

# Sondage sur la dotation Candidats, Cycle 2

Confidentiel une fois rempli

Statistique Canada mène le Sondage sur la dotation - Candidats au nom de la Commission de la fonction publique (CFP). Ce sondage est une composante des activités de la CFP en matière de surveillance de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique fédérale. Il est axé sur votre expérience à titre de candidat de processus au cours d'une période de temps donnée.

Quelques questions additionnelles touchant à la connaissance des droits et responsabilités des fonctionnaires en matière d'activités politiques sont incluses à la fin de ce sondage. Bien que ces questions ne concernent pas les processus de dotation, elles respectent une partie importante du mandat de la CFP, qui consiste à protéger l'impartialité de la fonction publique fédérale.

Tous les renseignements qu'obtiendra Statistique Canada avec ce sondage sont protégés légalement en vertu de la *Loi sur la statistique*. Cette loi stipule que vos renseignements demeureront confidentiels et serviront uniquement à des fins statistiques et analytiques, au niveau seulement du ministère ou de l'organisme, et de la fonction publique. Bien que votre participation soit volontaire, plus il y aura d'employés participants, plus les résultats seront fiables et représentatifs à l'échelle de la fonction publique.

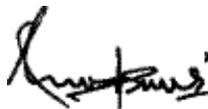
Certains d'entre vous pourraient également recevoir une invitation distincte de la CFP afin de participer à un sondage complémentaire auprès des gestionnaires dans le cadre de la même initiative globale. Les renseignements recueillis dans le cadre de ces deux sondages contribueront à assurer que les valeurs en matière de dotation énoncées dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* sont appliquées au sein de tous les ministères et organismes.

Nous vous invitons à aider la CFP à garantir que les processus par lesquels les personnes sont sélectionnées et promues soient fondés sur le mérite et l'impartialité et conformes aux principes d'équité, de transparence, d'accès et de représentativité.

Merci à l'avance de votre collaboration.



Maria Barrados  
Présidente  
Commission de la fonction publique



Munir A. Sheikh  
Statisticien en chef du Canada



Quand vous aurez rempli le questionnaire, veuillez le mettre dans l'**enveloppe-réponse affranchie**, la sceller et nous retourner celle-ci à Statistique Canada.

Pour de plus amples renseignements sur le Sondage sur la dotation, visitez le site Internet **Renseignements pour les participants aux enquêtes** à <http://www.statcan.gc.ca>.



**Veillez lire toute l'information fournie au début de chaque section.**

### **Comment remplir ce questionnaire**

Avec un stylo à encre noire ou bleue :

Indiquez la bonne catégorie  **OU** écrivez les nombres

Veillez consulter le glossaire à la fin du questionnaire si certains des termes vous semblent incertains.

POUR INFORMATION SEULEMENT

## Section A - Information sur le processus de dotation

A

**Un processus de dotation** est une mesure ou un processus qui a pour but de mener à une ou plusieurs nominations à l'intérieur de la fonction publique ou menant à une embauche dans la fonction publique. Celui-ci peut impliquer un changement de groupe et/ou niveau du poste (p. ex., CR-03 à CR-05), et/ou un changement du statut d'une personne (p. ex., durée déterminée à indéterminée).

**A1. Au cours de la période du 1<sup>er</sup> octobre 2008 au 30 septembre 2009, avez-vous participé comme candidat à un processus de dotation, qu'il ait résulté en une nomination ou non?**

Si vous avez participé à plus d'un processus de dotation durant cette période, veuillez répondre pour le **plus récent** processus de dotation qui a pris fin pour vous.

- 1  Oui  
2  Non ► **Passez à la section H**

**A2. Ce processus de dotation a-t-il pris fin pour vous entre le 1<sup>er</sup> octobre 2008 et le 30 septembre 2009?**

**Qui a pris fin pour vous** inclut plusieurs résultats possibles, tel qu'avoir reçu une offre de nomination, être placé dans un bassin d'individus qualifiés pour référence ou considération future, ou ne plus être pris en considération.

- 1  Oui  
2  Non ► **Passez à la section H**

**A3. Ce processus de dotation a-t-il pris fin pour vous avant le 1<sup>er</sup> avril 2009?**

*(Veuillez fournir votre meilleure estimation.)*

- 1  Oui  
2  Non

**A4. Était-ce un processus de dotation pour lequel vous avez dû appliquer afin d'être considéré pour le poste (processus de dotation annoncé)?**

*(Ceci pourrait être pour pourvoir un poste précis ou dans le cadre d'une campagne de recrutement, pour créer un bassin de candidats en vue de postes éventuels à plusieurs emplacements).*

- 1  Oui  
2  Non ► **Passez à la question A7**

**A5. Avez-vous volontairement abandonné avant la fin de ce processus de dotation?**

- 1  Oui ► **Passez à la section H**  
2  Non

**A6. Était-ce un processus de dotation destiné à combler ...?**

- 1  un poste
- 2  plusieurs postes
- 7  Ne sais pas

**A7. Était-ce un processus de dotation...?**

- 1  pour un poste occasionnel, de consultant ou intérimaire
- 2  pour une mutation
- 3  pour une promotion découlant de l'achèvement d'une formation spécifique ou d'un programme de perfectionnement
- 4  faisant partie d'une reclassification simultanée de plusieurs employés
- 5  pour une reclassification de votre poste fondé sur une évaluation de vos tâches et performance
- 6  pour une promotion fondée sur les qualités du titulaire
- 7  Autre

POUR INFORMATION SEULEMENT

## Section B - Type de poste

Les questions suivantes identifient le type de poste pour lequel vous avez postulé ou auquel vous avez été nommé qui s'est terminé pour vous entre le 1<sup>er</sup> octobre 2008 et le 30 septembre 2009.

### B1. Quel est le groupe professionnel du poste pour lequel vous avez postulé ou avez été nommé?

(Si le groupe se compose de plus de 2 lettres, indiquez les 2 premières lettres  
[p. ex., ST-SCY, indiquez ST].)

