



## **Méthodes statistiques : information sur les formules statistiques, les inclusions, les exclusions et les sources de données**

### **Cycle d'évaluation 2011-2012 relatif au cadre de responsabilisation en gestion de la dotation**

*Direction générale des politiques  
Direction de la délégation et de la responsabilisation  
Division de la gestion de risque, recherche et rapports externes*

# **Glossaire sur les méthodes statistiques : Information au sujet des formules statistiques, ainsi que des inclusions, des exclusions et des sources de données**

Le cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) de la Commission de la fonction publique (CFP) énonce les attentes d'un système de dotation bien géré. La CFP l'utilise pour évaluer la performance en matière de dotation des ministères et organisations dont le pouvoir de dotation leur a été délégué.

Dans le cadre de ses évaluations annuelles du CRGD, la CFP fournit aux organisations des statistiques qui proviennent de bases de données centralisées et du sondage sur la dotation (SSD). La CFP utilise ces statistiques pour déterminer comment les organisations performant statiquement par rapport à d'autres et déterminer les indicateurs sur lesquels l'organisation devra faire un rapport détaillé dans le cadre de son Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD).

Ce document fournit de l'information détaillée sur les mesures utilisées pour appuyer les indicateurs avancés du CRGD : quels sont les points qui sont inclus ou exclus du calcul des statistiques ainsi que la provenance des données. Ce document vise à aider les représentants ministériels à comprendre les calculs et pouvoir discuter des statistiques avec la CFP. Les statistiques en provenance de bases de données centralisées sont utilisées pour toutes les organisations, indépendamment de leur taille. Celles qui proviennent du SSD sont calculées pour les organisations qui ont obtenu au moins 30 réponses valides.

La page détachable ci-incluse (annexe B – dernière page du document) énumère toutes les mesures statistiques traitées dans le présent document, et les numérateurs ainsi que les dénominateurs de chaque mesure y sont brièvement décrits. Cette page peut s'avérer utile, à titre de référence, pour l'examen des données statistiques préparées par la CFP.

**Il est à noter que des renseignements supplémentaires portant sur l'indicateur JUS-5 ont été ajoutés à ce document au mois de janvier 2012 afin de fournir certaines précisions contextuelles. Aucun changement n'a été apporté à l'indicateur même.**

## Taille de l'organisation

**Remarque :** La taille de l'organisation pour les données statistiques repose sur le **nombre d'employés au 31 mars 2010**, alors que pour le processus d'évaluation annuel du CRGD, elle est déterminée à partir du **nombre d'employés au 31 mars 2011**.

**Indicateur :** Taille de l'organisation  
**Mesure :** Nombre d'employés  
**Source :** Cube de données de la CFP  
**Description :** Nombre d'employés au sein de l'organisation en date du 31 mars 2010. Les organisations faisant partie du cadre sont celles assujetties à la **Loi sur l'emploi dans la fonction publique** (LEFP) avec lesquelles la CFP a signé un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN)

---

**Inclusions :**

- Les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée
- Les employés occasionnels

---

**Exclusions :**

- Les étudiants
- Les employés contractuels/venant d'agences.
- Les employés en congé sans solde (CSS) et autres types de congés non payés

<b>Ensemble des organisations :</b>	Désigne l'ensemble des organisations auxquelles la CFP a sous-délégué ses pouvoirs de dotation par l'entremise d'un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN).
<b>Grandes organisations :</b>	Désigne les organisations dans le cadre de l'évaluation comptant un effectif de 2 000 employés ou plus.
<b>Moyennes organisations :</b>	Désigne les organisations comptant un effectif entre 500 et 1 999 employés.
<b>Petites organisations :</b>	Désigne les organisations comptant un effectif entre 100 et 499 employés.
<b>Micro-organisations :</b>	Désigne les organisations comptant un effectif de 99 employés ou moins.

\*\*\*\*\*

## Comparaison de la performance organisationnelle - Groupes quintiles

<b>Indicateur:</b>	Comparer la performance des organisations en les divisant par groupes, en fonction de leur rendement
<b>Mesure:</b>	Groupes quintiles
<b>Source:</b>	S/O
<b>Description:</b>	Un quintile est l'un des cinq segments de la distribution (un ensemble de données) qui a été divisée en quinte (voir les notes ci-dessous)

---

**Inclusions:**

- Toutes les organisations pour lesquelles la CFP a des résultats de performance concernant une mesure de performance en particulier

---

**Exclusions:**

- Les organisations pour lesquelles la CFP n'a pas de résultats de rendement concernant une mesure de rendement en particulier – dans de tels cas, l'organisation se voit attribuer un S/O et n'est pas considérée pour le regroupement quintile

<b>1<sup>er</sup> groupe quintile</b>	20 % des entités ayant obtenu le meilleur rang centile (représentant le meilleur rendement). Le rang-centile de ces entités se situe entre 80 et 100.
<b>2<sup>e</sup> groupe quintile</b>	20 % des entités ayant obtenu un rang-centile entre 60 et 79.
<b>3<sup>e</sup> groupe quintile</b>	20 % des entités ayant obtenu un rang-centile entre 40 et 59.
<b>4<sup>e</sup> groupe quintile</b>	20% des entités ayant obtenu un rang-centile entre 20 et 39.
<b>5<sup>e</sup> groupe quintile</b>	20 % des entités ayant obtenu le plus faible rang centile (représentant le rendement le plus faible). Le rang-centile de ces entités se situe entre 0 et 19.

### Nota :

Les quintiles sont utilisés pour comparer la performance relative des organisations entre elles. Toutes les organisations, petites, moyennes et grandes, qui ont un IDRN avec la CFP (environ 50) et pour lesquelles la CFP dispose de résultats au regard d'une mesure donnée de la performance sont considérées à des fins de regroupement quintile.

Les rangs-centiles sont créés en classant toutes les organisations selon leur résultat de rendement (p. ex. du meilleur rendement au moins bon), et en déterminant le pourcentage des organisations qui ont obtenu un résultat plus faible que les autres organisations<sup>1</sup>. Ce pourcentage représente le rang-centile de l'organisation. Ce classement est ensuite utilisé pour classer les organisations en cinq groupes différents, communément appelés groupes quintiles, selon le tableau ci-dessus. Les organisations qui se retrouvent dans le 1<sup>er</sup> groupe quintile représentent les plus performantes et celles qui arrivent au 5<sup>e</sup> groupe quintile représentent les moins performantes. Par exemple, si l'on considère la durée des processus de nomination, 20 % des organisations qui ont les délais de dotation les plus courts se classeraient dans le groupe du 1<sup>er</sup> quintile, ce qui signifie que 79 % de toutes les organisations auraient des délais plus long que celles-ci.

---

<sup>1</sup> Un rang-centile de « 0 » signifie que le rendement de l'organisation est inférieur à celui de toute autre organisation, c'est-à-dire que toutes les autres organisations ont obtenu un meilleur rendement.

Il convient de noter, toutefois, que pour les statistiques provenant de sources centrales, un rang-centile sera calculé et un groupe quintile sera attribué seulement si une organisation a 20 points ou plus du type de données à l'étude. Si une préoccupation est identifiée, la CFP peut demander aux organisations de rendre compte sur un indicateur lorsque le dénominateur est moins de 20.

La méthodologie de surveillance axée sur les risques utilisée par la CFP signale généralement un indicateur à surveiller lorsqu'en raison de son rendement, une organisation est classée au 4<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> quintile. Pour certains indicateurs, de légères différences de rendement entre les organisations peuvent rendre problématique le classement à des groupes quintiles clairement définis, et nécessitent alors une évaluation de la part de l'analyste de surveillance afin de déterminer s'il y a ou non un problème de rendement. La CFP peut demander aux organisations de faire rapport sur les résultats dans les groupes autres que dans les groupes quintiles 4 et 5 dans les cas où certaines préoccupations peuvent exister.

Les termes «quintile» et « groupe quintile » sont utilisés indifféremment dans le présent document.

## A : Mesure utilisée pour les indicateurs avancés en provenance des sources centralisées

### Systemes organisationnels de soutien aux ressources humaines

#### SOUT-2 : Capacité du groupe PE

Cet indicateur comprend deux sous-indicateurs, SOUT-2a et SOUT-2b. Ils ont trait à la capacité de l'organisation de fournir des services de RH efficaces et opportuns aux gestionnaires délégués au sein de l'organisation, en assurant le maintien au sein du groupe PE d'un effectif proportionnel à la taille totale de l'organisation (SOUT-2a) et au volume des activités de dotation (SOUT-2b).

