



# APERÇU DES PERCEPTIONS DES CONSEILLERS EN DOTATION ET DES PERSONNES SUBDÉLÉGUÉES DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE ORIENTATION EN DOTATION



RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE DU PROJET PILOTE DE  
VÉRIFICATION DE LA DOTATION À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME

MARS 2018



## Aperçu du rapport

Dans le cadre du projet pilote de Vérification de la dotation à l'échelle du système (le projet pilote de vérification), toutes les personnes subdéléguées et conseillers en dotation liés à l'échantillon de 386 nominations qui ont été effectuées dans les 25 organisations participant au projet, ont été invités à répondre à un questionnaire. L'objectif de ce questionnaire était de permettre à la Commission de la fonction publique (CFP) d'avoir une meilleure compréhension de l'environnement de dotation et de mettre en contexte les constatations du projet pilote de vérification, en évaluant dans quelle mesure ces intervenants connaissaient et comprenaient la Nouvelle orientation en dotation (NOD) ainsi que leurs propres rôles et responsabilités.

Les résultats du questionnaire représentent un aperçu ponctuel: les réponses ont été recueillies au début de l'été 2017, et reposent sur les perceptions des intervenants un an après la mise en œuvre de la NOD en avril 2016. Les résultats intégrés aux constatations du projet pilote de vérification qui découleront de l'examen des systèmes de dotation des organisations et de la conformité des nominations, lequel sera achevé plus tard en 2018. Le rapport final du projet pilote de vérification englobera des recommandations et un plan d'action pour la CFP afin d'appuyer la mise en place d'améliorations à l'échelle du système, tels que des modifications aux politiques, des améliorations à la mise en œuvre de ses programmes et un soutien aux organisations.

Dans l'ensemble, les conseillers en dotation et les personnes subdéléguées ont affirmé avoir un niveau élevé de connaissance des changements découlant de la NOD. Même si plusieurs d'entre eux ont observé un changement de la culture de dotation en ce qui concerne une plus grande latitude accordée aux personnes subdéléguées afin qu'elles puissent user de leur jugement dans les décisions de dotation, un grand nombre d'intervenants ont indiqué qu'ils n'avaient constaté aucun changement correspondant à l'adoption d'une approche de dotation simplifiée ou une attention accrue portée aux résultats, en particulier dans d'autres régions que celle de la région de la capitale nationale (RCN).

Le rapport expose les points saillants et les principales constatations tirés du questionnaire qui présentent un intérêt pour la CFP. Nous invitons les lecteurs à consulter le questionnaire complet et à communiquer avec la CFP pour obtenir des renseignements supplémentaires.

## Introduction

Dans le cadre de son modèle de surveillance renouvelé, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) adopte une approche en matière de vérification à l'échelle du système qui est axée sur les exigences, comme le mérite et les langues officielles. En mettant l'accent sur ces exigences, la CFP assume sa responsabilité continue à l'égard du Parlement, tout en aidant les administrateurs généraux à adapter les pratiques de dotation au contexte particulier de leur organisation.

L'objectif du projet pilote de vérification est de recueillir des renseignements sur l'intégrité de la dotation à l'échelle du système. Les constatations et les recommandations seront largement diffusées dans un rapport final afin de favoriser l'identification hâtive des risques et l'adoption rapide de solutions. Toutes les recommandations qui découleront du projet pilote de vérification seront adressées à la CFP, pour appuyer l'ajustement des politiques et l'amélioration des programmes, au besoin.

Dans le cadre du projet pilote de vérification, un questionnaire en ligne a été soumis à des personnes subdéléguées et des conseillers en dotation de partout au Canada, liés à l'échantillon de 386 nominations effectuées dans les 25 organisations choisies pour le projet pilote (les questionnaires sont fournis en annexe). La période de référence pour les dossiers de nomination était du 1<sup>er</sup> avril au 30 novembre 2016. L'objectif de ce questionnaire était de fournir à la CFP une meilleure compréhension de l'environnement de la dotation et de contextualiser les constatations du projet pilote de vérification, en évaluant dans quelle mesure les intervenants connaissaient et comprenaient la NOD ainsi que leurs propres rôles et responsabilités. Le questionnaire a permis aussi d'évaluer dans quelle mesure les intervenants percevaient un changement dans la culture de dotation à cette étape de la mise en œuvre de la NOD.

Le présent rapport ne présente aucune recommandation car les réponses au questionnaire devront d'abord être examinées par rapport aux autres constatations du projet pilote de vérification (les volets portant sur la conformité globale et les systèmes de dotation des organisations) qui seront achevés en 2018.

*« Les intervenants sont assez au courant de l'objectif de modifier la culture de dotation afin qu'elle soit plus souple, mieux adaptée aux besoins et moins administrative, mais il y a seulement quelques indications d'un tel changement dans certains processus de sélection. »*

## PROFIL DES REpondANTS

### *Personnes subdéléguées*

- 149 répondants (taux de réponse de 52 %)
- 55 % des répondants (82) provenaient de la région de la capitale nationale (RCN), et 45 % (67) de l'ensemble des autres régions
- 58 % des répondants (87) ont dit avoir joué un rôle de direction ou de soutien dans plus de 5 activités de dotation en moyenne au cours d'une année donnée