- |                              |                              |                              |                              |                              |                                 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 001 <input type="radio"/> AB | 020 <input type="radio"/> DA | 039 <input type="radio"/> FR | 058 <input type="radio"/> LS | 077 <input type="radio"/> PG | 096 <input type="radio"/> SR    |
| 002 <input type="radio"/> AC | 021 <input type="radio"/> DD | 040 <input type="radio"/> FS | 059 <input type="radio"/> MA | 078 <input type="radio"/> PH | 097 <input type="radio"/> ST    |
| 003 <input type="radio"/> AD | 022 <input type="radio"/> DE | 041 <input type="radio"/> FT | 060 <input type="radio"/> MD | 079 <input type="radio"/> PI | 098 <input type="radio"/> SU    |
| 004 <input type="radio"/> AG | 023 <input type="radio"/> DM | 042 <input type="radio"/> GA | 061 <input type="radio"/> MG | 080 <input type="radio"/> PL | 099 <input type="radio"/> SW    |
| 005 <input type="radio"/> AI | 024 <input type="radio"/> DS | 043 <input type="radio"/> GC | 062 <input type="radio"/> MM | 081 <input type="radio"/> PM | 100 <input type="radio"/> TC    |
| 006 <input type="radio"/> AO | 025 <input type="radio"/> DX | 044 <input type="radio"/> GL | 063 <input type="radio"/> MS | 082 <input type="radio"/> PR | 101 <input type="radio"/> TE    |
| 007 <input type="radio"/> AP | 026 <input type="radio"/> EC | 045 <input type="radio"/> GR | 064 <input type="radio"/> MT | 083 <input type="radio"/> PS | 102 <input type="radio"/> TI    |
| 008 <input type="radio"/> AR | 027 <input type="radio"/> ED | 046 <input type="radio"/> GS | 065 <input type="radio"/> NB | 084 <input type="radio"/> PX | 103 <input type="radio"/> TR    |
| 009 <input type="radio"/> AS | 028 <input type="radio"/> EG | 047 <input type="radio"/> GT | 066 <input type="radio"/> ND | 085 <input type="radio"/> PY | 104 <input type="radio"/> UN    |
| 010 <input type="radio"/> AU | 029 <input type="radio"/> EL | 048 <input type="radio"/> HD | 067 <input type="radio"/> NU | 086 <input type="radio"/> RE | 105 <input type="radio"/> UT    |
| 011 <input type="radio"/> BI | 030 <input type="radio"/> EN | 049 <input type="radio"/> HP | 068 <input type="radio"/> OC | 087 <input type="radio"/> RL | 106 <input type="radio"/> VM    |
| 012 <input type="radio"/> CC | 031 <input type="radio"/> EO | 050 <input type="radio"/> HR | 069 <input type="radio"/> OE | 088 <input type="radio"/> RO | 107 <input type="radio"/> WP    |
| 013 <input type="radio"/> CH | 032 <input type="radio"/> ES | 051 <input type="radio"/> HS | 070 <input type="radio"/> OM | 089 <input type="radio"/> SC | 108 <input type="radio"/> Autre |
| 014 <input type="radio"/> CI | 033 <input type="radio"/> ET | 052 <input type="radio"/> IM | 071 <input type="radio"/> OP | 090 <input type="radio"/> SD |                                 |
| 015 <input type="radio"/> CM | 034 <input type="radio"/> EU | 053 <input type="radio"/> IN | 072 <input type="radio"/> OS | 091 <input type="radio"/> SE |                                 |
| 016 <input type="radio"/> CO | 035 <input type="radio"/> EX | 054 <input type="radio"/> IS | 073 <input type="radio"/> PA | 092 <input type="radio"/> SG |                                 |
| 017 <input type="radio"/> CR | 036 <input type="radio"/> FB | 055 <input type="radio"/> LA | 074 <input type="radio"/> PC | 093 <input type="radio"/> SI |                                 |
| 018 <input type="radio"/> CS | 037 <input type="radio"/> FI | 056 <input type="radio"/> LI | 075 <input type="radio"/> PE | 094 <input type="radio"/> SO |                                 |
| 019 <input type="radio"/> CX | 038 <input type="radio"/> FO | 057 <input type="radio"/> LP | 076 <input type="radio"/> PF | 095 <input type="radio"/> SP |                                 |

### B2. Quel est le niveau du poste pour lequel vous avez postulé ou auquel vous avez été nommé?

(p. ex., FI-03, indiquez   )

### B3. Pour quel type de poste ce processus de dotation était-il?

- <sup>1</sup>  Un poste à durée déterminée      <sup>2</sup>  Un poste à durée indéterminée (permanent)

### B4. Où était(ent) situé(s) le/les poste(s) à pourvoir?

- |  |   |
|--|---|
| <sup>1</sup> <input type="radio"/> Plusieurs régions dans l'ensemble du Canada | <sup>5</sup> <input type="radio"/> Ontario                                      |
| <sup>2</sup> <input type="radio"/> Région de la capitale nationale             | <sup>6</sup> <input type="radio"/> Prairies, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest |
| <sup>3</sup> <input type="radio"/> Atlantique                                  | <sup>7</sup> <input type="radio"/> Colombie-Britannique, Yukon                  |
| <sup>4</sup> <input type="radio"/> Québec                                      | <sup>8</sup> <input type="radio"/> À l'extérieur du Canada                      |

**B5. Dans quel ministère/organisme se trouvait le poste pour lequel vous avez postulé ou auquel vous avez été nommé? (Si le processus de dotation a été tenu pour des ministères/organismes multiples, indiquez 'Ministères/organismes multiples'.)**

- 001  **Ministères/organismes multiples**
- 014  Affaires étrangères et Commerce international Canada
- 017  Affaires indiennes et du Nord Canada
- 022  Agence canadienne de développement international
- 047  Agence canadienne d'évaluation environnementale
- 034  Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
- 130  Agence de la consommation en matière financière du Canada
- 070  Agence de la santé publique du Canada
- 032  Agence de promotion économique du Canada atlantique
- 083  Agence des services frontaliers du Canada
- 033  Agence spatiale canadienne
- 009  Agriculture et Agroalimentaire Canada
- 018  Anciens Combattants Canada
- 074  Bibliothèque et Archives Canada
- 039  Bureau de la sécurité des transports du Canada
- 110  Bureau du commissaire à la magistrature fédérale
- 028  Bureau du Conseil privé
- 128  Bureau du directeur général des élections
- 118  Bureau du secrétaire du gouverneur général
- 063  Bureau du surintendant des institutions financières Canada
- 013  Citoyenneté et Immigration Canada
- 119  Comité des griefs des Forces canadiennes
- 139  Commissariat au lobbying du Canada
- 042  Commissariat aux langues officielles
- 045  Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada
- 041  Commission canadienne des droits de la personne
- 025  Commission canadienne des grains
- 021  Commission de la fonction publique du Canada
- 023  Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
- 114  Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
- 142  Commission des relations de travail dans la fonction publique
- 101  Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
- 105  Commission du droit d'auteur Canada
- 107  Commission mixte internationale
- 036  Commission nationale des libérations conditionnelles
- 140  Condition féminine Canada
- 116  Conseil canadien des relations industrielles
- 106  Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada
- 031  Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- 111  Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada
- 109  Conseil national des produits agricoles
- 003  Défense nationale
- 043  Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- 078  École de la fonction publique du Canada
- 011  Environnement Canada
- 016  Gendarmerie royale du Canada

