

# Résultats de 2018-2019 des rapports organisationnels de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN)-Annexe D

Présentation pour la réunion de la Commission (RC)

17 décembre 2019

## Objectifs

Présenter un aperçu des résultats des rapports organisationnels découlant de l'Annexe D de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) pour la 3<sup>e</sup> année et faire état des premiers indicateurs de tendance.

Demander aux membres de la réunion de la Commission (RC) leurs opinions et directives sur ce qui suit :

- Conclusion générale et observations concernant les rapports du cycle actuel.
- Examen des considérations et des changements proposés pour les modèles de présentation de rapports du cycle de 2019-2020.

## Exceptions à la zone nationale de sélection (ZNS)

### **Contexte**

En 2008, la Commission de la fonction publique (CFP) a mis en place une zone nationale de sélection (ZNS) pour les emplois offerts au public avec une clause selon laquelle les administrateurs généraux (AG) devaient demander, au cas par cas, une exception à cette exigence. Cinq demandes ont été reçues entre 2008 et mars 2016, et elles ont toutes été approuvées.

En avril 2016, la Politique de nomination révisée a maintenu la ZNS et a octroyé aux AG le pouvoir d'approuver les exceptions. Par conséquent, la CFP a demandé aux AG de produire un rapport annuel sur l'utilisation de ce nouveau pouvoir discrétionnaire.

En 2018-2019, les exceptions des AG à la ZNS représentaient 2,05 % de tous les processus de nomination externes annoncés (67/3263).

Table 1 – Nombre d’exceptions à la zone nationale de sélection par année

Exceptions approuvées au cours de l’exercice financier	Nombre d’organisation	Nombre d’exceptions (Processus)	Nombre de nominations effectuées au cours de l’exercice financier 2016-2017	Nombre de nominations effectuées au cours de l’exercice financier 2017-2018	Nombre de nominations effectuées au cours de l’exercice financier 2018-2019
2016-2017	8	17	18	31	5
2017-2018	6	43	0	17	13
2018-2019	10	67	0	0	89

## Observations

Table 2 – Nombre d’exceptions à la zone de sélection par organisation

Nom de l’organisation	Nombre d’exceptions
Bureau du directeur général des élections	26
Gendarmerie royale du Canada	22
Autres organisations	19

Table 3 – Nombre d’exceptions à la zone de sélection par lieu

Location	Nombre d’exceptions
Région Capitale Nationale (RCN)	42 (26 de ces 42 exceptions s’appliquent au Bureau du directeur général des élections)
Régions	25 (20 de ces 25 exceptions s’appliquent à la Gendarmerie royale du Canada)

- 50 % des exceptions des administrateurs généraux étaient pour doter des postes au niveau d'entrée
- 54 % des nominations découlaient de processus visant à doter des postes de durée déterminée

Table 4 - Motifs des exceptions à la zone nationale de sélection par organisation

Motifs des exceptions	Gendarmerie Royale du Canada (nombre d'exceptions)	Bureau du directeur général des élections (nombre d'exceptions)	Autres organisations (nombre d'exceptions)
Régions rurales et régions éloignées	14	0	3
Élections	0	25	0
Bassin de candidats suffisant et gestion du nombre de candidatures	Non applicable	Non applicable	15
Poste au niveau d'entrée	Non applicable	Non applicable	8
Postes temporaires	Non applicable	Non applicable	2

## Résultats des consultations

Nous avons consulté les organisations qui avaient eu recours à 7\* des 12 exceptions à la ZNS en 2017-2018. Nous avons noté ce qui suit :

La majorité des organisations ont un processus d'approbation officielle, et les demandes d'exceptions sont examinées au cas par cas.

- Un petit nombre d'entre elles ont mis en place des lignes directrices concernant l'utilisation de ces exceptions.
- En raison du fardeau administratif associé au processus d'approbation, certaines organisations hésitent à demander l'approbation des AG.

\* Six organisations ont approuvé une exception en 2017-2018 et une organisation a effectué des nominations en ayant recours à une exception approuvée en 2016-2017.

Au lieu de réduire la zone de sélection, les organisations qui n'ont pas utilisé d'exceptions ont affirmé avoir eu recours à d'autres outils pour gérer le nombre élevé de candidatures dans le cadre de processus externes.

## **Recommandations**

Continuer de recueillir de l'information sur les nominations et les divers facteurs qui contribuent à l'utilisation des exceptions, et examiner les données afin de mieux comprendre et connaître les enjeux émergents.

