



Points saillants



Commission de la fonction publique Rapport annuel 2005-2006

Octobre 2006

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale de même que l'impartialité des fonctionnaires sur le plan politique. De plus, la CFP recrute des Canadiens et Canadiennes qualifiés provenant de partout au pays.

Notre rapport annuel présente les résultats des opérations de surveillance menées par la CFP par rapport aux activités de dotation des ministères et organismes au cours de l'exercice 2005-2006.

Dans l'ensemble, la CFP garde confiance en l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et en l'application du principe du mérite qui est à la base de l'embauche. Il y a toutefois certaines sources de préoccupation qui persistent.

Mise en œuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)

■ Nos activités de surveillance nous confirment que les éléments essentiels sont en place pour commencer la modernisation de la gestion des ressources humaines (RH) dans la fonction publique.

■ Cependant, la CFP considère que les ministères et organismes devront, très tôt dans le processus de transformation de la culture de dotation, affronter trois défis particuliers :

- la planification des RH;
- la création d'une collectivité des spécialistes en RH;
- la transmission d'information en temps opportun afin d'appuyer les décisions de la direction et la responsabilisation.

■ Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la CFP a conclu que la majorité des organisations seraient prêtes à exercer les pouvoirs délégués en matière de dotation et à assumer les responsabilités connexes.

À L'INTÉRIEUR

Garantie de l'impartialité politique	2	Au service de la population canadienne	2
Mouvements de personnes entre la fonction publique et les cabinets de ministres	2	Activités de dotation	3
		Conclusion	5

- Nous avons signé des instruments de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) conjointement avec les administrateurs généraux et administratrices générales. En date du 31 décembre 2005, 80 administrateurs généraux et administratrices générales avaient signé un IDRN et tous étaient donc en mesure d'exercer les pouvoirs qui leur avaient été délégués selon les conditions et restrictions imposées par la CFP.

Garantie de l'impartialité politique

Activités politiques

- Une fonction publique neutre sur le plan politique constitue un élément essentiel du régime du gouvernement canadien, et la neutralité politique est reconnue en tant que pierre angulaire d'une bonne gouvernance.
- La nouvelle LEFP énonce les attentes quant aux activités politiques des fonctionnaires en reconnaissant la nécessité d'équilibrer leur droit de se livrer à des activités politiques avec le principe d'une fonction publique impartiale.
- Dans l'ensemble, nous constatons toujours peu d'influence politique directe dans le système de dotation.
- La CFP surveillera et évaluera la situation de l'impartialité politique dans la fonction publique et en fera rapport. Cela lui permettra de gérer les risques à l'égard de l'impartialité et de prendre des mesures correctives, au besoin.

Mouvements de personnes entre la fonction publique et les cabinets de ministres

- Des enquêtes menées par la CFP en 2005-2006 ont révélé que deux personnes travaillant au sein de cabinets de ministres, et ayant pris un congé de la fonction

publique, avaient été nommées à des postes fictifs. Or, plutôt que d'exécuter les fonctions de ces postes, elles avaient immédiatement pris un congé afin d'assumer leurs fonctions au sein du cabinet de leur ministre. La CFP a conclu que ces nominations à des postes fictifs constituaient une utilisation inappropriée des pouvoirs délégués. Les deux nominations ont été révoquées.

- Au cours des 10 dernières années, environ 100 fonctionnaires ont travaillé au sein de cabinets de ministres sans interruption de service. Ces mouvements ne sont ni contrôlés ni surveillés; c'est une lacune dont il faudra s'occuper.

Au service de la population canadienne

Zone nationale de sélection

- La nouvelle LEFP permet à la CFP d'établir des critères relatifs aux zones géographiques de sélection qui déterminent l'admissibilité à des nominations au sein de la fonction publique fédérale.
- Pour appuyer l'application de la zone nationale de sélection (ZNS) qui donnera à la population canadienne un meilleur accès aux emplois dans la fonction publique, la CFP a étendu l'utilisation du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) à tous ses bureaux régionaux à l'automne 2005. On s'attend que le SRFP aide les organisations à gérer le plus grand volume de demandes d'emploi prévu par suite de l'accroissement du recours à la ZNS.
- Notre attention s'est d'abord portée sur tous les postes de niveau d'agent de la région de la capitale nationale ouverts au public. Depuis le 1^{er} avril 2006, l'application de la ZNS est obligatoire pour tous les postes de niveau d'agent ouverts au public au sein des organisations fédérales de la

région de la capitale nationale dont les nominations sont régies par la LEFP.