- 112  Greffe du Tribunal de la concurrence
- 010  Industrie Canada
- 082  Infrastructure Canada
- 141  Intégrité du secteur public Canada
- 143  L'Enquêteur correctionnel Canada
- 019  Ministère de la Justice Canada
- 024  Ministère des Finances Canada
- 054  Office des transports du Canada
- 075  Office national de l'énergie
- 071  Passeport Canada
- 020  Patrimoine canadien
- 005  Pêches et Océans Canada
- 027  Pétrole et Gaz des Indiens du Canada
- 134  Procréation assistée Canada
- 044  Registraire de la Cour suprême du Canada
- 015  Ressources naturelles Canada
- 002  Ressources humaines et Développement des compétences Canada
- 006  Santé Canada
- 108  Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
- 103  Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
- 026  Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- 053  Sécurité publique Canada
- 030  Service administratif des tribunaux judiciaires
- 004  Service correctionnel Canada
- 046  Service des poursuites pénales du Canada
- 008  Statistique Canada
- 012  Transports Canada
- 007  Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
- 102  Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
- 120  Tribunal canadien du commerce extérieur
- 127  Tribunal d'appel des transports du Canada
- 132  Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada
- 124  Tribunal des droits de la personne du Canada
- 150  Autre

B

## Section C - Mouvement entre les postes

Les questions de cette section portent sur votre situation d'emploi au moment où vous avez participé au processus de dotation. Ces renseignements nous aideront à identifier les tendances en matière de mouvement entre les postes.

Pour les questions suivantes, l'énoncé "**avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous**" désigne le moment où votre participation dans ce processus s'est terminée, peu importe le résultat.

### C1. Quel était votre statut d'emploi avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?

(Indiquez une seule réponse.)

- 1  Employé au sein de la fonction publique fédérale (excluant les agences distinctes telles que l'ACIA et l'ARC)
- 2  Employé au sein d'une agence distincte, du cabinet du ministre, membre des Forces canadiennes ou du côté non-civil de la GRC
- 3  Fournissant des services contractuels ou de consultants pour la fonction publique fédérale  
▶ **Passez à la question C12**
- 4  Employé à l'extérieur du gouvernement fédéral tel que dans le secteur non gouvernemental ou privé ou travailleur autonome (excluant fournisseur des services contractuels ou de consultants pour la fonction publique fédérale)  
▶ **Passez à la question C14**
- 5  Étudiant  
▶ **Passez à la question C14**
- 6  Sans emploi  
▶ **Passez à la question C14**

POUR INFORMATION SEULEMENT

**C2. Quel était votre groupe professionnel avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?**

(Si votre groupe était composé de plus de 2 lettres, indiquez les 2 premières lettres [p. ex., ST-SCY, indiquez ST].)

(Si vous étiez dans un poste intérimaire, indiquez le groupe de ce poste par intérim.)

- |                              |                              |                              |                              |                              |                                 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 001 <input type="radio"/> AB | 020 <input type="radio"/> DA | 039 <input type="radio"/> FR | 058 <input type="radio"/> LS | 077 <input type="radio"/> PG | 096 <input type="radio"/> SR    |
| 002 <input type="radio"/> AC | 021 <input type="radio"/> DD | 040 <input type="radio"/> FS | 059 <input type="radio"/> MA | 078 <input type="radio"/> PH | 097 <input type="radio"/> ST    |
| 003 <input type="radio"/> AD | 022 <input type="radio"/> DE | 041 <input type="radio"/> FT | 060 <input type="radio"/> MD | 079 <input type="radio"/> PI | 098 <input type="radio"/> SU    |
| 004 <input type="radio"/> AG | 023 <input type="radio"/> DM | 042 <input type="radio"/> GA | 061 <input type="radio"/> MG | 080 <input type="radio"/> PL | 099 <input type="radio"/> SW    |
| 005 <input type="radio"/> AI | 024 <input type="radio"/> DS | 043 <input type="radio"/> GC | 062 <input type="radio"/> MM | 081 <input type="radio"/> PM | 100 <input type="radio"/> TC    |
| 006 <input type="radio"/> AO | 025 <input type="radio"/> DX | 044 <input type="radio"/> GL | 063 <input type="radio"/> MS | 082 <input type="radio"/> PR | 101 <input type="radio"/> TE    |
| 007 <input type="radio"/> AP | 026 <input type="radio"/> EC | 045 <input type="radio"/> GR | 064 <input type="radio"/> MT | 083 <input type="radio"/> PS | 102 <input type="radio"/> TI    |
| 008 <input type="radio"/> AR | 027 <input type="radio"/> ED | 046 <input type="radio"/> GS | 065 <input type="radio"/> NB | 084 <input type="radio"/> PX | 103 <input type="radio"/> TR    |
| 009 <input type="radio"/> AS | 028 <input type="radio"/> EG | 047 <input type="radio"/> GT | 066 <input type="radio"/> ND | 085 <input type="radio"/> PY | 104 <input type="radio"/> UN    |
| 010 <input type="radio"/> AU | 029 <input type="radio"/> EL | 048 <input type="radio"/> HD | 067 <input type="radio"/> NE | 086 <input type="radio"/> RE | 105 <input type="radio"/> UT    |
| 011 <input type="radio"/> BI | 030 <input type="radio"/> EN | 049 <input type="radio"/> HP | 068 <input type="radio"/> NF | 087 <input type="radio"/> RL | 106 <input type="radio"/> VM    |
| 012 <input type="radio"/> CC | 031 <input type="radio"/> EO | 050 <input type="radio"/> HR | 069 <input type="radio"/> NG | 088 <input type="radio"/> RO | 107 <input type="radio"/> WP    |
| 013 <input type="radio"/> CH | 032 <input type="radio"/> ES | 051 <input type="radio"/> HS | 070 <input type="radio"/> OH | 089 <input type="radio"/> SC | 108 <input type="radio"/> Autre |
| 014 <input type="radio"/> CI | 033 <input type="radio"/> ET | 052 <input type="radio"/> IM | 071 <input type="radio"/> OI | 090 <input type="radio"/> SD |                                 |
| 015 <input type="radio"/> CM | 034 <input type="radio"/> EU | 053 <input type="radio"/> IN | 072 <input type="radio"/> OJ | 091 <input type="radio"/> SE |                                 |
| 016 <input type="radio"/> CO | 035 <input type="radio"/> EX | 054 <input type="radio"/> IS | 073 <input type="radio"/> OK | 092 <input type="radio"/> SG |                                 |
| 017 <input type="radio"/> CR | 036 <input type="radio"/> FB | 055 <input type="radio"/> LA | 074 <input type="radio"/> OL | 093 <input type="radio"/> SH |                                 |
| 018 <input type="radio"/> CS | 037 <input type="radio"/> FI | 056 <input type="radio"/> LI | 075 <input type="radio"/> OM | 094 <input type="radio"/> SI |                                 |
| 019 <input type="radio"/> CX | 038 <input type="radio"/> FO | 057 <input type="radio"/> LP | 076 <input type="radio"/> ON | 095 <input type="radio"/> SP |                                 |

**C3. Veuillez indiquer le niveau de votre poste à ce moment.** (Si vous étiez dans un poste intérimaire, indiquez le niveau de ce poste par intérim.)

