



## **6. Concours publics (*permettant de prendre en considération aussi bien les fonctionnaires fédéraux que les candidatures de l'extérieur de la fonction publique*)**

Le pouvoir d'évaluer les compétences des candidates et candidats et le pouvoir d'établir et administrer les listes d'admissibilité résultant des concours publics.

Le pouvoir d'effectuer des nominations à la suite d'un concours public dans tous les groupes professionnels, sauf le groupe de la direction et le pouvoir de déterminer le niveau de rémunération des personnes nommées.

Le pouvoir d'entreprendre d'autres activités de recrutement externe dans les cas prévus à l'Annexe C ou à l'Annexe D, sous réserve des conditions précisées.

## **7. Zone de sélection (*critères géographiques, organisationnels et professionnels permettant de déterminer l'admissibilité des candidates et candidats aux nominations*)**

Le pouvoir de déterminer la zone de sélection applicable pour les activités de dotation entièrement déléguées (*lorsque le ministère a le pouvoir de publier un avis de concours, d'évaluer et sélectionner les candidatures et d'effectuer des nominations*) et le pouvoir d'étendre la zone de sélection afin d'y inclure les membres des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi qui ne sont pas compris dans la zone de sélection définie pour les autres candidates et candidats potentiels.

## **8. Appels (*droit de recours accordé aux personnes dont la candidature n'a pas été retenue dans le cadre d'un concours interne ou à la suite de la nomination sans concours d'un employé ou d'une employée*)**

Le pouvoir de publier un avis de droit d'appel.

## **9. Programmes d'équité en matière d'emploi (*programmes établis par la Commission en vertu de la LEFP 5.1 relativement aux nominations des femmes, des personnes handicapées, des peuples autochtones et des minorités visibles*)**

Le pouvoir de nommer les personnes présentées par la Commission de la fonction publique (CFP) dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi de la CFP.

Le pouvoir d'effectuer des nominations dans le cadre d'un programme ministériel d'équité en matière d'emploi approuvé par la Commission de la fonction publique, et dont les paramètres sont précisés à l'Annexe C ou à l'Annexe D.

## **10. Langues officielles**

Le pouvoir de prolonger la période d'exemption pendant laquelle un fonctionnaire peut être soustrait à l'obligation de satisfaire aux exigences linguistiques d'un poste bilingue, sauf pour les postes du groupe de la direction (EX) ([voir note 3](#)).

## **11. Responsabilité selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi***

La responsabilité de passer en revue les systèmes, politiques, pratiques et procédures internes en matière de dotation en vue de supprimer tout obstacle systémique pouvant

restreindre les possibilités d'accès à l'emploi pour les membres des quatre groupes cibles des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette responsabilité comprend aussi l'obligation d'examiner tout changement envisagé par rapport au régime de dotation du ministère, pour s'assurer qu'il n'en résulte aucun nouvel obstacle.

