



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

BÂTIR

AUJOURD'HUI
LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

RAPPORT ANNUEL 2017-2018



Canada 

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DES COMMISSAIRES	3
EMBAUCHE ET MAIN-D'ŒUVRE DE L'AVENIR	5
Collaboration, innovation et expérimentation.....	9
Partenariats internationaux	10
BÂTIR UNE FONCTION PUBLIQUE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE	11
Priorité d'embauche et anciens combattants dans la fonction publique.....	14
ASSURER UNE FONCTION PUBLIQUE NON PARTISANE ET FONDÉE SUR LE MÉRITE	15
Vérification de la dotation à l'échelle du système	16
Bâtir la capacité de surveillance.....	16
Enquêtes	17
Activités politiques	18
PERSPECTIVES D'AVENIR	19
NOTES EXPLICATIVES	21

MESSAGE DES COMMISSAIRES



Depuis plus d'un siècle, la Commission de la fonction publique du Canada est chargée de promouvoir et de préserver les nominations fondées sur le mérite, et de protéger l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. En conformité avec le système de dotation déléguée prévu par la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), nous nous acquittons de nos responsabilités en fournissant une orientation stratégique et une expertise, en effectuant de la surveillance, en offrant des services

novateurs de dotation et d'évaluation et en faisant rapport au Parlement sur le rendement du système de dotation et sur l'impartialité politique dans la fonction publique.

La perspective unique et les renseignements précieux que nous obtenons en remplissant notre rôle nous permettent ensuite d'influencer le système de dotation de la fonction publique fédérale.

Nous sommes conscients que :

- **Nous fournissons une base essentielle pour l'excellence du service et la confiance envers le gouvernement.** Ce n'est que par l'embauche fondée sur le mérite, exempte de toute influence politique, que nous pouvons attirer et perfectionner les talents nécessaires pour fournir des programmes et des services de première qualité à tous les Canadiens.
- **Nous sommes le premier point de contact pour les Canadiens qui entreprennent une carrière dans la fonction publique.** Qu'il s'agisse de nos activités de liaisons externes, de nos programmes de recrutement ou de l'expérience d'une personne qui passe par le processus de candidature – la mesure dans laquelle les employés éventuels se sentent inclus ou exclus influence notre image de marque.
- **Nous jouons un rôle clé dans la création d'une main-d'œuvre diversifiée.** Mettre en place une fonction publique qui reflète la riche diversité du Canada dépend de notre capacité à attirer et à recruter des Canadiens qualifiés de tous les horizons partout au pays.

Nous ne sommes pas les seuls à assumer ces responsabilités. Même si nous détenons le pouvoir légal de nommer des fonctionnaires, nous déléguons ce pouvoir aux administrateurs généraux. Nous comptons sur tous les ministères et organismes pour assurer la dotation afin de répondre à leurs besoins opérationnels. Nous continuons de les encourager à ne pas se limiter aux approches traditionnelles, comme nous nous efforçons nous-mêmes de nous moderniser, afin de demeurer concurrentiels comme recruteur et employeur.

À cette fin, nous avons instauré il y a 2 ans la Nouvelle orientation en dotation, un nouveau cadre stratégique qui offre aux ministères et aux organismes plus de possibilités d'exercer leur pouvoir discrétionnaire de gestion en matière de dotation. Ce nouveau cadre a simplifié les règles de dotation en réduisant le nombre de politiques de dotation de 12 à 1. Nous avons apporté ces changements pour inciter les gestionnaires d'embauche à exercer leur jugement en matière de dotation et à travailler avec les professionnels des ressources humaines en tant que partenaires stratégiques dans le processus d'embauche.

En nous appuyant sur cette politique, nous avons entrepris, cette année, une transformation du système de recrutement de la fonction publique. Nous avons commencé par de vastes consultations auprès de tous ceux qui prennent part au processus d'embauche, d'abord auprès des candidats, pour connaître leurs attentes et leurs besoins. Cette approche de conception par l'utilisateur a permis de créer un plan directeur pour une plateforme de recrutement révisée.

En plus du système de recrutement, nous expérimentons également avec notre approche en matière de dotation.

Par exemple, nous travaillons en collaboration avec les ministères et les organismes pour simplifier la façon dont nous évaluons la compétence en langue seconde. Nous avons également mené un projet pilote de recrutement anonyme pour évaluer l'incidence de la dissimulation de renseignements sur les origines des candidats pendant le processus d'embauche.

Les ministères et organismes relèvent le défi de la modernisation. Nous les voyons expérimenter des façons plus novatrices d'attirer des talents nouveaux et diversifiés afin de recruter une main-d'œuvre plus agile qui peut relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Ces progrès nous encouragent, mais nous ne devons pas être complaisants. Nous savons qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Il existe de nombreuses preuves que le changement de culture et d'approche exige un engagement à long terme et une attention soutenue. Nous savons à quel point cela est difficile, mais nous n'avons pas d'autre choix. Par exemple, le délai d'embauche est encore beaucoup trop long. Dans un environnement où la concurrence pour les talents est vive, nous ne pouvons pas faire attendre les candidats pendant des mois, souvent sans leur

donner de nouvelles au sujet du processus et de leur statut. Même si nous devons perfectionner et promouvoir les membres de notre effectif actuel, nous devons aussi tirer parti des talents, des nouvelles idées et de la diversité que nous procure le recrutement à l'extérieur de nos rangs. Il faut le faire d'une façon qui est inclusive et respectueuse de nos valeurs.

Les résultats de notre vérification de la dotation à l'échelle du système indiquent que les pratiques d'embauche dans la fonction publique continuent d'être fondées sur le mérite et demeurent non partisans. Ces constatations nous permettent d'appuyer une embauche inclusive, simplifiée et plus efficace.

Dans le rapport de cette année, nous soulignons les ministères et organismes qui défient le statu quo et décrivons de nouvelles pratiques qui méritent d'être étudiées. Grâce à l'innovation et à l'expérimentation, nous voulons continuer de travailler avec les gestionnaires d'embauche, les administrateurs généraux et les conseillers en dotation pour transformer davantage le recrutement et l'embauche dans la fonction publique fédérale.



Patrick Borbey
Président



Susan M. W. Cartwright
Commissaire



D. G. J. Tucker
Commissaire

HIER

La dotation était définie par
des règles et des procédures rigides

AUJOURD'HUI

Les règles sont simplifiées,
mais les pratiques restent
longues et complexes

DEMAIN

La dotation est agile pour
bâtir l'effectif de demain

EMBAUCHE ET MAIN-D'ŒUVRE DE L'AVENIR

Nous n'avons pas le choix : nous devons embaucher mieux, davantage et plus rapidement, et nous devons continuer d'embaucher une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée.

Une grande proportion de nos employés nommés à des postes pour une période indéterminée a plus de 50 ans. Le groupe des Canadiens de moins de 35 ans, qui représente environ 36 % de la population active¹, occupe seulement 16 % des postes pour une période indéterminée dans la fonction publique. Comme nous prévoyons que les millénariaux et les membres des prochaines générations domineront dans la population active durant la prochaine décennie à mesure que les baby-boomers prendront leur retraite, nous devons faire un meilleur travail pour attirer et maintenir en poste cette proportion de la population. Le renouvellement de la fonction publique n'est pas facultatif, il est impératif.

