



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

100^{ans}
years
1908-2008

Vérification de suivi de la Commission des plaintes du public contre la GRC

Rapport de la Commission de la fonction
publique du Canada

Octobre 2008



Canada

Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7
Canada

Renseignements : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

Le présent rapport est également accessible sur notre
site Web à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca

N° de catalogue SC3-109/2008F-PDF
ISBN 978-0-662-04678-3

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2008





Vérification de suivi de la Commission des plaintes du public contre la GRC

Rapport de la Commission de la fonction
publique du Canada

Octobre 2008

Tous les travaux de vérification pour le présent rapport ont été exécutés conformément au mandat législatif et aux politiques de vérification de la Commission de la fonction publique du Canada.

Table des matières

Résumé	2
Introduction	3
Objectifs de la vérification de suivi	4
Observations	5
Un cadre de gestion de la dotation a été mis en place	5
Les services de ressources humaines fournis à la CPP se sont améliorés.....	6
Les pratiques de dotation se sont améliorées.....	7
La surveillance globale s’est améliorée	9
Conclusion	10
La CFP a retiré les mesures correctives	11
À propos de la vérification de suivi	12
Glossaire	14

Résumé

1. La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP), organisme indépendant créé par le Parlement en 1988, reçoit et examine les allégations de conduite inappropriée soulevées à l'encontre des membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).
2. En octobre 2005, la Commission de la fonction publique (CFP) a déposé un rapport de vérification portant sur les activités de dotation de la CPP. Ce rapport faisait état de nombreuses irrégularités dans l'exercice des pouvoirs de nomination délégués par la CFP à la CPP. Par suite de la vérification, la CFP a imposé à la CPP des conditions à la délégation des pouvoirs de nomination.
3. L'objectif de la vérification de suivi était de déterminer si la CPP avait donné suite de façon appropriée aux recommandations énoncées dans le rapport de vérification de la CFP publié en octobre 2005, et de vérifier si la CPP répondait aux critères essentiels ciblés par la CFP à l'appui de la mise en œuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), entrée en vigueur le 31 décembre 2005.
4. Notre vérification de suivi nous a permis de conclure que la CPP avait donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans notre rapport de vérification de 2005. En effet, la CPP a amélioré ses systèmes et pratiques en matière de dotation au cours des trois dernières années. Un cadre exhaustif de gestion de la dotation est désormais en place, et la CPP a su créer un environnement qui favorise la dotation fondée sur les valeurs.
5. Nous avons constaté que 12 nominations, ce qui comprenait les 10 nominations effectuées à la suite de processus internes annoncés, étaient conformes aux exigences de la LEFP, aux autorisations en vigueur et lignes directrices, et à l'instrument de délégation signé avec la CFP. Nous avons également relevé trois nominations effectuées à la suite de processus externes dans le cadre desquels l'une des qualifications essentielles n'avait pas fait l'objet d'une évaluation. Même si les activités de surveillance de la CPP ont permis de repérer cette irrégularité, ce n'est qu'à la suite de la vérification de la CFP que des actions correctives ont été prises. Enfin, nous avons relevé cinq nominations effectuées à la suite de processus non annoncés qui n'étaient pas assorties de justifications suffisantes. Les activités de surveillance de la CPP avaient permis de cerner l'une de ces situations.
6. Nous croyons que la CPP doit améliorer ses processus de nomination non annoncés, renforcer ses activités de surveillance et veiller à prendre les actions correctives qui s'imposent. Toutefois, bien que cette situation nous préoccupe, nous sommes satisfaits, dans l'ensemble, des activités de dotation de l'organisation.
7. À la lumière des constatations de la vérification, la CFP a retiré les conditions qu'elle avait imposées en 2005 et signé un instrument standard de délégation et de responsabilisation en matière de nomination avec le président de la CPP.

