

Chapitre

5

Le Programme de recrutement
postsecondaire de la fonction publique
fédérale

Tous les travaux de vérification dont traite le présent chapitre ont été menés conformément aux normes pour les missions de certification établies par l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Même si le Bureau a adopté ces normes comme exigences minimales pour ses vérifications, il s'appuie également sur les normes et pratiques d'autres disciplines.

Table des matières

Points saillants	1
Introduction	3
La fonction publique fédérale devant la nécessité de se renouveler	3
Le Programme de recrutement postsecondaire	3
Objet du suivi	4
Observations et recommandations	5
Les nouvelles caractéristiques du Programme	5
Les changements apportés au Programme sont positifs	5
Promotion améliorée du Programme dans les campus par la Commission de la fonction publique	6
Résultats des changements apportés au Programme	8
La contribution du Programme à l'embauche de nouveaux employés est demeurée à peu près la même	8
De nombreux gestionnaires n'utilisent toujours pas le Programme	10
Les pratiques d'embauche à court terme demeurent un problème	12
Succès du Programme quant au recrutement pour les programmes de perfectionnement	13
Les ministères et le gouvernement dans son ensemble n'ont pas établi leurs besoins de recrutement	14
Le gouvernement n'a pas de profil complet des nouveaux diplômés embauchés	15
Information communiquée sur le Programme	16
Conclusion	18
À propos du suivi	20



Le Programme de recrutement postsecondaire de la fonction publique fédérale

Points saillants

5.1 La Commission de la fonction publique a remodelé le Programme de recrutement postsecondaire pour qu'il puisse mieux répondre aux besoins des étudiants et des ministères et elle en a amélioré la promotion auprès des universités. Toutefois, nous avons constaté que les ministères recourent relativement peu au Programme pour doter des postes dans leurs bureaux régionaux.

5.2 La Commission de la fonction publique a apporté au Programme la plupart des changements que nous avons recommandés dans notre rapport de décembre 2000. Au cours des trois dernières années, les ministères ont doté un nombre croissant de postes dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire. Cependant, cette augmentation a été minime proportionnellement à celle du nombre total de personnes que la fonction publique a embauchées pendant la même période.

5.3 Dans le chapitre 21 du Rapport de décembre 2000, nous recommandions au gouvernement d'établir une stratégie de recrutement axée sur les résultats qui contiendrait des cibles pour le recrutement postsecondaire et permettrait de relever les défis posés par le renouvellement de l'effectif au cours des années à venir. Dans le suivi de 2002, nous avons constaté que certains ministères et le gouvernement dans son ensemble ont fait des progrès limités dans la planification des ressources humaines et l'établissement de telles cibles. Nous avons en outre constaté qu'ils n'ont pas analysé leurs besoins de recrutement et de renouvellement. Le gouvernement n'a pas, non plus, de profil complet des études et des compétences des personnes qui entrent dans la fonction publique par les diverses voies de recrutement.

5.4 Un grand nombre de gestionnaires continuent de recourir à l'expédient qu'est l'embauche à court terme, même s'ils ont la possibilité de recruter au moyen d'un programme souple et rapide. Les ministères doivent trouver un juste équilibre entre embaucher pour doter des postes déjà vacants et recruter dans une optique stratégique, afin que le gouvernement dispose du personnel qualifié dont il aura besoin pour assurer la prestation de ses programmes et services.

Réaction de la Commission de la fonction publique, du Secrétariat du Conseil du Trésor et des ministères vérifiés. La Commission de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor et les ministères que nous avons vérifiés sont d'accord avec les recommandations formulées dans notre suivi. Les mesures prises ou que l'on prévoit adopter pour mettre en œuvre les recommandations sont indiquées dans les réponses du chapitre.

Introduction

La fonction publique fédérale devant la nécessité de se renouveler

5.5 La fonction publique fédérale ne sera pas en mesure d'offrir les services voulus si elle n'attire pas des personnes très qualifiées et scolarisées. Les défis à relever sont le vieillissement de l'effectif, l'évolution de la nature du travail et la concurrence pour les ressources.

5.6 La composition de la fonction publique fédérale reflète le vieillissement de la population du Canada. Selon les modèles de prévision du Secrétariat du Conseil du Trésor, la proportion d'employés âgés de 55 ans et plus est appelée à augmenter au cours des 10 prochaines années. Nombre d'entre eux seront bientôt admissibles à la retraite, notamment aux niveaux intermédiaire et supérieur.

5.7 Parallèlement, le profil des emplois dans la fonction publique évolue : le nombre de postes scientifiques, techniques et professionnels exigeant des études et des compétences plus poussées va croissant. Il est essentiel de doter ces postes pour assurer la bonne marche de la fonction publique. Les ministères s'inquiètent de la pénurie de candidats dans les catégories scientifique et technique et dans celles de la gestion et du leadership.

5.8 De 1999 à 2002, les discours du Trône, les rapports annuels du greffier du Conseil privé au premier ministre sur la fonction publique du Canada et les réponses du premier ministre au greffier ont réitéré l'importance d'attirer et de former des personnes talentueuses pour répondre aux besoins des Canadiens au XXI^e siècle. À la suite des audiences sur le chapitre 21 de notre rapport de décembre 2000 ainsi que sur les chapitres 2 et 3 de notre rapport de décembre 2001, le Comité permanent des comptes publics a conclu que le gouvernement devait améliorer considérablement sa capacité d'attirer des personnes talentueuses et compétentes.

Le Programme de recrutement postsecondaire

5.9 Le Programme de recrutement postsecondaire est géré par la Commission de la fonction publique. Pour le gouvernement fédéral, il s'agit de la principale mesure structurée qui vise à recruter des diplômés pour une vaste gamme de postes au niveau d'entrée dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans celle de l'administration et du service extérieur. Le Programme constitue aussi une excellente source de candidats pour renouveler et rajeunir l'effectif de la fonction publique fédérale et pour aider à relever le défi pressant du recrutement au fil des années à venir.

5.10 À ce jour, le gouvernement a présenté des dispositions législatives visant à moderniser la fonction publique du Canada en déléguant les pouvoirs de dotation aux ministères. On ne sait pas encore quels seront les effets de ces dispositions sur les programmes à gestion centralisée. La pièce 5.1 montre diverses voies, dont le Programme de recrutement postsecondaire, que les diplômés peuvent emprunter pour entrer dans la fonction publique fédérale.

Pièce 5.1 Voies d'entrée des diplômés universitaires dans la fonction publique fédérale

Recrutement général

Concours individuels pour des postes vacants à court et à long terme dans les ministères, et cela, pour tous les groupes professionnels.

