

répertoire de la Commission de la Fonction publique et que ce simple fait retirait à la préparation d'une liste d'admissibilité son caractère obligatoire. Cette interprétation ne semble cependant pas correspondre exactement au contenu des règlements sur l'Emploi dans la Fonction publique en matière de sélection d'après le répertoire.

Il est tout à fait essentiel de dresser des listes d'admissibilité après avoir reçu une liste des noms de candidats figurant dans le répertoire. Ces listes s'avèreraient également utiles plus tard pour d'autres nominations ou dans le cas où la nomination est effectuée pour une période plus longue conformément aux bulletins 73-3 et 76-5 de la Commission de la Fonction publique.

#### RECOMMANDATION

QUE LE DIRECTEUR DU PERSONNEL VEILLE À LA PRÉPARATION DE LISTES D'ADMISSIBILITÉ ET QU'IL S'ASSURE QUE LES AGENTS DE DOTATION RESPONSABLES ONT CONNAISSANCE DES EXIGENCES DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE LORSQU'ILS EMBAUCHENT DES EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE SPÉCIFIÉE.

#### Les emplois à temps partiel

Le Bureau utilise des employés à temps partiel dans les bureaux régionaux. Dans un des bureaux soumis à la vérification, 46 personnes avaient été embauchées aux niveaux CR2; DA CON 1, 2 et 3; et PM 2. En matière d'emplois à temps partiel les règlements prévoient un travail maximum de 15 heures par semaine mais on nous a expliqué que la politique du Bureau était de certifier toute personne travaillant plus de 50 heures par mois, c'est-à-dire d'émettre une formule de dotation et de nommer cette personne à un emploi à temps partiel en vertu de la Loi sur l'Emploi dans la Fonction publique.

Cela n'est certes pas la situation à Toronto où il ressort des dossiers de paie que 11 personnes employées à titre de CR 2 et travaillant à des enquêtes de main-d'oeuvre, ont travaillé plus de 75 heures par mois pendant de longues périodes et, pour certains, cela dure depuis 1970. Nous avons trouvé 15 autres personnes ayant travaillé plus de 15 heures par semaine et qui auraient dû donc bénéficier d'une nomination en vertu de la Loi sur l'Emploi dans la Fonction publique.

Les personnes travaillant à l'heure furent recrutées de la façon normale c'est-à-dire soit par l'intermédiaire des Centres de Main-d'oeuvre du Canada soit par l'intermédiaire de la Commission de la Fonction publique. Ces personnes furent évaluées conformément à des normes de sélection prévues pour le poste en question. Notons cependant l'absence de tout document de nomination. Ces personnes reçurent une simple lettre leur demandant de se présenter au travail à telle date. Cette lettre ne contenait aucun engagement quant aux conditions de travail, sa durée, ou les horaires. On a même trouvé que des DA CON 1, engagés à l'origine pour une période de moins de 50 heures, se voyaient confier plus de travail, si après une période de 2 mois, leur travail était satisfaisant. Ceci donna des situations où les personnes travaillaient bien plus de 50 heures alors que du point de vue de la dotation aucune des mesures prévues n'étaient prises.