(p. ex., FI-03, indiquez   )

**C4. Dans quel type de poste étiez-vous avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?**

- |   |  |
|---|--|
| 1 <input type="radio"/> Nommé pour une période indéterminée (permanent) | 3 <input type="radio"/> Employé occasionnel                |
| 2 <input type="radio"/> Nommé pour une période déterminée               | 4 <input type="radio"/> Statut de bénéficiaire de priorité |

**C5. Était-ce une affectation ou un détachement?**1  Oui2  Non**C6. Était-ce dans le cadre d'une formation spécifique ou d'un programme de perfectionnement?**  
(p. ex., PSG ou CAP)1  Oui ► **Passez à la question C11**2  Non**C7. Était-ce un poste intérimaire?**1  Oui2  Non ► **Passez à la question C11****C8. Depuis combien de mois consécutifs étiez-vous dans ce poste intérimaire lorsque ce processus de dotation s'est terminé pour vous?** (Veuillez fournir l'estimation la plus près possible en mois.)  (p. ex., six mois, indiquez     )**C9. Ce poste intérimaire a-t-il été renouvelé pendant cette période?**1  Oui2  Non**C10. Remplaciez-vous une personne qui n'a pas réintégré son poste?**1  Oui2  Non**C11. Où travailliez-vous avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?**1  Région de la capitale nationale2  Atlantique3  Québec4  Ontario5  Prairies, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest6  Colombie-Britannique, Yukon7  À l'extérieur du Canada

**C12. Où étiez-vous employé?**

- 1  Dans la même unité de travail général que celle du poste à être comblé
- 2  Dans le même ministère/organisme, mais dans une autre unité de travail ► **Passez à la question C14**
- 3  Dans un organisme indépendant affilié au ministère où le poste était situé ► **Passez à la question C14**
- 4  Dans un ministère/organisme différent ► **Passez à la question C14**

**C13. À quelle date avez-vous commencé à travailler à ce poste dans votre unité de travail général avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?** (p. ex., pour février, indiquez 02)

<input type="text"/> <input type="text"/> ◀ Mois	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> ◀ Année
<sup>97</sup> <input type="radio"/> Ne sais pas	

**C14. Comment avez-vous pris connaissance pour la première fois de ce poste, ouverture ou bassin pour lequel vous avez postulé ou auquel vous avez été nommé?** (indiquez une seule réponse.)

- 1  À partir d'une publicité à l'intention du grand public (p. ex. dans un journal)
- 2  À partir d'un avis de poste à doter sur un site Web du gouvernement
- 3  À partir d'une note de service circulant seulement à l'intérieur du ministère/organisme
- 4  J'ai été informé de cette possibilité d'emploi par une personne de l'extérieur de mon unité de travail
- 5  J'ai été informé par un collègue de l'unité de travail ou du ministère/organisme
- 6  J'ai été recommandé par le système d'administration des priorités
- 7  Je me suis adressé à un collègue en relation avec l'unité de travail
- 8  Ne s'applique pas

**Si la question A4=non, 'vous n'avez pas dû appliquer afin d'être considéré pour le poste' OU la question A7=2 ou 3 ou 4 ou 6, 'ce processus de dotation était de type non annoncé', passez à la Section D.**

**Autrement, passez à la question suivante.**

**C15. Au meilleur de votre connaissance, qui était admissible à postuler à ce/ces poste(s)?**

- 1  Seulement les employés d'unité(s) de travail spécifique(s)
- 2  Seulement les employés d'un ou plusieurs ministère(s)/organisme(s) spécifique(s)
- 3  Les employés du gouvernement fédéral
- 4  Le public en général



## Section D - Évaluation et sélection

Cette série de questions examine les facteurs qui ont été pris en compte lors de l'évaluation de votre mérite pour le poste et du processus de sélection et comment vous avez perçu les processus de dotation.

**Évaluation** inclut tout genre d'examen ou d'évaluation formel qui a pu faire partie de ce processus de dotation (p. ex., test écrit, entrevue orale, la vérification de vos références).

Vous pourriez avoir été évalué pour ce(s) poste(s) en particulier ou avoir été évalué dans un processus qui était lié ou qui menait à ce processus de dotation (par ex., en tant que portion d'une entrée dans un bassin de candidats). Veuillez également inclure cette évaluation.

**D1. Avez-vous fait l'objet d'une évaluation formelle (p. ex., examen, entrevue) dans le cadre de votre participation à ce processus de dotation?**

<sup>1</sup>  Oui

<sup>2</sup>  Non ► **Passez à la question D12**

**D2. Parmi les types d'évaluation suivants, lesquels avez-vous effectués?**

(Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent. Sélectionner les catégories de réponse en fonction de la raison principale pour lequel l'examen a été fait [p. ex., un examen écrit des connaissances qui évalue également la compétence en écriture, devrait être indiqué comme un examen écrit des connaissances].)

<sup>1</sup>  Examen écrit des connaissances

<sup>2</sup>  Examen d'aptitude générale ou test d'habileté cognitive

<sup>3</sup>  Test de compétence en écriture

<sup>4</sup>  Un examen normalisé qui simule le rendement au travail ou « in-basket »

<sup>5</sup>  Entrevue structurée avec un comité d'évaluation (comité de sélection)

<sup>6</sup>  Évaluation de la langue seconde (examen oral ou écrit)

<sup>7</sup>  Autres examens (p. ex., test de personnalité, test de jugement circonstanciel)

<sup>8</sup>  Aucune de ces réponses

**D3. Au meilleur de votre connaissance, quelles autres sources d'information ont été utilisées pour vous évaluer? (Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent.)**