Concours gérés par la Commission de la fonction publique ou par les ministères auxquels a été délégué le pouvoir de recruter en vue de postes très spécialisés, comme ceux d'infirmières et de médecins à Santé Canada et à Anciens combattants Canada ou encore d'économistes au ministère des Finances.

Programme de recrutement postsecondaire

Des postes précis au niveau d'entrée dans les ministères gérés par la Commission de la fonction publique pour les groupes professionnels de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie scientifique et professionnelle; surtout pour les nominations à long terme.

Des postes au niveau d'entrée pour les programmes de perfectionnement gérés par les ministères, par exemple, les programmes de Statistique Canada pour les économistes-sociologues et les statisticiens-mathématiciens; de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour les agents-stagiaires d'approvisionnement; et du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international pour les agents du Service extérieur et pour les spécialistes de la gestion et des affaires consulaires.

Des postes au niveau d'entrée pour les programmes de perfectionnement gérés par la Commission de la fonction publique : le Programme de stagiaires en gestion, le Programme de formation accélérée pour les économistes, le Programme de formation en recherche sur les politiques et le Programme de développement des ressources humaines.

Des postes au niveau d'entrée pour le recrutement des agents financiers et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes géré par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Programme d'intégration des étudiants

Ce programme s'adresse aux étudiants qui ont travaillé au gouvernement fédéral en vertu d'un programme d'emploi étudiant et qui sont embauchés une fois diplômés en vertu du programme d'intégration.

Programme géré par les ministères pour tous les groupes professionnels; les postes sont de durée indéterminée ou déterminée.

5.11 Le Programme de recrutement postsecondaire comporte plusieurs caractéristiques efficaces. Ses processus de sélection sont fondés sur une évaluation permettant de déterminer si les études d'un candidat donné correspondent aux besoins d'un poste. Le Programme a toujours atteint ou dépassé les cibles fixées par la fonction publique fédérale sur le plan de l'équité en matière d'emploi, sauf à l'égard des personnes handicapées. Il s'adresse aux candidats de toutes les régions du Canada et offre des postes qui, pour la plupart, correspondent à des périodes indéterminées (emplois continus dont la durée est indéfinie) et mènent à des carrières à long terme dans la fonction publique.

Objet du suivi

5.12 Le Rapport de décembre 2000 (chapitre 21) portait sur le mode de gestion du Programme de recrutement postsecondaire par la Commission de la fonction publique et sur l'utilisation qu'en font les ministères fédéraux.

La présente vérification de suivi visait les progrès réalisés par le gouvernement pour ce qui est de la mise en œuvre des recommandations formulées dans ce chapitre. Dans le cadre du suivi, nous avons examiné les changements apportés au Programme et leurs effets. Nous avons cherché à savoir si les ministères étaient plus nombreux à recourir au Programme dans le cadre de leur stratégie de renouvellement des ressources humaines et à recruter davantage de nouveaux diplômés, particulièrement dans leurs bureaux régionaux. Nous avons aussi cherché à savoir si la Commission de la fonction publique avait amélioré sa façon de promouvoir le Programme auprès des universités. Enfin, nous avons examiné si elle avait amélioré l'information qu'elle communique au Parlement au sujet des résultats du Programme. Nous n'avons pas vérifié les données quantitatives que la Commission recueille sur le Programme de recrutement postsecondaire, mais nous avons évalué ses méthodes de compilation de données.

5.13 Pour notre vérification de 2000, trois utilisateurs du Programme de recrutement postsecondaire avaient été retenus à titre d'exemples : le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Pêches et Océans Canada et Statistique Canada. Pour le suivi, trois ministères y ont été ajoutés : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Anciens combattants Canada (ACC). Nous avons choisi TPSGC et DRHC en raison de leur taille et parce qu'ils ont des activités importantes dans toutes les régions du Canada. Par ailleurs, Anciens combattants a été retenu parce que son administration centrale se trouve en dehors de la région de la capitale nationale et que nous voulions connaître les pratiques de recrutement régional dans des cas semblables. L'étendue et les critères du suivi sont décrits à la section « À propos du suivi », en fin de chapitre.

Observations et recommandations

Les nouvelles caractéristiques du Programme

Les changements apportés au Programme sont positifs

5.14 Dans le Rapport de décembre 2000, nous avons fait un certain nombre de recommandations visant à améliorer le Programme de recrutement postsecondaire. L'une d'elles était que la Commission de la fonction publique crée un répertoire de candidats présélectionnés pour accélérer le processus de dotation et encourager les gestionnaires à doter les postes de durée indéterminée à l'aide des diplômés inscrits au répertoire. Nous avons aussi mentionné dans ce rapport que la Commission devrait améliorer le calendrier et la durée des campagnes de recrutement. De plus, nous y avons recommandé qu'elle et les ministères évaluent systématiquement les activités de recrutement menées en vertu du Programme et rendent compte au Parlement de l'utilisation qui est faite de ce programme.

5.15 À la suite de l'audience portant sur notre rapport, le Comité permanent des comptes publics a, lui aussi, formulé des recommandations à la Commission. Au nombre de ses recommandations figuraient celles d'améliorer les possibilités de recrutement offertes au titre du Programme

dans les diverses régions du Canada, de créer une base de données sur les candidats présélectionnés ainsi que de faire rapport au Parlement des améliorations réalisées et des résultats obtenus.

5.16 La Commission de la fonction publique a par la suite remodelé le Programme. Plutôt, en 2000, la Commission et le Conseil du Trésor avaient publié un plan d'action en matière de recrutement qui appelait le gouvernement à améliorer la planification de ses ressources humaines et à se donner des cibles pour le recrutement. Dans ce plan, il était recommandé que les ministères recourent au Programme de recrutement postsecondaire pour combler davantage de postes, que la Commission et les ministères coordonnent leur promotion respective du Programme dans les campus universitaires et que, sur ce plan, ils fassent valoir la fonction publique à titre de milieu de travail de prédilection.

5.17 Les différences entre l'ancien programme et le programme remodelé sont exposées à la pièce 5.2. Le processus de demande prévu pour le Programme est entièrement informatisé depuis la campagne de recrutement de l'automne 2001, ce qui permet aux candidats de postuler directement par Internet.

5.18 Deux changements fondamentaux ont été apportés, soit le remplacement de la campagne menée deux fois l'an par une campagne permanente et la création d'un répertoire pour le Programme de recrutement postsecondaire.

