



La durée du processus de dotation au sein de la fonction publique fédérale : quelques facteurs contributifs

Étude statistique de la Commission
de la fonction publique du Canada

Mai 2006

Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7
Canada

Renseignements : (613) 992-9562
Télécopieur : (613) 992-9352

Le présent rapport est également disponible sur notre site Web à l'adresse
suivante : www.psc-cfp.gc.ca

N° de catalogue : SC3-115/2005
ISBN 0-662-49205-6

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission
de la fonction publique du Canada, 2006

Table des matières

Faits saillants.....	2
Le rôle de la Commission de la fonction publique en matière de dotation.....	3
Contexte	3
Sondage sur les nominations de la CFP : janvier 2000 à décembre 2003	6
Les concours d'envergure et leur incidence sur la durée du processus de dotation	7
Durée du processus de dotation par ministère	9
Autres facteurs ayant une incidence sur la durée du processus de dotation	11
Zone de sélection	12
Annexe 1 : Méthodologie.....	14
Annexe 2 : Glossaire (selon la LEFP avant le 31 décembre 2005)	15
Annexe 3 : Acronymes des ministères et description	17
Équipe de l'étude	18

Liste des figures

Figure 1 : Processus de dotation avec concours (selon la LEFP avant le 31 décembre 2005)	5
Figure 2 : Répartition des observations par type de nomination et de processus de sélection	7
Figure 3 : Nombre moyen de semaines par nombre de postulants ou postulantes (Janvier 2000 à décembre 2003)	8
Figure 4 : Nombre moyen de semaines par processus, par ministère (Janvier 2000 à décembre 2003)	9
Figure 5 : Nombre moyen de nominations par processus, par ministère (Janvier 2000 à décembre 2003)	10
Figure 6 : Pourcentage des gestionnaires ayant répondu « dans une certaine mesure » ou « dans une large mesure »	11
Figure 7 : Moyennes et médianes, par zone de sélection	13

Faits saillants

La durée du processus de dotation demeure un enjeu pour les gestionnaires de la fonction publique qui travaillent dans les organisations visées par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Indépendamment de la durée de dotation réelle, on constate une insatisfaction générale au sujet du rythme de l'embauche. La présente étude statistique se penche sur les données liées à la durée de dotation réunies dans le cadre du Sondage sur les nominations de la Commission de la fonction publique. Voici les thèmes fondamentaux abordés dans cette étude :

1. Le temps moyen consacré à un concours pour un poste de durée indéterminée (permanent), du lancement de la mesure de dotation à l'entrée en fonction de la personne nommée, est de 22,8 semaines, le temps médian étant de 17,3 semaines (voir les définitions de moyenne et de médiane à l'Annexe 2).
2. Le temps consacré à la dotation est grandement influencé par le nombre de postulants et de postulantes à un concours. Lorsqu'il n'y a que quelques candidatures, la durée du processus de dotation est plus rapide. Ainsi, lorsqu'il y a entre une et cinq personnes qui présentent leur candidature, la durée du processus de dotation moyenne n'est que de 13,7 semaines (le temps médian est de 10 semaines).
3. Les ministères qui semblent prendre plus de temps à doter des postes sont souvent ceux qui tiennent des processus élargis visant la dotation de multiples postes. En revanche, les ministères qui dotent leurs postes plus rapidement (durée moyenne inférieure à 20 semaines) sont ceux qui mènent des processus de moindre envergure visant à doter moins de postes.
4. Le temps moyen pour doter un poste par un concours comportant une zone régionale de sélection représente quatre semaines et demie de moins que le temps moyen nécessaire pour doter un poste par un concours comportant une zone nationale de sélection ou ayant un élément national. Cette situation est en partie due au plus petit nombre de postulants et postulantes dans le premier cas.
5. La fonction publique doit composer avec des obligations qui lui sont imposées par les lois et les politiques (p. ex. droits de priorité, processus d'appel officiels, examens de langues, autorisations de sécurité) qui peuvent ralentir le processus de dotation. Le Sondage sur les nominations de la CFP révèle que le manque de disponibilité des intervenants (membres des jurys, soutien des ressources humaines, candidats et candidates, etc.) et le manque de connaissances ou d'expertise concernant le processus de dotation de la part des intervenants ralentissent eux aussi le processus de dotation.