<sup>01</sup>  Vérification des références

<sup>02</sup>  Rétroaction à 360 degrés

<sup>03</sup>  Rencontre informelle avec le gestionnaire d'embauche

<sup>04</sup>  Rapport sur le rendement / l'évaluation de l'employé

<sup>05</sup>  Présentation du portfolio

<sup>06</sup>  Évaluation scolaire ou relevé de notes

<sup>07</sup>  Aucune de ces réponses

<sup>97</sup>  Ne sais pas

D

<b>D4. Avez-vous été évalué dans la langue officielle de votre choix?</b>					
1 <input type="radio"/> Pas du tout    2 <input type="radio"/> Partiellement    3 <input type="radio"/> Entièrement					
<b>D5. Avez-vous demandé des mesures d'adaptation pour une incapacité lors de votre évaluation?</b>					
1 <input type="radio"/> Oui    2 <input type="radio"/> Non ► <b>Passez à la question D7</b>					
<b>D6. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait des mesures d'adaptation fournies?</b>					
1 <input type="radio"/> Pas du tout    2 <input type="radio"/> Dans une certaine mesure    3 <input type="radio"/> En grande partie					
<b>D7. Dans quelle mesure estimez-vous que vous avez été évalué pour les exigences réelles du poste?</b>					
1 <input type="radio"/> Pas du tout    2 <input type="radio"/> Dans une certaine mesure    3 <input type="radio"/> En grande partie    7 <input type="radio"/> Ne sais pas					
<b>D8. Dans quelle mesure estimez-vous que les évaluations utilisées vous ont permis de démontrer vos capacités pour le poste?</b>					
1 <input type="radio"/> Pas du tout    2 <input type="radio"/> Dans une certaine mesure    3 <input type="radio"/> En grande partie    7 <input type="radio"/> Ne sais pas					
<b>D9. Dans quelle mesure étiez-vous satisfait de l'information que l'on vous a fournie au préalable au sujet du type d'évaluation prévu?</b> (p. ex., description de l'examen, documents de préparation à l'examen)					
1 <input type="radio"/> Pas du tout    2 <input type="radio"/> Dans une certaine mesure    3 <input type="radio"/> En grande partie    7 <input type="radio"/> Ne sais pas					
<b>D10. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que chacun des éléments suivants a été jugé important par le gestionnaire à l'embauche dans ce processus de dotation?</b>					
	<b>Pas du tout</b>	<b>Très peu</b>	<b>Dans une certaine mesure</b>	<b>En grande partie</b>	<b>Ne sais pas</b>
<b>a.</b> Vos connaissances (p. ex., générales ou spécialisées)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>b.</b> Vos capacités	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>c.</b> Votre formation ou vos études	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>d.</b> Vos qualités personnelles ou répondants aux besoins de l'équipe de travail	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>e.</b> Votre expérience de travail ou vos antécédents	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>f.</b> Votre potentiel de développement pour des postes à plus grandes responsabilités	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>

<b>D11. En addition, en ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que chacun des éléments suivants a été jugé important par le gestionnaire d'embauche dans ce processus de dotation?</b>						
	Pas du tout	Très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne s'applique pas	Ne sais pas
a. La connaissance que le gestionnaire d'embauche avait de votre précédent rendement au travail	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
b. Votre familiarité avec l'unité de travail ou les projets de celle-ci	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
<b>D12. Dans quelle mesure croyez-vous que chacun des éléments suivants ait été évalué de façon juste dans votre cas?</b>						
	Pas du tout	Très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne sais pas	
a. Vos connaissances (p. ex., générales ou spécialisées)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
b. Vos capacités	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
c. Votre formation ou vos études	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
d. Vos qualités personnelles ou répondants aux besoins de l'équipe de travail	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
e. Votre expérience de travail ou vos antécédents	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
f. Votre potentiel de développement pour des postes à plus grandes responsabilités	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>	
<b>D13. En addition, dans quelle mesure croyez-vous que chacun des éléments suivants ait été évalué de façon juste dans votre cas?</b>						
	Pas du tout	Très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne s'applique pas	Ne sais pas
a. Votre précédent rendement au travail sous la supervision du gestionnaire d'embauche	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
b. Votre familiarité avec l'unité de travail ou les projets de celle-ci	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>

**D**

**D14. Dans l'ensemble croyez-vous que ce processus de dotation s'est déroulé équitablement?**

- 1  Pas du tout  
2  Très peu  
3  Dans une certaine mesure  
4  En grande partie  
7  Ne sais pas

**D15. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants concernant les pratiques de dotation à l'intérieur de votre unité de travail général?**

	Pas du tout	Très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne sais pas
a. Les processus de dotation sont menés de façon transparente.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
b. Les exigences annoncées de l'emploi reflètent les exigences du poste à être comblé.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
c. Les exigences annoncées de l'emploi freinent les candidats qui se seraient autrement qualifiés pour le poste.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
d. J'estime qu'on embauche des personnes capables de faire le travail.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
e. Le processus de sélection des personnes pour combler un poste est équitable.	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>

**D16. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant?**

Lorsque que j'ai posé ma candidature à des processus de dotation annoncés durant les trois dernières années, j'ai trouvé que les processus s'étaient déroulés équitablement.

- 1  Pas du tout  
2  Très peu  
3  Dans une certaine mesure  
4  En grande partie  
5  Ne s'applique pas  
7  Ne sais pas

## Section E - Comment le processus de dotation s'est terminé

Cette section examine la façon dont le processus de dotation a pris fin pour vous.

Si la question A4=non, 'vous n'avez pas dû appliquer afin d'être considéré pour le poste' **OU** la question A7=2 ou 3 ou 4 ou 6, 'ce processus de dotation était de type non annoncé', passez à la question E5.

Autrement, passez à la question suivante.

**Temps total écoulé** est le temps écoulé entre le moment où vous avez postulé à ce processus de dotation et son achèvement pour vous, que le processus ait résulté ou non en une nomination. Si vous avez été nommé, considérez le début du processus comme étant le jour où vous avez posé votre candidature et la fin du processus le jour où vous vous êtes présenté à votre nouveau poste.

**E1. Quel a été votre niveau de satisfaction à l'égard du temps total écoulé requis pour ce processus de dotation?**

- 1  Très insatisfait
- 2  Insatisfait
- 3  Ni satisfait ou insatisfait
- 4  Satisfait
- 5  Très satisfait

**E2. En mois, quel était le temps total écoulé pour ce processus de dotation?**

(p. ex., 5 mois, indiquez 05; moins d'un mois, indiquez 01)

**E3. À un moment ou à un autre du processus de dotation, a-t-on cessé de vous considérer pour le poste?**

- 1  Oui ► **Passez à la section F**
- 2  Non

**E4. Avez-vous été placé dans un bassin ou un répertoire de candidats en vue de pourvoir des postes à mesure qu'ils devenaient disponibles?**

(C'est-à-dire que vous avez fait partie d'un groupe de candidats pour considération future et qu'au moins une des qualifications essentielles communes à plusieurs postes avait été remplie).

