

Rapport de fin d'année sur la dotation d'EDSC 2019-2020

REPRÉSENTATION DE L'EFFECTIF

Un programme de dotation qui attire une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Autochtones

136 nominations indéterminées ou déterminées¹

8 (réembauches) opportunités pour étudiants PFETE³

97 (38 nouveaux + 59 réembauches) opportunités pour étudiants via Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones (OEEA)²

23 foires d'emploi et événements ciblés

15 partenariats

7 processus ciblés

Personnes handicapées

189 nominations indéterminées ou déterminées¹

-956 d'écart interministériel pour les personnes handicapées

36 (4 nouveaux + 32 réembauches) opportunités pour étudiants PFETE et COOP³



17 (6 nouveaux + 11 réembauches) opportunités pour étudiants via Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap (OEEESH)²

5 partenariats

6 placements VivreTravaillerJouer

4 stagiaires du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap

Minorités visibles

1090 nominations indéterminées ou déterminées¹

154 (47 nouveaux + 107 réembauches) opportunités pour étudiants³

Anciens combattants

18 embauches en vertu des droits de priorité

16 embauches à la suite de **2** activités de recrutement

¹ Selon les employés qui se sont auto-identifiés.

² Certains étudiants ont été réembauchés pour plus d'un trimestre académique.

³ Selon les étudiants qui se sont auto-identifiés. Certains étudiants ont été réembauchés pour plus d'un trimestre académique.

EFFICACITÉ DE LA DOTATION

Un programme de dotation flexible qui utilise efficacement les ressources aux fins de la dotation et qui correspond aux priorités organisationnelles et aux besoins opérationnels.

Nombre de nominations



7722 nominations, **↑14%**

● **Durée déterminée**: 40% (3081), **↑14%**

● **Durée indéterminée**: 60% (4641)



● **Annoncé**: 55% (4235)

● **Non annoncé**: 45% (3487)



● **Interne**: 45% (3492)

● **Externe**: 55% (4230)



● **Régions**: 39% Non annoncé;

61% Annoncé (5011)

● **Administration centrale**:

56% Non annoncé;

44% Annoncé (2711)

30 292 employés EDSC

28 affectations Échanges Canada

47 184 actions de dotation résolues

36 nominations non impératives

358 bassins établis

95 foires d'emploi, événements et présentations

53 processus à entrée continue

91 publications sur les réseaux sociaux



2175 tests à l'interne de l'évaluation de la compréhension de l'écrit et de l'expression écrite en langue seconde

Étudiants et diplômés

49 nouveaux diplômés embauchés grâce au recrutement postsecondaire (RPS)

241 (↑28%) nominations via l'intégration des étudiants

1784 (696 nouveaux + 1088 réembauches) opportunités pour étudiants, qui comprend :

17 (6 nouveaux + 11 réembauches) opportunités pour étudiants via Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap (OEEESH)

97 (38 nouveaux + 59 réembauches) opportunités pour étudiants via Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones (OEEA)

Note: Certains étudiants ont été réembauchés pour plus d'un trimestre académique.

AMÉLIORATION DE LA DOTATION

Un programme de dotation qui met en œuvre des pratiques exemplaires, remédie aux écarts et fait preuve d'innovation.



- 1 Revoir les listes de vérification des dossiers de dotation pour éliminer des exigences (si possible) et favoriser la souplesse
- 2 Améliorer iService et le CSRH
- 3 Créer de nouveaux outils pour simplifier la formulation des décisions de sélection et l'évaluation des critères de mérite aux fins des nominations
- 4 Plateforme de bassins de candidats accessible à tous les gestionnaires d'embauche

Prochaines étapes

Base de données d'identification de capacité de mobilisation « Marketplace » (répertoire des employés par compétences)

Nouveau modèle de planification de l'effectif

Révision des politiques et des guides en matière de dotation

INTÉGRITÉ DE LA DOTATION

Les nominations sont fondées sur le mérite, indépendamment de toute influence politique, et témoignent de pratiques d'embauche éthiques. Les décisions de dotation favorisent l'équité et la transparence et contribuent à un milieu de travail positif.