Introduction

8. La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP), organisme indépendant créé par le Parlement en 1988, reçoit et examine les allégations de conduite inappropriée soulevées à l'encontre des membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). La CPP mène des enquêtes, tient des audiences publiques, dépose des plaintes et fait part de ses constatations et de ses recommandations au commissaire de la GRC et au ministre de Sécurité publique Canada.
9. Le gouverneur en conseil nomme le président de la CPP. Le président actuel est en poste depuis octobre 2005. Les autres responsables principaux sont le directeur exécutif, le directeur principal, Opérations, ainsi que le directeur, Politique stratégique et recherche. En mars 2008, la CPP comptait 44 employés équivalents temps plein.
10. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) régit les nominations aux postes de la CPP. La CPP relève du portefeuille de Sécurité publique Canada, qui lui fournit des services de soutien administratif et de gestion, notamment dans le domaine des ressources humaines.
11. En octobre 2005, la Commission de la fonction publique (CFP) a déposé un rapport de vérification portant sur les activités de dotation au sein de la CPP. Nous avons examiné 51 processus de sélection menés d'avril 2001 à septembre 2004 et avons conclu que la majorité de ces nominations ne respectaient pas le principe du mérite énoncé dans la LEFP ni les conditions de délégation. Les processus de sélection étaient conçus de façon à permettre l'embauche de personnes présélectionnées. Il n'y avait aucune infrastructure en place pour gérer efficacement le système de dotation. De plus, les rôles et responsabilités en matière de dotation n'étaient pas clairement définis, la formation sur les valeurs de dotation n'avait pas été offerte et rien n'indiquait qu'une planification des ressources humaines avait eu lieu. Cette vérification a également permis de constater que le fournisseur de services de ressources humaines n'avait pas fourni de conseils d'expert à la CPP.
12. Par conséquent, la CFP a imposé, en 2005, des conditions relatives à la délégation des pouvoirs de dotation à la CPP. Jusqu'à ce que la CFP soit convaincue de l'existence d'un système approprié de dotation, le président de la CPP ne pouvait donc déléguer ses pouvoirs de dotation qu'au directeur exécutif. La CPP devait en outre présenter des rapports trimestriels à la CFP concernant son système de dotation.

Objectifs de la vérification de suivi

13. La vérification de suivi visait à déterminer si la CPP avait donné suite de façon appropriée aux recommandations énoncées dans le rapport de vérification de la CFP publié en octobre 2005. Elle visait également à vérifier si la CPP répondait aux critères essentiels ciblés par la CFP à l'appui de la mise en œuvre de la LEFP, entrée en vigueur le 31 décembre 2005.
14. La vérification de suivi portait sur la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 mars 2008. Dans le cadre de cette vérification de suivi, nous avons mené des entrevues auprès des conseillers en ressources humaines de la CPP et de Sécurité publique Canada, ainsi que des gestionnaires d'embauche de la CPP participant aux activités de dotation. Nous avons examiné les 17 processus de nomination qui ont mené à 20 nominations effectuées en vertu de la LEFP au cours de la période visée. Nous avons toutefois exclu les emplois occasionnels, les emplois étudiants et les mutations. Enfin, nous avons examiné des documents relatifs aux activités de dotation de la CPP, notamment des plans, des politiques, des programmes et des rapports.
15. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la partie **À propos de la vérification de suivi**, qui figure à la fin du présent rapport.

Observations

Un cadre de gestion de la dotation a été mis en place

16. La Commission de la fonction publique (CFP) délègue les pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux au moyen d'un Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN). Cet instrument indique les pouvoirs de nomination et les pouvoirs connexes qui sont délégués, les pouvoirs qui peuvent être subdélégués, les conditions associées à la délégation des pouvoirs, et la façon dont les administrateurs généraux en seront tenus responsables. En signant l'IDRN, les administrateurs généraux s'engagent à respecter les exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.
17. Conformément à l'une des exigences clés figurant dans l'IDRN, les organisations sont tenues d'élaborer un cadre de gestion de la dotation fondé sur le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) de la CFP, lequel définit les attentes relatives à un système de nomination bien géré qui respecte la LEFP.
18. En février 2005, soit vers la fin des travaux effectués dans le cadre de la vérification précédente, un nouveau directeur exécutif a joint les rangs de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) et apporté des changements aux pratiques de dotation de l'organisation et à d'autres domaines des ressources humaines. La CPP a élaboré un cadre de gestion de la dotation fondé sur le CRGD de la CFP. Elle a également élaboré et approuvé des lignes directrices obligatoires concernant la zone de sélection, les mesures correctives et les révocations, ainsi que des critères relatifs aux processus non annoncés. Les lignes directrices obligatoires en matière de dotation de la CPP et les critères connexes ont fait l'objet d'une discussion avec les délégués syndicaux et les employés avant d'être approuvés par le Comité de gestion.
19. Nous avons constaté que la CPP a procédé à la planification des ressources humaines en temps opportun. La stratégie de ressources humaines et le plan de ressources humaines pour l'exercice 2007-2008 ont fait l'objet de discussions au cours des réunions du Comité de gestion, puis la stratégie et le plan ont été intégrés aux priorités de la CPP et à son plan d'activités. En juillet 2007, la CPP avait mené un examen organisationnel, restructuré ses processus opérationnels et mis à jour les descriptions de travail, en fonction des besoins. Afin d'améliorer la capacité de la CPP d'examiner les plaintes présentées à l'encontre de la Gendarmerie royale du Canada, organisation en pleine expansion, le Conseil du Trésor a approuvé en septembre 2007 une demande de financement supplémentaire visant l'ajout temporaire de 16 équivalents temps plein.