Nous faisons des progrès dans la bonne direction.

Nos programmes pour étudiants sont demeurés solides, avec près de 13 000 embauches, soit une augmentation pour une cinquième année consécutive. L'embauche d'étudiants demeure une grande priorité parce que ceux-ci représentent l'avenir de la fonction publique.

Nous continuons d'attirer la prochaine génération de talents grâce à notre [programme de recrutement postsecondaire](#), avec près de 16 000 candidats en 2017-2018. Même s'il y a eu dans le cadre de ce programme une légère augmentation du nombre d'embauches dans des postes pour une période indéterminée cette année, une diminution du nombre d'embauches dans des postes de durée déterminée a fait en sorte que l'embauche globale dans ce programme a diminué pour la première fois en 4 ans.

PROGRAMME DE RECRUTEMENT POSTSECONDAIRE

711

↓7,8%

Période indéterminée : 466	↑5,9%
Durée déterminée : 245	↓26,0%

PROGRAMMES DE RECRUTEMENT D'ÉTUDIANTS

12 749

↑4,0%

Programme fédéral d'expérience de travail étudiant : 7 489	↑2,8%
Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/ de stages : 4 980	↑7,2%
Programme des adjoints de recherche : 280	↓15,4%

TOTAL DES ACTIVITÉS D'EMBAUCHE EN 2017-2018 À LA FONCTION PUBLIQUE

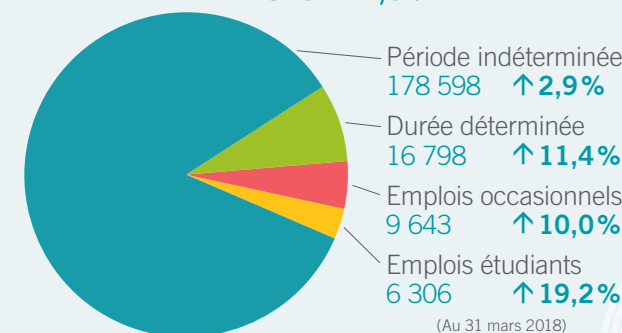
53 361

↑11,4%

Période indéterminée : 8 226	↑32,1%
Durée déterminée : 12 316	↑12,1%
Emplois occasionnels : 20 070	↑9,0%
Emplois étudiants : 12 749	↑4,0%

EFFECTIF ASSUJETTI À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

211 345 ↑4,3%



LE SAVIEZ-VOUS?

16,6 % de toutes les personnes embauchées dans des postes pour une période indéterminée ou dans des postes de durée déterminée avaient acquis de l'expérience dans un programme fédéral d'emploi étudiant au cours des 10 dernières années.

¹ Statistique Canada. [Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles](#)

PARTENARIAT AVEC LES UNIVERSITÉS CANADIENNES

La Commission de la fonction publique du Canada a travaillé avec l'Université de Victoria pour :

- améliorer l'expérience de recherche d'emploi des étudiants;
- essayer de nouvelles façons de jumeler les étudiants avec les emplois dans la fonction publique fédérale;
- faire correspondre les compétences et les intérêts des étudiants aux besoins de recrutement en s'appuyant sur les données du marché du travail.

Nous tirerons des leçons de cette initiative et chercherons à l'élargir à d'autres universités au Canada.

Le travail des [sous-ministres champions des relations avec les universités](#) en témoigne. Ce réseau permet aux sous-ministres de l'ensemble du gouvernement d'établir des relations avec les universités, de cerner les priorités communes et d'explorer les possibilités de partenariats.

De telles relations augmentent la visibilité de nos programmes de recrutement et de nos besoins d'embauche, font mieux connaître les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale et appuient nos activités de recrutement et de promotion de l'image de marque.

Malgré ces efforts, la fonction publique demeure recluse dans ses pratiques d'embauche. Une minorité des offres d'emploi de la fonction publique (36,7 %) est ouverte au grand public. Cela contraste avec d'autres pays comme la Nouvelle-Zélande, l'Australie et le Royaume-Uni, où tous les processus de dotation de la fonction publique fédérale sont ou seront bientôt des processus externes par défaut.

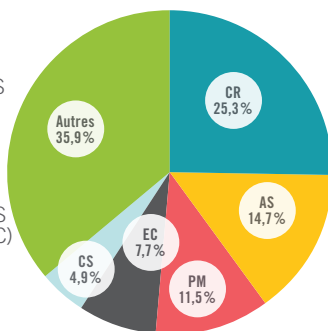
Bien que le perfectionnement de nos employés talentueux actuels soit important, il faut aussi tirer parti des compétences de pointe émergentes et recruter une main-d'œuvre plus diversifiée. Nous devons trouver un juste équilibre pour obtenir un modèle de dotation durable pour la fonction publique.

L'embauche reste importante dans les domaines de l'administration et des politiques, qui constituent le fondement de l'effectif de la fonction publique. Nous avons également constaté une forte augmentation de l'embauche dans le groupe Systèmes d'ordinateurs, ce qui en fait pour la première fois au cours des dernières années l'un des 5 principaux groupes d'embauche.

Cette augmentation reflète notre nouvelle réalité – la fonction publique fédérale entre en concurrence pour les nouvelles compétences sur le marché du travail canadien, ce qui signifie que nos pratiques de recrutement doivent être souples et efficaces.

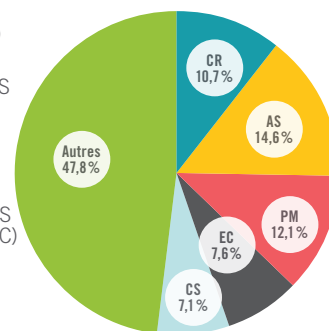
EMBAUCHE À LA FONCTION PUBLIQUE – LES 5 PRINCIPAUX GROUPES

- COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS (CR) ↑ 17,4 %
- SERVICES ADMINISTRATIFS (AS) ↑ 39,2 %
- ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) ↓ 1,8 %
- ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (EC) ↑ 24,2 %
- SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS) ↑ 119,6 %
- AUTRES



EFFECTIF DE LA FONCTION PUBLIQUE – LES 5 PRINCIPAUX GROUPES

- COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS (CR) ↑ 3,2 %
- SERVICES ADMINISTRATIFS (AS) ↑ 6,2 %
- ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) ↑ 3,7 %
- ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (EC) ↑ 9,0 %
- SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS) ↑ 4,1 %
- AUTRES



Même si nous devons continuer d'embaucher des gens des nouvelles générations, nous devons aussi nous concentrer sur le recrutement d'employés en milieu de carrière ayant une expertise et des connaissances démontrées. Les ministères et organismes reconnaissent clairement ce besoin.