Plaintes en matière de dotation

Reçues **120**

Résolues avant l'audience **58**

Fondées **0**

Enquêtes relatives à la dotation

Complétées **3**

Fondées **2**

Motifs fréquents de plaintes

Mauvaise utilisation/surutilisation des processus non annoncés

Mauvaise foi/préjugés/traitement préférentiel/favoritisme personnel/discrimination

Conception et application inappropriée des outils d'évaluation

Principales activités de surveillance

Examen des dossiers de dotation concernant 40 nominations au sein du groupe de la direction (EX)

Surveillance des annonces d'emploi (rapports trimestriels)

Surveillance de 100 lettres d'offre (signées conformément aux pouvoirs subdélégués en matière de dotation et de finances)





Rapport de fin d'année sur la dotation | AF 2019-20

Représentation de l'effectif

Un programme de dotation qui attire une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Sensibilisation à la diversité			Anciens combattants	
	Personnes handicapées	Autochtones		
Processus/répertoires ciblés	1	7	Embauches en vertu des droits de priorité	18
Salons de l'emploi/événements/présentations ciblés	4	23	Embauches à la suite d'activités de recrutement	16 (2 activités de recrutement)
Placements professionnels (p.ex. stages)	6 VivreTravaillerJouer (19 depuis 2015) + 4 programmes de stages fédéraux pour les Canadiens handicapés	3	Embauches dans le cadre du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants	20
Partenariats avec des organisations axées sur l'EE	5	15	Nominations justifiées par l'EE en tant que besoin organisationnel	18

Représentation des groupes visés par l'Équité en matière d'emploi (EE)

	Femmes	Minorités visibles	Autochtones	Personnes handicapées
Représentation à EDSC	67.7%	22.7%	4%	5.9%
Disponibilité au sein de la population (selon le recensement de 2016)	61.7%	19.7%	3.6%	9.6%
Écarts organisationnels (# d'employés qui doivent être embauchés pour représenter la disponibilité d'EE au sein de la population)	0	0	0	-956
Principaux écarts des groupes professionnels	EC, CR	NU, EX	EC, EX	EC, NU, AS, CS, FI, IS, PE, PG, PM, CR
Nouvelles embauches de l'externe qui se sont auto-identifiées (déterminées/indéterminées)	2504 (2019-20) 1926 (2018-19)	1090 (2019-20) 758 (2018-19)	136 (2019-20) 126 (2018-19)	189 (2019-20) 110 (2018-19)
Étudiants embauchés qui se sont auto-identifiés (Certains étudiants ont été réembauchés pour plus d'un trimestre académique)	713 209 nouveaux et 504 réembauches	154 47 nouveaux et 107 réembauches	36 7 nouveaux et 29 réembauches (8/36 PFETÉ)	47 12 nouveaux et 35 réembauches (36/47 PFETÉ/COOP)
Données fondées sur les Profil démographiques de l'effectif (à l'exception des nouvelles embauches et des embauches d'étudiants)				

- La représentation des groupes visés par l'EE au sein d'EDSC est supérieure à la disponibilité de la main-d'œuvre canadienne dans tous les groupes visés par l'EE, sauf pour les personnes handicapées. Dans le cadre de la nouvelle [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), EDSC s'est engagé à recruter 500 personnes handicapées d'ici 2025. EDSC est en bonne voie d'atteindre cet objectif avec 189 embauches externes de personnes handicapées en 2019-2020.
- Certains groupes professionnels sont sous-représentés (p. ex. EC pour les femmes, NU pour les minorités visibles).

