

On peut donc dire en résumé que Statistique Canada a efficacement organisé ses ressources en matière de dotation en personnel, ce qui lui a permis de répondre aux exigences opérationnelles qu'il s'était fixées.

Communications

Il existe un réseau de communications bien précis permettant de transmettre aux sous-sections du Personnel et aux chefs de service des bureaux régionaux les politiques, procédures et directives établies par la Centrale du Personnel en matière de dotation. La principale courroie de transmission est la codification du Bureau. Il s'agit d'un guide ou manuel mis à jour afin de tenir compte des nouvelles politiques, et l'énoncé des politiques en matière de personnel sont toujours transmises de cette manière. Lorsqu'il est nécessaire de transmettre des directives à court terme en matière de procédure, en attendant l'énoncé d'une politique ou la modification d'une politique existante, ces directives seront parfois transmises sous forme d'une note de service signée par le directeur du Personnel. Notons que cela n'arrive pas souvent.

Les sous-sections du Personnel ont plusieurs manières de distribuer les renseignements ainsi reçus aux agents et aux adjoints de la sous-section. Une partie de ces renseignements seront d'ailleurs envoyés aux chefs de service.

En matière de dotation, l'ensemble des informations allant de la périphérie vers le centre ne revêt pas la même régularité de forme que les informations transmises du centre à la périphérie. L'agent de dotation n'était pas tenu de rendre compte de ses activités aux chefs des divers services de la sous-section. Dans quatre des sous-sections, l'agent de dotation le faisait néanmoins de manière informelle et dans une des sous-sections on rencontre un schéma qui prévoit que les chefs de service seront tenus au courant des activités de dotation dans les domaines dont ils sont chargés.

Chaque sous-section fournit au directeur du Personnel les renseignements nécessaires à la rédaction du rapport annuel dans lequel sont consignés la moyenne des délais intervenant entre la vacance d'un poste et la nomination d'un niveau titulaire. Ces renseignements, et d'autres, sont inscrits au système automatique d'information sur le personnel "persis", et transmis régulièrement à tous les chefs de service.

Un des modes de communication les plus efficaces entre les sous-sections du Personnel et la Centrale du Personnel sont les réunions entre les chefs de sous-sections et les directeurs du Personnel. Ces réunions n'ont lieu que selon les besoins et, d'après l'expérience, cela se produit toutes les six ou huit semaines.

Aucun mécanisme formel n'avait été prévu pour tenir le statisticien en chef au courant des activités de dotation au sein du bureau mais il est à noter que cela ne l'a pas empêché de recevoir des informations complètes en matière de dotation et son intérêt et son influence dans ce domaine se sont faits sentir, par exemple, dans la préparation de documents tels que "comment décrocher l'emploi que vous désirez" et le développement de la procédure permettant à tous les employés de connaître les postes à combler dans la catégorie des hauts fonctionnaires.