Promotion améliorée du Programme dans les campus par la Commission de la fonction publique

5.19 Dans le Rapport de 2000, nous avons fait observer que la Commission de la fonction publique devait améliorer son bilan de recrutement : ses efforts de promotion des avantages d'une carrière dans la fonction publique n'étaient ni suffisants ni assez énergiques. La Commission ne coordonnait pas non plus, avec les ministères, leurs visites dans les campus universitaires. En réponse à nos observations, elle a indiqué qu'elle avait consacré des ressources à l'amélioration de ses activités de promotion et de marketing. Au cours de notre suivi, nous nous attendions à constater que le Programme de recrutement postsecondaire soit plus visible dans les campus et que les étudiants aient une meilleure perception des possibilités de carrière que leur offrait la fonction publique.

5.20 La majorité des conseillers universitaires en orientation et des coordonnateurs du recrutement que nous avons interrogés étaient au courant et heureux des changements apportés au Programme. Nous avons constaté que leur perception de la fonction publique comme employeur s'était améliorée, ce qui était en partie attribuable à l'évolution de la conjoncture économique, mais aussi à l'amélioration des méthodes et du matériel de promotion de la Commission. Celle-ci continue à faire connaître le Programme sur les campus en participant aux foires des carrières et en communiquant avec les directeurs de programmes et avec les doyens. Les conseillers et les coordonnateurs ont constaté une amélioration de

Pièce 5.2 Changements apportés au Programme de recrutement postsecondaire

Ancien programme	Programme remodelé
Jusqu'en 1999, le Programme de recrutement postsecondaire se traduisait par une campagne annuelle où la Commission n'acceptait les demandes que pendant un mois, à l'automne. En 2000 et en 2001, il y a eu une campagne à l'hiver et à l'automne.	Le programme s'étale sur toute l'année.
Les ministères ne pouvaient annoncer leurs postes que pendant la campagne, qui durait un mois.	Les ministères peuvent annoncer toute l'année durant des postes exigeant un diplôme universitaire récent.
Les demandes ne pouvaient être faites qu'à certaines périodes.	Les candidats peuvent s'inscrire au répertoire ou répondre à des avis de concours des ministères en tout temps.
Les demandes auxquelles il manquait des données risquaient d'être rejetées.	Les demandeurs peuvent fournir les données manquantes plus tard.
Les ministères devaient se fier à leurs propres avis de concours et ne pouvaient choisir que les diplômés qui postulaient au cours des campagnes.	Les ministères peuvent choisir dans le répertoire les candidats qualifiés à n'importe quel moment lorsqu'ils veulent doter un poste.
Avant mai 2001, les ministères ne pouvaient afficher leurs postes par l'entremise du Programme de recrutement postsecondaire que s'ils avaient au moins cinq postes à doter. Par la suite, pour encourager l'utilisation du Programme, les ministères ont eu le droit d'afficher un poste à la fois.	L'utilisation du répertoire du Programme de recrutement postsecondaire permet aux candidats qui cherchent des postes semblables dans plusieurs ministères de les trouver tous au même endroit.
Les candidats qui n'avaient pas été choisis pendant une campagne donnée devaient présenter une nouvelle demande au cours de la prochaine campagne s'ils étaient intéressés par des postes annoncés et s'ils répondaient aux exigences de ces postes.	Les candidats peuvent réactiver leur demande tous les 60 jours.
Les candidats pouvaient passer des examens de sélection uniquement lors des campagnes annuelles ou semestrielles.	Les candidats peuvent répondre à des avis de concours et s'inscrire au répertoire en tout temps.
Les candidats devaient passer les examens exigés pour les postes auxquels ils posaient leur candidature.	Deux tests, l'examen de recrutement de diplômés (ERD) et l'examen de compétence en communication écrite (ECCE), servent actuellement à dépister les meilleurs candidats et peuvent être passés à intervalles réguliers.
Les ministères pouvaient choisir eux-mêmes les candidats qui répondaient à leurs avis de concours.	Les candidats qui veulent s'inscrire au répertoire peuvent subir l'ERD ou l'ECCE pour compléter leurs demandes et leurs candidatures peuvent ensuite être étudiées par les ministères. Ces tests sont optionnels mais recommandés par la Commission de la fonction publique. Les ministères peuvent choisir de faire subir d'autres tests aux candidats.
Pour les ministères, la sélection des candidats représentait une lourde charge de travail.	Un répertoire de candidats présélectionnés permet aux ministères de demander à la Commission de la fonction publique de leur recommander les dix meilleurs candidats qui répondent à des exigences précises. Cela réduit énormément la charge de travail des ministères. Ceux-ci doivent toujours sélectionner eux-mêmes les candidats qui répondent à leurs avis de concours.

Pièce 5.2 Changements apportés au Programme de recrutement postsecondaire (suite)

Ancien programme	Programme remodelé
Les demandes étaient reçues pendant le mois où se tenait la campagne. Les examens étaient ensuite passés en groupe, puis les candidats étaient recommandés aux ministères. Les documents de recommandation étaient envoyés aux ministères.	On a instauré un processus de référence électronique plus rapide, qui prend moins de 48 heures, pour les choix de carrière n'exigeant pas d'autres examens.
Les examens étaient corrigés manuellement.	Les examens sont corrigés électroniquement — à raison de 95 p. 100 du nombre en deux semaines.
Des méthodes de test traditionnelles étaient utilisées. Les candidats subissaient un examen dans un centre, à un moment qui leur était fixé.	On prévoit que les candidats pourront effectuer un examen en ligne (mis à l'essai avec succès à Edmonton à l'automne 2001).

l'apparence du kiosque de la Commission qui y met en vedette l'accès électronique au site Web emplois.gc.ca. Le site est facile à utiliser. Au kiosque, les étudiants peuvent s'adresser aux spécialistes locaux en ressources humaines chargés par la Commission de recruter des étudiants et qui possèdent les connaissances nécessaires pour répondre à leurs questions.

5.21 En 2001, la Commission a ajouté à sa stratégie de marketing l'initiative des étudiants ambassadeurs, qui sont des étudiants à temps plein. Ceux-ci reçoivent un petit salaire pour travailler de huit à dix heures par semaine pendant l'année universitaire à faire la promotion de l'emploi dans la fonction publique auprès de leurs confrères étudiants. Dans les campus où il y a des étudiants ambassadeurs, les conseillers universitaires en orientation et les coordonnateurs du recrutement ont indiqué que l'initiative permettait effectivement d'informer les étudiants sur les carrières dans l'administration fédérale.