Le rôle de la Commission de la fonction publique en matière de dotation

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 Canadiennes et des Canadiens qualifiés provenant de partout au pays. Elle élabore des politiques pour s'assurer que les nominations sont faites conformément aux principes du mérite et qu'elles respectent les valeurs de dotation. Pour confirmer l'efficacité du système de dotation et l'améliorer, la CFP réalise des vérifications, des études et des enquêtes.

Contexte

Objectif. La présente étude a pour objet de communiquer des renseignements et des analyses statistiques quant à la durée nécessaire pour effectuer des nominations pour un période indéterminée au sein de la fonction publique fédérale (organisations visées par la LEFP). L'étude se fonde sur le Sondage sur les nominations de la CFP, tenu deux fois par année pendant une période de quatre ans, soit de 2000 à 2003, avant la mise en œuvre de la nouvelle LEFP.

L'étude ne cherche aucunement à déterminer d'autres incidences du système de dotation que la durée du processus. L'étude peut servir de point de départ et d'ouvrage de référence pour la mise en œuvre d'améliorations potentielles s'inscrivant dans l'initiative de modernisation de la dotation à la fonction publique.

Portée. Le Sondage sur les nominations de la CFP porte sur le recrutement de durée indéterminée (embauche de personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique), les promotions à des postes de durée indéterminée et les nominations à des postes de durée indéterminée de personnes occupant un poste de durée déterminée (voir les définitions à l'Annexe 2). Au total, l'étude touche environ 30 % des activités de dotation ayant eu lieu pendant les années visées par l'étude. Ne sont pas visées les activités de dotation liées aux postes temporaires, aux emplois étudiants ou de durée déterminée, de même que les mutations ou les nominations latérales à un poste de durée indéterminée.

La délégation des pouvoirs et le processus de dotation¹. Aux termes de la LEFP, la CFP est responsable de la dotation dans la fonction publique; elle a, à ce titre, délégué une grande partie de ses pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales. En ce qui concerne les types de processus ouverts au public visés par la présente étude, la CFP était responsable de tous les aspects du processus de dotation visant les postes de direction (EX) et gérait le système d'administration des priorités, annonçait les concours publics et présentait la candidature des personnes inscrites aux répertoires. Au chapitre des processus internes visés par la présente étude, la CFP assumait la responsabilité de la dotation des postes du groupe EX et gérait le système d'administration des priorités.

Le processus de dotation associé aux concours est décrit à la figure 1.

¹ Le processus de délégation et de dotation décrit est celui qui était en vigueur au moment de l'étude, soit avant la mise en œuvre de la nouvelle LEFP. Dans la plupart des cas, la dotation consistait alors à nommer la personne la « plus qualifiée ». En vertu de la nouvelle LEFP, chaque personne nommée doit posséder les qualifications établies pour le travail à accomplir, y compris les compétences en langues officielles.

Figure 1 : Processus de dotation avec concours
(selon la LEFP avant le 31 décembre 2005)

1. Préparation

- Approbation de la mesure de dotation.
- Mise à jour de la description de travail.
- Préparation de l'énoncé de qualités en fonction de la description de travail et des normes de sélection.
- Choix du processus de sélection (public ou interne).
- Choix de la zone de sélection.
- Choix et préparation des outils d'évaluation (entrevues, examens, vérification des références, etc.).
- Choix des membres du jury de présélection et du jury de sélection.
- Prise en compte de la candidature des bénéficiaires de priorité.

2. Affichage et présélection

- Préparation de l'avis de concours (habituellement bilingue) sur lequel se retrouvent les caractéristiques et les exigences de l'emploi, la zone de sélection, la date limite, etc.
- Affichage de l'avis (sur le site Web du gouvernement).
- Réception des candidatures à la date limite.
- Examen des candidatures par le jury de présélection en vue de retenir celles qui répondent aux critères de base.
- Préparation du Rapport de présélection par le jury de présélection (candidatures retenues et rejetées et motifs).
- Envoi des lettres aux personnes dont la candidature a été rejetée.
- Message invitant les personnes dont la candidature a été retenue à la présélection à poursuivre le processus.

3. Évaluation et sélection

- Utilisation des outils, par le jury de sélection, pour évaluer et coter les candidatures.
- Examens de langue ou vérification des résultats, le cas échéant.
- Préparation, par le jury de sélection, du Rapport du jury de sélection (personnes qualifiées ou non et motifs).
- Établissement de la liste d'admissibilité (totalité ou partie des personnes qualifiées); sont précisés le rang de chaque personne et la période de validité de la liste.
- Droit d'appel aux personnes dont la candidature a été rejetée à la présélection ou qui n'ont pas été jugées qualifiées (deux semaines). Le droit d'appel ne s'applique pas dans le cas des processus publics.
- Informer les personnes retenues et leur indiquer leur rang dans la liste d'admissibilité (le cas échéant).