### *Conseillers en dotation*

- 130 répondants (taux de réponse de 66 %)
- 58 % des répondants (76) provenaient de la RCN, et 42 % (54) de l'ensemble des autres régions
- 31 % des répondants (40) ont occupé un poste de conseiller en dotation au sein de la fonction publique durant une période de 5 à 10 ans avant d'entrer au service de leur organisation actuelle

*– Une personne subdéléguée*

# Niveau élevé de connaissance des exigences de la NOD chez les intervenants, mais certaines lacunes concernant la compréhension

## Points saillants :

- ▶ 88 % des personnes subdéléguées et 96 % des conseillers en dotation étaient au courant de l'exigence imposant aux administrateurs généraux d'établir une direction quant au choix du processus de nomination
  - ▶ Parmi ceux-ci, 58 % des personnes subdéléguées et 74 % des conseillers en dotation ont indiqué avoir une compréhension totale de cette exigence
- ▶ 73 % des personnes subdéléguées de l'ensemble des autres régions et 58 % dans la RCN ont affirmé avoir une compréhension totale de l'exigence imposant que les décisions de sélection soient formulées par écrit

Les intervenants devaient indiquer leur niveau de connaissance et de compréhension des exigences suivantes du nouvel Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination :

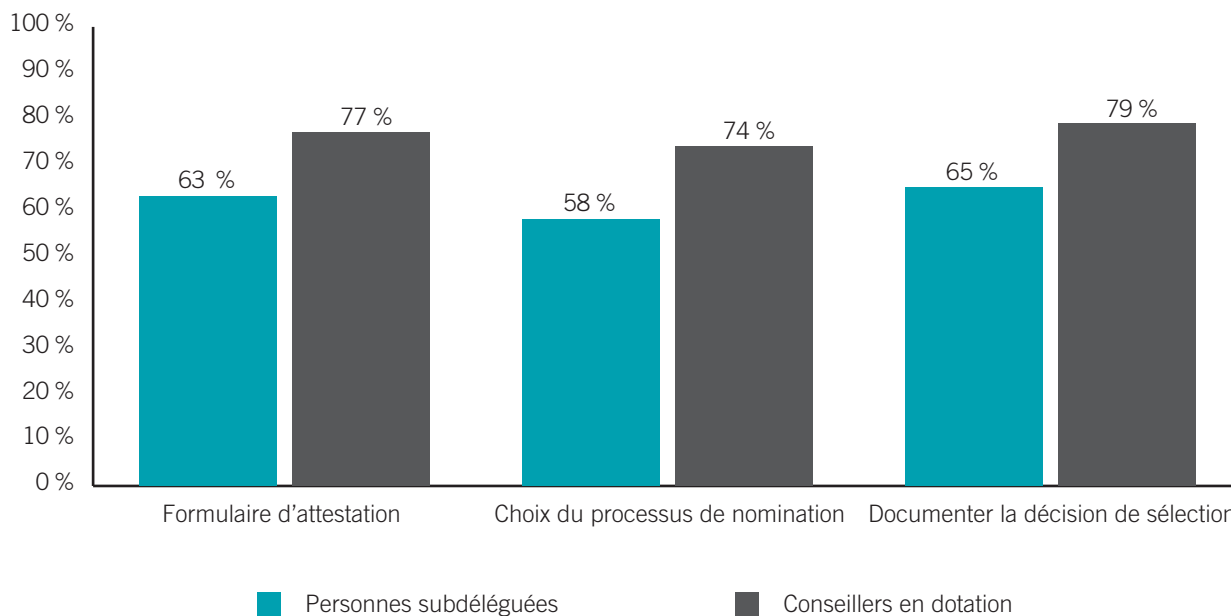
- ▶ les personnes subdéléguées doivent signer un formulaire d'attestation concernant leurs responsabilités en dotation
- ▶ les administrateurs généraux doivent établir une direction quant au choix du processus de nomination (c.-à-d. processus annoncé par opposition à processus non annoncé)
- ▶ les administrateurs généraux doivent exiger que les personnes subdéléguées documentent par écrit toute décision de sélection

*« La Nouvelle orientation en dotation permet beaucoup plus de souplesse. »*

*– Un conseiller en dotation*

La majorité des intervenants étaient au courant des nouvelles exigences, mais les conseillers en dotation ont déclaré en plus grande proportion avoir une compréhension totale de celles-ci (figure 1). Au total, 58 % des personnes subdéléguées ont indiqué avoir une compréhension totale de l'exigence imposant aux administrateurs généraux d'établir une direction quant au choix du processus – il s'agit du plus bas taux de compréhension totale signalé par l'un ou l'autre des groupes d'intervenants pour les 3 exigences.

**Figure 1 : Intervenants ayant déclaré avoir une compréhension totale des nouvelles exigences**



Près de 75 % des conseillers en dotation avaient une compréhension totale des 3 exigences, dans la RCN comme dans les autres régions. Un peu plus de 60 % des personnes subdéléguées avaient une compréhension totale des 3 exigences, dans la RCN comme dans les autres régions. Par contre, 73 % des personnes subdéléguées travaillant dans les autres régions ont déclaré avoir une compréhension totale de l'exigence imposant que les décisions de sélection soient formulées par écrit, comparativement à 53 % pour les personnes subdéléguées dans la RCN.