5.22 Lors de notre vérification de 2000, nous avons constaté que les étudiants ne savaient guère qui les embauchait : la Commission de la fonction publique, un ministère ou un organisme fédéral. La Commission a tenté de régler ce problème en reliant le site Web du Programme aux autres sites de recrutement du gouvernement fédéral. Elle s'efforce aussi de coordonner ses activités dans les campus avec celles des ministères. La compréhension des étudiants s'est améliorée, mais ils ne savent pas encore très bien qui recrute. Dans une étude sur les pratiques de marketing et de promotion à l'appui du recrutement, le Secrétariat du Conseil du Trésor a recommandé que le gouvernement du Canada développe une image de marque plus cohérente, mais aucune autre mesure n'a encore été prise.

Résultats des changements apportés au Programme

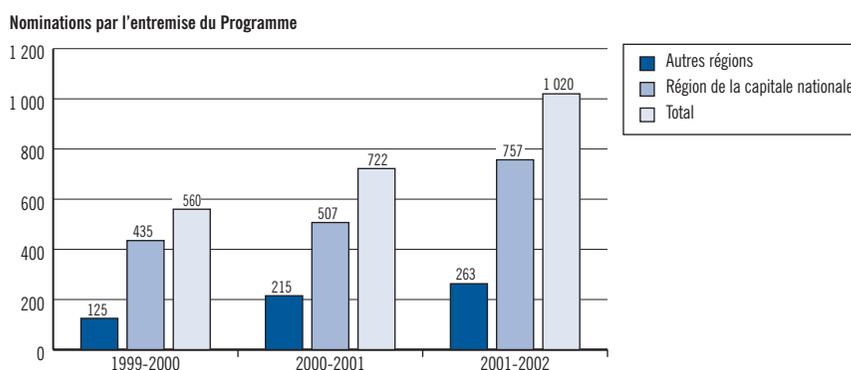
La contribution du Programme à l'embauche de nouveaux employés est demeurée à peu près la même

5.23 Selon les données de la Commission de la fonction publique, le nombre de nominations faites dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire au cours des trois dernières années est nettement en hausse. Cependant, le nombre total des employés embauchés dans la fonction publique fédérale pour une période indéterminée a également augmenté au

cours de cette période et, proportionnellement à ce nombre, celui des nominations pour une période indéterminée dans le cadre du Programme est demeuré à peu près le même, et cela, en dépit des changements apportés.

5.24 La pièce 5.3 montre que le nombre des nominations faites par l'entremise du Programme a pratiquement doublé entre les exercices 1999-2000 et 2001-2002, passant de 560 à 1 020; en dehors de la région de la capitale nationale, ce nombre a plus que doublé, lui aussi, passant de 125 à 263.

Pièce 5.3 Nominations par l'entremise du Programme de recrutement postsecondaire dans la région de la capitale nationale et les autres régions



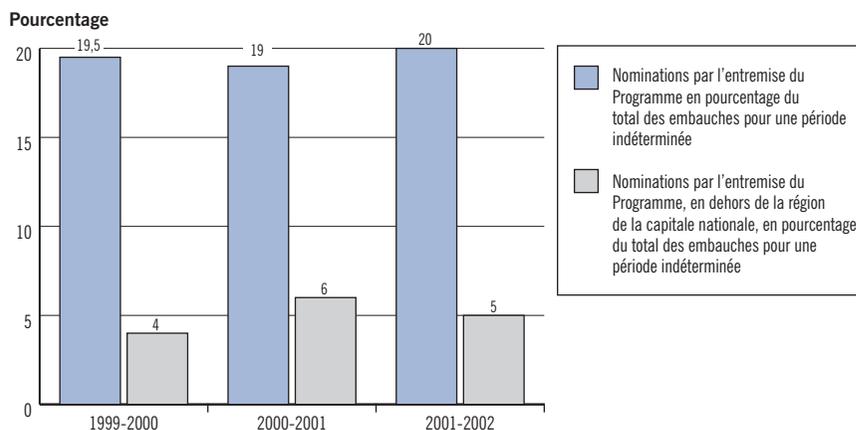
Les données comprennent tous les programmes des ministères et les programmes généraux de recrutement par l'entremise du Programme de recrutement postsecondaire.

Source : Commission de la fonction publique : données sur le Programme de recrutement postsecondaire (non vérifiées)

5.25 Au cours de la même période, le nombre total de fonctionnaires fédéraux a augmenté de près de 18 000, soit une hausse d'environ 12 p. 100 selon les statistiques du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'emploi dans la fonction publique. Le nombre de nouvelles embauches pour une période indéterminée s'est accru et est passé de 2 874 en 1999-2000 à 3 856 en 2000-2001, puis à 5 046 en 2001-2002. La pièce 5.4 montre que le pourcentage de nominations découlant du Programme de recrutement postsecondaire s'est maintenu à environ 20 p. 100 du total annuel des embauches pour une période indéterminée, et ce, au cours des trois dernières années.

5.26 Les nominations dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire dans les régions autres que la capitale nationale ont également augmenté par rapport à toutes les embauches pour une période indéterminée (voir la pièce 5.4) — passant de 4 p. 100 en 1999-2000 à un sommet de 6 p. 100 en 2000-2001 — pour ensuite diminuer à 5 p. 100 en 2001-2002.

Pièce 5.4 Nominations dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire en pourcentage du nombre de nouvelles embauches pour une période indéterminée



Source : Commission de la fonction publique : données du Programme de recrutement postsecondaire et données statistiques du rapport annuel sur l'embauche (non vérifiées)

5.27 Dans le Rapport de 2000, nous exprimions notre inquiétude face au faible taux d'utilisation du Programme dans les régions, compte tenu du fait que 60 p. 100 des fonctionnaires fédéraux travaillaient en dehors de la région de la capitale nationale. Nous avons recommandé que la Commission de la fonction publique recoure au Programme pour offrir des possibilités partout au pays. Notre suivi a révélé que le nombre de personnes embauchées au moyen du Programme dans les régions demeure relativement faible.

De nombreux gestionnaires n'utilisent toujours pas le Programme

5.28 Les statistiques de la Commission de la fonction publique sur les nominations et les rapports sur l'état de la mise en œuvre du Plan d'action de la Commission et du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de recrutement montrent que le nombre de ministères utilisant le Programme est passé de 26 en 1999-2000 à 32 en 2000-2001, puis à 38 en 2001-2002. Ensemble, ces 38 ministères regroupent environ 97 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique. Ce qu'il faut donc, ce n'est pas tant qu'un plus grand nombre de ministères recourent au Programme, mais que ceux qui l'utilisent déjà le fassent davantage, notamment dans les régions.