4. Nomination et période suivant la nomination

- Veiller à ce que les personnes à nommer remplissent les conditions d'emploi (p. ex. autorisation de sécurité, exigences médicales).
- S'il n'y a pas d'appels, envoi de la ou des lettres d'offre aux personnes figurant au haut de la liste d'admissibilité.
- Nomination(s).
- Rétroaction postérieure à la sélection, sur demande.

5. Entrée en fonction de la personne nommée

En vertu de l'ancienne LEFP, les postes dotés grâce à des processus sans concours n'étaient pas affichés et ne donnaient pas lieu à l'établissement de listes d'admissibilité. Les processus sans concours devaient être justifiés, et le mérite devait être évalué.

Sondage sur les nominations de la CFP : janvier 2000 à décembre 2003

La CFP procède deux fois par année à des sondages auprès des gestionnaires d'embauche et des personnes nouvellement nommées afin de réunir des données sur les processus de nomination. Ces sondages constituent la principale source de données utilisée pour mesurer la durée du processus de dotation aux fins de la présente étude (voir la méthodologie à l'Annexe 1).

Dans le cadre de cet exercice, on a interrogé les gestionnaires d'embauche au sujet du temps consacré aux concours visant des postes de durée indéterminée (du lancement de la mesure de dotation jusqu'à l'entrée en fonction de la personne nommée). On a obtenu de la part des gestionnaires 2 577 réponses concernant les huit cycles de sondage que compte la période allant de janvier 2000 à décembre 2003.

Selon les conclusions du sondage, le temps moyen consacré à un concours pour un poste de durée indéterminée est de 22,8 semaines, le temps médian correspondant à 17,3 semaines.

Ventilé par type de processus, le temps moyen des processus ouverts au public (concours publics) est de 23,6 semaines, alors que celui des processus visant uniquement les personnes employées dans la fonction publique (processus internes) est de 22,4 semaines. En général, les processus publics supposent l'intervention d'un nombre accru d'intervenants, comme la CFP, et attirent un plus grand nombre de candidats et candidates, deux facteurs qui font augmenter le temps de dotation. Par contre, les processus internes sont suivis d'un droit d'appel, processus qui ajoute une ou deux semaines au temps de dotation.

Figure 2 : Répartition des observations par type de nomination et de processus de sélection²

	Ouverts au public	Internes	Nombre total d'observations (Processus publics et internes)
PROMOTIONS	132 (15,0 %)	1 429 (84,2 %)	1 561 (60,6 %)
PÉRIODE DÉTERMINÉE À DURÉE INDÉTERMINÉE	146 (16,6 %)	268 (15,8 %)	414 (16,1 %)
RECRUTEMENT	602 (68,4 %)		602 (23,4 %)
TOUS	880 (34,1 %)	1 697 (65,9 %)	2 577 (100,0 %)

On constate, en moyenne, que la durée du processus de dotation le plus long, soit 23,2 semaines (le temps médian étant de 20,0 semaines), est celui d'un processus menant à une promotion. Les nominations à des postes de durée indéterminée de personnes occupant un poste pour une période déterminée affichent, en moyenne, le temps de dotation le plus court, soit 21,0 semaines (le temps médian étant de 14,0 semaines). Par ailleurs, la moyenne du temps consacré au recrutement externe est semblable à celle menant à une promotion, soit 22,7 semaines (le temps médian étant de 17,3 semaines).