Les calculs pour ces sous-indicateurs **ne** tiennent **pas** compte de questions suivantes :

- Si les employés du groupe PE participent aux activités de dotation comparativement à la classification, aux relations de travail ou d'autres domaines liés aux RH;
- Si les employés du groupe PE au sein d'une organisation fournissent des services à d'autres ministères/organisations;
- Si l'organisation fait appel à des employés contractuels/venant d'agences à titre complémentaire ou en remplacement du personnel du groupe professionnel PE; ou
- Si l'organisation fait appel à des employés d'autres groupes professionnels/classifications (comme le groupe AS) pour effectuer les activités de dotation.

Pour les sous-indicateurs SOUT-2a (les employés du groupe PE en tant que pourcentage de l'effectif total) et SOUT-2b (nombre d'employés du groupe PE pour chaque tranche de 100 activités de dotation réalisées au sein d'une organisation), les moyennes pour **l'ensemble** des organisations (qui sont fournies à des fins de comparaison) **n'incluent pas** les personnes du groupe professionnel PE employées à la Commission de la fonction publique, à l'École de la fonction publique du Canada ou au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en raison d'une surreprésentation des personnes au sein du groupe professionnel PE dans ces organisations.

Il est aussi à noter que les moyennes mentionnées pour les micro-organisations (celles qui comptent 99 employés ou moins) ne comprennent pas les employés du groupe PE lorsque les organisations concernées ont recours à des fournisseurs de service aux fins de dotation.

**SOUT-2a :**

**Indicateur :** Capacité du groupe PE ; employés du groupe PE par rapport à la population de référence

**Mesure :** **Nombre d'employés du groupe PE à la fin de l'exercice financier (31 mars 2011) en tant que pourcentage de l'effectif total à la fin de l'exercice financier**

**Remarque :** Pour ce tableau (SOUT-2a) seulement, **l'effectif total en date du 31 mars (fin de l'exercice financier) comprend** les étudiants

**Source :** Système de paye

**Description :** Nombre d'employés du groupe PE nommés pour une période indéterminée ou déterminée par rapport au nombre d'employés

---

**Numérateur** Nombre d'employés du groupe PE en date du 31 mars 2011 (fin de l'exercice financier)

---

**Inclusions :**

- Les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée au sein du groupe PE

---

**Exclusions :**

- Les employés occasionnels au sein du groupe PE
- Les étudiants
- Les employés contractuels/venant d'agences
- Les employés en congé sans solde (CSS), y compris les employées en congé de maternité

---

**Dénominateur** Effectif total en date du 31 mars 2011 (fin de l'exercice financier)

---

**Inclusions :**

- Les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée, les employés occasionnels et les étudiants

---

**Exclusions :**

- Les employés contractuels/venant d'agences;
- Les employés en congé sans solde (CSS), y compris les employées en congé de maternité

---

$\frac{\text{Nombre d'employés du groupe PE en date du 31 mars (fin de l'exercice financier)}}{\text{Effectif total en date du 31 mars (fin de l'exercice financier)}} \times 100$
--

\*\*\*\*\*

**SOUT-2b :**

**Indicateur :** Capacité du groupe PE; employés du groupe PE par rapport au volume des activités de dotation

**Mesure :** Nombre d'employés du groupe PE à la fin de l'exercice financier (31 mars 2011) pour chaque tranche de 100 activités de dotation

**Source :** Système de paye

**Description :** Nombre d'employés du groupe PE nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée par rapport aux activités de dotation

---

**Numérateur** Nombre d'employés du groupe PE en date du 31 mars 2011 (fin de l'exercice financier)

---

**Inclusions :**

- Les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée au sein du groupe PE

---

**Exclusions :**

- Les employés occasionnels au sein du groupe PE
- Les étudiants
- Les employés contractuels/venant d'agences
- Les employés en congé sans solde (CSS), y compris les employées en congé de maternité

---

**Dénominateur** Nombre total d'activités de dotation durant l'exercice financier 2010-2011

---

**Inclusions :**

- Ensemble des activités de dotation = les activités de dotation (nominations + promotions + déplacements latéraux et régressifs + nominations intérimaires) + employés occasionnels + étudiants
- Les mutations sont considérées comme des mouvements latéraux dans le système de paye et sont incluses

---

**Exclusions :**

- Les détachements ne sont pas comptés comme des nominations dans le système de paye et ne sont pas inclus

$\frac{\text{Nombre d'employés du groupe PE en date du 31 mars (fin de l'exercice financier)}}{\text{Nombre total d'activités de dotation durant l'exercice financier}} \times 100$
---

\*\*\*\*\*

## Souplesse et efficience

### SOUP/EFF-2 :

<b>Indicateur :</b>	Durée des processus de nomination
<b>Mesure :</b>	Durée moyenne des processus de nomination internes annoncés, à partir du premier jour où une annonce est affichée sur Publiservice jusqu'à la date de l'affichage de la première <b>notification de nomination ou de proposition de nomination</b> (ANPN) sur Publiservice, en jours civils. Nota : Le processus de nomination comprend les nominations pour une période indéterminée et pour une période déterminée ainsi que les détachements, les mutations et les nominations intérimaires [si l'organisation utilise un NNPN plutôt qu'une Information concernant une nomination intérimaire (ICNI)].
<b>Source :</b>	Publiservice
<b>Description :</b>	Nombre moyen de jours civils de la date du premier jour où une annonce est affichée jusqu'à la date de la première ANPN sur Publiservice (en utilisant le numéro de processus de nomination afin d'établir une correspondance).

---

<b>Numérateur</b>	Somme du nombre de jours utilisés pour la dotation, à partir du premier jour où une annonce est publiée jusqu'à la date de la première notification de nomination, pour l'ensemble des processus identifiés.
-------------------	--

---

<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Le calcul se fait en nombre de jours civils – incluant les samedis et dimanches</li></ul>
---------------------	---

---

<b>Exclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Si plusieurs notifications de nomination sont associées à un processus, seule la période (en jours) allant jusqu'à la <b>première</b> notification de nomination est incluse dans le calcul de la durée de la dotation. Une deuxième notification ou des notifications ultérieures de nomination utilisant le même numéro de processus de nomination ne sont pas incluses dans le calcul de la durée de la dotation</li><li>Si une notification de nomination comporte plusieurs noms, il compte pour un seul processus, et non plusieurs.</li></ul>
---------------------	--

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre total de processus
---------------------	---------------------------

---

<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les processus internes annoncés pour lesquels la date de la première notification de nomination tombe durant l'exercice financier. La date de l'annonce peut précéder d'au plus 3 mois le début de l'exercice financier (dans le cas présent, le 1<sup>er</sup> janvier 2010 – voir le diagramme ci-dessous), pour une période totale ne dépassant pas 15 mois</li></ul>
---------------------	--

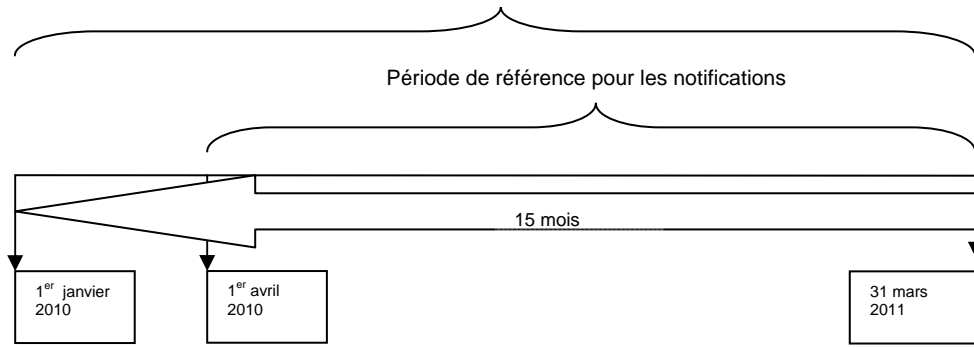
---

<b>Exclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les processus de nomination infructueux, à moins qu'il y ait eu une NNPN avant que le processus ne soit devenu infructueux.</li></ul>
---------------------	---

---

Somme du nombre de jours utilisés pour la dotation, à partir du premier jour où une annonce est publiée jusqu'à la date de la première notification de nomination, pour l'ensemble des processus Nombre total de processus
---

Période de référence afin d'établir une correspondance entre les notifications et l'annonce



\*\*\*\*\*

## Accessibilité

Les indicateurs liés à l'accessibilité portent sur le nombre de nominations non annoncées (externes ou internes) qui ont lieu au sein de l'organisation au cours de la période visée, et ce nombre est exprimé en pourcentage du nombre total de nominations annoncées et non annoncées (externes ou internes).