Cette année, ils ont entrepris une gamme d'initiatives visant :

- une transition vers une main-d'œuvre plus agile;
- l'expérimentation de nouvelles méthodes pour attirer des candidats hautement qualifiés;
- la mise en place de nouvelles approches efficaces d'évaluation.

Dans nos efforts de recrutement, nous abordons également les perceptions, les mythes et certaines réalités difficiles. Même si les ministères et organismes font la promotion de la nature dynamique et diversifiée des carrières dans la fonction publique, les processus d'embauche longs et complexes demeurent la norme. Même avec un cadre stratégique simplifié visant à réduire le fardeau administratif, il a fallu en moyenne plus de temps pour recruter dans la fonction publique en 2017-2018. Cette situation ternit l'image de marque de la fonction publique, dissuade les candidats de qualité de postuler ou risque de les faire abandonner en cours de route.



Malgré cela, nous constatons des progrès dans certains domaines. Maintenant que les ministères et organismes ont plus de possibilités d'exercer leur pouvoir discrétionnaire, ils créent des offres d'emploi plus simples et plus attrayantes, ce qui réduit le délai de dotation et améliore l'expérience des candidats. Les gestionnaires ont également commencé à chercher d'autres moyens que l'annonce type pour attirer des talents et trouver des candidats qui ne cherchent pas activement un changement. Cela peut expliquer en partie l'augmentation du nombre de nominations dans des processus non annoncés, qui représente 34 % des embauches, par rapport à 25 % l'exercice précédent.

RÉGION DU QUÉBEC – PROJET PILOTE DE RECRUTEMENT ACCÉLÉRÉ

Une activité pilote a été organisée à l'Université de Montréal afin de promouvoir la fonction publique en tant qu'employeur de choix, en jumelant les étudiants et les récents diplômés avec les gestionnaires d'embauche. L'événement visait à offrir des postes difficiles à pourvoir et à accroître le nombre de placements dans le cadre de notre programme d'enseignement coopératif et de stages postsecondaires.

Les étudiants et les diplômés ont été invités à l'événement pour des entrevues.

FAITS SAILLANTS

- 82 entrevues par 10 ministères
- 32 diplômés ont reçu des offres conditionnelles sur place pour des postes de durée déterminée et des postes pour une période indéterminée
- 4 étudiants ont reçu des offres de stage dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif
- Début du processus d'autorisation de sécurité sur place
- Processus d'embauche achevé en moins d'un mois



#JEVEUXUNEMPLOI EN SCIENCES

Les ministères et organismes à vocation scientifique ont travaillé en équipe à un modèle de recrutement qui a remis en question la dotation conventionnelle et ciblé les diplômés et les professionnels en sciences à fort potentiel.

Cette stratégie d'embauche expérimentale :

- a utilisé des outils d'évaluation modernes et novateurs pour mieux évaluer les compétences générales, entre autres, et accélérer le processus de dotation
- a produit un bassin de 944 candidats de partout au Canada (68 % possèdent un diplôme d'études supérieures ou plus et près de 60 % font partie d'un ou de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi)
- a permis à l'équipe de remporter le prix de l'équipe en ressources humaines Michelle C. Comeau 2017 en raison de son objectif ambitieux, de ses approches novatrices et de sa collaboration

DOTATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

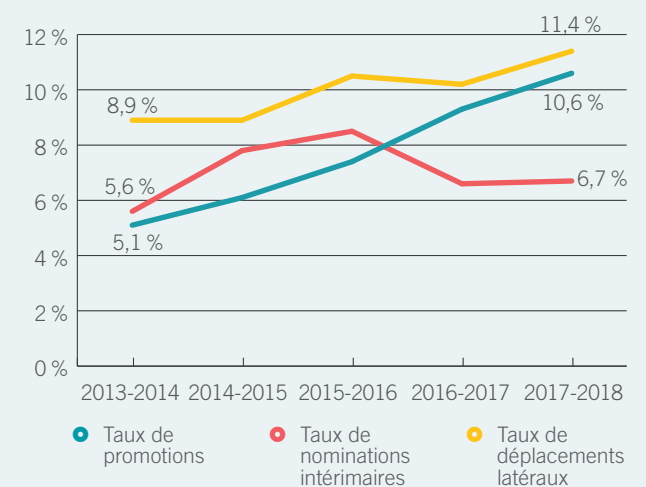
En plus de l'embauche dans la fonction publique, la Commission de la fonction publique du Canada supervise les nominations internes, y compris les nominations intérimaires et les promotions des fonctionnaires. Les possibilités internes sont essentielles au perfectionnement et au maintien en poste des employés, à l'exécution continue des programmes et à la dotation des postes vacants par suite des départs.

Le taux de promotions a augmenté pour la cinquième année consécutive pour atteindre 11 %, avec un peu plus de 20 000 promotions. Cette augmentation est en contraste avec le nombre de nominations intérimaires (de plus de 4 mois), qui n'a pas connu une croissance aussi forte dans les dernières années.

De nombreux employés se déplacent latéralement dans l'ensemble de la fonction publique, sans avancement professionnel. En effet, environ 1 employé sur 10 a fait l'objet d'un déplacement latéral en 2017-2018.



TAUX DE MOBILITÉ INTERNE



COLLABORATION, INNOVATION ET EXPÉRIMENTATION

Nous transformons le système de dotation par l'innovation et l'expérimentation, ainsi que par la modernisation du processus de recrutement, où nous jouons un rôle important. Notre système de recrutement oriente les candidats vers les possibilités d'emploi et facilite leur candidature. Nos évaluateurs linguistiques évaluent leurs compétences dans leur seconde langue officielle.

En 2017-2018, la fonction publique fédérale a reçu 324 376 candidatures pour 2 801 annonces d'emplois ouverts au public par l'entremise de notre [site Web Emplois GC](#). Pour chaque possibilité d'emploi, les candidats devaient remplir une demande détaillée, souvent un processus long et complexe. Si leur candidature n'était pas retenue, les candidats recevaient rarement une réponse des ministères et organismes en raison du grand nombre de demandes. Notre plateforme de recrutement du gouvernement

CE QUE LES CANDIDATS, LES GESTIONNAIRES D'EMBAUCHE ET LES PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES ATTENDENT D'UN NOUVEAU SYSTÈME DE RECRUTEMENT

- Un langage clair et simple
- Un système qui conserve et réutilise l'information afin de pouvoir annoncer, chercher et postuler plus rapidement et plus facilement des emplois
- Un accès à l'information sur le marché du travail, l'offre et la demande

devrait être un outil pour attirer des candidats, mais elle ne répond pas actuellement aux attentes, et elle doit donc être modernisée.

Pour remédier à cette lacune critique, nous avons entrepris le projet d'interface de la Nouvelle orientation en dotation (iNOD) en avril 2017. Cette initiative novatrice visait à améliorer le processus de recrutement et de demande d'emploi du gouvernement du Canada. L'objectif est de moderniser fondamentalement la façon dont les gestionnaires d'embauche et les candidats établissent des liens, en rendant le processus de recrutement plus efficient, plus efficace et plus convivial.