**Tableau 1: Pouvoirs et responsabilités qui sont délégués à l'administrateur général par référence légale**

Loi sur l'emploi dans la fonction publique	Référence	Restrictions ou conditions
Pouvoirs et fonctions	5(a)	
Droit exclusif de nomination	8	
Congé - nomination à un autre poste	30(1)(2)(3)	
Nomination du personnel des cabinets de ministres	39(3)(4)	
Nomination d'une personne mise en disponibilité	29(3)	
Nomination de fonctionnaire excédentaire avant la prise en considération d'autres bénéficiaires de priorité	29(1.1)	Le ministère doit trouver un point d'équilibre entre les intérêts de la fonction publique par rapport aux bénéficiaires de priorité et l'exercice de ce pouvoir, et celui-ci doit être appliqué au cas par cas.
Nomination d'une personne de préférence à tous les bénéficiaires de priorité, pour éviter la création d'une autre situation de priorité	31	Le ministère doit trouver un point d'équilibre entre les intérêts de la fonction publique par rapport aux bénéficiaires de priorité et l'exercice de ce pouvoir, et celui-ci doit être appliqué au cas par cas.
Décision de doter par nomination interne ou externe	11	
Nominations fondées sur le mérite relatif	10(1)	<p>Le pouvoir de nommer sans concours des personnes qui ne sont pas déjà employées dans la fonction publique n'est pas délégué, sauf pour les exceptions précisées à l'Annexe C ou à l'Annexe D et au <a href="#">Tableau 2</a>.</p> <p>Les nominations au groupe Cours et affectations de perfectionnement doivent se faire par concours et les candidates et candidats doivent être évalués à partir des compétences collectives établies par la Commission de la fonction publique.</p> <p>Sous réserve d'une autorisation en matière de priorité lorsque requise par la Commission de la fonction publique.</p> <p>Sous réserve des mesures correctives approuvées par la Commission de la fonction publique lorsqu'un appel est accueilli.</p>
Nomination fondée sur le mérite selon des normes de compétence	10(2)	Sous réserve des circonstances précisées dans le <i>Règlement</i> , ainsi que des conditions spécifiées.
Établissement des zones de sélection	13(1)	<p>La zone doit être assez grande afin d'avoir un nombre raisonnable de candidates et candidats potentiels dans le but d'assurer une sélection au mérite.</p> <p>La Commission de la fonction publique conserve le pouvoir d'établir la zone de sélection pour les cas où elle a la responsabilité exclusive pour afficher des concours, solliciter et présélectionner des demandes et référer des candidatures aux ministères pour être prises en</p>

		considération.
Élargir les zones de sélection pour y inclure des personnes appartenant aux groupes d'équité en matière d'emploi	13(2)	
Avis de concours	14(1)	La Commission de la fonction publique conserve ce pouvoir dans le cadre des concours publics sauf pour les exceptions précisées à l'Annexe C ou à l'Annexe D.
Examen des candidatures	16(1)	La Commission de la fonction publique conserve ce pouvoir dans le cadre des concours publics, sauf pour les exceptions précisées à l'Annexe C ou à l'Annexe D.
Préférences	16(4)	La Commission de la fonction publique conserve ce pouvoir dans le cadre des concours publics, sauf pour les exceptions précisées à l'Annexe C ou à l'Annexe D.
Liste d'admissibilité	17	La période de validité maximale des listes d'admissibilité établies après l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP ne peut dépasser six mois et devra être comprise dans un délai de douze mois suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi. Par contre, l'établissement de listes d'admissibilité modifiées au-delà de la période de douze mois ci-haut mentionnée, est permis seulement si ces listes sont la conséquence de mesures correctives découlant de l'accueil d'un appel, d'une enquête de la CFP ou d'une décision judiciaire. La période de validité maximale de ces listes modifiées sera de trois mois.
Nomination d'après la liste d'admissibilité	18	
Nomination à un bureau local	19	
Emploi temporaire	21.2(1)	Voir le <a href="#">Tableau 2</a> pour le groupe de la direction.
Traitement à la nomination	38	Selon les directives du Conseil du Trésor.
Établissement de formulaires de candidature	15	Le pouvoir est limité aux processus de dotation interne.

<b>Règlement sur l'emploi dans la fonction publique</b>	<b>Article</b>	<b>Restrictions ou conditions</b>
Nomination d'un bénéficiaire de priorité - excédentaire	35(1)	
Nomination d'un bénéficiaire de priorité - personne handicapée	36(1), 37(1)	
Nomination d'un bénéficiaire de priorité - réinstallation du conjoint ou de la conjointe	38(1)	
Nomination d'un bénéficiaire de priorité - réintégration	39(1)	
Nominations intérimaires	7	Voir le <a href="#">Tableau 2</a> pour le groupe de la direction.
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi dans le cadre de programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle <sup>4</sup>	5(2)(a)	L'admission au programme doit être fondée sur le mérite relatif.  L'application d'un tel programme présuppose la promotion des fonctionnaires lorsque ces derniers rencontrent la norme de compétence pertinente.
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi dans le cadre de postes reclassifiés	5(2)(b)	Voir le <a href="#">Tableau 2</a> pour le groupe de la direction.
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi pour une période indéterminée, à un poste au même niveau de titularisation ou à un groupe et à un niveau professionnels équivalents, d'un fonctionnaire nommé pour une période déterminée qui compte au moins trois années de service sans interruption de service de plus de 60 jours consécutifs selon les critères énoncés dans la <i>Politique sur l'emploi pour une période déterminée</i> du Conseil du Trésor en	5(2)(c)	