20. Nous avons remarqué que la CPP a adopté des mesures et des procédures administratives afin d'améliorer les activités en dotation. Le président nous a indiqué qu'il était déterminé à faire de la CPP un employeur de choix et à améliorer ses pratiques de gestion des ressources humaines dans le cadre de la transformation du milieu de travail. La CPP a défini des principes directeurs en matière de ressources humaines et les a appliqués aux activités entreprises dans ce domaine. Ces principes directeurs portaient notamment sur la communication ouverte et régulière au sujet du nouveau régime de dotation, la diffusion de renseignements sur les questions de ressources humaines, le respect des valeurs de nomination et la mise en œuvre d'activités de surveillance des ressources humaines.
21. Les gestionnaires d'embauche que nous avons rencontrés comprenaient leur rôle et celui de leur conseillère en ressources humaines. Les ententes de rendement des cadres supérieurs comprenaient des mesures précises en matière de gestion des ressources humaines, qui visaient notamment à déterminer si une stratégie de dotation était en place pour répondre aux exigences opérationnelles.

Les services de ressources humaines fournis à la CPP se sont améliorés

22. Nous nous attendions à ce que le président de la CPP s'assure de disposer d'un conseiller en ressources humaines qualifié qui puisse fournir des conseils éclairés et assumer un rôle de remise en question auprès des gestionnaires qui participent aux processus de sélection. Nous nous attendions également à ce que les gestionnaires et le conseiller en ressources humaines comprennent clairement ce rôle. À l'instar d'autres organisations de petite taille, la CPP a recours aux services d'une organisation plus vaste dans le domaine des ressources humaines.
23. Nous avons constaté que la CPP avait négocié un protocole d'entente pour la prestation de services de ressources humaines avec Sécurité publique Canada, protocole dans lequel les rôles et responsabilités en matière de dotation sont définis. La CPP s'est assurée que la conseillère en ressources humaines de Sécurité publique Canada avait réussi l'examen de connaissances de la CFP sur le cadre de nomination et qu'elle pouvait fournir des avis éclairés. De plus, la CPP a embauché une agente contractuelle chargée de fournir des avis éclairés et du soutien dans le domaine de la dotation.
24. Nous avons constaté que, grâce aux avis éclairés qu'elle reçoit, la CPP a amélioré son système de dotation et ses pratiques en la matière. Elle a élaboré et utilisé des gabarits visant à aider les gestionnaires d'embauche. Elle a aussi élaboré un plan de formation pour les gestionnaires d'embauche et la gestionnaire subdéléguée, puis leur a offert la formation essentielle sur la LEFP, et sur le cadre et les lignes directrices connexes.

Les pratiques de dotation se sont améliorées

25. Nous nous attendions à ce que tous les processus de nomination menés à la CPP respectent les exigences de la LEFP et les lignes directrices de la CFP en matière de nomination, ce qui comprend le respect des valeurs fondamentales, soit le mérite et l'impartialité, et des valeurs directrices, soit la justice, la transparence, l'accessibilité et la représentativité.
26. Nous avons examiné les 17 processus menés par la CPP de janvier 2006 à mars 2008, lesquels ont mené à 20 nominations (voir le tableau 1). De ce nombre, 10 processus annoncés ont mené à 13 nominations, tandis que sept autres nominations ont été effectuées à l'issue de processus non annoncés.