## Points de vue différents sur le rôle des conseillers en dotation

### Points saillants :

- 81 % des personnes subdéléguées et 84 % des conseillers en dotation ont déclaré correctement que les personnes subdéléguées étaient responsables des décisions en matière de dotation au sein de leur organisation
- 65 % des conseillers en dotation ont décrit leur rôle comme étant celui d'un partenaire stratégique, comparativement à 35 % des personnes subdéléguées
- 49 % des personnes subdéléguées ont décrit le rôle des conseillers en dotation comme étant axé sur les règles et le processus, comparativement à 34 % des conseillers en dotation

« Je serais ravi de jouer davantage un rôle de partenaire stratégique auprès de mes clients et de participer davantage au processus de planification, mais je ne crois pas que les clients souscrivent pleinement à l'idée que ce soit le rôle des conseillers en RH. »

– Un conseiller en dotation

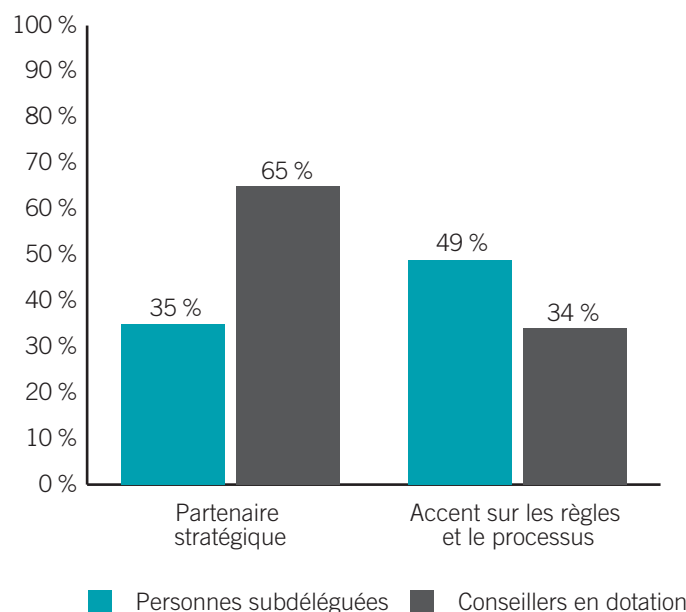
Les intervenants devaient indiquer qui, à part l'administrateur général, était responsable des décisions de dotation au sein de leur organisation. La majorité des intervenants (81 % des personnes subdéléguées et 84 % des conseillers en dotation) ont correctement indiqué que les personnes subdéléguées étaient responsables de la dotation.

Les intervenants devaient décrire le rôle des conseillers en dotation en sélectionnant l'un des choix de réponse suivants :

- › partenaire stratégique
- › soutien et conseils
- › soutien administratif
- › axé sur les règles et le processus
- › autre

Les deux groupes d'intervenants ont le plus souvent répondu que le rôle des conseillers en dotation était la prestation de soutien et de conseils. Ces résultats ont suggéré que même si les spécialistes des ressources humaines (RH) considèrent souvent que le rôle des conseillers en dotation est celui d'un partenaire stratégique (figure 2), les personnes subdéléguées continuent de considérer que le rôle des conseillers en dotation consiste à fournir du soutien et des conseils ou à mettre l'accent sur les règles et le processus. Près de la moitié des personnes subdéléguées, toutes régions confondues, ont indiqué que le rôle des conseillers en dotation était axé sur les règles et le processus, comparativement à environ 35 % des conseillers en dotation.

**Figure 2 :** Personnel des RH percevant le rôle des conseillers en dotation comme étant celui d'un conseiller stratégique, comparativement aux personnes subdéléguées



« Bien que les outils soient en place, la gestion du risque n'a pas changé, et les processus de dotation sont toujours lourds et lents. »

– Une personne subdéléguée

*« Il existe toujours une certaine confusion entre le conseiller en RH et le gestionnaire subdélégué concernant leurs rôles et responsabilités, et celui qui en dernier ressort est responsable des décisions en matière de nomination. »*

*– Une personne subdéléguée*

## Conseillers en dotation plus susceptibles de percevoir un changement de la culture de dotation que les personnes subdéléguées

### Points saillants :

- La perception d'un changement de culture différait selon la région : les personnes subdéléguées dans la RCN ont perçu un plus grand changement de culture que ceux des autres régions, et une proportion plus élevée des conseillers en dotation dans les autres régions n'ont observé aucun changement de la culture de dotation, contrairement à ceux dans la RCN

Les intervenants devaient indiquer quelle était leur perception d'un changement de la culture de dotation depuis avril 2016 dans les domaines suivants :

- progression vers une approche de dotation simplifiée (par exemple, réduction du fardeau administratif)
- davantage de latitude accordée aux personnes subdéléguées afin qu'elles puissent user de leur jugement par rapport aux décisions de dotation
- plus d'importance accordée aux résultats (trouver la bonne personne) et moins au processus
- une plus grande capacité à adapter l'approche en fonction de la situation de dotation particulière

