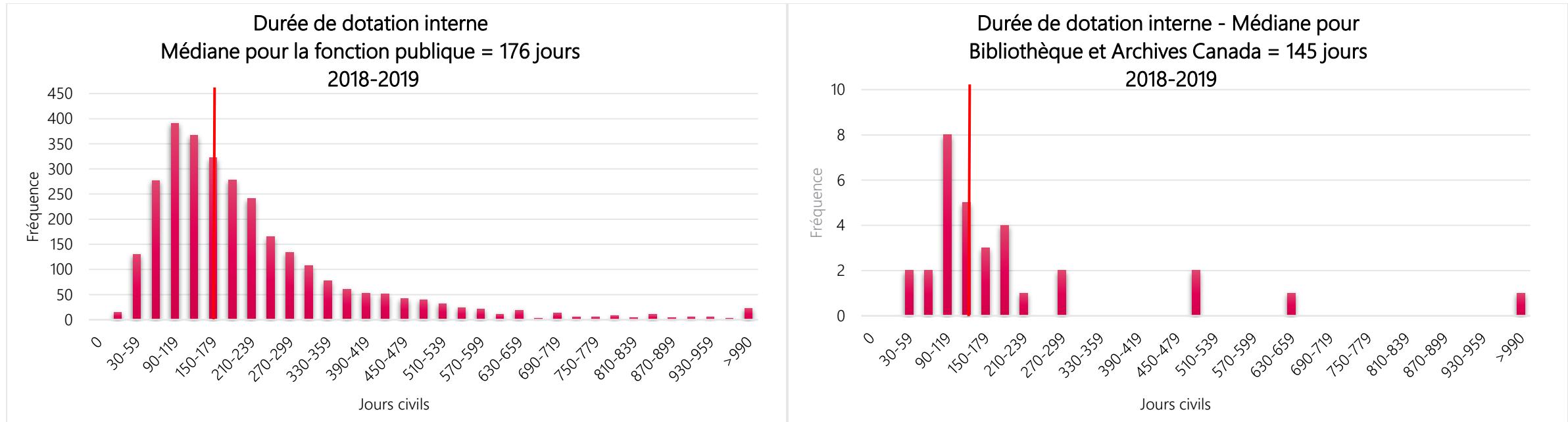


Figure 12 - Durée de dotation interne médiane pour la fonction publique = 176 jours 2018-2019

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

La durée de dotation interne correspond au nombre de jours civils entre la date d'ouverture de l'annonce et la date de la première notification.

La durée médiane de dotation interne pour la fonction publique (organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*) pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 176 jours

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

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

La durée médiane de dotation interne à Bibliothèque et Archives Canada pour l'exercice financier 2018 à 2019 est 145 jours

Durée de dotation interne et externe

Tableau 15 - 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 internes dans un processus interne (durée de dotation interne) dans l'organisation spécifiée, 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
0 à 29 jours civils	15	0	49
30 à 59 jours civils	130	2	82
60 à 89 jours civils	277	2	124
90 à 119 jours civils	391	8	160
120 à 149 jours civils	367	5	181
150 à 179 jours civils	322	3	179
180 à 209 jours civils	278	4	160
210 à 239 jours civils	241	1	139
240 à 269 jours civils	165	0	84
270 à 299 jours civils	134	2	73
300 à 329 jours civils	107	0	61
330 à 359 jours civils	77	0	41
360 à 389 jours civils	61	0	43
390 à 419 jours civils	53	0	49
420 à 449 jours civils	51	0	35
450 à 479 jours civils	42	0	22
480 à 509 jours civils	40	2	27
510 à 539 jours civils	32	0	17
540 à 569 jours civils	24	0	15
570 à 599 jours civils	21	0	14
600 à 629 jours civils	11	0	12
630 à 659 jours civils	19	1	7
660 à 689 jours civils	3	0	5
690 à 719 jours civils	13	0	7
720 à 749 jours civils	6	0	11
750 à 779 jours civils	5	0	3
780 à 809 jours civils	8	0	7
810 à 839 jours civils	4	0	2
840 à 869 jours civils	10	0	2
870 à 899 jours civils	4	0	0
900 à 929 jours civils	5	0	3
930 à 959 jours civils	5	0	1
960 à 989 jours civils	3	0	0
Plus de 990 jours civils	23	1	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.
- 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)
- 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.