date du 12 décembre 2002		
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi d'une personne faisant partie d'un groupe défavorisé, aux termes d'un programme d'équité en matière d'emploi	5.2(d)	
Recrutement et nomination d'une durée déterminée, en vertu du paragraphe 10.(2) de la Loi, dans une situation d'urgence, si la nomination ne peut se faire selon l'article 21.2 de la Loi	5.2(e)	<p>Le recrutement et la nomination ne doivent être effectuées qu'en des circonstances exceptionnelles. Exemples: des situations d'urgence posant un danger immédiat pour la sécurité, la sûreté, la santé, l'environnement, ou les services essentiels au public.</p> <p>Voir le <a href="#">Tableau 2</a> pour le groupe de la direction.</p>
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi dans le cadre de systèmes de classification axés sur les qualités des titulaires	5(2)(g)	<p>La promotion des fonctionnaires qui sont qualifiés à l'intérieur du ministère doit être possible, en fonction d'une révision cyclique.</p> <p>Les promotions à l'intérieur des groupes Stagiaires en gestion et Cours et affectations de perfectionnement sont faites conformément aux normes de compétences approuvées par la Commission de la fonction publique.</p>
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi dans le cadre de la promotion des avocats et avocates du niveau LA-01 au niveau LA-02(A)	5(2)(h)	La promotion des avocats et avocates de niveau junior qui sont qualifiés doit être possible, en fonction d'une révision cyclique.
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi dans le cadre de répertoires de candidates et de candidats pré-qualifiés créés par la Commission	5(2)(i)	<p>La Commission de la fonction publique conserve le pouvoir d'établir un répertoire de candidates et candidats préqualifiés, sauf pour les exceptions prévues à l'Annexe C ou à l'Annexe D et au <a href="#">Tableau 2</a>.</p> <p>Le ministère peut procéder à des nominations à partir d'un répertoire de candidates et candidats préqualifiés établi par un autre ministère si</p> <p>a) la Commission de la fonction publique a autorisé l'établissement du répertoire de candidats préqualifiés;</p> <p>b) le ministère qui fait des nominations à partir de ce répertoire faisait partie de la zone de sélection;</p> <p>c) l'avis concernant le répertoire de candidates et candidats préqualifiés indiquait clairement quels ministères feraient des nominations à partir du répertoire.</p>
Nominations en vertu du paragraphe 10(2) de la Loi lorsque qu'il y a pénurie de main d'oeuvre dans le domaine du poste à doter	5(2)(j)	La Commission de la fonction publique conserve ce pouvoir sauf pour les exceptions précisées à l'Annexe C ou à l'Annexe D.
Retrait du répertoire de candidates et candidats préqualifiés	5(3)	La Commission de la fonction publique conserve ce pouvoir, sauf dans les circonstances indiquées à l'Annexe C ou à l'Annexe D et au <a href="#">Tableau 2</a> .
Examen des candidatures	8(1)	
Examen des candidatures en retard	8(3)	

Listes d'admissibilité	10,11,12, 13,  14(a),(c), (d), (e)  16, 17(1)	La Commission de la fonction publique conserve le pouvoir précisé à l'alinéa 14(b) en ce qui a trait à la suppression d'un nom d'une liste d'admissibilité dictée par une mesure de redressement suite à une enquête ou un appel.
Appels - avis du droit d'appel	19	

