

Notes d'allocution  
de  
Patrick Borbey, président  
de la  
Commission de la fonction publique du Canada  
sur le  
processus d'embauche à la fonction publique

Comité des opérations gouvernementales et  
des prévisions budgétaires

Le 1<sup>er</sup> avril 2019

La version prononcée fait foi.

Je vous remercie M. le président de cette invitation à comparaître devant le Comité aujourd'hui. La Commission de la fonction publique (CFP) apprécie l'intérêt que les membres du Comité portent au recrutement à la fonction publique. Stéphanie Poliquin, vice-présidente du Secteur des services et du développement des affaires, est avec moi aujourd'hui. M<sup>me</sup> Poliquin est responsable des programmes de recrutement de la CFP.

J'aimerais rappeler aux membres du Comité que, même si la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* autorise la CFP à faire des nominations, celle-ci préconise la délégation de ces pouvoirs aux administrateurs généraux. La Loi incite ensuite à déléguer ces pouvoirs aux gestionnaires qui comprennent mieux les compétences requises et peuvent reconnaître les meilleurs candidats à embaucher.

Le recrutement représente une partie fondamentale du travail de la CFP, et j'ai fourni aux membres du Comité des documents qui mettent en lumière certains de nos programmes. Notre rapport annuel de 2017-2018 contient également beaucoup d'informations pertinentes. Pour appuyer le renouvellement de la fonction publique et nous assurer que celle-ci continue de répondre aux besoins de la population canadienne, nous concentrons une grande partie de nos efforts de recrutement chez les étudiants et les nouveaux talents.

Tel que décrit dans notre rapport annuel, grâce aux programmes de recrutement des étudiants, nous avons pu embaucher près de 13 000 étudiants en 2017-2018. Nous avons embauché plus de la moitié de ces étudiants par l'intermédiaire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), et quelque 5 000 autres étudiants au moyen du Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages. De plus, 280 étudiants ont obtenu des emplois à la fonction publique à l'aide du Programme des adjoints de recherche.

Pour aider la fonction publique à mieux refléter la population qu'elle sert, le PFETE comprend également des répertoires ciblés. Par exemple, l'Opportunité d'emploi pour étudiants autochtones a mené à l'embauche de 186 étudiants autochtones l'an dernier, et l'Opportunité d'emploi d'été pour l'accessibilité des jeunes étudiants, à l'embauche de 61 étudiants.

Ces chiffres sont certainement prometteurs, mais le Programme de recrutement postsecondaire pointe vers un des défis auxquels nous sommes confrontés lorsqu'il s'agit d'embauche en temps opportun. Des quelques 16 000 candidats qui ont présenté une demande par l'intermédiaire de ce programme, 4 300 se sont qualifiés pour les cinq profils de carrière ciblés de concert avec les ministères et organismes, comme le groupe IT, et seulement 711 étudiants ont été embauchés par les gestionnaires. Cela signifie qu'un nombre relativement faible de gestionnaires embauchent à partir d'un bassin de candidats créé selon leurs besoins. Il est clair que nous devons davantage les conscientiser sur les bénéfices des programmes de recrutement de la CFP, et les inciter à utiliser leur pouvoir discrétionnaire en matière de recrutement.

Le Programme de recrutement de leaders en politiques présente un intérêt particulier pour les membres du Comité. Il s'agit d'un programme hautement spécialisé de petite envergure, qui est conçu pour cibler des candidats qui ont obtenu un diplôme d'études supérieures et les nommer à des postes de conseillers en politiques de niveaux intermédiaires et supérieurs. L'an dernier, 21 postulants sur 1 500 ont été embauchés par l'intermédiaire de ce programme. J'aimerais mentionner aux membres du Comité que nous procédons actuellement à une évaluation du programme pour nous assurer qu'il continue de répondre aux besoins changeants de la communauté des politiques du gouvernement.

Il y a trois ans, la Commission de la fonction publique a adopté la Nouvelle orientation en dotation. Celle-ci simplifie grandement les règles de dotation, et permet aux ministères et organismes d'adapter leurs pratiques d'embauche en fonction de leur contexte et de leurs besoins.

La culture des ressources humaines au sein de la fonction publique du Canada ne changera pas du jour au lendemain, mais nous faisons des progrès. Le nombre de ministères qui font preuve d'innovation ne cesse d'augmenter, par exemple, en offrant des postes « sur-le-champ » à des salons de l'emploi ou en utilisant des affiches originales.

À la CFP, nous continuons de moderniser les programmes de recrutement afin de mieux répondre aux nouveaux besoins en matière de compétences cernés par les ministères et de réduire les délais d'embauche. Notre travail en vue de transformer Emplois GC, le portail qui permet de jumeler candidats et gestionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, continue de progresser. L'objectif est de créer une plateforme de recrutement intuitive, axée sur l'utilisateur et fondée sur les normes numériques du gouvernement du Canada.

Nous travaillons en partenariat avec les universités pour améliorer l'expérience de recherche d'emploi d'étudiants et essayer de nouvelles façons de jumeler les étudiants et les possibilités d'affectation. Nous avons réalisé un projet pilote de dotation accélérée (speed staffing) à l'Université de Montréal pour mettre en contact les étudiants et les gestionnaires qui cherchaient à doter des postes difficiles à pourvoir. Parmi les faits saillants de ce projet pilote, mentionnons, entre autres, que 32 diplômés ont reçu des offres d'emploi sur-le-champ, et que les processus d'embauche ont été menés à bien en moins d'un mois. Un événement semblable, mené à la York University, a donné des résultats tout aussi positifs.

Un programme pilote de recommandation d'employés est mis en œuvre au sein de la CFP afin de recruter des psychologues pour notre Centre de psychologie du personnel. Il s'agit d'étapes qui sont importantes et qui nous mènent vers un objectif plus vaste, soit de renouveler la fonction publique et de bâtir une main d'œuvre accessible, diversifiée et inclusive.

Je suis au fait que le Comité a entrepris une étude sur l'embauche d'anciens combattants à des postes de la fonction publique. Comme vous le savez, la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* permet l'embauche à la fonction publique grâce à des dispositions sur la mobilité, la préférence et la priorité. Il s'agit d'une autre façon d'embaucher rapidement et de recruter des candidats qualifiés et expérimentés. Je serais heureux de comparaître de nouveau pour vous parler de l'approche que nous avons adoptée afin de favoriser l'embauche d'anciens combattants au sein de la fonction publique, et vous faire part des progrès réalisés depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la Loi il y a quatre ans.

Pour terminer, Monsieur le Président, la CFP continue de travailler avec les ministères et ses partenaires du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et de l'École de la fonction publique du Canada afin d'attirer, former et maintenir en poste les personnes talentueuses qui serviront les Canadiens aujourd'hui et demain.

Nous sommes maintenant à votre disposition pour répondre aux questions des membres du Comité.

Merci. Meegwetch.