5.29 Au cours de notre vérification du Programme en 2000 et de celle que nous avons menée l'année suivante sur le recrutement général (chapitre 3 du Rapport de la vérificatrice générale de décembre 2001), les gestionnaires ont indiqué qu'il leur fallait de meilleurs outils pour repérer les candidats à recruter, y compris des répertoires de candidats présélectionnés permettant de trouver rapidement ceux qui répondent à leurs besoins. Les gestionnaires se sont plaints aussi du temps qu'il fallait pour doter des postes sous l'ancien programme, car ils ne pouvaient pas toujours prévoir les postes à pourvoir longtemps à l'avance. À notre avis, les changements apportés au Programme ont réglé ces problèmes.

5.30 Les spécialistes des ressources humaines que nous avons interviewés, tant à l'administration centrale des ministères que dans les régions, ont bien accueilli les changements apportés au Programme. Cependant, ils ont indiqué qu'un grand nombre de gestionnaires hiérarchiques de leur ministère n'utilisaient ni le Programme ni le répertoire pour diverses raisons, surtout parce que le répertoire était nouveau et que certains d'entre eux ne le connaissaient guère et ignoraient comment il pouvait alléger et abréger leur travail de recrutement.

5.31 De plus, certains gestionnaires préfèrent utiliser le programme d'intégration des étudiants, ayant déjà investi dans la formation de ceux-ci et connaissant leur travail. Ce programme permet d'embaucher, avec ou sans concours, selon le processus de sélection initial, les étudiants récemment diplômés qui ont travaillé pour le gouvernement fédéral afin d'acquérir une expérience professionnelle pendant leurs études.

5.32 Cependant, la Commission de la fonction publique craint que les gestionnaires de plusieurs ministères et organismes n'utilisent pas suffisamment le Programme de recrutement postsecondaire pour répondre à leurs besoins de renouvellement. Dans plusieurs lettres qu'elle a envoyées aux dirigeants du personnel des ministères et dans une autre, adressée par son président en juillet 2002 aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes, la Commission encourageait ministères et organismes à accroître le nombre de postes offerts aux diplômés par l'entremise du Programme, particulièrement dans les régions. La Commission fait aussi des exposés à la collectivité des ressources humaines pour susciter plus de nominations par l'entremise du Programme.

5.33 Trois des six ministères visés par notre suivi ont des activités importantes en région en dehors de leur administration centrale de la région de la capitale nationale : Pêches et Océans Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Développement des ressources humaines Canada. Nous avons constaté que leurs bureaux régionaux utilisent assez peu le Programme, même si la campagne centrale menée en 2001 (pour environ 15 postes) par Pêches et Océans Canada au moyen du Programme de recrutement postsecondaire tenait compte des besoins ministériels régionaux. Nous avons également pris note de l'existence d'une initiative spéciale de recrutement qu'un gestionnaire hiérarchique d'un bureau régional de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a prise dans le cadre du Programme.

5.34 Le personnel des ressources humaines des bureaux régionaux de ces ministères nous a donné diverses raisons pour lesquelles la plupart de leurs gestionnaires hiérarchiques n'utilisaient pas le Programme. L'une d'elles est la stabilité de l'effectif ou le fait qu'on n'avait pas besoin de diplômés universitaires pour combler les postes vacants.

5.35 Anciens combattants Canada, qui a son administration centrale à l'Île-du-Prince-Édouard, a indiqué qu'il utilisait peu le Programme, en partie parce qu'il s'était vu déléguer le pouvoir d'embaucher des médecins et des infirmières pour ses centres hospitaliers. Cependant, pour recruter du

personnel d'autres professions, il participe de temps à autre aux programmes de perfectionnement du Programme de recrutement postsecondaire décrits à la pièce 5.1.

5.36 La Commission s'inquiète aussi de la sous-utilisation du répertoire du Programme de recrutement postsecondaire par les régions autres que celle de la capitale nationale. Pour promouvoir davantage ce répertoire auprès des ministères, elle a invité récemment les coordonnateurs du Programme de l'ensemble du pays à encourager les ministères à consulter le répertoire de candidats pour répondre à leurs besoins généraux de recrutement. En décembre 2002, le répertoire contenait les noms de 9 000 diplômés ou étudiants sur le point d'obtenir leur diplôme, dont 6 000 avaient passé les examens de recrutement des diplômés et de compétence en communication écrite, deux tests de base qui servent à sélectionner les candidats les plus solides. Pourtant, le nombre total de nominations faites dans le cadre du Programme au cours de l'année précédente a été d'environ 1 000, la plupart dans la région de la capitale nationale. Les conseillers universitaires en orientation et les coordonnateurs du recrutement craignent une diminution de la crédibilité du répertoire si les étudiants apprennent qu'il en résulte peu de nominations.

5.37 Nous nous attendions à ce que les changements au Programme de recrutement postsecondaire, combinés au processus de sélection impartial, à sa portée nationale et au fait qu'il permet de respecter les cibles pour l'équité en matière d'emploi, aient suscité une plus grande utilisation du Programme, particulièrement dans les régions. Nous partageons l'inquiétude de la Commission de la fonction publique quant au fait que les ministères ne recourent pas autant que prévu au Programme remodelé.

Les pratiques d'embauche à court terme demeurent un problème

5.38 Au cours de nos travaux de suivi, on nous a dit que les gestionnaires embauchaient à court terme parce que leur ministère n'avait ni plan de ressources humaines ni budget échelonné sur plus d'une année. De plus, se voyant pressés de terminer leurs travaux à temps, les gestionnaires préfèrent embaucher des gens d'expérience. Ceux que nous avons sondés dans le cadre de l'enquête effectuée au cours de notre vérification du recrutement général (chapitre 3 du Rapport de décembre 2001) avaient fait des commentaires semblables.

5.39 Dans ce chapitre de notre rapport de vérification, nous avons parlé d'une culture d'embauche à court terme et indiqué que les pratiques de recrutement devaient changer. Le système de recrutement devait être plus souple et plus rapide. Les gestionnaires devaient réviser leur façon de voir le recrutement pour assurer un meilleur équilibre entre la nécessité immédiate de combler les postes vacants et les besoins stratégiques de leur ministère. Même si la Commission de la fonction publique a remodelé le Programme de recrutement postsecondaire afin d'accélérer la dotation, nos travaux de suivi indiquent qu'un grand nombre de gestionnaires n'ont pas modifié leur optique sur le recrutement.