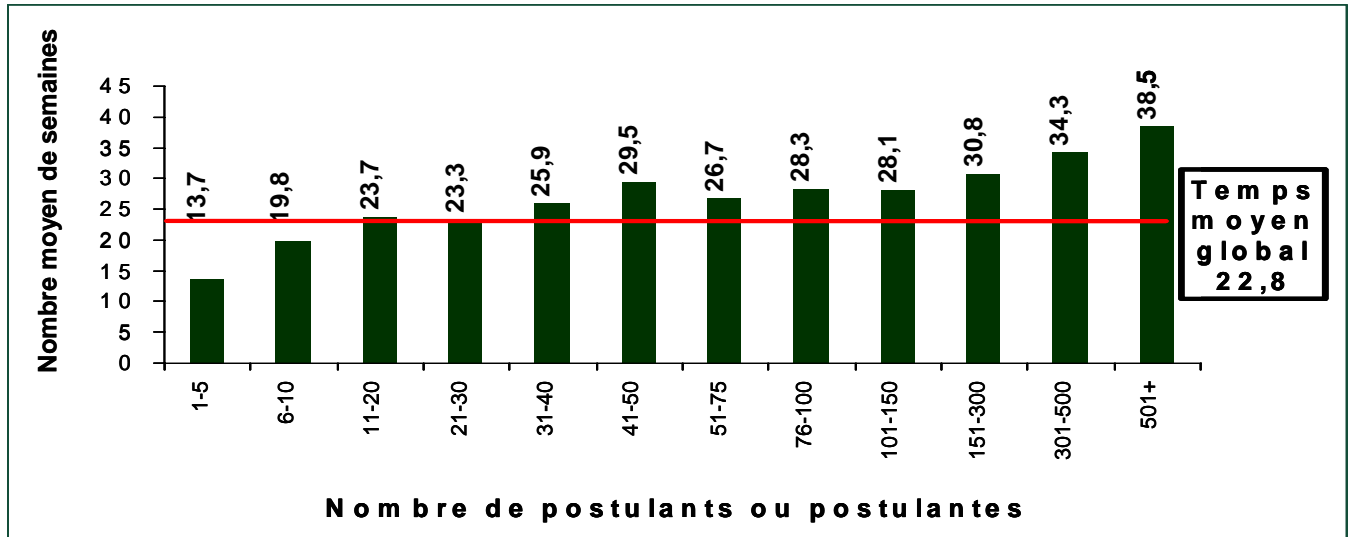
Les concours d'envergure et leur incidence sur la durée du processus de dotation

La différence notable de la durée du processus entre les ministères tient au fait que certains d'entre eux mènent un nombre appréciable de processus d'envergure, ayant souvent pour résultat la nomination d'un grand nombre de candidats et de candidates à des postes semblables. Comme on peut s'y attendre, ces processus d'envergure plus complexes prennent beaucoup plus de temps que les processus pour lesquels seules quelques candidatures sont présentées pour la dotation d'un seul poste.

Nombre de candidatures. La figure 3 illustre l'effet des concours importants en représentant le temps moyen de dotation par rapport au nombre de candidatures reçues. Le graphique présente la durée moyenne d'un processus de dotation en fonction du nombre de candidates et de candidats ayant présenté une demande.

² Les personnes employées dans la fonction publique peuvent poser leur candidature aux processus publics menant à une promotion et à la nomination à un poste dont la durée déterminée devient indéterminée.

Figure 3 : Nombre moyen de semaines par nombre de postulants ou postulantes (Janvier 2000 à décembre 2003)



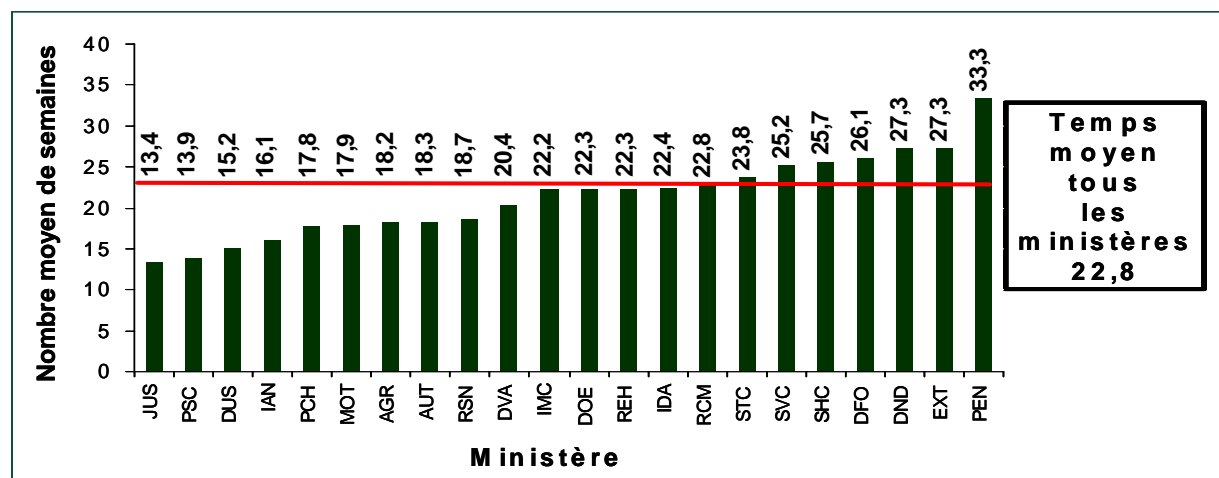
Il ressort clairement de la figure 3 que, lorsqu'il n'y a que quelques postulants et postulantes, la durée du processus de dotation est plus courte. En particulier, lorsqu'il y a seulement de une à cinq personnes dans un processus, la durée moyenne de dotation n'est que de 13,7 semaines (la médiane étant de 10,0 semaines), ce qui est nettement inférieur au temps moyen global de 22,8 semaines. Près de 25 % des réponses au sondage visaient des situations où une à cinq personnes ont postulé. Lorsque le nombre de postulants ou postulantes se situe entre 6 et 10, le temps moyen de dotation augmente de six semaines pour passer à 19,8 semaines. De façon plus générale, une augmentation du nombre de postulants et de postulantes entraîne une augmentation de la durée du processus de dotation. Dans le cas des processus englobant plus de 500 postulants et postulantes, le temps moyen de dotation culmine à 38,5 semaines.

