

Les responsabilités exactes du Service du Personnel, à la fois dans les sous-sections et dans la section des ressources humaines, sont nettement précisées dans les procédures, ainsi que l'est, d'ailleurs, le rôle des chefs de service. Le système de mutation n'a été utilisé que de façon irrégulière et incomplète.

Nombreux sont les dossiers qui ne contiennent aucune indication des critères employés à l'égard des personnes demandant une mutation. Les renseignements disponibles ne laissent pas entrevoir que le candidat choisi a été évalué par rapport aux exigences du poste. Certains agents de dotation avaient l'impression qu'il n'y avait aucun besoin d'évaluer les qualifications du candidat étant donné qu'il s'agissait d'un poste de même niveau. Cette erreur représente le facteur principal des insuffisances documentaires. Il nous a été confirmé dans une des sous-sections que les meilleurs candidats à des nominations par voie de transfert étaient des employés recommandés par leur chef de service. Bien que très efficace cette procédure est contraire à la politique des mutations énoncée par la Commission de la Fonction publique et selon laquelle il doit être tenu compte de tous les employés intéressés.

Cette situation semble être dûe à l'attitude de professionnels qui ont adopté la pratique de se passer des formalités et de recruter le personnel parmi un groupe d'élite d'une compétence reconnue dans un domaine particulier. Ce concept du recrutement peut être valable dans certains cas lorsqu'il s'agit d'obtenir les services de personnes hautement qualifiées dans des domaines spécialisés où de telles personnes sont très rares mais il est évident que ce mode de recrutement a été également utilisé à l'égard de groupes importants de personnes possédant des qualités semblables et pour lesquelles il est particulièrement important d'assurer une sélection équitable.

Malgré les problèmes relevés, la politique des mutations à Statistique Canada est dans son ensemble bien structurée et bien comprise. Afin d'assurer que cette politique réponde aux principes du mérite, de l'efficacité et de l'équité, il est nécessaire d'assurer que les candidats à une nomination par voie de mutation sont évalués conformément à certains critères de sélection reliés aux exigences du poste à pourvoir.

Problème numéro 6 - Les procédures de mise en disponibilité

Le groupe de planification des ressources humaines a rédigé un énoncé de la politique du bureau en matière de mises en disponibilité, politique conforme aux procédures de remaniement des effectifs et aux principes énoncés dans la Loi sur l'Emploi dans la Fonction publique et dans les règlements.

Les procédures élaborées en application de cette nouvelle politique ont été intégrées au processus de dotation du Bureau, en août 1977, lorsque furent annoncées les réductions dans le nombre des années-hommes.

L'examen de la mise en oeuvre de ces procédures dans chaque sous-section a fait ressortir une adhésion très stricte à la procédure du Bureau et aucun problème particulier. Par un effort conjoint du groupe de planification des ressources et des sous-sections du Personnel, chaque employé était tenu au courant des actions envisagées et avait ainsi l'occasion de se mettre à la