- 1  Oui
- 2  Non
- 3  Ne s'applique pas
- 7  Ne sais pas

**E5. Ce processus de dotation a-t-il été interrompu avant qu'une décision de nomination ait été prise?**

- 1  Oui ► **Passez à la section F**
- 2  Non
- 7  Ne sais pas

**E6. Avez-vous reçu une offre de nomination à la suite de ce processus de dotation?**

(Ceci pourrait aussi être comme résultat d'être placé dans un bassin de candidats qualifiés et de recevoir une offre de nomination à un moment ultérieur).

- 1  Oui
- 2  Non ► **Passez à la section F**

**E7. Avez-vous accepté cette offre de nomination?**

- 1  Oui ► **Passez à la question E9**
- 2  Non

**E8. Parmi les raisons suivantes, lesquelles vous ont mené à refuser cette offre?**

(Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- 1  Je n'étais pas vraiment intéressé ou j'ai perdu l'intérêt pour le poste
- 2  L'offre de nomination est venue après que j'ai accepté un autre poste
- 3  Les conditions d'emploi n'étaient pas convenables (p. ex., travail par quarts)
- 4  Aucune de ces réponses

► **Passez à la section F**

**E9. D'après votre expérience dans ce poste, dans quelle mesure les exigences actuelles de l'emploi concordent-elles avec les exigences de l'emploi qui étaient annoncées?**

- 1  Pas du tout
- 2  Dans une certaine mesure
- 3  En grande partie
- 7  Ne sais pas

**E**

## Section F - Discussion informelle

► Si la question A4=non, 'vous n'avez pas dû appliquer afin d'être considéré pour le poste' OU la question A7=2 ou 3 ou 4 ou 6, 'ce processus de dotation était de type non annoncé', passez à la section G.  
Autrement, passez à la question suivante.

**Une discussion informelle** peut avoir lieu lorsque les candidats ne sont plus considérés pour une nomination. Ils sont alors autorisés à demander une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche ou avec une personne du comité d'évaluation pour discuter de ce qui a justifié la décision prise. Dans certains cas, le gestionnaire d'embauche peut aussi initier une discussion informelle avec les candidats qui n'ont pas réussi.

**F1. Avez-vous participé à une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche ou son représentant (conseiller en ressources humaines ou membre du comité d'évaluation) à un moment ou à un autre au cours du processus de dotation?**

- 1  Oui  
2  Non ► **Passez à la section G**

**F2. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait du dénouement de cette discussion?**

- 1  Pas du tout  
2  Dans une certaine mesure  
3  En grande partie

**F3. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait de la rapidité à obtenir cette discussion?**

- 1  Pas du tout  
2  Dans une certaine mesure  
3  En grande partie

**F4. Avez-vous réintégré le processus de dotation à la suite de cette discussion?**

- 1  Oui  
2  Non  
3  Ne s'applique pas

## Section G - Renseignements généraux

Les renseignements recueillis dans la section suivante permettront d'organiser les réponses du sondage.

### G1. Travaillez-vous présentement pour le ministère/organisme imprimé sur la première page du questionnaire?

- <sup>1</sup>  Oui ► **Passez à la question G3**
- <sup>2</sup>  Non

### G2. Pour quel ministère/organisme travaillez-vous présentement?

- |   |   |
|---|---|
| 014 <input type="radio"/> Affaires étrangères et Commerce international Canada                    | 003 <input type="radio"/> Défense nationale   |
| 017 <input type="radio"/> Affaires indiennes et du Nord Canada                                    | 043 <input type="radio"/> Diversification de l'économie de l'Ouest Canada             |
| 022 <input type="radio"/> Agence canadienne de développement international                        | 078 <input type="radio"/> École de la fonction publique du Canada                     |
| 034 <input type="radio"/> Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec | 011 <input type="radio"/> Environnement Canada  |
| 070 <input type="radio"/> Agence de la santé publique du Canada                                   | 016 <input type="radio"/> Gendarmerie royale du Canada                                |
| 032 <input type="radio"/> Agence de promotion économique du Canada atlantique                     | 010 <input type="radio"/> Industrie Canada  |
| 083 <input type="radio"/> Agence des services frontaliers du Canada                               | 019 <input type="radio"/> Ministère de la Justice Canada                              |
| 033 <input type="radio"/> Agence spatiale canadienne  | 024 <input type="radio"/> Ministère des Finances Canada                               |
| 009 <input type="radio"/> Agriculture et Agroalimentaire Canada                                   | 075 <input type="radio"/> Office National de l'énergie                                |
| 018 <input type="radio"/> Anciens Combattants Canada  | 071 <input type="radio"/> Passeport Canada  |
| 074 <input type="radio"/> Bibliothèque et Archives Canada   | 020 <input type="radio"/> Patrimoine canadien   |
| 110 <input type="radio"/> Bureau du commissaire à la magistrature fédérale                        | 005 <input type="radio"/> Pêches et Océans Canada                                     |
| 028 <input type="radio"/> Bureau du Conseil privé   | 002 <input type="radio"/> Ressources humaines et Développement des compétences Canada |
| 128 <input type="radio"/> Bureau du directeur général des élections                               | 015 <input type="radio"/> Ressources naturelles Canada                                |
| 063 <input type="radio"/> Bureau du surintendant des institutions financières Canada              | 006 <input type="radio"/> Santé Canada  |
| 013 <input type="radio"/> Citoyenneté et Immigration Canada                                       | 026 <input type="radio"/> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada                  |
| 025 <input type="radio"/> Commission canadienne des grains  | 053 <input type="radio"/> Sécurité publique Canada                                    |
| 021 <input type="radio"/> Commission de la fonction publique du Canada                            | 030 <input type="radio"/> Service administratif des tribunaux judiciaires             |
| 023 <input type="radio"/> Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada           | 004 <input type="radio"/> Service correctionnel Canada                                |
| 036 <input type="radio"/> Commission nationale des libérations conditionnelles                    | 046 <input type="radio"/> Service des poursuites pénales du Canada                    |
| 031 <input type="radio"/> Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes      | 008 <input type="radio"/> Statistique Canada  |
|   | 012 <input type="radio"/> Transports Canada   |
|   | 007 <input type="radio"/> Travaux publics et Services gouvernementaux Canada          |

**G3. Quelle est votre expérience globale en matière de dotation, que ce soit à titre de gestionnaire d'embauche, de membre d'un comité d'évaluation (ou d'un comité de sélection sous la précédente Loi sur l'emploi dans la fonction publique) ou à titre de votre travail en ressources humaines?**

- 1  Aucune
- 2  Une petite somme d'expérience
- 3  Une somme moyenne d'expérience
- 4  Une somme considérable d'expérience