- En juin 2006, la CFP a étendu l'application de la ZNS au sein des organisations ciblées en Alberta et au Québec, dans le cadre d'un projet pilote. L'objectif visé était d'appliquer la ZNS aux processus relatifs à tous les postes de niveau d'agent ouverts au public partout au pays, d'ici avril 2007, et à tous les autres postes, d'ici décembre 2007.
- L'accès direct au SRFP, sans l'entremise de la CFP, augmentera l'efficacité des processus. La CFP a déjà mis en place un projet pilote d'accès direct avec le ministère de la Défense nationale qui en est le premier utilisateur. Une stratégie de mise en œuvre a été élaborée en vue d'étendre éventuellement l'application du modèle d'accès direct à d'autres organisations.

Évaluation de langue seconde

- La responsabilité relative à tous les tests d'évaluation de langue seconde dans la fonction publique incombe à la CFP. Elle élabore, administre et cote les instruments d'évaluation de langue seconde qui mesurent les compétences d'une personne en matière de compréhension de l'écrit, d'expression écrite et d'interaction orale en langue seconde.
- Le volume de tests s'est accru dans les trois domaines :
 - Test de compréhension de l'écrit : augmentation de 27,7 % (de 20 610 en 2004-2005 à 26 319 en 2005-2006);
 - Test d'expression écrite : augmentation de 24 % (de 23 347 à 28 950);
 - Test d'interaction orale : augmentation de 13 % (de 20 291 à 22 963).
- Conformément à la nécessité de tenir à jour ses tests et pour répondre aux préoccupations exprimées par les candidats et candidates et d'autres intervenants, la CFP a pris des

mesures, en 2005-2006, en vue de moderniser ses outils et méthodes d'évaluation de la langue seconde. Il s'agit ici, entre autres, du test d'interaction orale de la langue seconde, qui n'a pas changé de façon importante depuis 1984. Le test mis à jour sera prêt à être utilisé en 2007-2008, la mise en œuvre partielle devant s'amorcer à l'automne 2007.

- D'autres travaux ont mis l'accent sur une nouvelle procédure pour traiter les dossiers de personnes qui doivent s'y prendre plusieurs fois pour réussir le test d'interaction orale. Un comité d'examen du test d'interaction orale a été mis sur pied pour étudier chaque dossier séparément et émettre des recommandations, par exemple, plus de formation ou d'autres types de tests. Le projet pilote du Comité d'examen du test d'interaction orale a débuté en 2005-2006. D'autres projets pilotes sont prévus pour le prochain exercice.

Activités de dotation

Ensemble des activités de dotation

- La création de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), le 12 décembre 2003, a fait en sorte qu'au mois de mars 2005 il y avait 9 102 fonctionnaires de plus sous la compétence de la CFP. L'effectif régi par la LEFP est donc passé de 170 989 à 184 818, soit une augmentation de 8,1 %.
- L'ensemble des activités d'embauche et de dotation, en tenant compte de l'ASFC, s'est accru de 22,8 % au cours de l'exercice précédent. En ne tenant pas compte de l'ASFC, il y a eu une augmentation de 13,4 % des activités d'embauche et de dotation. (Les nominations au sein de l'ASFC, quant à elles, représentaient 7,7 % de l'ensemble des activités.)
- En 2005-2006, la croissance réelle de la fonction publique a été de 1,5 % (en ne tenant pas compte de l'ASFC).