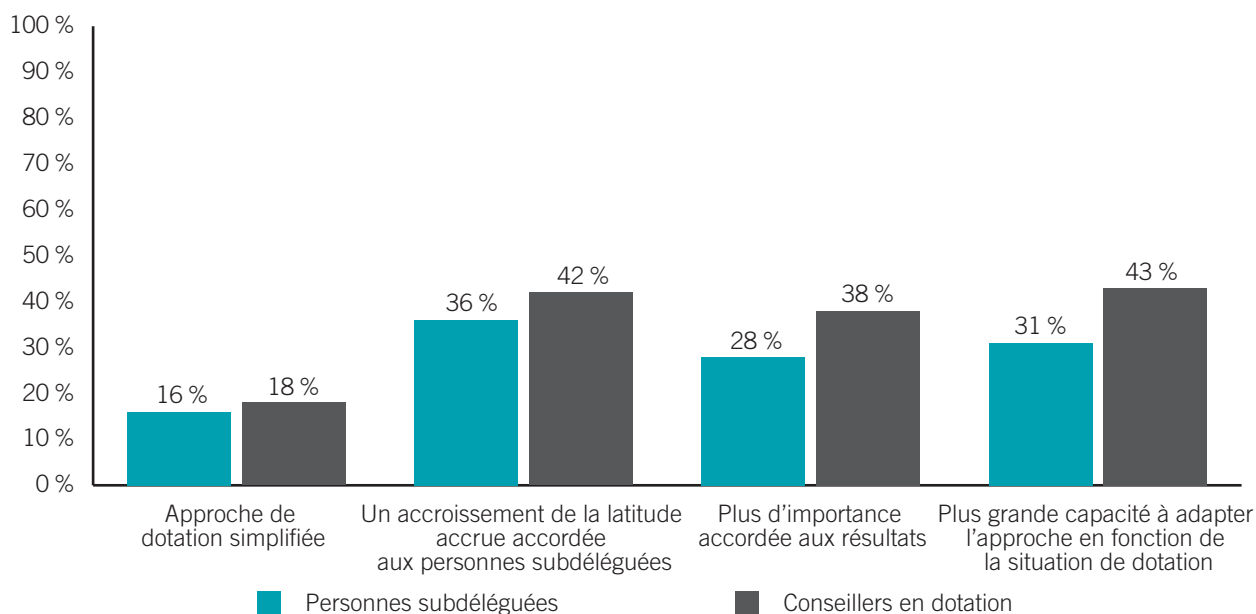
Les conseillers en dotation étaient généralement plus susceptibles de percevoir un changement de la culture de dotation que les personnes subdéléguées (figure 3). Tous les intervenants ont observé un accroissement de la latitude accordée aux personnes subdéléguées afin qu'elles puissent user de leur jugement à l'égard des décisions de dotation. Toutefois, peu d'intervenants ont constaté un changement vers une approche de dotation simplifiée.

*« Il y a plus de souplesse en dotation pour les gestionnaires, mais le rôle de gendarme du conseiller en RH s'est également accru. »*

*– Un conseiller en dotation*

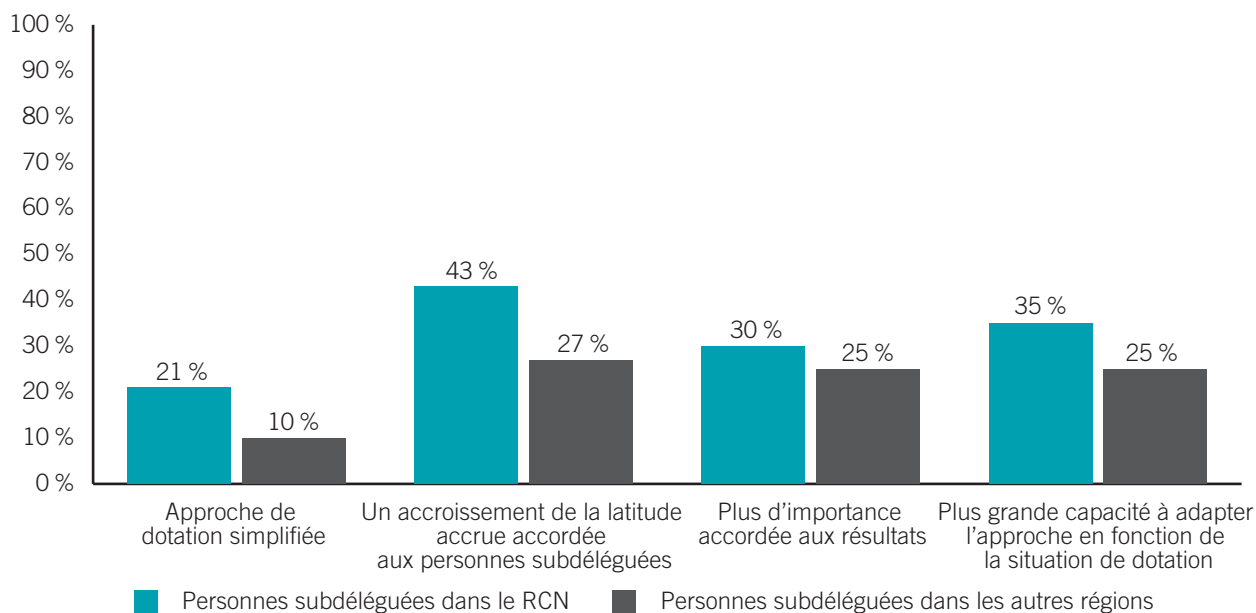


**Figure 3 : Perception chez les intervenants d'un changement de la culture de dotation (« dans une grande mesure »)**



Les personnes subdéléguées de la RCN étaient plus susceptibles de percevoir un changement de la culture de dotation que celles des autres régions (figure 4).