Les données sur les nominations **externes** non annoncées (ACC-1) pour chaque organisation sont séparées en deux composantes; le groupe autre que EX (ACC-1a) et le groupe EX (ACC-1b). Ceci est fait afin de donner un aperçu de l'utilisation de processus externes non annoncés pour faire des nominations au sein du groupe de la direction (EX) dans une organisation.

L'indicateur ACC-2, qui fournit des renseignements sur les nominations **internes** non annoncées, a été sous-divisé de la même façon, soit en deux composantes; le groupe autre que EX et le groupe EX. Veuillez noter que ce sont seulement les indicateurs ACC-1 et ACC-2 dont les données de l'organisation sur les nominations sont séparées en groupe EX et le groupe autre que EX. Pour tous les autres indicateurs (par exemple, SOUT-2, FLX/EFF-2), les chiffres fournis sont basés sur la combinaison des données en provenance du groupe EX et du groupe autre que EX.

En ce qui concerne l'indicateur ACC-2, il est aussi à noter que, dans le cas d'une nomination intérimaire de quatre mois ou plus, on considère qu'il s'agit d'une seule et même nomination lorsque la période visée est prolongée sans qu'il y ait d'interruption de service. En cas d'interruption de service suivie d'une nouvelle nomination intérimaire au même poste ou à un autre poste, on considère qu'il s'agit de deux nominations différentes. De même, en cas d'interruption de service suivie d'une nouvelle nomination au même poste ou à un autre poste pour une période indéterminée, on considère aussi qu'il s'agit de deux nominations différentes (soit une nomination intérimaire et une nomination pour une période indéterminée).

### ACC-1a :

<b>Indicateur :</b>	Pourcentage de nominations externes qui ne sont pas annoncées ( <b>excluant le groupe EX</b> )
<b>Mesure :</b>	Pourcentage de nominations externes non annoncées à la fonction publique <b>excluant</b> les nominations aux postes du <b>groupe de la direction (EX)</b> découlant à la fois du numérateur et du dénominateur
<b>Source :</b>	Système de paye et rapports trimestriels ministériels
<b>Description :</b>	Nombre de nominations externes non annoncées à la fonction publique (excluant le groupe EX) par rapport à l'ensemble des nominations externes à la fonction publique (excluant le groupe EX)

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de nominations externes non annoncées (excluant le group EX) faites durant l'exercice financier
-------------------	--

---

- |                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Inclusions :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nominations externes non annoncées pour une période indéterminée et pour une période déterminée (incluant les nominations pour une période déterminée de toutes durées)</li><li>• Nominations de personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique ou d'organisations non régies par la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</i></li></ul> |
| <b>Exclusions :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nominations de personnes à l'emploi de la fonction publique qui ont été nommées dans le cadre d'un processus de nomination externe non annoncé</li><li>• Les employés occasionnels et les étudiants</li><li>• Les nominations faites au groupe EX dans le cadre d'un processus externe non annoncé</li></ul>  |

<b>Dénominateur</b>	<p>Nombre de nominations externes (annoncés et non annoncés) faites à la fonction publique durant l'exercice financier (excluant le groupe EX)</p> <hr/> <p><b>Inclusions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les nominations externes annoncées et non annoncées pour une période indéterminée et pour une période déterminée (les nominations pour une période déterminée de toutes durées)</li> <li>• Nominations de personnes de l'extérieur de la fonction publique et d'organisations non régies par la LEFP</li> </ul> <hr/> <p><b>Exclusions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les nominations de personnes à l'emploi de la fonction publique qui ont été nommées à un poste dans le cadre d'un processus de nomination externe annoncé et non annoncé</li> <li>• Les employés occasionnels et les étudiants</li> <li>• Les nominations faites au groupe EX dans le cadre de processus externes (annoncés et non annoncés)</li> </ul>
---------------------	--

Nombre de nominations externes non annoncées à la fonction publique (excluant le groupe EX)  
 Nombre de nominations externes (non annoncées et annoncées) à la fonction publique (excluant le groupe EX)

**ACC-1b**

<b>Indicateur:</b>	Pourcentage de nominations externes qui sont non annoncées ( <b>groupe EX</b> )
<b>Mesure:</b>	Pourcentage de nominations externes non annoncées à la fonction publique ( <b>groupe EX seulement</b> )
<b>Source:</b>	Système de paye et Rapports trimestriels ministériels
<b>Description:</b>	Nombre de nominations externes non annoncées faites à la fonction publique au groupe EX par rapport au total des nominations externes faites au groupe EX à la fonction publique

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de nominations externes non annoncées faites au groupe EX durant l'exercice financier financier.
-------------------	---

- 
- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Inclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations externes non annoncées pour une période indéterminée et pour une période déterminée faites au groupe EX (les nominations pour une période déterminée de toutes durées)</li><li>• Nominations de personnes de l'extérieur de la fonction publique et d'organisations non régies par la LEFP</li></ul> |
|--------------------|--|

- 
- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Exclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations de personnes à l'emploi de la fonction publique qui ont été nommées à un poste dans le cadre d'un processus de nomination externe non annoncé</li><li>• Les employés occasionnels</li></ul> |
|--------------------|---|

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre de nominations externes, annoncées et non annoncées, faites au groupe EX à la fonction publique durant l'exercice financier financier
---------------------	--

- 
- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Inclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations externes annoncées pour une période indéterminée et pour une période déterminée (les nominations pour une période déterminée de toutes durées)</li><li>• Nominations de personnes de l'extérieur de la fonction publique et d'organisations non régies par la LEFP</li></ul> |
|--------------------|--|

- 
- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Exclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations de personnes à l'emploi de la fonction publique qui ont été nommées à un poste dans le cadre d'un processus de nomination externe annoncé et non annoncé.</li><li>• Les employés occasionnels</li></ul> |
|--------------------|---|

<p style="text-align: center;"><u>Nombre de nominations externes non annoncées faites au groupe EX à la fonction publique</u> Nombre de nominations externes (processus annoncés et non annoncés) faites au groupe EX à la fonction publique</p>
--

**ACC-2a:**

<b>Indicateur :</b>	Pourcentage des nominations internes qui sont non annoncées ( <b>excluant le groupe EX</b> )
<b>Mesure :</b>	Pourcentage de nominations internes non annoncées, <b>excluant</b> les nominations faites au <b>groupe EX</b> découlant à la fois du numérateur et du dénominateur
<b>Source :</b>	Système de paye et rapports trimestriels ministériels
<b>Description :</b>	Nombre de nominations internes non annoncées (excluant le groupe EX) par rapport au total de nominations internes (excluant le groupe EX)

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de nominations internes non annoncées durant l'exercice financier (excluant le groupe EX)
-------------------	--

- 
- |                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Inclusions :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations pour une période indéterminée et déterminée suite à des promotions, nominations intérimaires de 4 mois ou plus, reclassifications et toutes les nominations qui résultent en une augmentation de la paye.</li><li>• Les nominations non annoncées constituant une promotion et visant des fonctionnaires qui se sont qualifiés dans le cadre d'un processus de nomination externe annoncé</li></ul> |
|---------------------|---|

- 
- |                     |  |
|---------------------|--|
| <b>Exclusions :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les mutations</li><li>• Les mouvements latéraux et régressifs ainsi que les nominations internes non annoncées qui ne constituent pas une promotion (p.ex. les nominations qui font passer la période d'emploi de déterminée à indéterminée, mais qui ne constituent pas une promotion, y compris les nominations faites conformément à la <a href="#">Politique sur l'emploi pour une période déterminée</a> du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada [obtention du statut indéterminé à la fin de la période de trois ans])</li><li>• Les emplois occasionnels et les emplois étudiants</li><li>• Les nominations internes non annoncées au sein du groupe EX</li></ul> |
|---------------------|--|

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre total de nominations internes (excluant le groupe EX) durant l'exercice financier.
---------------------	---