**G4. Au total, depuis combien d'années travaillez-vous à la fonction publique?**

- 1  Moins de 3 ans
- 2  3 à 10 ans
- 3  11 à 20 ans
- 4  Plus de 20 ans

**G5. Quel est votre sexe?**

- 1  Homme
- 2  Femme

**G6. Quel est votre groupe d'âge?**

- 1  29 ans et moins
- 2  30 à 39 ans
- 3  40 à 49 ans
- 4  50 à 54 ans
- 5  55 ans et plus

**G7. Quel est le plus haut certificat, diplôme ou grade que vous avez obtenu?**

- 1  Niveau inférieur à un diplôme d'études secondaires ou à son équivalent
- 2  Diplôme d'études secondaires ou un certificat d'équivalence d'études secondaires
- 3  Certificat ou diplôme d'une école de métiers
- 4  Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire (autre que les certificats ou diplômes de métiers)
- 5  Certificat ou diplôme universitaire au-dessous du niveau du baccalauréat
- 6  Baccalauréat (p. ex. B.A., B.Sc., LL.B.)
- 7  Certificat, diplôme ou grade universitaire au-dessus du niveau du baccalauréat

**G8. Êtes-vous un(e) Autochtone?** (Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord ou un membre des Premières nations, un Métis ou un Inuit. Les Indiens de l'Amérique du Nord ou les membres des Premières nations incluent les Indiens de plein droit ou inscrits, les Indiens visés par un traité ainsi que les Indiens non inscrits.)

- 1  Oui
- 2  Non

**G9. Êtes-vous une personne handicapée?** (On entend par « personne handicapée » une personne atteinte d'une incapacité à long terme ou récurrente [incapacité physique, mentale, sensorielle, d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage] et qui estime être désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité ou qu'un employeur, actuel ou potentiel, est susceptible de la considérer comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité, de même qu'une personne dont les limitations fonctionnelles imputables à son incapacité ont été compensées pour lui permettre d'exercer son emploi ou de s'adapter à son lieu de travail actuel.)

<sup>1</sup>  Oui

<sup>2</sup>  Non

**G10. Êtes-vous membre d'une minorité visible?** (Au Canada, il s'agit d'une personne [autre qu'un(e) Autochtone] qui n'appartient pas à la race blanche, peu importe l'endroit où elle est née – par exemple Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, personne originaire d'Asie du Sud ou des Indes orientales, d'Asie du Sud-Est ou d'Asie occidentale qui n'est pas de race blanche, Nord-Africain ou Arabe, Latino-Américain qui n'est pas de race blanche, personne d'origine mixte [dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes de cette liste] ou membre d'un autre groupe de minorités visibles.)

<sup>1</sup>  Oui

<sup>2</sup>  Non

**Si les questions G8, G9 et G10=non, 'vous n'êtes pas membre d'aucun des groupes d'équité énumérés aux questions précédentes', allez à la Section H. Autrement, passez à la question suivante.**

**G11. Au moment où vous avez posé votre candidature initiale à ce processus de dotation, avez-vous indiqué que vous étiez membre d'un des groupes désignés d'équité en matière d'emploi énumérés aux questions précédentes?**

<sup>1</sup>  Oui

<sup>2</sup>  Non

## Section H - Activités politiques

*Vous avez maintenant terminé les questions reliées aux processus de dotation. Vous n'avez peut-être pas pris part à un processus de dotation récemment et n'avez donc répondu qu'à très peu de questions sur la dotation. Cependant nous prenons cette occasion pour vous poser les quelques questions suivantes concernant les activités politiques (voir la définition au glossaire).*

*Une partie de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique donne comme mandat à la Commission de la fonction publique de superviser l'impartialité politique de la fonction publique. Ces renseignements donneront une idée de la connaissance qu'ont les fonctionnaires de leurs droits et responsabilités à l'égard des activités politiques, des sources d'information qu'ils consultent généralement à ce sujet et de leur niveau de participation à de telles activités au cours des deux dernières années.*

**Si la question A1=non, 'vous n'avez pas participé comme candidat à un processus de dotation' OU la question A2=non, 'ce processus n'a pas pris fin pour vous entre le 1er octobre 2008 et le 30 septembre 2009' OU la question A5=oui, 'vous avez volontairement abandonné avant la fin de ce processus de dotation' allez à la question H1.  
Autrement, passez à la question H2.**

**H1. Voulez-vous continuer avec les questions sur les activités politiques?**

<sup>1</sup>  Oui

<sup>1</sup>  Non ► **Passez à la section I**





### Activités politiques

Toute activité exercée au sein d'un parti politique, ou exercée pour soutenir un tel parti ou pour s'y opposer; toute activité exercée pour soutenir un candidat ou pour s'y opposer; le fait d'être candidat à une élection ou de tenter de le devenir, avant ou pendant la période électorale.

### Affectation

Poste temporaire, du même niveau et au sein du même ministère ou organisme, dans le cadre duquel l'employé accomplit les tâches liées à un poste existant ou à un projet spécial.

### Bassin (de candidats évalués ou partiellement évalués)

Groupe de candidats constitué en vue d'une dotation ultérieure, qui ont été évalués selon au moins un des critères de mérite communs à un certain nombre de postes. Les personnes faisant partie du bassin peuvent, par la suite, subir une évaluation supplémentaire pour les autres critères de mérite à mesure que les postes à pourvoir se libèrent.

### Candidats qualifiés

Ce terme désigne les candidats qui répondent aux critères de mérite énoncés aux fins du processus de dotation annoncé.

### Consultant

Poste occupé par un professionnel – travailleur indépendant ou employé d'une société d'experts-conseils – qui fournit des conseils ou des services dans un domaine de compétence particulier.

### Détachement

Affectation d'une durée limitée dans un autre ministère ou organisme.

### Droits et responsabilités

Les employés ont le droit de participer à des activités politiques tant que celles-ci ne portent pas, ou ne semblent pas porter atteinte, à leurs capacités d'exercer leurs fonctions de façon politiquement impartiale. Les employés ont l'obligation de demander et d'obtenir l'autorisation de la Commission de la fonction publique avant de devenir candidat ou de présenter leur candidature à

des élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales.

### Entrevue structurée

Entrevue suivant une série déterminée de questions posées dans un ordre déterminé généralement par un groupe d'intervieweurs.

### Examen de simulation ou « in-basket »

Exercices d'évaluation dans lesquels le comportement et/ou le raisonnement du candidat sont évalués à l'aide d'activités écrites et/ou orales qui simulent le contexte réel de l'emploi. Il s'agit d'examens normalisés qui consistent des questions hypothétiques susceptibles de surgir dans le cadre d'une entrevue.