Nombre de nominations. Près de 43 % des réponses au sondage portaient sur un processus ayant donné lieu à seulement une nomination. De fait, lorsque le processus de dotation donne lieu uniquement à une nomination, la durée moyenne du processus est relativement courte, soit 18,0 semaines. Par contre, lorsqu'il y a plus d'une nomination découlant d'un même processus de dotation, la durée est en général plus longue, la moyenne globale s'établissant à 22,8 semaines.

Durée du processus de dotation par ministère

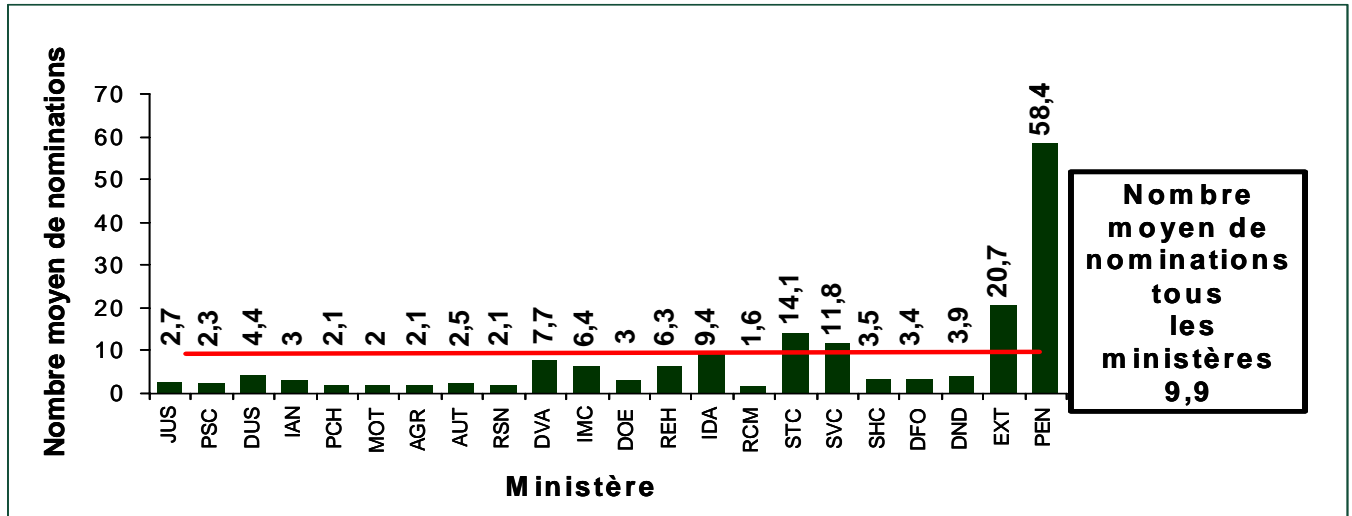
La ventilation et l'analyse des données du Sondage sur les nominations de la CFP, par ministère, font ressortir des différences quant à la durée de dotation. Une façon de déterminer l'influence des concours d'envergure dans certains ministères sur le temps consacré à la dotation est de comparer les figures 4 et 5 ci-après. Le premier montre le temps moyen de dotation par processus, par ministère, et le second, le nombre moyen de nominations par processus, par ministère³.