Dans le cadre de cette initiative, nous avons collaboré et fait des expériences avec des candidats, des gestionnaires d'embauche et des professionnels des ressources humaines de l'ensemble de la fonction publique dans le cadre de plus de 100 séances de sensibilisation et de mobilisation. Tout au long de ces séances, les utilisateurs nous ont dit ce qu'ils voulaient d'un nouveau système de recrutement. Nous avons mis à l'épreuve leurs exigences, et nous les utilisons pour trouver le meilleur remplacement pour la plateforme de recrutement désuète.

Nous avons aussi lancé un projet pilote en 2017-2018 pour permettre aux gestionnaires d'embauche, plutôt qu'aux évaluateurs de langue seconde de la Commission de la fonction publique, d'évaluer la compétence des candidats selon le profil bilingue le plus commun (le niveau intermédiaire de la deuxième langue officielle parlée du candidat). Nous étudierons les résultats du projet pilote pour savoir si cette approche pourrait fonctionner dans l'ensemble de la fonction publique. Ces résultats pourraient permettre de gagner beaucoup de temps dans l'évaluation de la seconde langue officielle.



ÉVALUATION DE LA LANGUE SECONDE – MINISTÈRES ET ORGANISMES PILOTES

- Développement économique Canada pour les régions du Québec
- Agence du revenu du Canada
- Patrimoine canadien
- Agence spatiale canadienne
- Ministère de la Justice (bureau régional du Québec)
- Élections Canada
- Emploi et Développement social Canada
- Pêches et Océans Canada
- Défense nationale
- Commission de la fonction publique du Canada

PARTENARIATS INTERNATIONAUX

Chaque année, nous partageons notre expertise avec diverses délégations internationales. Ces échanges nous permettent de partager nos expériences en matière de recrutement, notre expertise en évaluation et notre force à établir une fonction publique non partisane. Grâce à ces partenariats internationaux, nous apprenons aussi des dirigeants d'organisations à l'extérieur du Canada.

Cette année, nous avons rencontré nos homologues de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande pour discuter de diversité et de recrutement. Le travail de ces gouvernements pour assurer l'inclusion des Autochtones, des personnes handicapées et

des membres de la communauté LGBTQ2+ (lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, allosexuelle et bispirituelle) nous a donné une idée des initiatives futures. Nous avons également collaboré avec la fonction publique irlandaise pour en apprendre plus sur ses pratiques exemplaires en matière de tests de personnalité et de tests supervisés à distance.

En 2018, nous avons établi un partenariat avec [Code for Canada](#) afin de créer un nouveau test électronique « in-basket » - une évaluation complète des compétences des candidats dans une situation de travail simulée - pour veiller à ce que l'expérience d'évaluation soit accessible et transparente.

« Imaginez si on avait commencé par parler de l'inclusion, cela aurait naturellement mené à la diversité. Dans l'ordre inverse, on se trouve simplement à jouer avec les chiffres. »

MICHELLE HIPPOLITE,
directrice générale du ministère
du Développement Maori,
gouvernement de la Nouvelle-Zélande

Le programme de bourses [Code for Canada](#) s'inspire de programmes semblables de partout dans le monde, y compris aux États-Unis et en Australie. Au Canada, des professionnels de la technologie de partout au pays sont intégrés dans les ministères et organismes pour travailler avec les fonctionnaires à des projets de transformation numérique. Le gouvernement du Canada a établi un partenariat avec Code for Canada et accueille des équipes de fellows à Transports Canada, à Anciens Combattants Canada et dans d'autres ministères.

PROJET PILOTE DE RECRUTEMENT ANONYME

Inspirés par des initiatives nationales et internationales semblables, nous avons établi un partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines dans le cadre du [Projet pilote sur le recrutement anonyme](#). L'objectif était de voir si le fait de dissimuler des renseignements personnels qui pouvaient indiquer l'origine d'une personne avait une incidence sur les décisions de présélection, comparativement à la façon dont les candidats sont habituellement évalués, où tous les renseignements personnels sont présentés.

FAITS SAILLANTS

- Les résultats de 27 processus d'emploi ouverts au public, dans [17 ministères participants](#), ont été examinés
- Plus de 2 200 candidats y ont participé, dont 685 ont déclaré appartenir à une minorité visible
- 54 gestionnaires et examinateurs (2 par processus) ont participé au processus de sélection des candidats

Les résultats publiés en janvier 2018 ont montré que l'anonymisation de l'information sur les demandes diminuait les taux globaux de candidats présélectionnés dans les processus de recrutement externes inclus dans le projet pilote, mais qu'elle n'entraînait aucun avantage ou désavantage net pour les candidats qui se déclaraient membres d'une minorité visible. Pour compléter ces résultats, nous entreprenons une vérification pour examiner le taux de réussite des groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux principales étapes du processus de recrutement.



CODE for
CANADA



BÂTIR UNE FONCTION PUBLIQUE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE

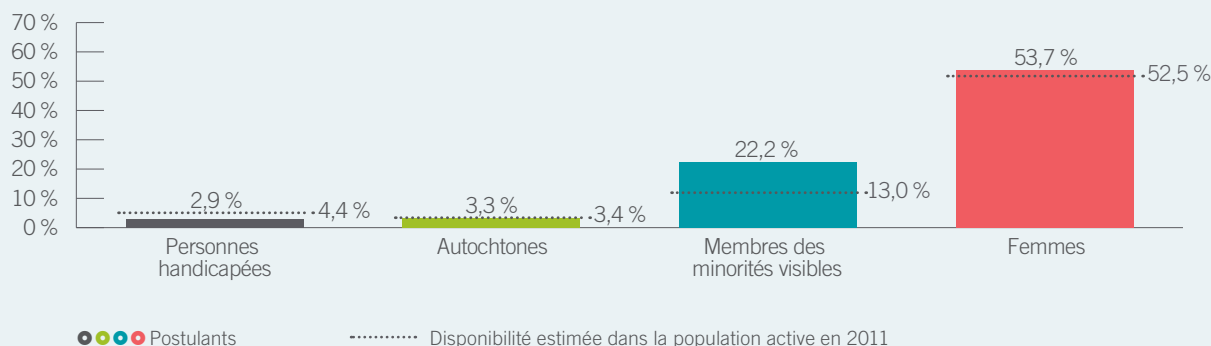
Au cours des 20 dernières années, la fonction publique fédérale a réalisé d'importants progrès dans la représentation des 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Pourtant, des écarts persistent. Même si les femmes représentent maintenant la majorité dans la fonction publique, elles ne sont toujours pas bien représentées dans les professions techniques et opérationnelles, y compris le génie, les ouvriers et les métiers. Au niveau de la direction, seules les personnes handicapées affichent un taux supérieur à leur taux de disponibilité dans la population active.² Ces exemples mettent en évidence le travail qui reste à faire et orientent nos stratégies visant à recruter une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive.



ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POSTULANTS AUX PROCESSUS ANNONCÉS

Comparativement à leur disponibilité dans la population active en 2011



² L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2016 à 2017

Cette année, en partenariat avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, deux programmes ont continué d'appuyer une fonction publique plus inclusive, diversifiée et accessible.

[L'Opportunité d'emploi pour les étudiants autochtones](#) a été entreprise comme projet pilote dans la région de la capitale nationale en 2016, puis, en février 2018, elle a été élargie partout au Canada, ce qui a permis aux ministères et organismes d'embaucher 186 étudiants autochtones pour l'été 2018. Ce programme offre aux jeunes Autochtones une expérience de travail précieuse à proximité de l'endroit où ils vivent ou vont à l'école. L'embauche d'étudiants autochtones talentueux et prometteurs apporte de nouvelles perspectives,



Opportunité d'emploi pour les étudiants autochtones
Jon-Evan Quoquochi

un esprit de collaboration et des idées novatrices dans le milieu de travail, tout en contribuant à la priorité du gouvernement de renouveler la relation avec les Peuples autochtones.

Le programme [Opportunité d'emploi d'été pour l'accessibilité des jeunes étudiants](#) encourage les étudiants handicapés à envisager une carrière dans la fonction publique en soulignant les cheminements de carrière possibles et le soutien offert. Il permet également aux étudiants handicapés de vivre une expérience positive en début de carrière. Le programme de cette année a donné lieu à 61 embauches pour l'été 2018.



Opportunité d'emploi d'été pour l'accessibilité des jeunes étudiants
Brianna Jennett-McNeil

« L'établissement d'un effectif inclusif commence par le recrutement. Lorsqu'il est réalisé comme il se doit, le recrutement peut accélérer la réalisation des changements. »

Vingt-cinquième rapport annuel au premier ministre
sur la fonction publique du Canada

MESURES D'ADAPTATION DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Chaque année, notre [Centre de psychologie du personnel](#) travaille avec les ministères et les organismes pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation en matière d'évaluation. Ces mesures sont conçues pour améliorer l'accessibilité de l'évaluation afin que les personnes ayant un handicap puissent démontrer pleinement leurs qualifications.

Il existe de nombreux types d'évaluation des mesures d'adaptation en fonction des besoins particuliers du candidat. En voici quelques exemples :

- Faciliter l'utilisation d'un lecteur d'écran, d'une machine à écrire braille ou d'un autre équipement adapté pendant un test
- Permettre à une personne ayant des problèmes de dextérité d'inscrire ses réponses directement dans le cahier d'examen, plutôt que d'utiliser la feuille de réponses standard à choix multiples

En 2017-2018, nous avons examiné 2 328 demandes de mesures d'adaptation.

Pour favoriser une fonction publique diversifiée et inclusive, il ne suffit pas d'atteindre des objectifs. Nous devons nous assurer que notre mode de recrutement permet aux candidats de participer pleinement à tous les aspects du processus de nomination. Le maintien en poste de ces candidats est également essentiel pour que notre fonction publique continue de profiter de la diversité.

Nous sommes de plus en plus appelés à élargir notre vision de la diversité au-delà des 4 groupes existants visés par l'équité en matière d'emploi. Nous avons constaté encore une augmentation des embauches dans la région de la capitale nationale, mais nous comprenons que la représentation régionale est tout aussi importante pour l'excellence du service. Nous devons continuer d'attirer et d'embaucher des candidats régionaux et de maintenir en poste des employés régionaux afin de bâtir une fonction publique diversifiée.

Le recrutement de gens qui peuvent servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix est aussi une partie importante de notre travail. Nous appuyons la mise en place d'une main-d'œuvre bilingue en effectuant des évaluations de la langue seconde, soit plus de 88 000 par année. Nous collaborons également avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire afin de promouvoir la dualité linguistique, d'augmenter leur taux de candidatures et de mieux comprendre leurs besoins et leurs défis. En 2017-2018, grâce à des activités de sensibilisation, nos bureaux régionaux ont mobilisé 35 associations au sein de ces collectivités partout au Canada.

EXIGENCES RELATIVES AUX LANGUES OFFICIELLES

La grande majorité des employés satisfont aux exigences linguistiques de leur poste bilingue. Au 31 mars 2018, seulement 8 employés n'avaient pas satisfait à leurs exigences linguistiques dans les délais prévus.



OÙ SE TROUVENT LES EMPLOIS

RÉGIONS	EMBAUCHE	EFFECTIF LEFP*
1 Colombie-Britannique	3 576	17 353
2 Alberta	2 195	11 045
3 Saskatchewan	980	4 853
4 Manitoba	1 209	6 897
5 Ontario (sauf la RCN)	4 573	25 838
6 Région de la capitale nationale (RCN)	25 111	96 096
7 Québec (sauf la RCN)	5 014	22 235
8 Nouveau-Brunswick	2 205	8 113
9 Nouvelle-Écosse	2 338	9 095
10 Île-du-Prince-Édouard	456	1 882
11 Terre-Neuve et Labrador	1 039	3 424
12 Yukon	99	318
13 Territoires du Nord-Ouest	79	418
14 Nunavut	58	246
15 Extérieur du Canada	87	1 397

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique

PRIORITÉ D'EMBAUCHE ET ANCIENS COMBATTANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les droits de priorité font partie intégrante de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#). Ils assurent la continuité de l'emploi, aident les ministères et les organismes à garder des employés qualifiés et aident les anciens combattants à trouver des emplois dans la fonction publique. Les gestionnaires doivent embaucher un bénéficiaire de [droit de priorité](#) qui est qualifié avant toute autre personne. Les bénéficiaires de droit de priorité comprennent, entre autres :

- Les membres des Forces armées canadiennes libérés pour des raisons médicales
- Les employés déclarés excédentaires ou mis en disponibilité
- Les employés qui reviennent d'un congé autorisé
- Les employés devenus handicapés
- Les membres de la Gendarmerie royale du Canada qui ont été libérés pour des raisons médicales

Après plusieurs années d'augmentation, et malgré une hausse de l'embauche globale, le nombre de nominations de bénéficiaires de droit de priorité a baissé de 8 % en 2017-2018. Toutefois, il est encourageant de constater que le nombre de bénéficiaires d'un droit de priorité actif continue de diminuer et que le nombre de nominations prioritaires des anciens combattants libérés pour des raisons médicales demeure relativement élevé, soit 237 en 2017-2018. Les anciens combattants libérés pour des raisons médicales sont le seul groupe de bénéficiaires de droit de priorité dont la population augmente constamment. Ce groupe représente maintenant 33 % de tous les bénéficiaires de droit de priorité.

En plus du droit de priorité pour les anciens combattants libérés pour des raisons médicales, tous les anciens combattants qualifiés doivent être embauchés avant les autres candidats dans le cadre de processus ouverts au grand public (selon une disposition appelée préférence). Ils peuvent également poser leur candidature à des emplois ouverts uniquement aux fonctionnaires (selon une disposition relative à la mobilité).