La Division du soutien en dotation (DSD) fera le suivi auprès des organisations pour s'assurer qu'elles comprennent bien le but de la politique de zone nationale de sélection.

# Résultats des enquêtes internes

## **Contexte**

Conformément à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN), les administrateurs généraux (AG) doivent rendre compte à la Commission de la fonction publique (CFP) des résultats de toute enquête interne menée pendant l'exercice financier à propos d'une erreur, d'une omission ou d'une conduite répréhensible qui a influé sur le choix de la personne nommée.

Pour chaque enquête menée, la CFP demande aux AG de rendre compte des éléments suivants :

- Le groupe et le niveau du poste à doter;
- Si l'enquête est fondée ou non;
- Une brève description de la conclusion de l'enquête;
- Les mesures correctives prises pour remédier aux lacunes du processus de nomination.

Bien que les organisations puissent mener des enquêtes internes en vertu du paragr. 15(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), elles peuvent aussi demander à la CFP de mener des enquêtes en leur nom en vertu du paragr. 67(2) de la LEFP. Elles demeurent responsables d'approuver les rapports d'enquête et d'ordonner les mesures correctives.

## **Observations**

En 2018-2019, Emploi et Développement social Canada a mené 4 enquêtes internes en vertu du paragraphe 15(3) de la LEFP.

- Parmi ces enquêtes, 3 étaient fondées. Des mesures correctives avaient été prises par le Ministère et visaient à remédier aux lacunes des processus de nomination.
- Et 1 enquête était non fondée.

Table 5 - Résultats des enquêtes internes

Exercice financier	Nombre d'organisations	Enquêtes internes, paragraphe 15(3)	Enquêtes de la CFP au nom de l'AG, paragraphe 67(2)
2016-2017	1	3	2
2017-2018	2	2	10
2018-2019	1	4	2

Les données ont montré que le nombre d'enquêtes internes menées par les AG au cours des trois dernières années est systématiquement bas.

Les renseignements fournis par les organisations montrent que les enquêtes menées en vertu du paragraphe 15(3) servent principalement à corriger les erreurs commises lors de l'étape d'évaluation.

## Recommandations

Continuer de collaborer avec les organisations au moyen d'activités de sensibilisation.

Continuer de soutenir nos agents de liaison ministériels au moyen de formations ciblées, de réunions annuelles et d'une collaboration constante.

## Prochaines étapes

La Direction de la vérification de la Commission de la Fonction Publique planifie actuellement une vérification des cadres d'enquête organisationnels afin d'examiner les procédures et les processus organisationnels relatifs à la conduite d'enquêtes internes ou à d'autres mécanismes visant à résoudre des problèmes de dotation. Cette vérification vise aussi à déterminer si les organisations assument leurs responsabilités en matière d'enquêtes concernant la production de rapports et d'avis conformément à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN).

# Résultats du 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 (RLONFP)*

## Contexte

Selon le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique (DELOFP)*, une personne pourrait être exemptée de la nécessité de satisfaire au niveau de compétence exigé dans sa seconde langue officielle, à la suite de nominations non impératives, lors des trois situations suivantes :

- La personne s'engage à devenir bilingue;
- La personne est admissible à une pension immédiate;
- La personne est exemptée pour des raisons médicales.

Les administrateurs généraux doivent rendre compte des deux premiers types d'exemptions. Étant donné que la Commission de la fonction publique (CFP) doit approuver les exemptions pour des raisons médicales, les organisations n'ont pas besoin de rendre compte du 3<sup>e</sup> type d'exemptions.

- Les organisations doivent rendre compte des mêmes éléments que les années dernières.
- Les exemptions non conformes au DELOFP et au RLONFP ne respectent pas le mérite pour ce qui est de la compétence dans les langues officielles.

## Observations

En 2018-2019, 45 des 75 organisations ont signalé avoir eu recours au DELOFP et au RLONFP.

- Du nombre, 39 organisations ont affirmé gérer les exemptions conformément aux textes réglementaires.
- Au total, 6 cas n'étaient pas conformes, et ce dans 6 organisations.
  - Dans 4 cas, la période d'exemption n'était pas prolongée au-delà de la période initiale de 2 ans. De ces cas, 3 sont désormais réglés.
  - Dans 2 cas, la période d'exemption a été supérieure à la période maximale de 4 ans prescrite pour devenir bilingue. Les 2 cas sont désormais réglés.

La majorité des organisations ont géré les exemptions conformément aux textes réglementaires.