Tableau 1 – Aperçu des dossiers vérifiés

Types de processus et de nominations	Nombre de processus	Nombre de nominations
Processus annoncés et nominations		
Processus interne annoncé – Nomination pour une période indéterminée	7	9
Processus interne annoncé – Nomination intérimaire (pour une durée de plus de quatre mois)	1	1
Processus externe annoncé – Nomination pour une période indéterminée/nomination pour une durée déterminée	2	3
Total des processus annoncés et des nominations	10	13
Processus non annoncés et nominations		
Processus interne non annoncé – Nomination pour une période indéterminée	2	2
Processus interne non annoncé – Nomination intérimaire (pour une durée de plus de quatre mois)	3	3
Processus externe non annoncé – Nomination pour une durée déterminée	2	2
Total des processus non annoncés et des nominations	7	7
TOTAL	17	20

Source : Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études, Commission de la fonction publique

27. Notre vérification de suivi nous a permis de constater que la CPP avait apporté des améliorations à son système et à ses pratiques de dotation. Lors de notre vérification d'octobre 2005, nous avons relevé des cas de manipulation des processus de nomination par la CPP en vue d'embaucher des personnes présélectionnées. Nous n'avons trouvé aucune situation de cette nature au cours de la période visée par notre vérification de suivi. Nous avons constaté que 12 nominations étaient conformes aux exigences de la LEFP et aux lignes directrices de la CFP en matière de nomination, y compris les 10 nominations effectuées à la suite de processus internes annoncés et les deux nominations pour une période indéterminée effectuées au terme de processus internes non annoncés.
28. Nous avons relevé trois nominations effectuées à la suite de processus externes annoncés dans le cadre desquels une qualification essentielle n'avait pas été évaluée. Nous n'avons décelé aucun indicateur démontrant qu'un candidat avait été choisi d'avance. L'énoncé des critères de mérite comprenait, à la rubrique des qualifications essentielles, la connaissance de deux programmes informatiques précis. Dans ces cas, aucun des candidats n'avait été évalué en fonction de sa connaissance d'un programme informatique. Au cours de nos travaux de vérification de suivi, la CFP a demandé à la CPP de vérifier que les personnes nommées possédaient bel et bien cette qualification essentielle, et elle a obtenu une confirmation à cet égard. Par conséquent, aucune autre démarche n'est jugée nécessaire.
29. Nous avons certaines préoccupations au sujet de la conformité avec la ligne directrice de la CFP en matière de choix du processus de nomination. Conformément à cette ligne directrice, il faut inclure une justification écrite pour démontrer qu'un processus non annoncé répond aux critères établis à cet égard et qu'il respecte les valeurs de nomination que sont la justice, la transparence, l'accessibilité et la représentativité. Des sept justifications fournies, cinq ne répondaient pas de façon appropriée aux critères relatifs aux valeurs de nomination, tandis que les deux autres étaient conformes aux exigences.
30. Nous avons également constaté que, grâce à ses processus de surveillance interne, la CPP avait repéré l'un des dossiers non conformes. La nécessité d'améliorer les justifications à l'appui du choix des processus non annoncés représente un défi. Les deux justifications acceptables que nous avons relevées au sein de la CPP étaient bien étayées. Nous encourageons donc la CPP à utiliser ces documents à titre d'exemples pour rédiger ses prochaines justifications.

Recommandation

Le président de la Commission des plaintes du public contre la GRC doit s'assurer que, lorsque l'organisation a recours à un processus de nomination non annoncé, la justification à cet égard démontre que le processus répond aux critères établis et respecte les valeurs de nomination.

Réponse de la Commission des plaintes du public contre la GRC. La CPP accepte la recommandation. Elle poursuivra ses efforts visant à renforcer les motifs étayant les décisions relatives aux nominations non annoncées et à se fonder sur les exemples internes bien étayés suggérés par l'équipe de vérification.

La surveillance globale s'est améliorée

31. Nous nous attendions à ce que la CPP surveille les activités de dotation pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la LEFP et les lignes directrices de la CFP en matière de nomination. Lorsque les activités de surveillance permettent de repérer des problèmes, nous nous attendions à ce que la CPP prenne les actions correctives appropriées.
32. Nous avons constaté que la CPP a surveillé ses activités de dotation. Au cours des réunions courantes du Comité de gestion, il y a eu des discussions sur les activités de dotation et des décisions sont prises à cet égard, comme en témoignent les comptes rendus. Les activités de dotation de la CPP ont été revues, non seulement sur une base individuelle, mais également dans une perspective d'ensemble par rapport au modèle d'embauche. La CPP travaille actuellement à intégrer ce processus au plan des activités, ce qu'elle compte faire annuellement.
33. Les conseillers en ressources humaines de Sécurité publique Canada ont versé des notes à certains des dossiers de dotation. Toutefois, ils n'ont pas décelé les nominations qui, selon nos constatations, ne respectaient pas les exigences de la LEFP ou les lignes directrices de la CFP.