Les activités de sensibilisation et la collaboration pangouvernementale constituent une base solide pour placer les anciens combattants dans des postes de la fonction publique et ont entraîné une augmentation de 11 % du nombre d'anciens combattants embauchés en 2017-2018. Même si cette augmentation est un résultat positif, nous continuerons de travailler avec les anciens combattants, Anciens Combattants Canada et d'autres ministères et organismes afin de mieux comprendre les besoins des anciens combattants et d'adopter des approches novatrices pour répondre à ces besoins.

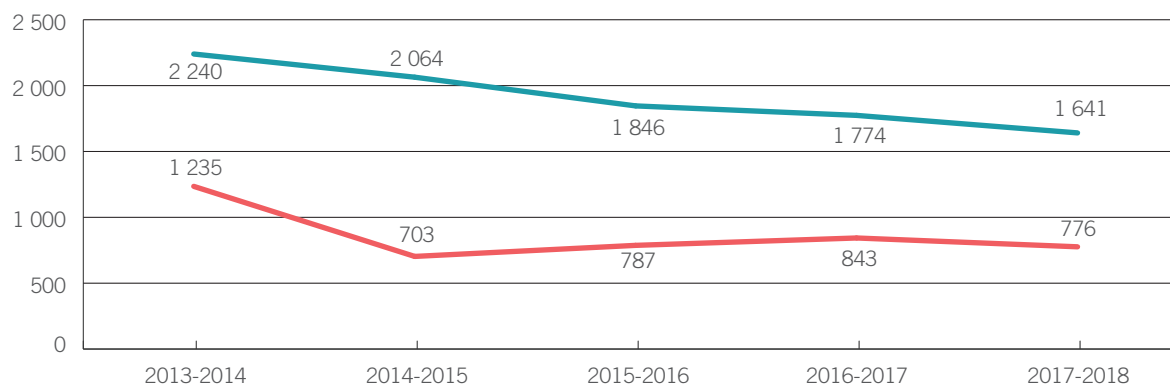
EMBAUCHE D'ANCIENS COMBATTANTS

545

↑10,8%

Droit de priorité :	
237 embauches	↑10,7%
Mobilité :	
193 embauches	↑16,3%
Préférence :	
115 embauches	↑2,7%

DROITS DE PRIORITÉ : EFFECTIF ET EMBAUCHES



- Nombre de personnes ayant un droit de priorité actif à la fin de l'exercice
- Nombre de nominations de personnes ayant un droit de priorité

ASSURER UNE FONCTION PUBLIQUE NON PARTISANE ET FONDÉE SUR LE MÉRITE

Pour remplir notre obligation de rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation, nous avons mis en œuvre en 2016 une nouvelle approche en matière de surveillance à l'échelle du système, fondée sur une responsabilité partagée avec les administrateurs généraux. Nous mettons l'accent sur les exigences de la loi, des règlements et des politiques, tout en préservant le pouvoir discrétionnaire des administrateurs généraux d'adapter les stratégies de dotation à leur contexte organisationnel unique.

Le préambule de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) stipule qu'« il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs

doivent être protégées de façon indépendante ». Assurer l'intégrité de plus de 65 000 activités de dotation chaque année et des droits et responsabilités des employés liés aux activités politiques est une tâche essentielle qui repose sur notre étroite collaboration avec tous les intervenants dans la fonction publique.

En 2017-2018, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre nouvelle approche de la surveillance à l'échelle du système, qui comprend des vérifications de la dotation à l'échelle du système, des vérifications horizontales fondées sur les risques et le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique.

NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD D'UN GOUVERNEMENT OUVERT

Dans le cadre de notre engagement à l'égard d'un gouvernement ouvert, nous publions régulièrement nos [résultats en matière de surveillance](#). Nous avons aussi diffusé plus de 60 ensembles de données sur divers sujets, notamment les activités d'embauche et de dotation, les candidatures à la fonction publique, les tests et les évaluations.

Tous les Canadiens peuvent consulter cette information, ainsi que des données plus détaillées provenant de ce rapport, sur le portail du [gouvernement ouvert](#).



VÉRIFICATION DE LA DOTATION À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME

VÉRIFICATION DE LA DOTATION À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME : CONCLUSIONS LIÉES AU MÉRITE

Dans le cadre de la vérification de la dotation à l'échelle du système, nous avons examiné 386 nominations afin de déterminer si la personne possédait les qualifications requises pour le poste au moment de la nomination.

Les résultats étaient généralement positifs, la plupart des nominations vérifiées étant fondées sur le mérite.

Toutefois, il y a eu 6 nominations où la personne ne possédait pas une ou plusieurs des qualifications. Dans 33 nominations, il n'y avait pas suffisamment d'information pour démontrer que la personne satisfaisait à toutes les qualifications du poste.

Nous signalons aux administrateurs généraux les dossiers de nomination internes pour lesquels des lacunes ont été décelées, afin qu'ils puissent prendre les mesures appropriées. Nous surveillons ces dossiers pour nous assurer que les mesures appropriées sont prises. Pour les nominations externes, nous pourrions aussi décider d'ouvrir une enquête, s'il y a lieu.

Cette année, nous avons mené notre première vérification de la dotation à l'échelle du système, qui a examiné 386 nominations dans 25 ministères et organismes pour voir comment ils se conformaient aux exigences de la loi et à celles liées à la délégation et à la Politique de nomination. Nous avons constaté que l'ensemble des 25 ministères et organismes avaient intégré dans leurs systèmes de dotation les nouvelles exigences découlant de la Nouvelle orientation en dotation. Nous avons noté que, en général, les ministères se conformaient aux principales exigences de la Politique. Nous avons également constaté un soutien et une collaboration considérable des ministères et organismes participants.

Bien que les résultats globaux aient été positifs, nous avons constaté que les renseignements clés sur la dotation (comme les annonces d'emploi et les outils d'évaluation) n'étaient pas toujours exacts dans les 2 langues officielles. Dans de nombreux cas, nous avons relevé des divergences entre l'information en français et en anglais qui auraient pu influencer la participation des candidats à un processus de nomination.

La vérification a également révélé que les gestionnaires d'embauche et les professionnels des ressources humaines ont constaté de modestes changements à la culture de dotation dans leur ministère. Même si notre nouveau cadre de nomination visait à réduire le fardeau administratif et à donner aux ministères et organismes plus de latitude pour adapter les pratiques de dotation à leurs besoins particuliers, un changement plus profond de la culture de dotation prendra plus de temps. Il faudra aussi des stratégies plus proactives en matière de gestion du changement qui favorisent la prise de risques responsables dans nos approches de dotation.

VÉRIFICATION EN COLLABORATION AVEC ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENT CLIMATIQUE CANADA

Nous avons collaboré avec Environnement et Changement climatique Canada à une [vérification](#) des éléments clés de ses cadres de dotation et de classification.

Nous avons tous deux tiré profit de cette initiative conjointe : nos équipes de vérification partageaient une compréhension commune des exigences en matière de dotation, ainsi que des pratiques et des outils de vérification.