**Figure 4 : Perception chez les personnes subdéléguées d'un changement de la culture de dotation (« dans une grande mesure »), dans la RCN par rapport aux autres régions**

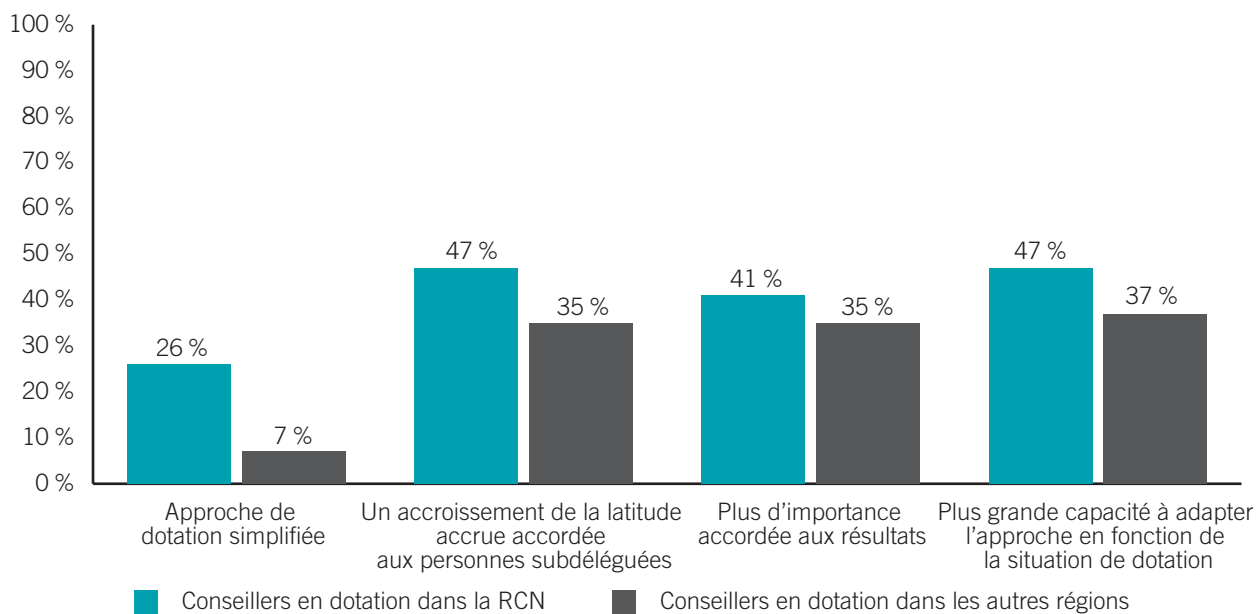


« La culture de la dotation a peu changé au sein de mon organisation. De nombreuses mesures de dotation sont axées sur les anciennes habitudes et sur la surveillance des gestionnaires délégués au lieu de permettre la souplesse et l'efficacité visées par la NOD. »

- Une personne subdéléguée

Les conseillers en dotation dans la RCN étaient plus susceptibles de percevoir un changement de la culture de dotation que ceux des autres régions, le plus important écart observé concernant l'adoption d'une approche de dotation simplifiée (figure 5).

**Figure 5 :** Perception chez les conseillers en dotation d'un changement de la culture de dotation (« dans une grande mesure ») – RCN par rapport aux autres régions



## Conclusion

Les éléments présentés constituent les principaux résultats du questionnaire rempli dans le cadre du projet pilote de vérification. Les renseignements fournis par les personnes subdéléguées et les conseillers en dotation aideront la CFP à contextualiser les conclusions des autres volets du projet pilote de la vérification (la conformité globale et les systèmes de dotation des organisations), lesquelles seront publiées plus tard en 2018.

# Annexe A : Questionnaire destiné aux conseillers en dotation

---

## Préambule

Ce questionnaire de vérification est administré par la Commission de la fonction publique (CFP) dans le cadre de la vérification de la dotation à l'échelle du système. La CFP utilisera vos réponses afin de contextualiser les constatations de la vérification et recueillir des informations sur la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD). Cet exercice permettra en outre d'établir des renseignements de base à partir desquels la CFP pourra évaluer les progrès futurs et orienter ses efforts en fonction des éventuels points à améliorer au système de dotation de la fonction publique.

Veillez remarquer que la vérification de la dotation à l'échelle du système recueillera des renseignements sur l'intégrité de la dotation à l'échelle du système. Ceci permettra à la CFP de fournir de la rétroaction à toutes les organisations et au parlement sur la performance de la dotation dans son ensemble. Si des points à améliorer sont identifiés, des recommandations seront faites à la CFP, et non aux organisations individuelles.

Les questions se divisent en quatre (4) grandes sections :

1. Mise en œuvre de la NOD
2. Culture de la dotation
3. Obligations redditionnelles/ rôles et responsabilités
4. Renseignements généraux

Toutes les réponses seront traitées de manière confidentielle et présentées uniquement de manière agrégée.

Dans la mesure du possible, veuillez fonder vos réponses sur votre expérience et antécédents dans ces domaines. Vous n'aurez besoin que de 5 à 10 minutes pour répondre à ces questions.