## **Recommandation**

La Division des politiques (DP) et la Division du soutien en dotation (DSD) doivent continuer de collaborer avec l'organisation afin de résoudre le cas non conforme.

# Résultats de la mesure transitoire pour l'Évaluation de la langue seconde de la Commission de la fonction publique (CFP)

## **Contexte**

Entre 2012 et 2015, la Commission de la fonction publique (CFP) a mis en œuvre une mesure transitoire pour les employés qui participent à un échange de postes et pour ceux qui bénéficient d'un droit de priorité de fonctionnaire excédentaire ou de personne mise en disponibilité.

- Les résultats expirés de l'Évaluation de langue seconde (ELS) ont été jugés valides, mais ils doivent être confirmés dans les 12 mois suivant l'échange de postes ou la nomination par priorité.
- Cette mesure a été utilisée 501 fois.
- Les AG rendent compte de l'utilisation de cette mesure jusqu'à ce que leurs cas soient réglés.

## **Observations**

Il y avait 7 cas non réglés le 1<sup>er</sup> avril 2019, comparativement à 8 cas lors du dernier exercice financier.

- Parmi ces cas, 3 sont non conformes, comparativement à 4 lors du dernier exercice (un seul a été réglé).
- Les employés des 4 cas restants sont en congé prolongé et le calcul de la période de 12 mois a été suspendu.

## **Recommandation**

La Division des politiques et la Division du soutien en dotation doivent continuer de travailler avec les organisations qui présentent des cas non réglés et non conformes jusqu'à ce qu'ils soient tous réglés.

# Évaluations cycliques

## Contexte

Dans le cadre des exigences en matière de rapport de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN), les organisations doivent soumettre une évaluation cyclique au moins tous les 5 ans. Le tableau suivant présente les soumissions de rapports cycliques reçues pour 2018-2019.

Table 6 – Évaluations cycliques

Organisations	Cycle de rapports	Notes
Commission de la fonction publique	2018-2019	Soumission reçue dans le cadre du cycle de rapports de l'Annexe D.
Sécurité publique Canada	2018-2019	Soumission reçue dans le cadre du cycle de rapports de l'annexe D. Cette organisation a choisi de produire un rapport cyclique chaque année.

Pour le cycle de 2018-2019, 75\* organisations ont dû présenter des rapports.

Les organisations actives au moment de la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD) ont une échéance de 5 ans pour soumettre leur rapport, soit d'ici le 1<sup>er</sup> mai 2021.

La réception des rapports d'évaluation cyclique a été harmonisée avec celle du cycle de rapports de l'Annexe D.

\* Nombre d'organisations en date du 1<sup>er</sup> mai 2019 (cycle de rapports de 2018-2019).

## Observations

Depuis la mise en œuvre de la Nouvelle Orientation en Dotation (NOD), 8\* des 75 organisations (12 %) ont soumis au moins un rapport d'évaluation cyclique (5 sont issus du cycle de rapports de 2017-2018).

Même si plus de 88 % des rapports d'évaluation cyclique seront soumis au cours des deux prochaines années, les répercussions seront compensées par le projet pilote sur les rapports d'évaluation cyclique pour les organisations de petite et de très petite taille pris en charge par la Direction de la vérification.

\* Soit 9 rapports provenant de 8 organisations

## Recommandations

La Division du soutien en dotation (DSD) doit continuer de travailler avec la Direction de la vérification pour gérer la quantité de rapports qui seront reçus au cours des deux prochains cycles.

La DSD doit continuer de simplifier le processus de rapport d'évaluation cyclique afin d'améliorer l'efficacité de la réception et de l'examen par la CFP.

## Prochaines étapes

### **Gabarits de rapports de l'Annexe D**

Proposer une attestation par l'administrateur général (AG) plus complète afin de faciliter l'exigence d'approbation des rapports d'évaluation cyclique, conformément au gabarit actuel de présentation de rapports de l'Annexe D.

Examiner la possibilité de recueillir des données sur le nombre de nominations non impératives du prochain modèle de présentation de rapports, étant donné que ces renseignements ne sont actuellement pas recueillis.

- Cela permettrait de dresser un meilleur portrait du nombre de personnes qui ne respectent pas les exigences en matière de langues officielles.
- Les données sur les nominations non impératives sont étroitement liées à celles des exemptions.

### **Prochain cycle 2019-2020**

La Division du soutien en dotation élaborera une stratégie de communication qui tiendra compte des gabarits révisés (conditionnels à l'approbation) pour le prochain cycle de rapports, qui commencera à l'hiver 2019.