5.40 Une étude conjointe sur l'emploi pour une période déterminée, publiée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et par le Secrétariat du Conseil du Trésor en décembre 2002, montre les problèmes causés par le recours à l'embauche pour une période déterminée à des fins autres que celles de combler des besoins légitimes. Ceux-ci incluent, par exemple : doter des postes vacants temporaires pour remplacer des employés qui sont en congé et qui occupent un poste de durée indéterminée, combler les postes créés pour des projets à court terme ou fournir une aide permettant d'assumer une charge de travail plus lourde que la normale. L'étude a confirmé ce que nous avons constaté en 2001 : certains gestionnaires ont recours à l'embauche pour une période déterminée parce qu'ils trouvent cela plus commode que de suivre les règles actuelles de l'embauche pour une période indéterminée. La nouvelle politique du Conseil du Trésor sur les nominations pour une période déterminée montre l'ampleur du problème et la nécessité de modifier radicalement la méthode de recrutement des ministères.

Succès du Programme quant au recrutement pour les programmes de perfectionnement

5.41 Certains ministères obtiennent de bons résultats en associant le Programme à leur propre programme de perfectionnement. Trois de ceux que visait notre suivi — Statistique Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international — ont eu recours au Programme afin de recruter pour leurs programmes officiels de perfectionnement. Dans la plupart des cas, ces ministères connaissent bien leur effectif et cherchent à prévoir leurs besoins futurs.

5.42 Statistique Canada établit ses besoins en ressources humaines en effectuant des projections démographiques et en planifiant le renouvellement et ses activités. Comme nous l'avons signalé en décembre 2000, ce ministère est réputé pour ses pratiques de recrutement et il maintient son excellente réputation en ce qui concerne la planification et le recrutement. TPSGC se sert aussi d'analyses démographiques pour prévoir ses besoins, même si ses gestionnaires en ressources humaines aimeraient que les gestionnaires hiérarchiques planifient mieux le renouvellement de l'effectif. Ce ministère a mis en place des mesures pour aider les gestionnaires hiérarchiques à utiliser les analyses démographiques dans leur planification. TPSGC nous a en outre fourni l'exemple d'un bureau régional qui recrute par l'entremise du Programme de recrutement postsecondaire pour combler les pénuries cernées grâce à son propre plan régional de ressources humaines. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international se fie surtout aux procédures établies et aux méthodes traditionnelles.

5.43 Ces trois ministères ont reconnu qu'ils doivent investir dans le recrutement et le perfectionnement des diplômés pour maintenir leurs services essentiels. Ils jouissent de l'appui de la haute direction pour recruter de manière stratégique au moyen du Programme de recrutement postsecondaire.

5.44 À DRHC, une direction a récemment mis en œuvre un programme de perfectionnement pour son personnel de base et elle se sert du Programme de recrutement postsecondaire. Par contre, les gestionnaires des ministères qui n'ont pas de stratégie de renouvellement à long terme embauchent surtout pour doter les postes au fur et à mesure qu'ils deviennent vacants.

5.45 Le gouvernement recourt aussi au Programme de recrutement postsecondaire pour embaucher des diplômés universitaires dans des disciplines spécifiques aux cinq programmes spéciaux de perfectionnement visant à répondre aux besoins de l'ensemble de la fonction publique. Le nombre de stagiaires que l'on veut embaucher pour ces programmes de perfectionnement est établi annuellement. En 2000, nous avons signalé que certains de ces programmes n'avaient pas atteint les cibles annuelles de recrutement. Depuis, le nombre de diplômés embauchés par l'entremise des programmes de perfectionnement a augmenté et tous les programmes ou presque ont atteint leurs cibles. Dans la *Revue des programmes corporatifs d'emploi d'étudiants et de recrutement de formation au niveau d'entrée*, publiée récemment, le Secrétariat du Conseil du Trésor conclut que les programmes de perfectionnement contribuent au renouvellement de la fonction publique.

Les ministères et le gouvernement dans son ensemble n'ont pas établi leurs besoins de recrutement

5.46 Dans les six ministères visés par notre suivi, l'ampleur des analyses démographiques et de la planification des ressources humaines varie considérablement. Statistique Canada est renommé pour son utilisation d'analyses démographiques poussées et de modèles de planification des ressources humaines. Ce ministère établit des cibles de recrutement pour ses principaux groupes professionnels. Certains ministères connaissent plus précisément que d'autres les besoins et les activités de recrutement de leur administration centrale et de leurs bureaux régionaux. Par exemple, DRHC a effectué récemment certaines analyses démographiques de son effectif, mais il n'a pas mis à jour sa stratégie de 1998 pour le recrutement et le maintien en poste et il connaît peu les activités de recrutement de ses bureaux régionaux. Une région avait établi en 2000 son propre plan stratégique des ressources humaines et prévoyait le mettre à jour en 2003. Pêches et Océans Canada a effectué une analyse démographique de chaque groupe professionnel et a indiqué où il pourrait y avoir pénurie. Ce ministère a reconnu qu'il devait améliorer sa capacité de planification des ressources humaines, ce à quoi il s'emploie avec la Commission de la fonction publique.

5.47 Tant en 2000 qu'en 2001, nous avons signalé que la capacité de planification des ressources humaines et de prévision démographique variait énormément d'un ministère à l'autre. Nous avons indiqué que le gouvernement devait arrêter une orientation stratégique et des objectifs de recrutement précis afin de relever le défi du renouvellement. Sans stratégie de recrutement, les ministères ont eu de la difficulté à trouver des candidats adéquats. Nous avons trouvé inquiétant que le gouvernement fasse du recrutement une priorité sans établir de cibles à cet égard pour les groupes professionnels essentiels.

5.48 Dans le Plan d'action en matière de recrutement publié en juillet 2000, la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor exhortent le gouvernement à établir clairement les besoins de la fonction publique pour les trois à cinq années suivantes. Ils y énumèrent les produits à livrer à court terme, l'un d'eux étant les prévisions en matière de recrutement. Au cours des deux années qui ont suivi la publication du Plan, le gouvernement n'a pas établi de cibles globales, même si plusieurs groupes professionnels sont à risque en raison de la pénurie de candidats possédant les compétences nécessaires. Ces personnes sont souvent attirées davantage par le secteur privé que par le secteur public. Selon les rapports de septembre 2001 et de novembre 2002 sur le suivi du Plan d'action en matière de recrutement, certains ministères ont fait des progrès et affichent de bonnes pratiques quant à l'analyse démographique, à la planification des ressources humaines et à la stratégie de recrutement. Cependant, la plupart d'entre eux ne font état d'aucune cible de recrutement. La Commission de la fonction publique a récemment commencé à donner aux ministères la formation qui leur permettra d'améliorer leurs capacités de prévision et de planification des besoins en ressources humaines.