BÂTIR LA CAPACITÉ DE SURVEILLANCE

Nous avons constaté que les partenariats entre la Commission de la fonction publique et les équipes des ressources humaines et de vérification interne des ministères et organismes peuvent être très efficaces pour la surveillance de la dotation. Ces partenaires tirent profit de leur expertise globale et d'une compréhension commune de la délégation en matière de dotation et des exigences connexes des lois et des politiques.

Nous avons établi des partenariats avec des équipes de ressources humaines et de vérification interne pour renforcer la capacité de surveillance de la dotation dans les ministères et organismes de la fonction publique. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec bon nombre d'entre eux pendant la vérification de la dotation à l'échelle du système et d'autres activités de surveillance au cours de l'année.

Nous continuerons de collaborer avec les ministères et organismes, ainsi qu'avec les collectivités des ressources humaines et de la vérification interne, afin d'établir de nouvelles possibilités de collaboration en matière de surveillance de la dotation.

ENQUÊTES

Nous surveillons également les cas de dotation individuels au moyen d'enquêtes sur les irrégularités de dotation et les allégations d'activités politiques irrégulières. En 2017-2018, nous avons reçu 178 demandes d'enquête sur la fraude dans les processus de nomination internes et externes, ainsi que des erreurs, des omissions ou une conduite inappropriée dans les processus externes. Cela représente une diminution de 36 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre de cas présumés de fraude dans les processus de dotation a diminué considérablement en 2017-2018. Cette diminution est due en partie à notre distinction plus claire entre conduite irrégulière et fraude, et à notre nouvelle approche qui consiste à limiter les enquêtes sur les fraudes aux cas les plus graves. Sur les 74 enquêtes de fraude qui ont été menées au cours de l'exercice, un peu plus de 50 % étaient des cas fondés.

UN CAS DE FRAUDE FONDÉ

Notre enquête a révélé qu'un candidat a fourni des diplômes, des résultats linguistiques, des titres professionnels et des renseignements falsifiés sur ses études et son expérience professionnelle. En raison de la gravité de cette affaire, nous avons communiqué les détails de l'enquête aux organisations clés et ordonné la révocation de la nomination.

En 2017-2018, nous avons effectué 13 enquêtes sur des erreurs, des omissions ou une conduite irrégulière dans des processus de nomination externes, dont 5 étaient des cas fondés. Bien que cela représente un faible pourcentage de l'ensemble de la dotation, la détection et la correction d'irrégularités importantes font en sorte que tous ceux qui prennent part au processus de dotation – des candidats aux gestionnaires d'embauche en passant par les professionnels des ressources humaines – sont tenus responsables de leurs actions.

Les administrateurs généraux des ministères et organismes peuvent également demander à la Commission de la fonction publique de faire enquête sur un cas d'erreur, d'omission ou de conduite irrégulière en leur nom. La demande de ces services est en hausse, compte tenu de nos ressources et de notre expérience spécialisées dans ce domaine.

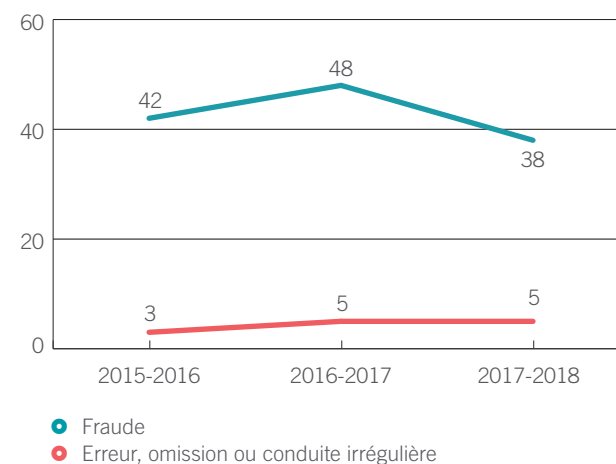
MODERNISATION DES ENQUÊTES

La [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) exige que les enquêtes soient menées de la manière la plus informelle et le plus rapidement possible. En 2017-2018, nous avons continué de réduire la durée de nos enquêtes. Dans l'ensemble, la modernisation s'est traduite par une diminution de 28,3 % du temps médian requis pour achever une enquête depuis 2014-2015.

UN CAS D'ERREUR, D'OMISSION ET DE CONDUITE IRRÉGULIÈRE

À la demande d'un administrateur général, nous avons enquêté et constaté qu'un membre du comité d'évaluation principal avait mal agi en nommant un membre de sa famille sans divulguer la relation. Par conséquent, nous avons recommandé que le pouvoir de dotation du membre du comité de sélection soit retiré pendant 2 ans et qu'il suive une formation sur les valeurs et l'éthique et la dotation. Nous avons également recommandé que le membre de la famille nommé soit réévalué par un comité d'évaluation objectif.

NOMBRE DE CAS FONDÉS AU TERME D'UNE ENQUÊTE



ACTIVITÉS POLITIQUES

La protection de l'impartialité politique de la fonction publique est un élément essentiel de notre mandat de surveillance depuis 110 ans. Nous menons des activités de sensibilisation et examinons les demandes d'autorisation de se porter candidat à des élections ou de tenter de le devenir.

Cette année, nous avons accordé 97 demandes d'autorisation. Avant d'accorder l'autorisation, nous effectuons une analyse approfondie de chaque demande et évaluons l'incidence du niveau d'autorité et de la visibilité du fonctionnaire. Nous établissons régulièrement des conditions pour atténuer le risque d'impartialité et nous collaborons avec les ministères et les organismes pour nous assurer que ces conditions sont appropriées sur le plan opérationnel.

Nous devons établir un juste équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer à des activités politiques et l'importance de maintenir une fonction publique impartiale. En 2017-2018, même si 100 % des autorisations ont été accordées, 49 % comprenaient des conditions comme un congé sans solde ou un changement de fonctions.



[Intéressés à la politique? Prenez une décision éclairée!](#)

AUTORISATIONS DE CANDIDATURE EN 2017-2018

Niveau	Nombre d'élections	Nombre d'autorisations accordées
Municipal	9	92
Territorial	0	0
Provincial	3	3
Fédéral	0	2
Total	12	97

PERSPECTIVES D'AVENIR

La fonction publique du Canada est une organisation de classe mondiale et nous sommes fiers du rôle important que joue la Commission de la fonction publique pour créer l'effectif du gouvernement du Canada et maintenir la confiance du public envers ce dernier. Pour fournir d'excellents programmes et services qui soutiennent tous les Canadiens, nous devons continuer d'expérimenter de nouvelles façons d'attirer des candidats, de les recruter et de renouveler la fonction publique. La fonction publique, comme toute autre organisation, est en compétition pour attirer des employés talentueux.

En 2018-2019, nous continuerons d'explorer les pratiques exemplaires du secteur privé et de chercher de l'inspiration dans d'autres gouvernements, ici et à l'étranger, afin d'adopter de nouvelles méthodes de recrutement, y compris des programmes de recherche de talents et de référence d'employés. Nous avons déjà entrepris une refonte ambitieuse de notre système de recrutement, en nous appuyant sur une vaste mobilisation des utilisateurs. Nous veillerons à ce que le nouveau système exploite tout le potentiel de la technologie numérique et aide les gestionnaires à embaucher les bonnes personnes pour appuyer le renouvellement de la fonction publique.