- La définition de « handicap » a été élargie (p. ex. douleur, mémoire, apprentissage, développement et santé mentale). EDSC prévoit moderniser son approche relative à l'auto-identification des employés et promouvoir davantage l'inclusion.
- Nous encourageons le recours à des événements de recrutement et à des processus de dotation ciblés pour accroître la représentation des groupes visés par l'EE.
- EDSC s'appuie sur des approches variées et novatrices en matière de dotation pour soutenir le recrutement ciblé. Par exemple, EDSC est reconnu comme un leader dans la fonction publique pour ses méthodes novatrices de recrutement des Autochtones, en travaillant avec des organisations, des réseaux et des institutions partenaires autochtones pour trouver et embaucher les Autochtones, en utilisant des affiches d'emploi en langage clair et en les communiquant aux partenaires.
- Plusieurs initiatives ciblées sur l'EE ont été menées, dont les suivantes :
 - Processus de dotation ciblés pour des groupes visés par l'EE (p. ex. 44 candidats dans le bassin autochtone EX-01, plus de 200 candidatures pour le processus externe autochtone AS-01 à AS-04, répertoire à niveau pour les employés autochtones).
 - Partenariats axés sur l'EE (p. ex. Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones, Réseau ontarien d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées, Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi, Comité sur l'équité en emploi et la diversité de l'Atlantique).
 - Événements de recrutement (p. ex. les « 5 à 7 » pour les anciens combattants et leurs conjoints, les membres des Forces armées canadiennes, les conjoints survivants, les salons de l'emploi pour les personnes handicapées).

Efficacité de la dotation

Un programme de dotation flexible qui utilise efficacement les ressources aux fins de la dotation et qui correspond aux priorités organisationnelles et aux besoins opérationnels.

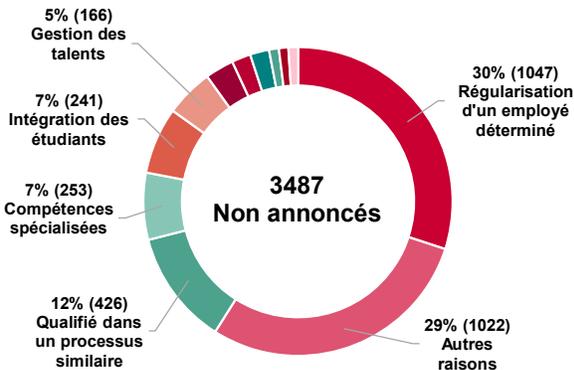
Nominations annoncées et non annoncées		
	2019-2020	2018-2019
Interne non annoncé	2349	2225
Interne annoncé	1143	1416
Total Interne	3492 (45%)	3641 (54%)
Externe non annoncé	1138	866
Externe annoncé	3092 (↑ région de l'Ontario) PM-01 et CR-03)	2254
Total Externe	4230 (55%)	3120 (46%)
Total non annoncé	3487 (45%)	3091 (46%)
Total annoncé	4235 (55%)	3670 (54%)

Actions de dotation résolues	
Services simples de dotation (division du Centre de services en RH)	26 215
Services complexes de dotation (division des Opérations de dotation)	19 502
Dotation des postes de direction	1467
Total	47 184

Nominations, par statut		
	2019-2020	2018-2019
Durée indéterminée	4641 (60%)	4649 (69%)
Durée déterminée	3081(40%) (↑46%)	2112 (31%)
Total	7722 (↑14%)	6761

Nominations, par groupes professionnels	
PM	4670 (60%)
AS	800 (10%)
CR	744 (10%)
EC	629 (8%)
CS	369 (5%)
NU	130 (2%)
EX	98 (1%)
IS	83 (1%)
PE	80 (1%)
FI	58 (1%)
Autres	61 (1%)
Total	7722

Nominations non annoncées, par raisons



Nominations (indéterminées et déterminées), par directions générales et régions

Région de l'Ontario	1811 (23%)
Région de l'Ouest du Canada et des Territoires	1464 (19%)
Région du Québec	954 (12%)
Région de l'Atlantique	782 (10%)
Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie	478 (6%)
Direction générale des services de ressources humaines	348 (5%)
Direction générale de la transformation et de la gestion intégrée des services, y compris les Services de versement des prestations de Service Canada.	248 (3%)
Direction générale des compétences et de l'emploi	243 (3%)
Direction générale des stratégies et des politiques en matière de services	215 (3%)
Direction générale du dirigeant principal des finances	193 (2%)
Programme du travail	190 (2%)
Direction générale de service aux citoyens	164 (2%)
Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social	146 (2%)
Direction générale des opérations de programmes	123 (2%)
Direction générale de l'apprentissage	113 (1%)
Direction générale des services intégrés	111 (1%)
Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants	67 (1%)
Secrétariat ministériel	35
Services juridiques	16
Cabinet du sous-ministre	13
Direction générale des services de vérification interne	8
Total	7722