Figure 4 : Nombre moyen de semaines par processus, par ministère (Janvier 2000 à décembre 2003)



³ Voir la description des acronymes utilisés dans cette section à l'annexe 3.

Figure 5 : Nombre moyen de nominations par processus, par ministère (Janvier 2000 à décembre 2003)



À la lumière de notre analyse précédente, les ministères qui prennent le plus de temps pour doter sont souvent ceux qui mènent des processus plus vastes à partir desquels ils peuvent doter de multiples postes. Par exemple, 8 des 13 ministères qui ont consacré en moyenne 20,0 semaines ou plus à la dotation, c’est-à-dire Anciens combattants Canada (DVA), Citoyenneté et Immigration Canada (IMC), Développement des ressources humaines Canada (REH), l’Agence canadienne de développement international (IDA), Statistique Canada (STC), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (SVC), Affaires étrangères et Commerce international Canada (EXT) et Service correctionnel Canada (PEN), ont doté, en moyenne, au moins six postes à partir du même processus. Les ministères qui dotent des postes plus rapidement (temps moyen inférieur à 20,0 semaines) semblent mener des processus de moindre envergure, dotant en moyenne 4,5 postes ou moins à partir du même processus. Néanmoins, il y a quelques ministères qui ont consacré beaucoup de temps à la dotation, même lorsque la moyenne des nominations résultant du concours était relativement faible.

Ainsi, Service correctionnel Canada (PEN) constitue l’organisme qui a mis le plus de temps pour doter des postes, soit 33,3 semaines, une durée bien au-delà de la moyenne de tous les autres ministères. Cependant, ce ministère organise des processus de dotation d’envergure qui, de par leur nature même, sont extrêmement coûteux en temps. En fait, 59,5 % des résultats obtenus pour Service correctionnel Canada (PEN) visent le groupe Agents et agentes des services correctionnels; tous d’importants processus auxquels ont répondu en moyenne 605 candidats et candidates et qui ont donné lieu, en moyenne, à 104 nominations par processus.

Autres facteurs ayant une incidence sur la durée du processus de dotation

Bien que l'envergure d'un concours influe sur la durée du processus de dotation, ce n'est pas le seul facteur déterminant. Pour la période allant de janvier à juin 2002 et subséquemment, le Sondage sur les nominations de la CFP posait d'autres questions aux gestionnaires sur la mesure dans laquelle le temps total requis pour doter un poste était influencé par un certain nombre de facteurs précis — examens de langue, autorisation de sécurité, autorisation en matière de priorités, disponibilité des intervenants (membres des jurys, soutien des ressources humaines, candidats et candidates, etc.), connaissance ou expertise des intervenants à propos du processus de dotation, processus d'appel officiel ou autres facteurs. Pour la période allant de janvier à juin 2002, on a demandé aux gestionnaires de faire ressortir les trois facteurs les plus déterminants. Pour la période allant de juillet 2002 à décembre 2003, on a plutôt demandé aux gestionnaires de nommer les facteurs qui avaient pu retarder le processus de dotation « dans une large mesure », « dans une certaine mesure » ou « pas du tout ». La figure 6 illustre la proportion de gestionnaires qui ont répondu « dans une certaine mesure » ou « dans une large mesure ».

Les réponses ont également révélé que le manque de disponibilité des intervenants (membres des jurys, soutien des ressources humaines, candidats et candidates, etc.) et le manque de connaissance ou d'expertise concernant les processus de dotation de la part des intervenants avaient aussi une influence notable sur le temps de dotation. Enfin, d'autres facteurs comme l'autorisation de sécurité, les examens de langue, l'autorisation en matière de priorités et les processus d'appel officiels, quoique pertinents, ont eu moins d'impact.