- 
- |                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Inclusions :</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations internes annoncées et non annoncées incluant les nominations indéterminées et déterminées suite à des promotions, les nominations intérimaires de 4 mois ou plus, reclassifications et toutes les nominations qui résultent en une augmentation de la paye.</li><li>• Les nominations non annoncées constituant une promotion et visant des fonctionnaires qui se sont qualifiés dans le cadre de processus de nomination externes annoncés</li></ul> |
|---------------------|---|
-

---

**Exclusions :**

- Les mutations
- Les mouvements latéraux et régressifs ainsi que les nominations internes non annoncées qui ne constituent pas une promotion (p.ex. les nominations qui font passer la période d'emploi de déterminée à indéterminée, mais qui ne constituent pas une promotion, y compris les nominations faites conformément à la [Politique sur l'emploi pour une période déterminée](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada [obtention du statut indéterminé à la fin de la période de trois ans])
- Les emplois occasionnels et les emplois étudiants
- Les nominations internes non annoncées au sein du groupe EX

Nombre de nominations internes non annoncées (excluant le groupe EX)  
Nombre total de nominations internes (processus annoncés et non annoncés) durant l'exercice financier  
(excluant le groupe EX)

\*\*\*\*\*

**ACC-2b :**

<b>Indicateur :</b>	Pourcentage de nominations internes qui sont non annoncées ( <b>groupe EX</b> )
<b>Mesure :</b>	Pourcentage de nominations internes non annoncées
<b>Source :</b>	Système de paye et rapports trimestriels ministériels.
<b>Description :</b>	Nombre de nominations internes non annoncées faites au sein du groupe EX par rapport à l'ensemble des nominations internes faites au sein du groupe EX.

---

<b>Numérateur</b>	Nominations internes non annoncées faites au sein du groupe EX durant l'exercice financier.
-------------------	---

---

<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations indéterminées et déterminées suite à des promotions, les nominations intérimaires de 4 mois ou plus, reclassifications et toutes les nominations qui résultent en une augmentation de la paye.</li><li>• Les nominations non annoncées constituant une promotion et visant des fonctionnaires qui se sont qualifiés dans le cadre d'un processus de nomination externe annoncé</li></ul>
---------------------	--

---

<b>Exclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les mutations</li><li>• Les mouvements latéraux et régressifs ainsi que les nominations internes non annoncées qui ne constituent pas une promotion (p.ex. les nominations qui font passer la période d'emploi de déterminée à indéterminée, mais qui ne constituent pas une promotion, y compris les nominations faites conformément à la <a href="#">Politique sur l'emploi pour une période déterminée</a> du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada [renouvellement à la fin de la période de trois ans])</li><li>• Les emplois occasionnels</li></ul>
---------------------	--

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre total de nominations internes faites au groupe EX durant l'exercice financier.
---------------------	---

---

<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations internes annoncées <b>et</b> non annoncées incluant les nominations indéterminées et déterminées suite à des promotions, les nominations intérimaires de 4 mois ou plus, reclassifications et toutes les nominations qui résultent en une augmentation de la paye.</li><li>• Les nominations non annoncées constituant une promotion et visant des fonctionnaires qui se sont qualifiés dans le cadre de processus de nomination externes annoncés</li></ul>
---------------------	--

---

---

**Exclusions :**

- Les mutations
- Les mouvements latéraux et régressifs ainsi que les nominations internes non annoncées qui ne constituent pas une promotion (p.ex. les nominations qui font passer la période d'emploi de déterminée à indéterminée, mais qui ne constituent pas une promotion, y compris les nominations faites conformément à la [Politique sur l'emploi pour une période déterminée](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada [renouvellement à la fin de la période de trois ans])
- Les emplois occasionnels

<p><u>Nominations internes non annoncées faites au groupe EX</u> Nombre total de nominations internes annoncées et non annoncées faites au groupe EX durant l'exercice financier</p>
--

\*\*\*\*\*

## JUSTICE

### JUS-2 :

<b>Indicateur :</b>	Pourcentage de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent subséquemment une nomination pour période indéterminée dans le même groupe et niveau au sein de la même organisation.
<b>Mesure :</b>	Pourcentage de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent subséquemment une promotion pour une période indéterminée dans le même groupe et niveau au sein de la même organisation.
<b>Source :</b>	Système de paye.
<b>Description :</b>	Nombre de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent subséquemment une promotion pour une période indéterminée dans la même organisation, au même groupe et niveau professionnel, par rapport à l'ensemble des nominations intérimaires qui ont pris fin durant cet exercice financier. La fin d'une nomination intérimaire et la nomination subséquente pour une période indéterminée surviennent toutes deux au cours du même exercice financier.

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de personnes occupant un poste intérimaire qui obtiennent subséquemment une nomination pour une période indéterminée au même groupe et même niveau professionnel dans la même organisation.
-------------------	--

---

<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations pour une période indéterminée précédées par des nominations intérimaires de 4 mois ou plus lorsque le titulaire avait un statut indéterminé. Une promotion compte si elle survient le jour ouvrable suivant la fin de la nomination intérimaire, ou si la nomination porte une date antérieure ne remontant pas plus loin que le début de la nomination intérimaire.</li></ul>
---------------------	--

---

<b>Exclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations pour une période déterminée survenues à la suite de nominations intérimaires.</li><li>• Les nominations pour une période indéterminée survenues à la suite de nominations intérimaires dans un groupe professionnel différent, à un niveau différent au sein du même groupe professionnel, ou lorsque la nomination intérimaire était dans une autre organisation.</li><li>• Les nominations pour une période indéterminée qui succèdent à des nominations intérimaires de moins de quatre mois.</li><li>• Les nominations pour une période indéterminée survenues à la suite de nominations intérimaires de quatre mois ou plus, lorsque la personne nommée à titre intérimaire n'avait pas le statut d'employé embauché pour une période indéterminée.</li></ul>
---------------------	--

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre de nominations intérimaires qui ont pris fin durant l'exercice financier.
---------------------	--

---

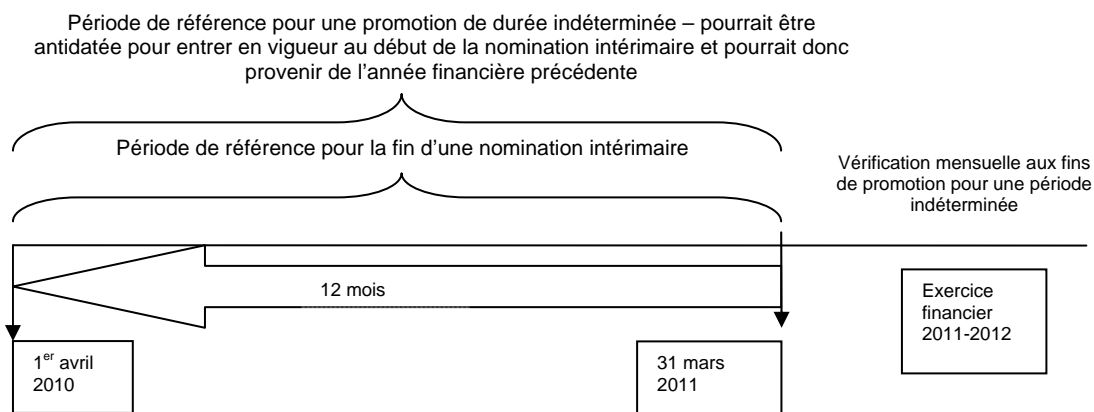
<b>Inclusions :</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les nominations intérimaires d'une durée de quatre mois ou plus qui ont pris fin durant l'exercice financier, lorsque la personne nommée à titre intérimaire a le statut d'employé nommé pour une période indéterminée.</li></ul>
---------------------	---

---

**Exclusions :**

- Les nominations intérimaires d'une durée de moins de quatre mois.
- Les nominations intérimaires de quatre mois ou plus qui ont pris fin au cours de l'exercice financier, lorsque la personne nommée est un employé embauché pour une période déterminée ou un travailleur occasionnel.

Nombre de personnes occupant auparavant des postes intérimaires et qui ont subséquemment obtenu une nomination pour une période indéterminée dans le même groupe, niveau et organisation  
Nombre de nominations intérimaires qui ont pris fin



\*\*\*\*\*

**JUS-3a :**

**Indicateur :** Pourcentage de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée qui occupaient précédemment des postes occasionnels dans la même organisation.

**Mesure :** Pourcentage de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée qui occupaient précédemment des postes occasionnels dans la même organisation.