### Fin du processus

Processus ayant pris fin pour un candidat parce que celui-ci a reçu une offre de nomination, fait partie d'un bassin de candidats ou est inscrit dans un répertoire de personnes qualifiées en attente d'un poste éventuel, a été avisé que sa candidature n'a pas été retenue, ou encore parce que le processus a été interrompu avant qu'une décision ne soit prise.

### Formation spécifique

Dans certains cas, les employés s'inscrivent à un programme de formation dans le cadre de leur emploi, en sachant qu'ils seront promus à un poste supérieur s'ils réussissent la formation.

### Gestionnaire d'embauche

Personne qui préside le comité d'évaluation qui fait la sélection parmi les candidats, une personne qui sélectionne un ou plusieurs candidats à partir d'un bassin pour pourvoir des postes à l'intérieur de son unité de travail, ou une personne qui rédige la justification écrite dans le cas des nominations non annoncées (sans concours).

### Identificateur unique

Toute information qui est unique au répondant (c.-à-d. nom, numéro de téléphone, adresse électronique, etc.), qui permettrait aux personnes interrogées d'être identifiées individuellement.

## Glossaire (continuer)

### **LEFP**

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique.* La LEFP, qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005, remplace la LEFP qui s'appliquait auparavant.

### **Localité**

Dans certains cas, seules les personnes situées dans une localité particulière, telle que celle dans un rayon de 50 km autour de Toronto ou de Regina, sont admissibles à poser leur candidature pour un poste. Cela est différent d'une zone de sélection géographique telle que « l'Ouest des Grands Lacs » ou « la région de l'Atlantique ».

### **Mérite pour le poste**

Sous l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le « mérite » inclut les qualifications essentielles (*voir définition*) ainsi que d'autres critères de mérite jugés comme constituant un atout ou répondant à des besoins opérationnels ou organisationnels généraux.

### **Mesures d'adaptation**

Un changement dans les limites de temps de l'évaluation, l'environnement, les conditions de l'évaluation, ou le mode de présentation, ce qui permet à une personne avec une incapacité de faire une évaluation d'emploi sans être désavantagée.

### **Mutation**

Le transfert sans promotion d'un employé d'un poste à un autre dans le même groupe professionnel. Lorsque le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)* le permet, les employés peuvent être transférés dans un autre groupe professionnel.

### **Nomination**

Action de recruter ou de promouvoir quelqu'un en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

### **Occasionnel**

Personne embauchée dans la fonction publique sur une base temporaire à court terme. Un employé occasionnel ne peut travailler dans un même ministère/organisme plus de 90 jours à l'intérieur d'une année civile.

### **Organisme indépendant affilié à un ministère**

Petit organisme devenu indépendant d'un ministère plus important mais qui continue de partager avec

le ministère d'origine certains services comme les ressources humaines, les bibliothèques et la technologie de l'information.

### **Poste à durée déterminée**

Poste auquel une personne est nommée pour une période précise.

### **Poste à durée indéterminée**

Poste auquel une personne est nommée pour une période indéfinie.

### **Poste intérimaire**

Poste créé par l'affectation temporaire d'un employé à des fonctions inhérentes à un poste de niveau supérieur, accompagné d'un rajustement salarial.

### **Présentation de portfolio**

Certains postes annoncés (p. ex., un poste de graphiste ou de concepteur de pages Web) peuvent requérir la présentation d'exemples de travaux antérieurs du candidat pour les fins de l'évaluation.

### **Priorité**

Les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et déplacés de leur poste contre leur gré ont le droit d'être recommandés aux gestionnaires d'embauche et pris en considération pour des nominations à des postes pour lesquels ils sont qualifiés et ce, avant les autres candidats. Ce répertoire d'employés ayant le statut de bénéficiaires de priorité est administré par la Commission de la fonction publique.

### **Processus de nomination annoncé**

Processus permettant d'informer les personnes d'une zone de sélection donnée qu'elles peuvent poser leur candidature.

### **Processus de dotation non annoncé**

Processus pour lequel une ou plusieurs personnes sont prises en considération en vue d'une nomination fondée sur le mérite, sans qu'une sollicitation des candidatures ne soit effectuée au moyen d'une annonce affichée à l'intérieur d'une zone de sélection (Processus de dotation non-compétitif sous la précédente *LEFP*).

## Glossaire (continuer)

### **Programme de perfectionnement**

Les employés visés par ces programmes obtiennent habituellement une promotion au cours d'une période déterminée (p. ex., de EC-1 à EC-2 après un an, par des mesures de rotation ou de placement).

### **Promotion fondée sur les qualités du titulaire**

Promotion fondée sur un dossier de candidature d'un employé qui comprend des accomplissements identifiables telle que la promotion d'un chercheur scientifique.

### **Qualifications essentielles**

Qualifications requises pour le travail à accomplir et que la personne doit posséder pour pouvoir être nommée.

### **Rapport sur le rendement / l'évaluation de l'employé**

Évaluation annuelle du rendement professionnel de l'employé faite par le superviseur en fonction d'attentes et d'obligations convenues au préalable.

### **Reclassification**

Changement du niveau du poste et/ou du groupe professionnel découlant d'une décision de classification. Ce terme peut s'appliquer à un seul employé ou à plusieurs employés d'un même groupe et niveau.

### **Rencontre informelle avec le gestionnaire d'embauche**

Dans certains cas, le gestionnaire d'embauche peut rencontrer le candidat de façon informelle afin de discuter du domaine de compétence ou des intérêts professionnels de celui-ci, principalement dans l'intention de le placer correctement plutôt que pour prendre une décision quant à l'embauche.

### **Répertoire**

Liste de candidats qui ont présenté une demande pour un poste générique et qui n'ont pas encore été évalués. Ces candidats sont présentés aux gestionnaires d'embauche lorsque des postes se libèrent et sont évalués en fonction des qualifications propres au poste à la suite d'une recommandation.

### **Rétroaction à 360 degré**

Forme d'évaluation dans le cadre de laquelle les forces et les faiblesses d'une personne sont évaluées par des collègues travaillant au même niveau, par les employés s'y rapportant et par les supérieurs de qui elle relève.

### **Statut d'emploi**

Nature de la relation contractuelle de l'employé avec l'employeur (occasionnel, consultant, durée déterminée ou indéterminée).

### **Test d'habilité cognitive**

Test standardisé d'emploi, soit un test crayon-papier ou à l'ordinateur, qui vise à évaluer les capacités de raisonnement générales.

### **Unité de travail**

Groupe de personnes qui ont les mêmes objectifs ou qui travaillent sur le même projet et qui se rencontrent ou communiquent ensemble régulièrement.