Nominations non annoncées, par raisons

Régularisation d'un employé nommé pour une durée déterminée (non attribuable à la prolongation de la nomination après trois ans)*	1047 (30%)
Autres raisons	1022 (29%)
Qualifié dans un processus similaire *	426 (12%)
Compétences hautement spécialisées	253 (7%)
Intégration des étudiants *	241 (7%)
Gestion des talents	166 (5%)
Processus qui a donné lieu à un nombre restreint de candidats qualifiés	88 (3%)
Projet/programme pouvant être compromis s'il n'est pas doté immédiatement	62 (2%)
Anciens employés conformément à la LEFP	59 (2%)
Équité en matière d'emploi	50 (1%)
Groupe en pénurie	40 (1%)
Reclassification	12 (0%)
Raisons diverses (p. ex. lieu éloigné)	21 (1%)
Total	3487

*En 2019-2020, 49% des nominations non annoncées sont des régularisations, des personnes qualifiées dans un processus similaire et l'intégration des étudiants, qui sont pour la plupart considérés comme des nominations non annoncées à faible risque.

Nominations ou embauches, par type de processus de dotation

Nomination intérimaire de moins de 4 mois (# d'actions - inclut prolongations)	10 644
Nomination intérimaire de plus de quatre mois (# d'actions - inclut prolongations)	4218
Travailleur occasionnel (exclut prolongations)	2894
Prolongation d'une période d'emploi déterminée	2838
Mutations	2574
Affectation (inclut les prolongations)	1898
Détachement interne (inclut prolongations)	252
Travailleur à temps partiel (exclut prolongations)	210
Nominations de priorité (principalement la réinstallation du conjoint, les retours de congés autorisés, des membres des Forces armées canadiennes libérés)	58
Échanges Canada	28 EX: 6 Non-EX: 22
Changement de statut de durée déterminée à durée indéterminée (Politique sur l'emploi pour une durée déterminée - 3 ans)	24

Remarque: ces types de dotation sont considérés comme des options de dotation souples et efficaces

Étudiants, par catégorie		
	2019-2020	2018-2019
PFETÉ	1364 (418 nouveaux + 946 réembauches)	1318 (327 nouveaux + 991 réembauches)
COOP	304 (233 nouveaux + 71 réembauches)	307 (206 nouveaux + 101 réembauches)
Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap (OEESH)	17 (6 nouveaux + 11 réembauches)	9 (3 nouveaux + 6 réembauches)
Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones (OEEA)	97 (38 nouveaux + 59 réembauches)	45 (23 nouveaux + 22 réembauches)
Programme des adjoints de recherche	2 (1 nouveau + 1 réembauche)	0
Total	1784 (696 nouveaux + 1088 réembauches)	1676 (558 nouveaux + 1118 réembauches)
<i>Note: certains étudiants ont été réembauchés pour plus d'un trimestre académique au cours de l'exercice.</i>		

Bassins établis et processus à entrée continue		
Bassins	Région de la capitale nationale	186
	Ontario	59
	Ouest et Territoires	49
	Atlantique	44
	Québec	20
Total		358
Processus à entrée continue	53	

Recrutement post-secondaire et intégration des étudiants		
	2019-2020	2018-2019
Nouveaux diplômés embauchés par le biais du recrutement postsecondaire	49	56
Intégration des étudiants	241 (↑28%)	189

Nominations, par régions et administration centrale						
	2019-2020			2018-2019		
	Non annoncé	Annoncé	Total	Non annoncé	Annoncé	Total
Administration centrale (toutes les directions générales)	1515 (56%)	1196 (44%)	2711	1377 (55%)	1141 (45%)	2518
Régions	1972 (39%)	3039 (61%)	5011	1714 (40%)	2529 (60%)	4243
Total	3487	4235	7722	3091	3671	6761