**Source :** Système de paye.

**Description :** Nombre de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée qui occupaient précédemment des postes occasionnels, par rapport à l'ensemble des nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée. Limité aux mouvements de personnel au sein d'une organisation.

---

**Numérateur** Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dont la situation professionnelle antérieure était un emploi occasionnel.

---

**Inclusions :**

- Les nouvelles nominations annoncées ou non annoncées pour une période indéterminée, faites dans le courant de l'exercice financier, où la personne concernée a vu prendre fin son statut d'employé occasionnel au sein de la même organisation dans le mois qui a précédé cette nomination

---

**Exclusions :**

- Les nouvelles nominations pour une période indéterminée, faites dans le courant de l'exercice financier, où la personne concernée a vu prendre fin son statut d'employé occasionnel au sein de la même organisation **plus d'un mois avant** cette nomination
- Les nouvelles nominations pour une période indéterminée de personnes qui travaillaient comme employés occasionnels dans une autre organisation
- L'intégration d'étudiants à un poste doté pour une période indéterminée alors qu'ils occupaient précédemment un poste occasionnel – lorsque la nomination au poste occasionnel a été faite moins d'un an après la fin de l'emploi étudiant

---

**Dénominateur** Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée.

---

**Inclusions :**

- Les nouvelles nominations annoncées et non annoncées faites pour une période indéterminée dans le courant de l'exercice financier

---

**Exclusions :**

- s/o

Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée  
dont la situation professionnelle antérieure était un emploi occasionnel  
Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée

\*\*\*\*\*

**JUS-3b :**

<b>Indicateur :</b>	Pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée provenant de postes de durée déterminée dans la même organisation.
<b>Mesure :</b>	Pourcentage de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée provenant de postes de durée déterminée dans la même organisation.
<b>Source :</b>	Système de paye.
<b>Description :</b>	Nombre de personnes embauchées pour une période indéterminée qui occupaient immédiatement avant un poste de durée déterminée par rapport à l'ensemble des nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée. Limité aux mouvements de personnel au sein d'une organisation.

---

<b>Numérateur</b>	Personnes embauchées pour une période indéterminée dont la situation professionnelle antérieure était un emploi pour une période déterminée.
-------------------	--

---

- Inclusions :**
- Les nouvelles nominations annoncées ou non annoncées pour une période indéterminée, faites dans le courant de l'exercice financier, où la personne concernée occupait auparavant un emploi pour une période déterminée au sein de la même organisation (quelle qu'en soit la durée) **et** où cette période d'emploi a pris fin dans le mois qui a précédé la nomination pour une période indéterminée
  - Les nouvelles nominations pour une période indéterminée qui constituent des promotions et celles qui constituent des mouvements latéraux ou régressifs
  - Les nouvelles nominations pour une période indéterminée faites conformément à la [Politique sur l'emploi pour une période déterminée](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (renouvellement à la fin de la période de trois ans)
  - Les nouvelles nominations pour une période indéterminée de personnes qui occupaient auparavant un poste étudiant

- 
- Exclusions :**
- Les nouvelles nominations pour une période indéterminée, faites dans le courant de l'exercice financier, où la personne concernée occupait auparavant un emploi pour une période déterminée (quelle qu'en soit la durée) et où cette période d'emploi a pris fin plus d'un mois avant la nomination pour une période indéterminée
  - Les nouvelles nominations pour une période indéterminée de personnes qui occupaient un poste pour une durée déterminée dans un autre ministère

<b>Dénominateur</b>	Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée.
<b>Inclusions :</b>	Les nouvelles nominations annoncées et non annoncées faites pour une période indéterminée dans le courant de l'exercice financier
<b>Exclusions :</b>	s/o

Nouvelles nominations pour une période indéterminée d'employés qui occupaient un poste pour une période déterminée

Nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée

## JUS-5a et JUS-5b

Le cycle d'évaluation de 2011-2012 est le premier où sont présentées les statistiques associées aux indicateurs JUS-5a et JUS-5b. Ces statistiques servent à évaluer si les organisations veillent au respect des droits de priorité de nomination. Voici des éléments que les lecteurs devraient savoir à propos de ces statistiques :

La période utilisée pour générer les deux types de statistiques (soit une période de douze mois se terminant le **30 septembre 2011**) ne correspond pas à celle qui est utilisée pour les autres statistiques traitées dans le présent document. Par conséquent, pour communiquer aux organisations les statistiques associées aux indicateurs JUS-5a et JUS-5b, la CFP s'y prendra à un moment distinct (à l'automne 2011); elle le fera après la fin de la période de référence, une fois qu'elle aura calculé les statistiques propres à chaque organisation, les rangs-centiles et les groupes quintiles qui s'y rapportent.

Ces statistiques comportent des données relatives aux demandes d'autorisation en matière de priorité, qu'il s'agisse de postes dotés pour une **période indéterminée** ou de postes dotés pour une **période déterminée**. Il est cependant à noter que la CFP traite ces demandes d'autorisation de façon différente selon le type de poste. En ce qui concerne les demandes d'autorisation touchant des postes dotés pour une **période déterminée**, le SGIP indique **automatiquement** les bénéficiaires de priorité concernés à l'organisation qui procède à l'embauche. Dans le cas des demandes d'autorisation concernant des postes dotés pour une **période indéterminée**, les conseillers de la CFP en matière de priorité examinent les renseignements fournis par les bénéficiaires de priorité concernés, c'est-à-dire les personnes qui correspondaient a priori à la demande d'autorisation selon le système, et ils présentent seulement les candidatures de ceux qui répondent aux critères de présélection précisés dans l'énoncé des critères de mérite.

Les organisations sont encouragées à se servir de leur accès au Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) pour contrôler leur propre rendement de façon continue. Elles peuvent effectuer ce contrôle en utilisant les fonctions du SGIP qui leur permettent de générer des rapports pour les deux types de statistiques (soit le rapport 9 pour l'indicateur JUS-5a, et le rapport 11 pour le JUS-5b) en choisissant n'importe quelle période. Prière de consulter l'**annexe A** du présent document pour obtenir des instructions détaillées sur la façon de générer et d'interpréter ces rapports.

Veillez prendre note, puisque le SGIP est une application « en temps réel » considérant que la CFP et les organisations y consignent des données quotidiennement, les résultats peuvent changer légèrement même lorsqu'un rapport est généré deux fois dans une seule journée. Le facteur déterminant pour les deux rapports JUS-5 est la **date de la demande d'autorisation en matière de priorité**. Pour toute période de référence visée, l'application du SGIP examine les demandes d'autorisation en matière de priorité qui ont été datées **au cours de la période de référence**. Le système génère ensuite des résultats basés sur ces demandes.

Pour des renseignements détaillés sur l'administration des priorités et le SGIP, prière de consulter le [site Web de la CFP portant sur l'administration des priorités](#). Sur le site Web [Droits de Priorité et Administration des Priorités : Annexe C](#), on peut trouver un aide-mémoire concernant les mesures de dotation exigeant une autorisation en matière de priorité (et celles qui n'en exigent pas).

**JUS-5a :**

<b>Indicateur:</b>	Respect des droits de priorité de nomination
<b>Mesure:</b>	Pourcentage de demandes en matière de priorité annulées suite à une/des présentation(s) de la CFP
<b>Source:</b>	Rapport 9 du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP)
<b>Description:</b>	Pourcentage des demandes d'autorisation en matière de priorité qui ont été annulées par une organisation ou par la CFP une fois que cette organisation a reçu des présentations de candidatures de la CFP en réponse à sa demande d'autorisation; ce pourcentage est calculé par rapport à l'ensemble des demandes d'autorisation en matière de priorité qui ont été reçues et qui ont mené à la présentation de candidatures de bénéficiaires de priorité.