Recommandation

Le président de la Commission des plaintes du public contre la GRC doit renforcer ses procédures de surveillance pour s'assurer que des actions correctives appropriées sont prises lorsque des problèmes sont repérés dans le cadre du processus de surveillance.

Réponse de la Commission des plaintes du public contre la GRC. La CPP accepte la recommandation. D'ailleurs, elle a déjà renforcé ses procédures de contrôle de la dotation en mettant à jour sa politique interne de manière à tenir compte de la nécessité de prendre des mesures correctives quand des problèmes surviennent.

Conclusion

34. La Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a amélioré ses systèmes et pratiques de dotation au cours des trois dernières années. Nous avons conclu que la CPP avait donné suite de façon appropriée aux recommandations que nous avons formulées dans notre rapport de 2005. Un cadre exhaustif de gestion de la dotation est désormais en place, et la CPP a su créer un environnement qui favorise la dotation fondée sur les valeurs.
35. Nous avons constaté que 12 nominations, y compris les 10 nominations effectuées à la suite de processus internes annoncés, étaient conformes aux exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, aux autorisations en vigueur et lignes directrices et à l'instrument de délégation signé avec la Commission de la fonction publique (CFP). Nous avons également constaté que, dans le cadre de trois nominations effectuées à la suite de processus externes, l'une des qualifications essentielles n'avait pas fait l'objet d'une évaluation. Même si les activités de surveillance de la CPP ont permis de repérer ce problème, ce n'est qu'à la suite de la vérification de la CFP que des actions correctives ont été prises à cet égard. Nous avons également constaté que cinq nominations effectuées à l'issue de processus non annoncés n'étaient pas assorties de justifications appropriées. Les activités de surveillance de la CPP ont permis de cibler l'une de ces situations.
36. Nous croyons que la CPP doit améliorer ses processus de nomination non annoncés, renforcer ses activités de surveillance et veiller à prendre les actions correctives qui s'imposent. Toutefois, bien que cette situation nous préoccupe, nous sommes satisfaits, dans l'ensemble, des activités de dotation de l'organisation.

La CFP a retiré les mesures correctives

37. À la suite de la vérification de suivi faisant l'objet du présent rapport, la CFP a retiré les conditions imposées en 2005 relativement à la délégation de pouvoirs de nomination à la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP). Les conditions liées à la délégation et les obligations redditionnelles sont énoncées dans l'Instrument standard de délégation et de responsabilisation en matière de nomination qui a été signé par le président de la CPP.

Réponse de la Commission des plaintes du public contre la GRC. Nous sommes satisfaits des constatations de la vérification de suivi, qui reconnaît les efforts concertés déployés par la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) afin de renforcer son cadre de gestion des ressources humaines, y compris son régime de dotation.

Depuis 2005, la CPP a apporté des changements considérables à sa structure organisationnelle et de gestion afin de faciliter l'exécution efficace de son mandat en pleine évolution. En mars 2008, le président a fait part à tous les employés de la CPP des efforts continus visant à améliorer la planification intégrée des opérations et des ressources humaines à la CPP et à reconnaître les activités fructueuses en matière de ressources humaines qui ont été menées en 2007-2008, y compris celles liées au recrutement et à la dotation.

La CPP est reconnaissante à la Commission de la fonction publique d'avoir reconnu les améliorations qu'elle a apportées à ses systèmes et pratiques de dotation depuis la dernière vérification. La CPP est toujours déterminée à consolider son régime de dotation.

Le président est heureux d'avoir signé l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination révisé avec la présidente de la Commission de la fonction publique en reconnaissance de la réussite considérable de la CPP en ce qui concerne la mise en place d'un régime de dotation solide.

À propos de la vérification de suivi

Objectifs

La vérification de suivi visait à déterminer si la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) avait donné suite de façon appropriée aux recommandations énoncées dans le rapport de vérification de la Commission de la fonction publique (CFP) publié en octobre 2005. Elle visait également à vérifier si la CPP répondait aux critères essentiels ciblés par la CFP à l'appui de la mise en œuvre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), entrée en vigueur le 31 décembre 2005.