5.49 La *Revue des programmes corporatifs d'emploi d'étudiants et de recrutement de formation au niveau d'entrée* du Secrétariat du Conseil du Trésor révèle que toute stratégie gouvernementale de renouvellement doit comporter une évaluation de la demande de programmes de recrutement et de formation au niveau d'entrée, à l'échelle de la fonction publique.

Le gouvernement n'a pas de profil complet des nouveaux diplômés embauchés

5.50 Pour les diplômés, le Programme de recrutement postsecondaire n'est qu'un des multiples moyens d'entreprendre une carrière dans la fonction publique. À l'échelle gouvernementale, il n'existe pas de données montrant combien de diplômés entrent dans la fonction publique par les diverses voies de recrutement, comme le programme d'intégration des étudiants et le recrutement général, ou illustrant les types d'emploi et le statut que les diplômés acceptent lorsqu'ils sont embauchés.

5.51 Dans la *Revue des programmes corporatifs d'emploi d'étudiants et de recrutement de formation au niveau d'entrée*, le Secrétariat du Conseil du Trésor signale qu'il n'existe pas de répertoire des programmes ministériels de recrutement et de formation au niveau d'entrée, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune donnée sur qui fait quoi. Le gouvernement a besoin de savoir combien de diplômés entrent dans la fonction publique et quelles connaissances et compétences ils ont. Ces données et la détermination des groupes professionnels où il pourrait y avoir pénurie l'aideront à cibler des programmes de développement à l'intention des diplômés qui font déjà partie de la fonction publique. Elles aideront aussi les responsables des programmes de recrutement, comme le Programme de recrutement postsecondaire, à annoncer des postes précis et à le faire en temps voulu. Lorsque le gouvernement aura des données précises sur les perspectives de carrière qu'il a à offrir aux diplômés, il pourra promouvoir son image de marque à titre de milieu de travail de choix.

5.52 Recommandation. Le gouvernement et les ministères devraient adopter une approche stratégique du renouvellement fondée sur des analyses démographiques, des projections et une connaissance des besoins actuels et prévus. Ils devraient établir des cibles précises de recrutement, particulièrement pour les groupes professionnels où l'on prévoit une pénurie grave.

Réponse de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). DRHC a pris l'initiative de moderniser complètement le service pour les Canadiens et de revoir de fond en comble ses politiques et ses programmes, de même que les services ministériels. Une stratégie globale de transition des ressources humaines sera élaborée pour appuyer le programme de renouvellement. Cette stratégie tiendra compte du réaménagement des secteurs d'activités et des ressources actuelles, de même que de tous les besoins de recrutement à venir.

Réponse de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). TPSGC est d'accord avec la recommandation. Le Ministère est conscient qu'il est important de mettre en place de solides assises pour l'avenir et il a lancé un certain nombre d'initiatives stratégiques en matière de ressources humaines en vue d'atteindre cet objectif, dont un nouveau cycle de planification intégrée des activités en 2001-2002, la mise en œuvre d'un cadre global de gestion des ressources humaines et des cours de formation en planification des ressources humaines à l'intention des gestionnaires. De plus, à chaque semestre, les directeurs généraux reçoivent des analyses et des projections démographiques, portant entre autres sur les groupes clés, à partir desquelles ils doivent élaborer des plans de recrutement.

On encourage les gestionnaires à doter des postes de durée indéterminée et à faire bénéficier les nouveaux employés des programmes d'apprentissage et de formation professionnelle. Voilà pourquoi la proportion d'employés occupant des postes de durée déterminée est très basse à TPSGC.

Étant donné que 70 p. 100 du personnel de TPSGC travaille dans la région de la capitale nationale et compte tenu de la nature du travail et du nombre relativement faible des postes professionnels de premier échelon en région, les possibilités d'embaucher des candidats dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire sont limitées pour les bureaux régionaux.

Statistique Canada a indiqué que son excellente réputation dans les analyses et les projections démographiques est reconnue dans ce chapitre du rapport, de même que le fait que cet organisme connaît ses besoins en ressources humaines, sans autre commentaire. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Anciens combattants Canada et Pêches et Océans Canada ont pris connaissance du chapitre et n'ont fait aucun commentaire.

Information communiquée sur le Programme

5.53 Dans nos derniers rapports sur la gestion des ressources humaines, nous avons critiqué la qualité de l'information fournie au Parlement. La Commission de la fonction publique a donc établi un processus pour améliorer cette information. Son rapport annuel 2001-2002 au Parlement présente une information bien meilleure que celle des exercices précédents.

Il explique mieux la modernisation des pratiques de dotation dans la fonction publique, l'état du système de dotation et quelques-uns des défis que la fonction publique fédérale doit relever en matière de ressources humaines. Ce rapport est plus ouvert et plus transparent au sujet des problèmes du système de dotation.

5.54 Cependant, le Rapport mentionne le Programme de recrutement postsecondaire surtout à titre d'exemple d'utilisation du recrutement électronique et il énumère diverses activités sans analyser les tendances ni les effets des changements qui ont été apportés. Par exemple, comme indicateur de l'amélioration du Programme, il se borne à citer l'augmentation du nombre de demandes reçues. On peut y lire que les 22 305 demandes reçues au cours de la campagne de l'automne 2001 représentent une augmentation de 80 p. 100 sur l'année précédente. Le Rapport n'évalue toutefois pas la contribution du Programme de recrutement postsecondaire au maintien et au renouvellement d'un effectif scolarisé et qualifié dans la fonction publique, qui tient compte des valeurs de celle-ci, comme le fait de s'assurer que la composition de la fonction publique reflète le marché du travail au Canada. Le Rapport ne mentionne pas, non plus, comme un aspect positif du Programme le fait qu'il permet d'atteindre ou de dépasser la plupart des cibles fixées par le gouvernement sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

5.55 Dans ce rapport annuel, la Commission n'évoque pas la difficulté d'inciter les ministères et les régions à recourir davantage au Programme. Par ailleurs, elle traite du Programme de recrutement postsecondaire en marge des politiques et des autres initiatives gouvernementales qui pourraient influencer sur le niveau d'utilisation du Programme. Par exemple, quand la Commission délègue aux ministères le pouvoir de recruter à l'extérieur, ceux-ci utilisent moins le Programme. En 2001, le ministère des Finances s'est vu déléguer à l'essai, pour une période de deux ans, le pouvoir de recruter dans trois filières d'économistes. Depuis, il a sa propre campagne de recrutement, même s'il recourait régulièrement au Programme auparavant.