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de demandes d'autorisation soumises au cours de la période entre le 1 <sup>er</sup> octobre 2010 et le 30 septembre 2011 (douze mois) qui sont annulées après la réception de présentations de candidatures de la CFP.
-------------------	---

- 
- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Inclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Demandes d'autorisation en matière de priorité qu'une organisation a annulées (quelle qu'en soit la raison) après avoir reçu des présentations de candidatures de la CFP en réponse à sa demande d'autorisation</li><li>• Demandes d'autorisation en matière de priorité que la CFP a annulées parce que l'organisation concernée a omis de répondre dans les cinq jours ouvrables à un courriel de rappel indiquant qu'une réponse est toujours attendue plus de 60 jours après la date de présentation des candidatures de bénéficiaires de priorité</li></ul> |
|--------------------|--|

- 
- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Exclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Demandes d'autorisation en matière de priorité qui ont été annulées avant la réception de présentations de la CFP</li><li>• Demandes d'autorisation en matière de priorité qui ont été annulées et pour lesquelles la recherche n'affichait aucun bénéficiaire de priorité (autorisation automatique) ou pour lesquelles la présélection n'a pas permis de référer des bénéficiaires de priorité</li></ul> |
|--------------------|--|

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre total de demandes d'autorisation qui ont mené à la présentation de candidatures de bénéficiaires de priorité, fondées sur les demandes d'autorisation présentées durant la période entre le 1 <sup>er</sup> octobre 2010 et le 30 septembre 2011 (douze mois)
---------------------	--

- 
- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Inclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Demandes d'autorisation en matière de priorité pour lesquelles la CFP a présenté la candidature de bénéficiaires de priorité, qu'il s'agisse de nominations pour une durée déterminée ou indéterminée</li></ul> |
|--------------------|---|

- 
- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Exclusions:</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• s/o</li></ul> |
|--------------------|---|

<p style="text-align: center;"><u>Nombre de demandes d'autorisation annulées après la réception de présentations de la CFP</u> Nombre de demandes d'autorisation pour lesquelles la CFP a présenté la candidature de bénéficiaires de priorité</p>
--

**JUS-5b :**

<b>Indicateur:</b>	Respect des droits de priorité de nomination
<b>Mesure:</b>	Pourcentage de personnes qualifiées ayant un statut de priorité suite à une/des présentation(s) de la CFP et un intérêt est exprimé par le bénéficiaire de priorité.
<b>Source:</b>	Rapport 11 du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP)
<b>Description:</b>	Pourcentage de personnes ayant une priorité d'emploi légale ou réglementaire et s'étant qualifiées en vue d'être nommées à un poste pour une période déterminée ou indéterminée à la suite de la présentation par la CFP de candidatures de bénéficiaires de priorité; ce pourcentage est calculé par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de priorité dont la candidature a été présentée à une organisation (et qui ont manifesté leur intérêt pour le poste). Sont uniquement prises en considération les demandes d'autorisation en matière de priorité où l'organisation a donné une réponse et où la CFP a donné son autorisation. Les demandes annulées sont exclues.

---

<b>Numérateur</b>	Nombre de bénéficiaires de priorité qui se sont qualifiés, fondés sur les demandes d'autorisation présentées durant la période entre le 1 <sup>er</sup> octobre 2010 et le 30 septembre 2011 (douze mois).
-------------------	--

**Inclusions:**

- Bénéficiaires de priorité inscrits dans le SGIP dont la candidature a été présentée par la CFP et qui ont manifesté leur intérêt pour le poste concerné lorsque le ministère d'embauche les a contactés, puis qui se sont qualifiés pour ce poste
- Bénéficiaires de priorité inscrits dans le SGIP qui ont présenté eux-mêmes leur candidature à un poste et se sont ensuite qualifiés pour ce poste

**Exclusions:**

- Bénéficiaires de priorité inscrits dans le SGIP qui ont fait savoir qu'ils ne souhaitaient pas être candidats au poste lorsque le ministère d'embauche les a contactés

---

<b>Dénominateur</b>	Nombre de bénéficiaires de priorité dont la CFP a présenté la candidature à une organisation (et qui ont manifesté leur intérêt pour le poste), fondés sur les demandes d'autorisation présentées durant la période entre le 1 <sup>er</sup> octobre 2010 et le 30 septembre 2011 (douze mois).
---------------------	---

**Inclusions:**

- Candidatures référées à des postes pour une période déterminée ou indéterminée
- Bénéficiaires de priorité inscrits dans le SGIP et ayant manifesté leur intérêt pour le poste lorsque le ministère d'embauche les a contactés
- Bénéficiaires de priorité inscrits dans le SGIP qui ont présenté eux-mêmes leur candidature à un poste et se sont ensuite qualifiés à la suite de l'examen de leur curriculum vitæ par l'organisation

**Exclusions:**

- s/o

<u>Nombre de bénéficiaires de priorité qui se sont qualifiés</u>
--

Nombre de bénéficiaires de priorité dont la CFP a présenté la candidature et qui ont manifesté leur intérêt pour le poste concerné

## B. Mesure utilisée pour les indicateurs avancés du Sondage sur la dotation

### Aperçu

Le Sondage sur la dotation est une enquête annuelle portant sur les processus de dotation dans les organisations fédérales assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

Le Sondage sur la dotation comporte deux volets : candidats et gestionnaires. Le volet « candidats » est administré par Statistique Canada pour le compte de la CFP et vise les organisations de 350 employés et plus. Le volet « gestionnaires », mené par la CFP, porte sur toutes les organisations visées par la LEFP, quel que soit leur nombre d'employés. Ce dernier volet est considéré comme un recensement des gestionnaires.

Le Sondage sur la dotation représente un des outils les plus importants dont la CFP se sert pour contrôler les activités de dotation dans la fonction publique fédérale. Il est axé sur : les valeurs de dotation fondamentales que sont le mérite et l'impartialité politique; les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité; et les principes de gestion que représentent l'efficacité, la souplesse et la rapidité de la dotation.

Depuis leur établissement en 2008, les volets « gestionnaires » et « candidats » du Sondage sur la dotation ont tous les deux été exécutés trois fois déjà, soit en 2008, en 2009 et en 2010<sup>2</sup>.

Le tableau ci-dessous montre la population des groupes visés et les taux de réponse pour les trois cycles précédents du Sondage sur la dotation.

Sondage sur la dotation : employés visés et taux de réponse

	Cycle					
	2008		2009		2010	
	Personnes visées	Réponses	Personnes visées	Réponses	Personnes visées	Réponses
Candidats	77 214	40 %	92 717	45 %	91 573	48 %
Gestionnaires	29 390	27 %	30 671	42 %	33 947	52 %

### Méthodologie

Par rapport aux indicateurs principaux dont il est question ci-dessous, les résultats du Sondage sur la dotation qui sont présentés correspondent au pourcentage de réponses positives obtenues pour chaque indicateur.

Toutes les données rattachées aux volets « gestionnaires » et « candidats » du Sondage sur la dotation sont soumises aux deux critères de qualité suivants :

- 1) Il doit y avoir au moins 30 réponses valides;
- 2) Toutes les conclusions, fondées sur des données pondérées, doivent respecter les lignes directrices de Statistique Canada en matière de qualité (c'est-à-dire que le coefficient de variation doit être inférieur à 16,6 %).

Les deux critères ci-dessus doivent être respectés pour que les résultats en question soient communiqués, tant pour les résultats propres à l'organisation que pour les résultats regroupés selon la taille des organisations.

<sup>2</sup> La collecte de données pour le cycle de 2011 du Sondage sur la dotation est prévue pour octobre 2011.

Les activités de dotation qui entrent dans le champ d'application du Sondage sur la dotation comprennent la majorité des nominations (annoncées et non annoncées) qui entraînent une promotion dans la fonction publique fédérale, les nominations externes à la fonction publique, et la plupart des nominations qui entraînent un changement de situation d'emploi (p. ex. lorsque le statut d'emploi change d'une période déterminée à une période indéterminée).

Sont exclues les activités de dotation comprenant les mutations, les emplois occasionnels, les nominations à des postes d'experts-conseils, les nominations intérimaires, les changements de groupe ou de niveau découlant d'une reclassification simultanée pour un certain nombre d'employés, les promotions fondées sur les qualités du titulaire, les promotions découlant d'un programme de formation ou de perfectionnement en particulier, et la conversion des postes pour une durée déterminée à des postes pour une durée indéterminée.