Figure 6 : Pourcentage des gestionnaires ayant répondu « dans une certaine mesure » ou « dans une large mesure »

Facteur	Pourcentage
• Manque de disponibilité des intervenants (membres des jurys, soutien des ressources humaines, candidats et candidates, etc.)	46,2 %
• Manque de connaissance ou d'expertise concernant le processus de dotation de la part des intervenants (membres des jurys, soutien des ressources humaines, etc.)	39,6 %
• Autorisation de sécurité	25,4 %
• Examens de langue	24,1 %
• Autorisation en matière de priorités	23,8 %
• Processus officiel d'appel	21,9 %

Zone de sélection

Les restrictions géographiques, organisationnelles et professionnelles, connues sous l'appellation « zone de sélection » déterminent où les candidates et candidats éventuels doivent résider ou travailler pour être admissibles à participer à un concours et pour que leur candidature soit prise en considération à cette fin. Dans le cadre du processus de dotation, les gestionnaires définissent la zone de sélection au moment où ils rédigent l'avis de concours. La zone de sélection géographique peut comprendre un élément national reposant sur des restrictions organisationnelles (p. ex. une zone de sélection peut être nationale pour les fonctionnaires d'un ministère, et régionale pour les autres personnes employées dans la fonction publique).

L'utilisation d'une zone nationale de sélection pour le recrutement externe à des postes de cadres de direction et équivalents et pour des postes se situant jusqu'à deux niveaux en dessous du niveau de la direction est obligatoire depuis 2001.

La figure 7 met en lumière les différences entre le temps moyen pour doter des postes selon le processus de dotation (concours publics et internes) dans le cas, d'une part, d'une zone régionale de sélection⁴ et, d'autre part, d'une zone nationale de sélection ou qui comprend une composante nationale⁵. Le temps moyen pour doter un poste par un concours pour lequel une zone régionale de sélection a été établie affiche quatre semaines et demie de moins que le temps moyen nécessaire pour doter un poste par un concours impliquant une zone nationale de sélection ou qui comporte une composante nationale. Ce phénomène s'explique par le plus petit nombre de postulantes et postulants dans le premier cas. Lorsqu'une zone régionale de sélection est utilisée, le nombre moyen de postulantes et postulants par concours est de 55,1. Ce chiffre grimpe pour passer à 159,0 postulants et postulantes quand la zone de sélection est élargie.

⁴ Les chiffres de la zone régionale de sélection englobent ceux de la zone locale.

⁵ Aux fins de comparaison, les résultats ne tiennent pas compte des concours visant les agents et agentes des services correctionnels (CX). Même si leur nombre est peu élevé, leur inclusion fausserait la comparaison entre le temps de dotation lié aux concours comportant une zone régionale de sélection et ceux qui comportent une zone nationale de sélection ou une composante nationale.

Figure 7 : Moyennes et médianes, par zone de sélection

Zone de sélection	Temps moyen de dotation (semaines)		N ^{bre} de postulants et postulantes		N ^{bre} nominations	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Toutes	21,9	17,3	81,5	14,0	5,8	2,0
Nationale ou composante nationale	25,4	22,0	159,0	25,0	7,6	2,0
Régionale	20,9	16,0	55,1	12,0	5,2	2,0

Nota : Le tableau comprend les nominations découlant d'un recrutement externe à des postes de durée indéterminée, les promotions à des postes de durée indéterminée et les nominations à des postes dont la durée déterminée devient indéterminée.

La CFP adopte une démarche prudente pour élargir l'utilisation de la zone nationale de sélection dans les processus externes annoncés. Afin de faciliter ce changement et d'aider les ministères et organismes à traiter un plus grand volume de demandes d'emploi qui devrait en découler, la CFP a commencé à implanter un outil électronique de recrutement et de présélection en novembre 2005. La CFP prévoit que la mise en œuvre complète de l'outil aura lieu en même temps que l'utilisation élargie planifiée de la zone nationale de sélection.

Annexe 1 : Méthodologie

Les données utilisées dans la présente analyse sont tirées du Sondage sur les nominations de la CFP couvrant la période de janvier 2000 à décembre 2003. Elles sont fondées sur un échantillon au hasard de 12 % des nominations faites en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). La population cible englobe uniquement le recrutement externe à des postes de durée indéterminée, les promotions à des postes de durée indéterminée et les nominations à des postes dont la durée déterminée devient indéterminée. Des questionnaires de sondage ont été envoyés aux personnes visées par l'échantillon et nommées à la suite d'un concours et à un ou une gestionnaire possédant une connaissance du processus, pour les nominations faites entre janvier 2000 et juin 2002. En juillet 2002, la portée du Sondage a été élargie de manière à englober aussi les processus sans concours. Aux fins de la présente étude, seules les réponses des gestionnaires ont été utilisées. Notons que 3 556 questionnaires liés aux concours ont été remplis; quant au nombre total de réponses obtenues portant sur la question de la durée du processus de dotation, il s'établissait à 2 577. Le taux de réponse global au Sondage était d'environ 50 % et celui des questions s'appliquant à la durée du processus était de 37,5 %.

