

Parmi les facteurs qui contribuent à ce problème, notons également l'absence de toute vérification systématique par l'agent de dotation des diverses étapes du processus. Ajoutons que dans le cas d'une des sous-sections, le problème peut trouver sa source dans le souci de vitesse, en réponse aux exigences de la direction, ainsi qu'au fait que la responsabilité du contrôle des processus autres que les concours avait été confiée à l'adjoint de dotation plutôt qu'à l'agent de dotation qui, dans la plupart des cas, ne faisait qu'entériner les conclusions de l'adjoint. Les faiblesses qui réussirent à franchir cette étape ne furent jamais décelées étant donné que de nombreux processus autres que ceux découlant d'un concours, n'étaient jamais soumis au vérificateur du Bureau.

RECOMMANDATION

QUE LE DIRECTEUR DU PERSONNEL PRENNE DES MESURES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DES OUTILS ET DES TECHNIQUES DE SÉLECTION ET POUR VEILLER AU CARACTÈRE COMPLET ET CORRECT DES DOCUMENTS RÉDIGÉS À L'APPUI.

Problème numéro 3 - Rémunération de suppléance et nomination intérimaire

La codification du Bureau contient des instructions précises à l'égard à la fois de la rémunération de suppléance et des nominations intérimaires. D'après ce document les gestionnaires ne devraient pas procéder à des nominations à court terme, c'est-à-dire pour des périodes de moins d'un mois, s'il s'agit d'un poste supérieur aux fonctions antérieurement occupées par l'employé bénéficiant de la nomination. Il est clairement indiqué que dans le cas d'une nomination intérimaire, le choix devra être documenté de façon aussi complète que s'il s'agissait d'une sélection par répertoire et le candidat devra répondre à toutes les exigences du poste auquel il est nommé.

Bien que peu fréquentes, les nominations intérimaires existent néanmoins à Statistique Canada. Les procédures qu'ont pu constater les vérificateurs ne répondent pas à la politique énoncée plus haut car il n'apparaît pas toujours clairement qui, exactement, a été pris en considération et pourquoi tel ou tel individu a effectivement reçu la nomination. Dans une des sous-sections, il ne ressortait d'aucun des dossiers vérifiés que le candidat choisi avait été évalué conformément aux normes de sélection applicables au niveau du poste. Dans une autre sous-section l'agent considérait que le simple fait de porter avis du droit d'appel suffisait à indiquer la justesse de la sélection faite en vue d'une nomination intérimaire. Dans le cas où une nomination intérimaire devait intervenir, les avis d'appel étaient effectivement affichés.

On a pu constater que les contrôles ne suffisaient pas à garantir que, dans le cas d'une rémunération intérimaire, les droits d'appel soient ouverts avant la fin de la période ouvrant droit à la rémunération provisoire c'est-à-dire deux, trois ou quatre mois selon la catégorie. Dans ce domaine le contrôle dépend presque complètement des adjoints au Personnel qui, étant donné le rôle qu'ils jouent en matière de paie, prennent connaissance des rémunérations de suppléance qui surgissent. Suite à des changements apportés dans certaines des sous-sections, l'adjoint, à l'aide d'un système BF, examine