### Mesure utilisée pour les indicateurs avancés du Sondage sur la dotation

Indicateur	Mesure	Sources et descriptions des mesures utilisées
<b>SOUT-1:</b> Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité globale des services de dotation	Pourcentage de gestionnaires satisfaits de la qualité globale des services de dotation reçus au cours de ce processus	Réponse des gestionnaires à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure avez-vous été satisfait des services de dotation que vous avez reçu au cours de cette mesure de dotation? »  Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».
<b>SOUP/EFF-1:</b> Satisfaction des gestionnaires en ce qui a trait à la souplesse dont ils disposent pour mener des processus de dotation de manière efficace	Pourcentage de gestionnaires satisfaits de la souplesse dont ils disposent pour mener des processus de dotation de manière efficace	Réponse des gestionnaires à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure estimez-vous avoir bénéficié d'une marge de manœuvre suffisante pour mener à bien cette mesure de dotation de manière efficace? »  Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».
<b>SOUP/EFF-3:</b> Satisfaction des candidats en ce qui a trait à la durée totale du processus de nomination	Pourcentage de candidats satisfaits de la durée totale du processus de nomination	Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Quel a été votre niveau de satisfaction à l'égard du temps total écoulé requis pour cette activité de dotation? »  Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « satisfait » et « très satisfait ».  Tient compte uniquement des candidats ayant participé à un processus de dotation annoncé, qu'ils aient complété le processus avec succès ou non.  Le temps écoulé consiste en la période qui s'est écoulée entre la soumission de leur candidature à l'activité de dotation et le moment où elle se termine pour les candidats. Un processus est considéré comme terminé si un candidat cesse d'être considéré pour le poste à un moment ou un autre, s'il est placé dans un bassin sans toutefois recevoir une offre de nomination, s'il reçoit une offre de nomination, ou encore s'il reçoit mais refuse une

Indicateur	Mesure	Sources et descriptions des mesures utilisées
		offre de nomination. On demandait aux candidats nommés de considérer la fin de l'activité comme étant le jour où ils sont entrés en fonction.
<b>MER-1:</b> Satisfaction des gestionnaires quant à la qualité de l'embauche	Pourcentage de gestionnaires satisfaits de la qualité de l'embauche	<p>Réponse des gestionnaires à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la qualité de l'embauche pour le poste? »</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Comprend seulement les gestionnaires ayant indiqué qu'ils ont pu constater le rendement de la personne nommée « dans une certaine mesure » ou « dans une grande mesure ».</p>
<b>MER-3:</b> Candidats qui estiment que l'évaluation a été effectuée en fonction des exigences réelles du poste	Pourcentage de candidats qui estiment que l'évaluation a été effectuée en fonction des exigences réelles du poste	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure estimez-vous que vous avez été évalué pour les exigences réelles du poste? »</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Tient compte uniquement des candidats ayant participé à un processus de dotation qui ont indiqué avoir été formellement évalués de quelque façon.</p>
<b>MER-4:</b> Candidats qui estiment que les qualifications et les critères annoncés pour le poste sont exempts de préjugés et d'obstacles	Pourcentage de candidats qui estiment que les exigences annoncées de l'emploi, dans leur unité de travail, freinent les candidats qui se seraient autrement qualifiés pour le poste	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant concernant les pratiques de dotation à l'intérieur de votre unité de travail général? »</p> <p>Les exigences annoncées de l'emploi freinent les candidats qui se seraient autrement qualifiés pour le poste. »</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « pas du tout » et « dans une petite mesure ». Étant donné la formulation de la question, les réponses « pas du tout » ou « dans une petite mesure » dénotent une perception positive.</p> <p>Comprend tous les répondants, qu'ils aient participé ou non à un processus de dotation.</p>
<b>MER-6:</b> Candidats qui estiment que les personnes embauchées dans leur unité sont capables de faire le travail	Pourcentage de candidats qui estiment que les personnes embauchées dans leur unité sont capables de faire le travail	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant concernant les pratiques de dotation à l'intérieur de votre unité de travail général : »</p> <p>« J'estime qu'on embauche des personnes capables de faire le travail. »</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Comprend tous les répondants, qu'ils aient participé ou</p>

Indicateur	Mesure	Sources et descriptions des mesures utilisées
		non à un processus de dotation.
<b>IMP-1:</b> Candidats <sup>3</sup> qui estiment être informés de leurs droits et responsabilités en tant que fonctionnaires, sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> , à l'égard de leur participation aux activités politiques	Pourcentage de candidats qui estiment être informés de leurs droits et responsabilités en tant que fonctionnaires, sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> , à l'égard de leur participation aux activités politiques	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure estimez-vous être informé de vos droits et responsabilités en tant que fonctionnaires, sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, à l'égard de votre participation aux activités politiques? ».</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Comprend tous les répondants, qu'ils aient participé ou non à un processus de dotation.</p>
<b>JUS-1:</b> Candidats qui estiment que le processus d'évaluation était juste	Pourcentage de candidats qui estiment que le processus d'évaluation était juste	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure croyez-vous que chacun des éléments suivants ait été évalué de façon juste dans votre cas? »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vos connaissances (p. ex. générales ou spécialisées)</li> <li>• Vos capacités</li> <li>• Votre formation ou vos études</li> <li>• Vos qualités personnelles ou concordance aux besoins de l'équipe de travail</li> <li>• Votre expérience ou vos antécédents professionnels</li> <li>• Votre potentiel de développement pour des postes à de plus grandes responsabilités</li> <li>• Votre rendement professionnel antérieur sous la direction du gestionnaire d'embauche</li> <li>• Votre connaissance de l'unité de travail ou de ses projets</li> </ul> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Pour chaque répondant ayant répondu à au moins quatre des éléments ci-dessus, un résultat moyen a été calculé en se basant sur leurs réponses à ces éléments.</p> <p>Tient compte uniquement des candidats ayant participé à un processus de dotation qui ont indiqué avoir été formellement évalués de quelque façon.</p>
<b>JUS-4:</b> Perception des candidats à savoir si la sélection des candidats pour l'unité de travail est faite de façon juste	Pourcentage de candidats qui estiment que la sélection des candidats au sein de leur unité de travail se fait de façon juste	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation : « Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant concernant les pratiques de dotation à l'intérieur de votre unité de travail général? »</p> <p>« Le processus de sélection d'une personne pour un poste est juste »</p>

<sup>3</sup> Pour cet indicateur, toutes les réponses des candidats ont été prises en compte, peu importe si le processus de dotation auquel ceux-ci avaient participé était couvert ou non par le SSD.

Indicateur	Mesure	Sources et descriptions des mesures utilisées
		<p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Comprend tous les répondants, qu'ils aient participé ou non à un processus de dotation.</p>
<p><b>TRANS-2:</b> Perception des candidats relative à l'ouverture et à la transparence du processus de dotation</p>	<p>Pourcentage de candidats qui estiment que les processus de dotation menés au sein de leur unité de travail étaient transparents</p>	<p>Réponse des candidats à la question du Sondage sur la dotation: « Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants concernant les pratiques de dotation à l'intérieur de votre unité de travail générale.</p> <p>Les activités de dotation sont menées de façon transparente. »</p> <p>Le pourcentage de réponses positives a été calculé à partir des réponses suivantes : « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ».</p> <p>Comprend tous les répondants, qu'ils aient participé ou non à un processus de dotation.</p>

## **Annexe A :**

### **Utilisation du Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) pour générer des rapports concernant les indicateurs JUS-5a (rapport 9) et JUS-5b (rapport 11)**

Ces instructions visent à guider les utilisateurs qui veulent se servir du SGIP pour reproduire les rapports générés par la CFP relativement aux indicateurs concernés (JUS-5a et JUS-5b). Fait à noter, puisque le SGIP est une application « en temps réel » et que la CFP et les organisations y consignent des données quotidiennement, les résultats peuvent changer légèrement même lorsqu'un rapport est généré deux fois en une seule journée.

La CFP recommande de définir une période de douze mois pour la génération de ces rapports d'autocontrôle, de manière à assurer la comparabilité des données et à permettre aux organisations d'effectuer un suivi du rendement.

Ces rapports comportent des données relatives aux demandes d'autorisation en matière de priorité, qu'il s'agisse de postes dotés pour une **période indéterminée** ou de postes dotés pour une **période déterminée**.

A compter du 3 octobre 2011, l'accès à l'[application du SGIP](#) n'est plus limité aux professionnels des RH qui ont un nom d'utilisateur et un mot de passe de Publiservice. Les rapports 9 et 11, ainsi qu'un certain nombre additionnel de rapports, sont maintenant mis à la disposition de tout le personnel du gouvernement du Canada, **sans exiger un mot de passe pour ouvrir une session** dans l'application du SGIP.

#### **Première étape**

Après l'ouverture du SGIP, sélectionner votre langue d'usage préférée et cliquer ensuite sur le bouton « Entrée des invités ». Sur l'écran suivant dans le bas de la page, vous verrez le titre suivant : « Ce site vous permet : » suivi de quatre options. Sélectionnez l'hyperlien « Rapport » intégré dans le deuxième point abrégé. Ceci vous conduira à la page intitulée « Section rapports du SGIP ».