- Nous favorisons le recours stratégique aux nominations non annoncées. La proportion de processus non annoncés (45 %) par rapport aux processus annoncés (55 %) à EDSC est la même que dans la fonction publique fédérale. En termes de proportion, l'administration centrale (toutes les directions générales) effectue plus de nominations non annoncées que les régions. La majorité des nominations non annoncées (841/3487) ont été faites par la région de l'Ontario.
- Les gestionnaires d'embauche sont invités à communiquer à l'avance les plans et décisions de dotation afin de promouvoir l'équité et la transparence. Un dialogue continu et une communication ouverte avec les employés concernant la dotation sont fortement encouragés.
- En 2019-2020, nous constatons une augmentation significative des nominations externes annoncées, principalement en raison du nombre de nominations dans la région de l'Ontario.
- Pour une meilleure efficacité, les postes à durée indéterminée devraient être dotés pour une période indéterminée dès le départ, le cas échéant.
- En 2019-2020, on constate une augmentation des nominations à durée déterminée (↑46 %).

- Les processus à entrée continue, les processus collectifs et le partage de bassins devraient être davantage mis à profit entre les directions générales au sein de l'administration centrale et entre les secteurs d'activité dans les régions. Au lieu de mener les processus en silo, nous recommandons des approches collectives pour les besoins communs d'embauche, de même que la présence de champions en rotation pour diriger les processus.
- Les nouvelles modifications apportées au programme [Échanges Canada](#), en vigueur depuis le 1er avril 2020, offriront une plus grande souplesse dans l'utilisation de ce programme (p. ex. suppression de la période d'attente de deux ans entre deux affectations, ainsi que de l'obligation d'être employé par l'organisation d'origine pendant six mois).
- La mobilité et l'avancement professionnel au sein de l'organisation devraient être davantage mis à profit pour perfectionner le personnel ou améliorer ses perspectives de mobilité future.
- Nous favorisons le recours aux programmes pour étudiants (p. ex. PFETE, COOP, programmes pour les Autochtones et les personnes handicapées) ainsi qu'au programme de recrutement postsecondaire et aux mécanismes d'intégration des étudiants pour accroître la représentation des groupes visés par l'EE ou le renouvellement de la main-d'œuvre. En 2019-2020, nous constatons une augmentation significative des embauches d'étudiants dans le cadre du programme Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones, ainsi que l'intégration des étudiants.
- Fournir un travail significatif aux étudiants est un facteur clé pour maintenir une expérience professionnelle positive et pour augmenter notre capacité à les attirer dans le futur. Le réseau d'étudiants d'EDSC procure un sentiment d'appartenance à la communauté étudiante grâce au soutien de pairs/mentors et au partage d'information (p. ex. occasions de perfectionnement des compétences, séances d'orientation).

Événements de recrutement et médias sociaux		
	2019-2020	2018-2019
Salons de l'emploi, activités et présentations	95	129
Utilisation des médias sociaux (Twitter, Facebook, Instagram)	91	58

Renouvellement de l'effectif		
	2019-2020	2018-2019
Nombre total d'employés à EDSC	30 292	28 281
Âge moyen des employés à ESDC	44.2	44
Nouvelles embauches externes de moins de 35 ans	2025 (49%)	1552 (54%)
<i>Données basées sur les profils démographiques de l'effectif</i>		

- EDSC figure sur la liste des gagnants des prix des « 100 meilleurs employeurs du Canada », des « meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada » et des « meilleurs employeurs pour les jeunes du Canada ».
- EDSC continue d'innover en utilisant des moyens créatifs pour attirer, évaluer et embaucher des candidats, tels que l'établissement de partenariats avec des organisations, la tenue de présentations et de mentorats dans les établissements d'enseignement, la promotion des possibilités d'emploi dans les médias locaux et sociaux, la diffusion d'annonces d'emploi simplifiées/attractives, l'utilisation d'outils virtuels d'évaluation et l'auto-évaluation des qualifications.