Nous vous remercions de votre collaboration. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec nous à l'adresse courriel qui suit : [cfp.vdes-swsa.psc@cfp-psc.gc.ca](mailto:cfp.vdes-swsa.psc@cfp-psc.gc.ca)

---

---

## Section 1 : Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

Les questions suivantes portent sur votre connaissance de la NOD qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016. Elle consiste en un cadre renouvelé de dotation et de surveillance pour la fonction publique fédérale dans le but de :

- simplifier la dotation, tout en veillant à ce que les nominations demeurent fondées sur le mérite et soient impartiales;
- donner aux organisations une plus grande opportunité ou flexibilité pour adapter leurs approches en matière de dotation en fonction de leurs besoins particuliers, tout en respectant l'esprit de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

---

<b>Attestation</b>	<p><b>1. Êtes-vous au courant de l'exigence voulant que les personnes subdéléguées signent un formulaire d'attestation concernant leurs responsabilités en dotation (document signé une fois, confirmant le respect des exigences en matière de dotation de l'administrateur général)?</b></p> <p>1 = oui 2 = non</p> <p><b>1.1) Dans l'affirmative, sur une échelle de 1 à 3, veuillez indiquer votre degré de compréhension de l'objet de ce formulaire d'attestation :</b></p> <p>1 = aucune compréhension 2 = une certaine compréhension 3 = compréhension totale</p>
<b>Direction quant au choix du processus de nomination</b>	<p><b>2. Êtes-vous au courant de la direction de votre administrateur général quant au choix du processus de nomination (c.-à-d. processus annoncé par opposition à processus non annoncé)?</b></p> <p>1 = oui 2 = non</p> <p><b>2.1) Dans l'affirmative, sur une échelle de 1 à 3, veuillez indiquer votre degré de compréhension de la direction de votre administrateur général quant au choix du processus de nomination :</b></p> <p>1 = aucune compréhension 2 = une certaine compréhension 3 = compréhension totale</p>

---



---

## Section 2: Culture de la dotation

La question suivante a pour objet d'évaluer la mesure dans laquelle la culture de la dotation a changé à la suite de la mise en œuvre de la NOD.

Changement  
de la culture  
de dotation

**6. Pour chacun des éléments suivants, dans quelle mesure la culture de la dotation a-t-elle changé au sein de votre organisation depuis avril 2016?**

**a) Approche de dotation simplifiée (p. ex., réduction du fardeau administratif)**

- 1 = pas du tout
- 2 = dans une certaine mesure
- 3 = dans une grande mesure
- 4 = ne sais pas

**b) Davantage de latitude accordée aux personnes subdéléguées afin qu'elles puissent user de leur jugement lorsqu'elles prennent une décision en matière de dotation**

- 1 = pas du tout
- 2 = dans une certaine mesure
- 3 = dans une grande mesure
- 4 = ne sais pas

**c) Plus d'importance accordée aux résultats (trouver la bonne personne) et moins au processus**

- 1 = pas du tout
- 2 = dans une certaine mesure
- 3 = dans une grande mesure
- 4 = ne sais pas

**d) Plus grande capacité à adapter l'approche en fonction de la situation de dotation particulière**

- 1 = pas du tout
- 2 = dans une certaine mesure
- 3 = dans une grande mesure
- 4 = ne sais pas

**e) La surveillance de la dotation exercée par mon organisation est plus pertinente et utile**

- 1 = pas du tout
  - 2 = dans une certaine mesure
  - 3 = dans une grande mesure
  - 4 = ne sais pas
-

---

### Section 3 : Obligations redditionnelles/ rôles et responsabilités

Les questions suivantes portent sur votre connaissance des rôles et responsabilités afférentes aux processus de nomination.

---

**Connaissance des responsabilités en matière de dotation**

**7. Hormis l'administrateur général, à qui incombe-t-il de prendre des décisions de dotation au sein de votre organisation?**

- 1 = conseiller en dotation
- 2 = personne subdéléguée
- 3 = responsabilité partagée entre la personne subdéléguée et le conseiller en dotation
- 4 = comité de sélection
- 5 = ne sais pas
- 6 = autre, veuillez préciser :

---

**8. Comment décririez-vous le rôle des conseillers en dotation au sein de votre organisation? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 1 = partenaire stratégique
  - 2 = soutien et conseils
  - 3 = soutien administratif
  - 4 = accent sur les règles et le processus
  - 5 = autre, veuillez préciser :
-

---

## Section 4 : Renseignements généraux

---

**9. Avez-vous d'autres commentaires à formuler ou une rétroaction à donner concernant l'une des questions précédentes?**

- 1 = oui
- 2 = non

**9.1) Dans l'affirmative, veuillez expliquer :**

---

**10. Où travaillez-vous actuellement?**

- 1 = Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
  - 2 = Agriculture et Agroalimentaire Canada
  - 3 = Office des transports du Canada
  - 4 = Service correctionnel Canada
  - 5 = Service administratif des tribunaux judiciaires
  - 6 = Ministère de la Justice du Canada
  - 7 = Défense nationale
  - 8 = Emploi et Développement social Canada
  - 9 = Pêches et Océans Canada
  - 10 = Affaires mondiales Canada
  - 11 = Santé Canada
  - 12 = Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
  - 13 = Affaires autochtones et du Nord Canada
  - 14 = Innovation, Sciences et Développement économique Canada
  - 15 = Ressources naturelles Canada
  - 16 = Agence de la santé publique du Canada
  - 17 = Service des poursuites pénales du Canada
  - 18 = Sécurité publique Canada
  - 19 = Commission de la fonction publique du Canada
  - 20 = Services publics et Approvisionnement Canada
  - 21 = Gendarmerie royale du Canada
  - 22 = Services partagés Canada
  - 23 = Statistique Canada
  - 24 = Transports Canada
  - 25 = Anciens combattants Canada
-