- L'évaluation des activités de dotation de la CFP a porté sur 79 organisations fédérales comptant 177 971 fonctionnaires et 6 847 membres du personnel occasionnel en date du 31 mars 2006. Ces organisations ont mené 100 230 processus de dotation au total.
- En mars 2006, 6 847 membres du personnel occasionnel travaillaient dans les 79 organisations que nous avons évaluées, ce qui représente une augmentation de 44,9 % (en ne tenant pas compte de l'ASFC) par rapport à mars 2005.
- La CFP demeure préoccupée par le fait que ce mouvement d'un poste occasionnel vers un poste pour une période indéterminée ne s'effectue pas en toute justice. Bon nombre de ces nominations sont faites sans qu'on ait pris en considération un vaste éventail de candidatures. Cette réalité soulève donc la question d'un avantage indu quant à l'accès aux emplois de la fonction publique.
- Un total de 17 % des nouveaux fonctionnaires nommés à des postes pour une durée déterminée et indéterminée en 2005-2006 avaient récemment occupé un emploi occasionnel.
- Nous avons également surveillé la proportion de membres des minorités visibles nommées au groupe EX et demeurons préoccupés au sujet de l'écart persistant dans la représentation des minorités visibles au sein de l'effectif des cadres de direction.
- La CFP étudie les obstacles afin de mieux comprendre l'écart entre le taux de demande et le taux de nomination des minorités visibles et de corriger cette lacune.
- La CFP a collaboré avec 11 organisations dans le cadre d'un processus de sélection ouvert générique visant le groupe de la direction. Ce processus, qui s'adressait aux membres des minorités visibles, constitue un modèle pour ce qui est de l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi pour le groupe de la direction. À la fin de février 2006, nous avons établi avec succès un répertoire de 41 cadres préqualifiés appartenant aux minorités visibles pour des postes de niveau EX-1. Depuis avril 2006, les gestionnaires d'embauche ont fait 18 nominations à des postes de cadres à partir de ce répertoire. En date du 1^{er} août 2006, 13 candidatures de plus étaient sérieusement envisagées par divers ministères.

Équité en matière d'emploi

- Dans l'ensemble, l'effectif de la fonction publique est représentatif de la disponibilité sur le marché du travail de trois des quatre groupes d'équité en matière d'emploi (femmes, personnes handicapées et Autochtones).
- Le nombre de membres des minorités visibles dans la fonction publique s'est accru. Leur représentation dans la fonction publique, au 31 mars 2005, n'était que de 8,1 %, malgré le fait que leur disponibilité sur le marché du travail se chiffrait à 10,4 %.

Nomination des cadres de direction

- À la suite de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP, la CFP a délégué, pour la première fois, aux administrateurs généraux et administratrices générales pratiquement tous les pouvoirs de nomination au groupe de la direction (y compris les postes de niveau EX-1 à EX-5). La CFP a toutefois conservé le pouvoir de nommer les bénéficiaires d'une priorité travaillant au sein de cabinets de ministres au groupe de la direction, de même que le pouvoir de

nommer en priorité les membres du personnel exonéré du Gouverneur général à des postes du groupe de la direction.

- Le nombre de nominations à des postes de EX en 2005-2006 (comprend les nouvelles nominations, promotions et nominations intérimaires) a augmenté de 14,4 % par rapport à l'année précédente, en tenant compte de l'ASFC. Si on ne tient pas compte de l'ASFC, cette augmentation a été de 11,2 %.
- L'accroissement du nombre de nominations n'est pas dû à la croissance de l'effectif des cadres de direction. Le taux plus élevé de nominations à des postes de EX est attribuable au fait que des personnes ont changé d'emploi en demeurant au même niveau et qu'on a comblé des postes devenus vacants lors de départs de la fonction publique.

Droits de priorité

- Parmi les dispositions de la nouvelle LEFP et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, il y en a qui accordent le droit, pour des périodes limitées, à certaines catégories de personnes qui satisfont à des conditions précises, d'être nommées en priorité. Les droits de priorité aident ces personnes à faire face à des transitions professionnelles dues à divers événements de leur vie personnelle ou professionnelle, telles qu'un réaménagement des effectifs, le fait de devenir handicapé ou handicapée, le retour au travail après un congé prolongé et la réinstallation de l'époux ou de l'épouse ou du conjoint ou de la conjointe de fait.

- Dans l'ensemble, 1 109 personnes répondaient aux conditions pour obtenir une priorité de nomination en 2005-2006. Ce nombre s'ajoute aux 1 044 personnes dont les droits de priorité issus de l'exercice précédent avaient été reportés. Le système d'administration des priorités a permis de superviser la nomination de 675 bénéficiaires de priorités en 2005-2006.

Conclusion

La fonction publique du Canada a connu une foule d'événements au cours de l'exercice 2005-2006. La mise en œuvre de la nouvelle LEFP exige des modifications profondes dans la façon dont les ministères et organismes approchent la dotation – un changement de culture qui ne se produira pas facilement. La *Loi* doit être révisée cinq ans après son entrée en vigueur. Le succès qu'elle suscitera en vue de moderniser le système de dotation de la fonction publique dépendra du leadership et du soutien concertés des administrateurs généraux et administratrices générales, des ministères et organismes, des gestionnaires et des membres du personnel de la fonction publique.