Étendue et méthode

La vérification de suivi portait sur la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 mars 2008. Dans le cadre de cette vérification de suivi, nous avons mené des entrevues auprès des conseillères en ressources humaines la CPP et de Sécurité publique Canada, ainsi que des gestionnaires d'embauche de la CPP participant aux activités de dotation. Nous avons examiné les 17 processus de nomination qui ont mené à 20 nominations effectuées en vertu de la LEFP au cours de la période visée. Nous avons toutefois exclu les emplois occasionnels, les emplois étudiants et les mutations. Enfin, nous avons examiné des documents relatifs aux activités de dotation de la CPP, notamment des plans, des politiques, des programmes et des rapports.

Critères

Nous avons tiré les critères de vérification suivants du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) ainsi que de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) signé par le président de la CPP et la Commission.

Nous nous attendions à ce que :

- la CPP dispose d'un cadre de gestion de la dotation fondé sur le CRGD de la CFP et de lignes directrices approuvées visant à guider l'organisation dans la conduite de ses processus de nomination;
- la CPP offre une formation sur la LEFP aux gestionnaires d'embauche avant de leur subdéléguer des pouvoirs;
- la CPP permet aux gestionnaires d'embauche de consulter des conseillers en ressources humaines dont les connaissances sur le cadre de nomination ont été validées par la CFP;
- la CPP procède à une planification des ressources humaines intégrée à la planification des activités afin de cibler ses besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines, et s'assure que ses activités de dotation sont conformes à la planification des ressources humaines et que tout écart fait l'objet d'une surveillance et d'une justification;

- la CPP ait mis en œuvre un processus de surveillance et de suivi du rendement global en ce qui a trait à ses pouvoirs de nomination et à ses pouvoirs connexes;
- la CPP fasse en sorte que ses nominations et ses processus de nomination soient conformes aux exigences applicables, qu'ils respectent les valeurs de nomination et qu'ils soient appuyés par des documents suffisants et appropriés.

Équipe de vérification

Vice-présidente, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études :

Mary Clennett

Directrice générale, Direction des vérifications ministérielles :

Dena Palamedes

Directrice, Direction des vérifications ministérielles :

Denise Coudry-Batalla

Vérificatrices :

Dominique Charlebois

Lise Lanthier

Glossaire

Énoncé des critères de mérite

Document de base de l'évaluation du mérite dans lequel on trouve les qualifications essentielles, les qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels.

Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation (EDPRD)

Entente qui, en vertu de l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), établit les principes et les valeurs en vertu desquels se fait la dotation dans la fonction publique, les attentes de la Commission de la fonction publique à l'égard des personnes exerçant les pouvoirs délégués et les pouvoirs particuliers qui leur ont été délégués. L'entente peut être modifiée en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination –IDRN

Document officiel par lequel la CFP délègue ses pouvoirs aux administrateurs généraux. Celui-ci détermine les pouvoirs, toute condition liée à la délégation et à la subdélégation de ces pouvoirs, et la façon dont les administrateurs généraux seront tenus responsables de leurs pouvoirs délégués.

Nomination

Mesure prise en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, soit pour embaucher ou promouvoir une personne.

Nomination fondée sur le mérite

La personne nommée doit satisfaire aux qualifications essentielles pour le travail à accomplir, y compris la compétence en matière de langues officielles. En outre, le gestionnaire peut prendre en compte toute qualification considérée comme un atout, ainsi que toute exigence opérationnelle actuelle ou besoin organisationnel que l'administrateur général aura déterminés. Une nomination peut être fondée sur le mérite même s'il y a eu présentation d'une seule candidature.

Nomination intérimaire

Promotion temporaire d'un fonctionnaire.

Processus de nomination annoncé

Lorsque les personnes dans la zone de sélection sont informées d'une occasion de nomination et peuvent poser leur candidature.

Processus de nomination externe

Processus auquel peut prendre part quiconque travaille ou non à la fonction publique.

Processus de nomination interne

Processus permettant de procéder à une ou plusieurs nominations uniquement parmi les personnes employées dans la fonction publique.

Processus de nomination non annoncé

Processus de nomination ne répondant pas aux critères relatifs à un processus de nomination annoncé.

Qualifications essentielles

Qualifications requises pour le travail à accomplir et que la personne doit posséder pour pouvoir être nommée. Elles comprennent les études, l'expérience, l'accréditation professionnelle, les connaissances, les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles et les exigences linguistiques.

Surveillance active

Processus continu de collecte et d'analyse d'information destiné à évaluer le rendement en matière de dotation, et à déceler les premières indications d'un besoin d'ajustements en matière de dotation.