#### **Deuxième étape**

Dans le menu déroulant de la « Section rapports du SGIP », choisir un des deux éléments suivants :

- « 9 – Taux d'annulation de demande d'autorisation en matière de priorité (demandes avec présentations) »
- « 11 – Bénéficiaires de priorité s'étant qualifiés VS bénéficiaires de priorité présentés & intéressés (%) »

Cliquer ensuite sur le bouton « Afficher les critères ».

#### **Troisième étape**

Déterminer les paramètres de recherche. Sélectionner son ministère ou son organisme dans le premier menu déroulant (Ministère/organisme), puis choisir « 9900 : National » dans le deuxième menu déroulant (Lieu de recherche). Dans le troisième menu déroulant (Durée des fonctions), **ne pas** choisir « Durée indéterminée » ou « Durée déterminée » : laisser la sélection à « **Veillez préciser** », ce qui permet de générer un rapport comprenant **à la fois les postes dotés pour une période indéterminée et ceux dotés pour une période déterminée**.

Choisir les dates de début et de fin pour la recherche, en définissant idéalement une période de douze mois. La CFP utilise la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 30 septembre 2011 pour générer les statistiques servant à évaluer l'organisation pour cette période de déclaration.

#### Quatrième étape

Cliquer sur le bouton « Soumettre le rapport » pour générer le rapport. Les rapports ainsi générés indiquent le numérateur, le dénominateur et le résultat de l'organisation servant aux calculs pour les indicateurs JUS-5. Les données statistiques fournis par la CFP comprennent aussi des données comparatives (moyennes, rangs centiles et groupes quintiles) qui ne figurent pas dans le SGIP. Ces rapports peuvent être imprimés aux fins de consignation.

Le **rapport 11** comporte cinq colonnes de données. Il y a deux chiffres dans chacune des colonnes 1 à 3. Le premier chiffre correspond au nombre de demandes d'autorisation. Le second chiffre, indiqué entre crochets, correspond au nombre de bénéficiaires de priorité associé à ces demandes d'autorisation. Voici les trois résultats fournis dans les données statistiques :

**Colonne 2** : Le chiffre indiqué entre crochets correspond au nombre de bénéficiaires de priorité qui ont manifesté leur intérêt pour les possibilités d'emploi concernées lorsque l'organisation d'embauche les a contactés, additionné (le cas échéant) du nombre de personnes qui ont présenté elles-mêmes leur candidature et dont l'organisation a retenu la candidature à la présélection. C'est le **dénominateur** utilisé pour calculer la valeur de l'indicateur JUS-5b.

**Colonne 3** : Le chiffre indiqué entre crochets correspond au nombre de bénéficiaires de priorité qui ont été jugés qualifiés par l'organisation. Cela signifie seulement qu'ils se sont qualifiés, et non qu'ils ont été nommés. C'est le **numérateur** utilisé pour calculer la valeur de l'indicateur JUS-5b.

**Colonne 5** : Il s'agit du pourcentage de bénéficiaires de priorité qui se sont qualifiés par rapport au nombre de bénéficiaires de priorité dont la candidature a été présentée et qui ont manifesté leur intérêt (c'est-à-dire le chiffre entre crochets de la colonne 3 divisé par celui de la colonne 2). C'est le **résultat de l'organisation** généré par la CFP pour l'indicateur JUS-5b.

#### Pourquoi les chiffres dans mes rapports générés à l'aide du SGIP change avec le temps?

Il est important de se rappeler que le facteur déterminant pour les deux rapports JUS-5 est la date à laquelle la CFP reçoit la **demande d'autorisation en matière de priorité**. Pour toute période de référence visée, l'application du SGIP examine les demandes qui ont été datées **au cours de la période de référence**. Le système génère ensuite des résultats basés sur ces demandes.

Il est possible, voire probable, que des renseignements supplémentaires relatifs à certaines de ces demandes soient rentrés dans le SGIP **après** la période de référence. Cela signifie que le numérateur et le dénominateur peuvent augmenter.

Par exemple, pour l'indicateur JUS-5a (% des demandes annulées), une demande entrée **pendant** la période de référence pourrait être annulée **après** la période de référence. Le numérateur (# d'annulations) augmenterait, mais le dénominateur (nombre de demandes d'autorisation) resterait le même.

La même chose se produit avec l'indicateur JUS-5b (% des bénéficiaires de priorité jugés qualifiés). Par exemple, la CFP peut référer des personnes prioritaires à une organisation (ou ils peuvent se présenter eux-mêmes) à tout moment jusqu'à ce qu'une nomination soit faite. Puisque la présentation a trait à une demande d'autorisation en matière de priorité faite au cours d'une période de référence visée, ceci augmenterait le dénominateur pour l'indicateur JUS-5b (nombre de bénéficiaires de priorité et intéressés). Si la personne est jugée qualifiée, cela augmenterait à la fois le numérateur **et** le dénominateur.



**Annexe B :**  
**Paramètres des mesures provenant des bases de données centralisées**

Code d'indicateur	Mesure utilisée par indicateur	Numérateur	
		Dénominateur	
<b>SOUT-2a</b>	Nombre de PE par 100 employés	$\frac{\text{Nombre de PE au 31 mars 2011}}{\text{Nombre total d'employés au 31 mars 2011}}$	
<b>SOUT-2b</b>	Nombre de PE par 100 activités de dotation	$\frac{\text{Nombre de PE au 31 mars 2011}}{\text{Nombre total d'activités de dotation pendant l'année financière}}$	
<b>SOUP/EFF-2</b>	Durée moyenne du processus de nomination interne de l'affiche à la première notification de nomination ou de proposition de nomination (NNPN) en jours civils	Nombre total de processus internes (uniquement affichés avec la notification de nomination)	
<b>ACC-1</b>	<b>ACC-1a</b> : Pourcentage de nominations externes non annoncées, groupe autre que EX	$\frac{\text{Nominations externes non annoncées groupe autre que EX}}{\text{Nombre total de nominations externes annoncées et non annoncées groupe autre que EX}}$	
	<b>ACC-1b</b> : Pourcentage de nominations externes non annoncées, groupe EX	$\frac{\text{Nominations externes non annoncées groupe EX}}{\text{Nombre total de nominations externes annoncées et non annoncées groupe EX}}$	
<b>ACC-2</b>	<b>ACC-2a</b> : Pourcentage de nominations internes non annoncées, groupe autre que EX	$\frac{\text{Nominations internes non annoncées groupe autre que EX}}{\text{Nombre total de nominations internes annoncées et non annoncées groupe autre que EX}}$	
	<b>ACC-2b</b> : Pourcentage de nominations internes non annoncées, groupe EX	$\frac{\text{Nominations internes non annoncées groupe EX}}{\text{Nombre total de nominations internes annoncées et non annoncées groupe EX}}$	
<b>JUS -2</b>	Pourcentage de personnes nommées de façon intérimaire qui deviennent indéterminées dans le même groupe et au même niveau dans la même organisation	$\frac{\text{Nombre total d'employés nommés de façon intérimaire qui deviennent indéterminés dans le même groupe et au même niveau dans la même organisation}}{\text{Nombre total de nominations intérimaires qui ont pris fin pendant l'année financière}}$	
<b>JUS -3a</b>	Pourcentage de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée provenant de postes occasionnels dans la même organisation	$\frac{\text{Indéterminés embauchés provenant de postes occasionnels}}{\text{Nouvellement embauchés comme indéterminés}}$	
<b>JUS -3b</b>	Pourcentage de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée provenant de postes déterminés dans la même organisation	$\frac{\text{Indéterminés embauchés provenant de postes déterminés}}{\text{Nouvellement embauchés comme indéterminés}}$	
<b>JUS-5a</b>	Pourcentage de demandes en matière de priorité annulées suite à une/des présentation(s) de la CFP	$\frac{\text{Nombre de demandes en matière de priorité annulées suite à une/des présentation(s) de la CFP}}{\text{Nombre de demandes en matière de priorité où des personnes ayant un statut de priorité ont été référées}}$	
<b>JUS-5b</b>	Pourcentage de personnes qualifiées ayant un statut de priorité suite à une/des présentation(s) de la CFP et un intérêt est exprimé par le bénéficiaire de priorité	$\frac{\text{Nombre de bénéficiaires de priorité qualifiés}}{\text{Nombre de bénéficiaires de priorité référés par la CFP et qui ont un intérêt pour le poste}}$	