Annexe 2 : Glossaire (selon la LEFP avant le 31 décembre 2005)

Appel officiel : Processus de recours dont peut se prévaloir une personne n'ayant pas été retenue pour une nomination dans le cadre d'un concours interne ou d'un processus sans concours en vertu de l'article 21 de la LEFP.

Bénéficiaire de priorité : Personne admissible, pour une période limitée et en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou du *Règlement* connexe, devant être nommée sans concours et avant tous les autres candidats et candidates à tout poste au sein de la fonction publique pour lequel elle est qualifiée.

Concours interne : Concours auquel seules les personnes employées au sein de la fonction publique sont admissibles.

Concours public : Concours auquel le public est admissible, y compris les personnes employées au sein de la fonction publique.

Emploi de durée indéterminée (poste permanent) : Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi de durée déterminée : Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée est déterminée à l'avance.

Emploi temporaire : Emploi à court terme consistant à embaucher des personnes au sein de la fonction publique pour une période ne dépassant pas 90 jours civils à la fois; de plus, les personnes visées ne peuvent pas travailler plus de 125 jours dans un même ministère au cours d'une période de 12 mois. Aucune des dispositions de la LEFP (à l'exception de celles qui autorisent de telles nominations) ne s'applique à ce type d'emploi.

Mérite individuel : Une personne est évaluée et jugée qualifiée pour une nomination sans être comparée à d'autres. Les nominations selon le mérite individuel ne peuvent être faites que dans les circonstances décrites dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Médiane : Valeur de l'élément central lorsque les données sont ordonnées de la plus basse à la plus haute; mesure de la [tendance centrale](#). Si le nombre d'observations est pair, la médiane est la moyenne des deux observations centrales. Dans le cas des [données brutes](#), la médiane est la valeur pour laquelle exactement la moitié des données se situent au-dessus, tandis que l'autre moitié lui est inférieure. Par exemple, en ce qui a trait à la durée du processus de dotation, si la médiane est de 17 semaines, 50 % de toutes les valeurs prennent plus de temps que cette estimation alors que 50 % lui sont inférieures.

Moyenne : Mesure la plus courante de la [tendance centrale](#), la moyenne est la moyenne arithmétique d'un ensemble de nombres.

Recrutement externe : Principal mécanisme de renouvellement de l'effectif de la fonction publique fédérale faisant appel aux membres du grand public. Ce recrutement se fait principalement par l'entremise de concours publics.

Zone de sélection : Caractéristiques géographiques, professionnelles et organisationnelles auxquelles doivent se conformer les candidates et candidats éventuels pour être admissibles à une nomination au sein de la fonction publique fédérale. Dans un processus sans concours, la zone de sélection détermine qui bénéficie du droit d'appel.

Zone nationale de sélection : Résultat de l'abolition des critères géographiques auxquels doivent satisfaire les candidates et candidats éventuels pour être admissibles à des postes dans la fonction publique.

Annexe 3 : Acronymes des ministères et description

AGR	Agriculture et Agroalimentaire Canada
DFO	Pêches et Océans
DND	Défense nationale Canada (fonctionnaires)
DOE	Environnement Canada
DUS	Industrie Canada
DVA	Anciens combattants Canada
EXT	Affaires étrangères et Commerce international Canada
IAN	Affaires indiennes et du Nord Canada
IDA	Agence canadienne de développement international
IMC	Citoyenneté et Immigration Canada
JUS	Ministère de la Justice Canada
MOT	Transports Canada
PCH	Patrimoine canadien
PEN	Service correctionnel Canada
PSC	Commission de la fonction publique
RCM	Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)
REH	Développement des ressources humaines Canada
RSN	Ressources naturelles Canada
SHC	Santé Canada
STC	Statistique Canada
SVC	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
AUT	Autres ministères ou organisations de plus petite taille ne figurant pas dans la liste

Équipe de l'étude

Vice-présidente de la Direction générale de la vérification :
Mary Clennett

Directrice générale de la Direction de l'information sur les nominations et de l'analyse :
Christyane Caron

Gestionnaire de la Division de l'analyse :
Kent Sproul

Analyste :
Ken Lyons