**11. Dans quelle région travaillez-vous actuellement?**

- 1 = Colombie-Britannique
- 2 = Alberta
- 3 = Saskatchewan
- 4 = Manitoba
- 5 = Ontario (sauf la RCN)
- 6 = Région de la capitale nationale (RCN)
- 7 = Québec (sauf la RCN)
- 8 = Nouveau-Brunswick
- 9 = Nouvelle-Écosse
- 10 = Île-du-Prince-Édouard
- 11 = Terre-Neuve-et-Labrador
- 12 = Yukon
- 13 = Territoires du Nord-Ouest
- 14 = Nunavut
- 15 = Extérieur du Canada

**12. Depuis combien de temps êtes-vous conseiller en dotation au sein de votre organisation actuelle?**

- 1 = moins d'un an
- 2 = 1 an à moins de 5 ans
- 3 = 5 ans à moins de 10 ans
- 4 = 10 ans et plus

**13. Depuis combien de temps travaillez-vous comme conseiller en dotation à la fonction publique fédérale avant de vous joindre à votre organisation actuelle?**

- 1 = moins d'un an
- 2 = 1 an à moins de 5 ans
- 3 = 5 ans à moins de 10 ans
- 4 = 10 ans et plus

**Nous vous remercions de votre précieuse contribution!**

# Annexe B : Questionnaire destiné aux personnes subdéléguées

---

## Préambule

Ce questionnaire de vérification est administré par la Commission de la fonction publique (CFP) dans le cadre de la vérification de la dotation à l'échelle du système. La CFP utilisera vos réponses afin de contextualiser les constatations de la vérification et recueillir des informations sur la mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation (NOD). Cet exercice permettra en outre d'établir des renseignements de base à partir desquels la CFP pourra évaluer les progrès futurs et orienter ses efforts en fonction des éventuels points à améliorer au système de dotation de la fonction publique.

Veillez remarquer que la vérification de la dotation à l'échelle du système recueillera des renseignements sur l'intégrité de la dotation à l'échelle du système. Ceci permettra à la CFP de fournir de la rétroaction à toutes les organisations et au parlement sur la performance de la dotation dans son ensemble. Si des points à améliorer sont identifiés, des recommandations seront faites à la CFP, et non aux organisations individuelles.

Les questions se divisent en quatre (4) grandes sections :

1. Mise en œuvre de la NOD
2. Culture de la dotation
3. Obligations redditionnelles/ rôles et responsabilités
4. Renseignements généraux

Toutes les réponses seront traitées de manière confidentielle et présentées uniquement de manière agrégée.

Dans la mesure du possible, veuillez fonder vos réponses sur votre expérience et antécédents dans ces domaines. Vous n'aurez besoin que de 5 à 10 minutes pour répondre à ces questions.

Nous vous remercions de votre collaboration. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec nous à l'adresse courriel qui suit: [cfp.vdes-swsa.psc@cfp-psc.gc.ca](mailto:cfp.vdes-swsa.psc@cfp-psc.gc.ca).

---

---

## Section 1 : Mise en œuvre de la Nouvelle orientation en dotation

Les questions suivantes portent sur votre connaissance de la NOD qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016. Elle consiste en un cadre renouvelé de dotation et de surveillance pour la fonction publique fédérale dans le but de :

- simplifier la dotation, tout en veillant à ce que les nominations demeurent fondées sur le mérite et soient impartiales;
- donner aux organisations une plus grande opportunité ou flexibilité pour adapter leurs approches en matière de dotation en fonction de leurs besoins particuliers, tout en respectant l'esprit de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

---

<b>Attestation</b>	<p><b>1. Êtes-vous au courant de l'exigence voulant que les personnes subdéléguées signent un formulaire d'attestation concernant leurs responsabilités en dotation (document signé une fois, confirmant le respect des exigences en matière de dotation de l'administrateur général)?</b></p> <p>1 = oui 2 = non</p> <p><b>1.1) Dans l'affirmative, sur une échelle de 1 à 3, veuillez indiquer votre degré de compréhension de l'objet de ce formulaire d'attestation :</b></p> <p>1 = aucune compréhension 2 = une certaine compréhension 3 = compréhension totale</p>
<b>Direction quant au choix du processus de nomination</b>	<p><b>2. Êtes-vous au courant de la direction de votre administrateur général quant au choix du processus de nomination (c. à d. processus annoncé par opposition à processus non annoncé)?</b></p> <p>1 = oui 2 = non</p> <p><b>2.1) Dans l'affirmative, sur une échelle de 1 à 3, veuillez indiquer votre degré de compréhension de la direction de votre administrateur général quant au choix du processus de nomination :</b></p> <p>1 = aucune compréhension 2 = une certaine compréhension 3 = compréhension totale</p>

---

<p><b>Formulation de la décision de sélection</b></p>	<p><b>3. Êtes-vous au courant de l'exigence qu'impose votre administrateur général aux personnes subdéléguées de formuler par écrit la décision de sélection rendue?</b></p> <p>1 = oui 2 = non</p> <p><b>3.1) Dans l'affirmative, sur une échelle de 1 à 3, veuillez indiquer votre degré de compréhension de l'exigence imposée par votre administrateur général aux personnes subdéléguées de formuler par écrit la décision de sélection :</b></p> <p>1 = aucune compréhension 2 = une certaine compréhension 3 = compréhension totale</p>
---	--

## Section 2: Culture de la dotation

La question suivante a pour objet d'évaluer la mesure dans laquelle la culture de la dotation a changé à la suite de la mise en œuvre de la NOD.