<b>Loi concernant l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Article</b>	<b>Restrictions ou conditions</b>
Étude des systèmes, règles et usages en matière d'emploi	9(1)(b)	

<b>Règlement concernant l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Article</b>	<b>Restrictions ou conditions</b>
Étude des systèmes, règles et usages en matière d'emploi	8,9(1)(a)(b)  (c)(e), 10	

<b>Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique</b>	<b>Article</b>	<b>Restrictions ou conditions</b>
Prolongation de la période d'exemption	8(1)(b)	Ce pouvoir doit être exercé par l'administrateur général. Le décret d'exclusion sur les langues officielles ne permet pas que ce pouvoir soit sous-délégué.

## REMARQUES

1. Encourager la participation des représentants et représentantes du personnel signifie surtout entreprendre des consultations avec une attitude positive et un souci de conciliation, notamment en :

- considérant que les consultations font partie intégrante du processus d'élaboration des pratiques de dotation au lieu d'en tenir compte uniquement après coup;
- précisant franchement les limites et paramètres de la consultation;
- faisant preuve de souplesse, au besoin;
- ne renonçant pas à poursuivre la consultation en cas d'impasse;
- s'assurant, au besoin, que les plus hauts échelons hiérarchiques prennent part à la consultation;
- accordant aux personnes consultées un délai raisonnable pour exprimer leurs réactions;
- faisant preuve de souplesse au besoin, pour faciliter certains arrangements administratifs (fréquence des réunions, par exemple)

2. La norme de compétence comprend : un énoncé des qualités, rédigé conformément aux Normes de sélection et d'évaluation de la CFP; la ou les méthodes utilisées pour évaluer les candidatures en fonction des qualités exigées ainsi que la ou les notes de passage prévues.

3. Une personne nommée à un poste à dotation bilingue non impérative dispose d'une période d'exemption de deux ans pour atteindre le niveau exigé de compétence en langue seconde,

période qui permet normalement la planification des activités de formation linguistique. Les demandes de prolongation de la période d'exemption aux termes de l'alinéa 8(1)b) du *Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique* doivent par conséquent être envisagées uniquement dans des circonstances exceptionnelles ou imprévisibles si, par exemple, la personne concernée est directement associée à la mise en oeuvre d'un nouveau programme prioritaire du gouvernement ou dans les cas où l'accès aux cours officiels de formation linguistique pose des difficultés. La période d'exemption suspend pour ainsi dire l'application du principe du mérite car la personne nommée dispose encore de deux ans pour pleinement satisfaire aux exigences du poste. En règle générale la durée de cette période de prolongation devrait être limitée à un an.

4. Un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle consiste ordinairement en une combinaison de formation théorique et sur le tas. C'est un moyen structuré pour les fonctionnaires d'acquérir les connaissances et compétences requises pour accomplir les fonctions au plein niveau de travail. L'admission au programme se fait selon le mérite relatif. Les fonctionnaires sont embauchés à un niveau inférieur à celui de la pleine responsabilité du travail et, grâce à la formation reçue, deviennent qualifiés aux échelons supérieurs successifs du programme jusqu'à l'atteinte du plein niveau de travail. Le nombre de niveaux et la durée du programme seront fonction de l'écart entre le niveau d'entrée et le niveau de travail. Lorsqu'un programme comporte plusieurs niveaux, il n'est pas obligatoire que tous les employés soient admis au niveau minimal s'ils satisfont à la norme de compétence pour le niveau auquel on veut les nommer. Ce type de programme, par exemple, peut être établi soit pour le perfectionnement de fonctionnaires où il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, soit pour la gestion des carrières ou des réserves de talents. L'application d'un tel programme présuppose la promotion effective des fonctionnaires lorsque ces derniers répondent à la norme de compétence pertinente.

---

Mise à jour : 2005-11-04

[http://www.psc-cfp.gc.ca/staf\\_dot/delegation/annexa\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/delegation/annexa_f.htm)

---

Canada