Nous continuerons de mettre l'accent sur la diversité, non pas comme moyen d'atteindre des objectifs, mais comme moyen de susciter de nouvelles idées et d'améliorer l'inclusion en milieu de travail. Nous savons qu'il est essentiel pour l'excellence du service d'être inclusif et de refléter la population que nous servons partout au pays. Pour cette raison, nous continuerons



de travailler en partenariat avec des organismes qui se spécialisent dans l'évaluation et l'intégration des personnes handicapées, ainsi que dans l'élaboration de solutions facilement accessibles.

L'adaptation de nos programmes et services afin d'éliminer les obstacles à l'emploi et au maintien en poste et de promouvoir l'inclusion et l'accessibilité continuera d'être l'une de nos grandes priorités. Nous aiderons à mettre en œuvre les dispositions de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), qui vise à déceler, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité.

Nous sommes conscients que nous devons continuellement évaluer la représentation pour nous assurer de refléter la population canadienne en constante évolution. Nous nous inspirons des leçons apprises pour nous assurer que nos pratiques sont inclusives pour des groupes comme la communauté LGBTQ2+. Nous mettrons également

l'accent sur notre capacité de recruter et de maintenir en poste des personnes capables de servir les Canadiens dans la langue officielle de leur choix, de soutenir la vitalité des communautés de langue officielle partout au pays et de promouvoir l'égalité du français et de l'anglais dans la société canadienne.



Au cours de la prochaine année, les résultats de notre Sondage sur la dotation et l'impartialité politique permettront de mieux comprendre comment notre nouveau cadre stratégique a changé les perceptions de tous ceux qui participent à la dotation. En plus de nos résultats de surveillance, les résultats du sondage nous donneront une meilleure idée de l'état de la dotation, à la suite de l'adoption de la Nouvelle orientation en dotation. Ensemble, ces résultats serviront de point de repère solide pour suivre les progrès et nous permettront de cibler les activités et les services de surveillance futurs là où ils sont le plus nécessaires. Les résultats combinés nous permettront également de déterminer où nous devons fournir des éclaircissements et du soutien, et où les administrateurs généraux et leurs ministères et organismes peuvent apporter des améliorations en matière de dotation.

La démarche visant à simplifier et à améliorer le recrutement et la dotation dans la fonction publique a commencé, mais il reste encore beaucoup à faire. Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires, de remettre en question les pratiques et les comportements existants et de faire preuve d'audace en mettant à l'essai des approches novatrices et en appliquant les leçons apprises. Tant que nous continuerons de le faire, nous sommes convaincus que nous réussirons à améliorer l'expérience de recrutement des fonctionnaires fédéraux et de tous les Canadiens.

« Nous continuerons de travailler ensemble pour assurer une fonction publique de classe mondiale, diversifiée et outillée pour servir les Canadiens aujourd'hui et demain. »

Patrick Borbey,
président de la Commission de la fonction publique du Canada



NOTES EXPLICATIVES

Sauf indication contraire, l'ensemble des données se rapporte à l'effectif et aux activités de dotation internes et externes de 2017-2018 des ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, à l'exclusion des organismes distincts comme l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada.

Des renseignements supplémentaires se trouvent sur le portail du [gouvernement ouvert](#).

EMBAUCHE ET MAIN-D'ŒUVRE DE L'AVENIR

PAGE 5

Total des activités d'embauche :

- **Période indéterminée** désigne un emploi d'une durée indéfinie
- **Durée déterminée** désigne un emploi d'une durée fixe
- **Emplois occasionnels** désigne un emploi d'une durée maximale de 90 jours par année civile dans un ministère ou un organisme donné
- **Emplois étudiants** désigne un emploi dans le cadre d'un des programmes d'emploi pour étudiants

PAGE 6

En 2017-2018, nous avons modifié la façon de calculer le nombre d'annonces. Pour cette raison, les données actuelles ne sont pas comparables aux données publiées dans les rapports annuels précédents. À noter qu'une seule annonce peut mener à plusieurs embauches.

Les 5 principaux groupes professionnels d'embauche et l'effectif sont fondés sur le nombre total d'employés nommés à des postes pour une période indéterminée et à des postes de durée déterminée en 2017-2018.

PAGE 7

Pour 2017-2018, 23,8 % des activités d'embauche sont d'un type d'annonce inconnu et ne sont pas incluses dans le pourcentage d'embauches dans des processus non annoncés. Les données ne comprennent que les nouvelles nominations à des postes pour une période indéterminée et à des postes de durée déterminée et n'incluent pas les conversions des postes de durée déterminée à des postes pour une période indéterminée.

PAGE 8

Nous calculons les taux de mobilité interne en utilisant le nombre total d'activités de dotation (promotions, déplacements latéraux ou nominations intérimaires) pour les employés nommés à des postes pour une période indéterminée et à des postes de durée déterminée, divisé par le nombre total d'employés nommés à des postes de durée déterminée et pour une période indéterminée à la fin de l'exercice.

PAGE 9

En 2017-2018, nous avons modifié la façon de calculer le nombre de candidats. Pour cette raison, les données actuelles ne sont pas comparables aux chiffres publiés dans les rapports annuels précédents.



BÂTIR UNE FONCTION PUBLIQUE DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE

PAGE 11

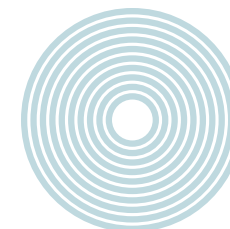
Équité en matière d'emploi : Les pourcentages de membres des minorités visibles, d'Autochtones et de personnes handicapées sont fondés sur la déclaration volontaire des candidats dans le Système de ressourcement de la fonction publique à un poste pour une période indéterminée ou à un poste de durée déterminée de 3 mois ou plus. Le pourcentage de femmes est dérivé du profil de genre dans le système et est calculé à l'aide du nombre total de candidats qui ont indiqué leur sexe.

Les données sur la disponibilité au sein de la population active pour la fonction publique en 2011 ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

OÙ SE TROUVENT LES EMPLOIS

PAGE 13

Dans certains dossiers, s'il manquait un indicateur régional, nous ne les avons pas inclus dans la répartition. Les renseignements régionaux sont inconnus pour 4 342 embauches et 2 135 personnes dans l'effectif assujetti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ces cas inconnus doivent être inclus pour la répartition régionale de l'embauche et de l'effectif afin de totaliser 53 361 (activités d'embauche) et 211 345 (effectif assujetti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique).



Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique du Canada,
22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7

cfp.infocom.psc@canada.ca

Twitter : [@CFPduCanada](https://twitter.com/CFPduCanada)

Ce rapport est également disponible sur notre site Web à <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

N° de catalogue : SC1F-PDF
ISSN : 1912-0850

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la Commission de la fonction
publique du Canada, 2018