<p><b>Changement de la culture de la dotation</b></p>	<p><b>4. Pour chacun des éléments suivants, dans quelle mesure la culture de la dotation a-t-elle changé au sein de votre organisation depuis avril 2016?</b></p> <p><b>a) Approche de dotation simplifiée (p. ex., réduction du fardeau administratif)</b></p> <p>1 = pas du tout 2 = dans une certaine mesure 3 = dans une grande mesure 4 = ne sais pas</p> <p><b>b) Davantage de latitude accordée aux personnes subdéléguées afin qu'elles puissent user de leur jugement lorsqu'elles prennent une décision en matière de dotation</b></p> <p>1 = pas du tout 2 = dans une certaine mesure 3 = dans une grande mesure 4 = ne sais pas</p> <p><b>c) Plus d'importance accordée aux résultats (trouver la bonne personne) et moins au processus</b></p> <p>1 = pas du tout 2 = dans une certaine mesure 3 = dans une grande mesure 4 = ne sais pas</p> <p><b>d) Plus grande capacité à adapter l'approche en fonction de la situation de dotation particulière</b></p> <p>1 = pas du tout 2 = dans une certaine mesure 3 = dans une grande mesure 4 = ne sais pas</p>
---	---

---

### Section 3 : Obligations redditionnelles/ rôles et responsabilités

Les questions suivantes portent sur votre connaissance des rôles et responsabilités afférentes aux processus de nomination.

---

**Connaissance des responsabilités en matière de dotation**

**5. Hormis l'administrateur général, à qui incombe t-il de prendre des décisions de dotation au sein de votre organisation?**

- 1 = conseiller en dotation
- 2 = personne subdéléguée
- 3 = responsabilité partagée entre la personne subdéléguée et le conseiller en dotation
- 4 = comité de sélection
- 5 = ne sais pas
- 6 = autre, veuillez préciser :

---

**6. Comment décririez-vous le rôle des conseillers en dotation au sein de votre organisation? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.**

- 1 = partenaire stratégique
  - 2 = soutien et conseils
  - 3 = soutien administratif
  - 4 = accent sur les règles et le processus
  - 5 = autre, veuillez préciser :
-

---

## Section 4 : Renseignements généraux

---

**7. Avez-vous d'autres commentaires à formuler ou une rétroaction à donner concernant l'une des questions précédentes?**

- 1 = oui
- 2 = non

**7.1) Dans l'affirmative, veuillez expliquer :**

---

**8. Où travaillez-vous actuellement?**

- 1 = Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs
  - 2 = Agriculture et Agroalimentaire Canada
  - 3 = Office des transports du Canada
  - 4 = Service correctionnel Canada
  - 5 = Service administratif des tribunaux judiciaires
  - 6 = Ministère de la Justice du Canada
  - 7 = Défense nationale
  - 8 = Emploi et Développement social Canada
  - 9 = Pêches et Océans Canada
  - 10 = Affaires mondiales Canada
  - 11 = Santé Canada
  - 12 = Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
  - 13 = Affaires autochtones et du Nord Canada
  - 14 = Innovation, Sciences et Développement économique Canada
  - 15 = Ressources naturelles Canada
  - 16 = Agence de la santé publique du Canada
  - 17 = Service des poursuites pénales du Canada
  - 18 = Sécurité publique Canada
  - 19 = Commission de la fonction publique du Canada
  - 20 = Services publics et Approvisionnement Canada
  - 21 = Gendarmerie royale du Canada
  - 22 = Services partagés Canada
  - 23 = Statistique Canada
  - 24 = Transports Canada
  - 25 = Anciens combattants Canada
-

**9. Dans quelle région travaillez-vous actuellement?**

- 1 = Colombie-Britannique
- 2 = Alberta
- 3 = Saskatchewan
- 4 = Manitoba
- 5 = Ontario (sauf la RCN)
- 6 = Région de la capitale nationale (RCN)
- 7 = Québec (sauf la RCN)
- 8 = Nouveau-Brunswick
- 9 = Nouvelle-Écosse
- 10 = Île-du-Prince-Édouard
- 11 = Terre-Neuve-et-Labrador
- 12 = Yukon
- 13 = Territoires du Nord-Ouest
- 14 = Nunavut
- 15 = Extérieur du Canada

**10. Depuis combien de temps êtes-vous personne subdéléguée en dotation au sein de votre organisation actuelle?**

- 1 = moins d'un an
- 2 = 1 an à moins de 5 ans
- 3 = 5 ans à moins de 10 ans
- 4 = 10 ans et plus

**11. Depuis combien de temps êtes-vous personne subdéléguée en dotation à la fonction publique fédérale avant de vous joindre à votre organisation actuelle?**

- 1 = moins d'un an
- 2 = 1 an à moins de 5 ans
- 3 = 5 ans à moins de 10 ans
- 4 = 10 ans et plus

**12. Combien de fois en moyenne gérez-vous une activité de dotation, ou contribuez-vous à la gestion d'une activité de dotation, dans le but de combler un poste?**

- 1 = moins d'une fois par année
- 2 = 1 à 2 fois par année
- 3 = 3 à 5 fois par année
- 4 = plus de 5 fois par année

**Nous vous remercions de votre précieuse contribution!**