Langues officielles	
Dotation non impérative	36 (80% pour le niveau CBC, et surtout dans les groupes EC, AS et PM)
Rencontre les exigences linguistiques	94.2%
Résultats linguistiques expirés	23%
Nombre de tests à l'interne pour l'évaluation de langue seconde (lecture et écriture)	2175
Nombre de demandes au CSRH pour coordonner les tests	3900
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019	<p>Le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 a révélé des résultats positifs en matière de langues officielles pour EDSC:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 94% des répondants se sentent libres de communiquer avec leur superviseur dans la langue officielle de leur choix • 89% des employés se sentent libres d'utiliser la langue officielle de leur choix lors des réunions
Identification des exigences linguistiques des postes	La DGSRH a réorganisé ces fonctions et a transféré la responsabilité à la classification. Une formation a été présentée pour permettre aux conseillers d'aider les gestionnaires à déterminer plus efficacement les profils appropriés pour les postes.



Amélioration de la dotation

Un programme de dotation qui met en œuvre des pratiques exemplaires, remédie aux écarts et fait preuve d'innovation.

Initiatives et projets

Terminé (AF 2019-2020)	En cours	À venir (AF 2020-2021 et au-delà)
<p>Durée de la dotation et efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Application d'une approche fondée sur le risque pour examiner les listes de contrôle des dossiers de dotation afin d'éliminer des exigences (dans la mesure du possible) et de maximiser la flexibilité. ➤ Tenue de tests d'évaluation de langue seconde visant les compétences en lecture et en écriture. ➤ De nouveaux outils pour simplifier la formulation de la décision de sélection et l'évaluation des critères de mérite lors des nominations. <p>Gestion de la technologie et de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plateforme de bassins de candidats existants accessible à tous les gestionnaires d'embauche (les bassins disponibles sont mis à jour régulièrement). ➤ Processus d'autorisation matière de priorité simplifié et centralisé (p. ex., une demande peut être faite pour plusieurs postes). ➤ Intégration d'un ancien système de RH dans le portail du CSRH afin de réaliser des gains d'efficacité en dotation. <p>Planification des RH</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Achèvement de la dernière année de la Stratégie de l'effectif d'EDSC pour 2015-2020 pour mettre sur pied et maintenir une organisation plus performante. ➤ Première année pilote d'une nouvelle méthode de planification des effectifs, qui vise à offrir aux clients une expérience globale et unifiée en matière de RH. 	<p>Durée de la dotation et efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyser les politiques de dotation et procédures (y compris la documentation des dossiers de dotation) dans une optique d'efficacité et de réduction du temps de traitement des demandes de dotation (p. ex. approbation, signatures, dédoublement, etc.). <p><i>Remarque : Certains aspects des processus de dotation qui ont une incidence sur la durée de la dotation dépendent des organismes centraux (p.ex., l'évaluation orale, les demandes d'autorisation en matière de priorité et les attestations de sécurité).</i></p> <p>Gestion de la technologie et de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intelligence artificielle dans le processus de dotation, en collaboration avec la Commission de la fonction publique (p. ex. présélection). ➤ Des pages conviviales sur la dotation sur iService et le portail du CSRH. ➤ Rapport automatisé de présélection (le rapport est généré automatiquement à partir du Système de ressourcement de la fonction publique). ➤ Module de recrutement PeopleSoft (gestion des bassins et des candidats). ➤ Participation à une initiative visant à utiliser des entrevues vidéo préenregistrées. <p>Recrutement et maintien en poste</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intranet et sites Web de recrutement et de rayonnement avec des outils de promotion, des lignes directrices sur les médias sociaux et un calendrier des salons de l'emploi. ➤ Accueil des étudiants. ➤ Création et promotion d'une base de données externe de curriculum vitae de personnes autochtones à l'échelle d'EDSC. <p>Diversité & inclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Groupe de travail sur les préjugés inconscients en matière de dotation (mandaté de réduire les préjugés et les obstacles dans les processus de dotation et veiller à ce qu'ils soient inclusifs). ➤ Recherche et analyse de programmes sensibles à la culture pour soutenir le maintien en poste et le développement des talents autochtones. ➤ Soutenir les progrès de la réconciliation par le biais de l'équipe du recrutement, rétention et avancement autochtone. 	<p>Durée de la dotation et efficacité</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyser et évaluer si les procédures de dotation temporaire prévues dans le cadre de la COVID peuvent être maintenues. <p>Gestion de la technologie et de l'information</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Base de données d'identification de capacité de mobilisation « Marketplace » (répertoire des employés par compétences). ➤ Embauche virtuelle. <p>Recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diverses initiatives sont menées à l'échelle du gouvernement du Canada pour mettre à l'essai de nouvelles méthodes de recrutement et de nouvelles plateformes informatiques (p. ex. nuage de talents, projets pilotes d'évaluation de la langue seconde, etc.). <p>Planification des RH</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nouvelle approche de planification des effectifs.