5.56 Les améliorations apportées au programme d'intégration des étudiants en font une solution de rechange viable au Programme de recrutement postsecondaire. D'autres politiques plus générales peuvent influencer sur l'utilisation future de celui-ci — par exemple, la nouvelle politique du Conseil du Trésor consistant à nommer à des postes de durée indéterminée les employés embauchés pour une période déterminée qui occupent sans interruption un emploi au gouvernement depuis trois ans.

5.57 Recommandation. La Commission de la fonction publique devrait fournir davantage d'information sur les résultats du Programme de recrutement postsecondaire et en expliquer l'efficacité par rapport aux autres initiatives et politiques de recrutement.

Réponse de la Commission de la fonction publique. La Commission demandera la collaboration de l'employeur, des ministères et des organismes afin de communiquer dans son rapport annuel les résultats de ses programmes de recrutement dans le cadre des autres politiques et programmes qui influent aussi sur le recrutement.

Conclusion

5.58 En réponse à nos recommandations de 2000, à celles du Comité permanent des comptes publics et au Plan d'action de la Commission de la fonction publique et du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de recrutement, la Commission a réussi à remodeler le Programme de recrutement postsecondaire pour qu'il réponde mieux aux besoins de renouvellement des ministères et pour le rendre plus attrayant aux yeux des diplômés universitaires. Les étudiants qualifiés sont nombreux à postuler et on en engage davantage que les années précédentes. Cependant, il est trop tôt pour déterminer si le Programme contribue efficacement au renouvellement global de la fonction publique fédérale.

5.59 Même si le nombre de diplômés embauchés dans le cadre du Programme a augmenté, la contribution proportionnelle de celui-ci au recrutement de candidats de l'extérieur de la fonction publique est demeurée la même. À notre avis, l'efficacité du Programme pour ce qui est de l'embauche de diplômés dans le cadre du renouvellement de la fonction publique fédérale est limitée par le manque de planification des ressources humaines et par le peu d'appui au Programme de la part des ministères.

5.60 En tant que principal programme structuré du gouvernement visant à embaucher des diplômés universitaires, le Programme de recrutement postsecondaire devrait être un volet essentiel du renouvellement de la fonction publique, même si le gouvernement n'a pas encore déterminé ce qu'il adviendra des programmes à gestion centralisée en vertu des nouvelles dispositions législatives qui proposent de déléguer les pouvoirs de dotation aux ministères. Les ministères fédéraux font face simultanément à la perspective d'un taux élevé de retraite, particulièrement aux niveaux intermédiaire et supérieur, et au défi de recruter des candidats à la fois plus instruits et plus qualifiés.

5.61 Bien que le niveau d'embauche pour une période indéterminée ait augmenté par rapport à celui pour une période déterminée au cours des deux dernières années, les gestionnaires recrutent toujours des personnes pour des périodes déterminées afin d'accélérer le processus, malgré la possibilité d'embaucher pour des périodes indéterminées des candidats présélectionnés inscrits dans un répertoire. Ils doivent modifier leur optique sur le recrutement pour en arriver à un meilleur équilibre entre la nécessité immédiate de doter des postes vacants et les besoins stratégiques de leur ministère.

5.62 En collaboration avec les ministères et les organismes, le gouvernement doit analyser ses besoins globaux de recrutement et de renouvellement. Il doit aussi établir un profil exact des études et des compétences des personnes qui entrent dans la fonction publique par les diverses voies de recrutement. Ce n'est que lorsqu'il y sera parvenu qu'il pourra utiliser ses programmes de recrutement de manière efficace et promouvoir plus efficacement les carrières qu'il peut offrir aux diplômés universitaires.

5.63 La Commission de la fonction publique a amélioré la façon dont elle rend compte au Parlement des résultats de ses programmes de recrutement. Cependant, elle doit décrire ces résultats dans le contexte des autres politiques et programmes qui influent aussi sur le recrutement.

Commentaire de la Commission de la fonction publique. La Commission de la fonction publique souscrit aux conclusions qui font état des progrès réalisés depuis la parution du Rapport du vérificateur général de décembre 2000 en matière de conception du programme, qu'elle continue d'améliorer. De plus, elle a mis en œuvre une vaste stratégie de promotion visant à inciter les ministères et les organismes à recourir davantage au Programme de recrutement postsecondaire. En outre, la Commission a ajouté à son site Web de l'information et des liens à propos des ministères et des organismes qui recrutent pour combler des postes particuliers.

Commentaire du Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous appuyons la majorité des conclusions et des recommandations. En ce qui concerne la nouvelle Politique d'emploi pour une période déterminée, nous en suivrons la mise en œuvre et nous prendrons des mesures pour éviter qu'elle nuise aux activités ayant trait au Programme de recrutement postsecondaire. Nous estimons que les efforts de promotion du Programme et de sensibilisation des gestionnaires à celui-ci sont les moyens les plus efficaces de veiller à ce que le Programme soit utilisé pleinement. Nous continuerons à travailler de concert avec les ministères et organismes et avec la Commission de la fonction publique afin de déterminer les secteurs où il y a pénurie de ressources humaines et de répondre à ces besoins.

À propos du suivi

Objectif

L'objectif du suivi était de déterminer si les changements apportés au Programme de recrutement postsecondaire l'avaient rendu plus efficace pour ce qui est de l'embauche de diplômés dans le cadre du renouvellement de la fonction publique fédérale.

Étendue et méthode

Nous avons tenté de déterminer si la Commission de la fonction publique avait respecté son engagement de remodeler le Programme et de mieux le promouvoir, et si cela avait donné les résultats escomptés. Nous avons évalué si les changements avaient influé sur l'utilisation des programmes de perfectionnement qui font partie du Programme de recrutement postsecondaire.

Nous avons interviewé des employés de la Commission de la fonction publique et des spécialistes en ressources humaines de six ministères choisis pour connaître les raisons pour lesquelles ceux-ci utilisent ou non le Programme de recrutement postsecondaire et leurs points de vue sur le Programme remodelé.

Nous avons examiné la façon dont la Commission de la fonction publique fait connaître le Programme dans les campus universitaires et interviewé du personnel des universités pour juger des effets des changements apportés.

Étant donné que le Programme n'a été remodelé que récemment, nous avons aussi cherché à savoir si l'on prévoyait y apporter d'autres améliorations. Enfin, nous avons évalué si la Commission de la fonction publique avait amélioré l'information qu'elle communique au Parlement au sujet du Programme et, entre autres, de ses résultats.

Équipe de vérification

Vérificatrice générale adjointe : Maria Barrados

Directrice principale : Kathryn Elliott

Esther Becker

Denise Coudry-Batalla

Pour obtenir de l'information, veuillez joindre le service des Communications en composant le (613) 995-3708 ou le 1 888 761-5953 (sans frais).