Intégrité de la dotation: plaintes, enquêtes et surveillance

Les nominations sont fondées sur le mérite, indépendamment de toute influence politique, et témoignent de pratiques d'embauche éthiques. Les décisions de dotation favorisent l'équité et la transparence et contribuent à un milieu de travail positif.

Plaintes en matière de dotation			Enquêtes relatives à la dotation		
	2019-2020	2018-2019		2019-2020	2018-2019
Reçues	120	142	Complétées	3	7
Résolues avant audience	58	89	Fondées	2	4
Décisions d'audience EDSC	0	2			
• Fondées	0	2			
• Non fondées	0	0			

- Le nombre de plaintes en matière de dotation tend à diminuer et est comparable à celui des autres grands ministères. Parmi les motifs de plaintes les plus courants, on peut citer :
 - mauvaise utilisation/utilisation abusive de processus non annoncés;
 - mauvaise foi/préjugés/traitement préférentiel/favoritisme personnel/discrimination;
 - conception et application non adéquate des outils d'évaluation.
- Il existe des possibilités de prévention ou de règlement des plaintes grâce à un dialogue continu avec les employés concernant les plans et les décisions en matière de dotation, et à des discussions améliorées sur la planification des carrières.
- Les conclusions rendues à l'égard de trois décisions fondées par le Conseil des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) ont orienté notre méthode de traitement des questions liées aux outils d'évaluation, à la partialité, au favoritisme personnel et à la qualité des documents de dotation ([Hunter c. Sous-ministre de l'Industrie](#), [Gomy c. Sous-ministre de la Santé](#), [Myskiw c. Commissaire du Service correctionnel du Canada](#)).
- Il est désormais possible de déposer des plaintes en matière de dotation quant au respect des dispositions de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, une nouvelle législation consacrée à la création d'un Canada exempt d'obstacles, grâce à l'identification, à la suppression et à la prévention des obstacles à l'accessibilité dans la société.

Activités de surveillance et vérification

Examen des dossiers de dotation

Un examen des dossiers de dotation a été effectué pour 40 nominations au sein du groupe de la direction (EX). La majorité des dossiers ont été jugés conformes. Les conseillers en RH et les gestionnaires subdélégués sont tenus de documenter l'information relative aux nominations, conformément aux [Guides du gestionnaire et de la documentation requise d'EDSC](#).

Surveillance des annonces d'emploi

La vérification trimestrielle des annonces d'emploi a été effectuée afin de présenter des orientations aux conseillers en RH sur la manière de rédiger des annonces qui éliminent les préjugés inconscients, augmentent l'intérêt et motivent les candidats potentiels. Les annonces d'emploi sont de plus en plus novatrices et attrayantes!

Évaluation de la stratégie de recrutement 2017-2020

La [stratégie de recrutement d'EDSC 2017-2020](#) a atteint ses objectifs. Dans certains domaines (p. ex. recrutement et partenariats autochtones), EDSC est reconnu comme un ministère exemplaire au sein de la fonction publique. Nous devons continuer à promouvoir la diversité et l'utilisation d'événements de recrutement et de processus de dotation ciblés pour les groupes d'EE.



Vérification de 100 lettres d'offre

Sur 100 lettres d'offre, 97 étaient conformes (signées conformément aux dispositions en matière de [subdélégation des pouvoirs en dotation en personnel et des pouvoirs financiers](#)).

Remarque : Les données de l'exercice 2018-2019 ont été fournies dans ce rapport uniquement lorsque des écarts significatifs ont été constatés.

Créé par : Direction de la gestion de l'effectif (DGSRH)

