



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

# Vérification de suivi auprès du Bureau de l'Enquêteur correctionnel

Rapport de la Commission de la fonction  
publique du Canada

Octobre 2009



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](http://www.psc-cfp.gc.ca)

N° de catalogue SC3-125/2009F-PDF  
ISBN 978-1-100-92271-3

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par  
la Commission de la fonction publique du Canada, 2009



# **Vérification de suivi auprès du Bureau de l'Enquêteur correctionnel**

Rapport de la Commission de la fonction  
publique du Canada

**Octobre 2009**

*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

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Résumé</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Introduction</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>Objectif de la vérification de suivi</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>Observations</b> .....   | <b>5</b>  |
| Les pratiques de dotation se sont améliorées.....   | 5         |
| Un système de surveillance est en place.....  | 7         |
| Le plan des ressources humaines du Bureau de l'Enquêteur correctionnel<br>est aligné sur les exigences opérationnelles..... | 8         |
| <b>Conclusion</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>La Commission de la fonction publique a retiré<br/>    les mesures correctives</b> .....                                 | <b>10</b> |
| <b>À propos de la vérification de suivi</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>Glossaire</b> .....  | <b>14</b> |



## Résumé

1. Le rôle de l'enquêteur correctionnel a été établi en 1973. L'enquêteur correctionnel est indépendant du Service correctionnel du Canada. Son mandat consiste à agir comme ombudsman pour les délinquants sous responsabilité fédérale.
2. En octobre 2007, la Commission de la fonction publique (CFP) a déposé un rapport de vérification portant sur les activités de dotation du Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC). On y concluait que la majorité des nominations examinées n'étaient conformes ni à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), ni aux lignes directrices pertinentes, ni aux valeurs de nomination. Il existait au sein du BEC une tendance en matière de dotation qui conférait à des personnes un avantage injuste, en raison de leur expérience antérieure au BEC, dans les processus de sélection en vue d'occuper des postes pour une période indéterminée. En outre, le BEC avait entrepris très peu de travaux préliminaires pour concrétiser son plan organisationnel des ressources humaines. Ses activités de surveillance n'avaient pas été mises en œuvre de façon à assurer que les décisions de nomination respectaient les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité. À la suite de la vérification, la CFP a imposé au BEC une condition relative aux pouvoirs de nomination délégués.
3. La présente vérification de suivi visait à déterminer si le BEC avait donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans le rapport de vérification de la CFP publié en octobre 2007. La vérification de suivi portait sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 31 mars 2009.
4. La vérification de suivi nous a permis de conclure que le BEC a donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans notre rapport de 2007. Le BEC a amélioré ses systèmes et pratiques de dotation au cours des deux dernières années. Nous n'avons trouvé aucune indication de l'ancienne tendance en matière de dotation. Nous avons constaté que toutes les nominations examinées étaient fondées sur le mérite. En mettant en œuvre un plan intégré des ressources humaines et un système de surveillance, le BEC a créé un environnement qui favorise le respect des valeurs de nomination de la LEFP.
5. Par suite des conclusions de la vérification de suivi, qui démontrent une amélioration des activités et du cadre de dotation du BEC, la CFP a retiré la condition relative aux pouvoirs de nomination délégués qu'elle avait imposée en 2007.

## Introduction

6. Le rôle de l'enquêteur correctionnel a été établi en 1973. La *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (partie III), promulguée en novembre 1992, constitue la loi habilitante de l'organisation. L'enquêteur correctionnel est indépendant du Service correctionnel du Canada (SCC). Son mandat consiste à agir comme ombudsman pour les délinquants sous responsabilité fédérale. L'enquêteur correctionnel peut entreprendre une enquête après avoir reçu une plainte présentée par un délinquant ou déposée en son nom. En plus d'être responsable du traitement des plaintes individuelles, l'enquêteur correctionnel est chargé aussi d'examiner les politiques et les procédures du SCC et de formuler des recommandations à cet égard. Il s'agit pour lui de veiller à ce que les problèmes systémiques soient détectés et réglés de façon appropriée. Ce travail est expliqué en détail dans le rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) déposé au Parlement.
7. L'enquêteur correctionnel du Canada est nommé par le gouverneur en conseil et dirige le BEC. La personne titulaire de ce poste a été nommée le 1<sup>er</sup> avril 2004. En avril 2009, le BEC comptait 24 employés. Tous relèvent du directeur exécutif et avocat général qui, à son tour, relève de l'enquêteur correctionnel. La majorité du personnel est associée aux enquêtes.
8. Le BEC ne possède pas sa propre unité des ressources humaines pour obtenir des conseils et des services en matière de dotation. Le BEC utilise les services de Sécurité publique Canada et ceux de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation de la Commission de la fonction publique (CFP), selon le principe du recouvrement des coûts. En décembre 2008, la CFP était le fournisseur de services exclusif du BEC en ce qui concerne les activités de dotation.
9. En octobre 2007, la CFP a déposé un rapport de vérification portant sur les activités de dotation du BEC. Nous avons examiné 10 nominations effectuées durant la période d'avril 2004 à décembre 2006. Nous avons conclu que la majorité de ces nominations n'étaient conformes ni à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), ni aux lignes directrices pertinentes, ni aux valeurs de nomination. La vérification a permis de déceler une tendance en matière de dotation au sein du BEC. Cette tendance conférait à des personnes un avantage injuste, en raison de leur expérience antérieure au BEC, dans les processus de sélection en vue d'occuper des postes pour une période indéterminée. Cette expérience préalable fut acquise dans le cadre d'un emploi occasionnel, d'un contrat d'agence de placement temporaire ou d'une nomination intérimaire à long terme, ou à titre de participant au programme Échanges Canada. Nous avons constaté que le BEC avait entrepris très peu de travaux préliminaires pour concrétiser son plan organisationnel des ressources humaines. Ses activités de surveillance n'avaient pas été mises en œuvre de façon à assurer que les décisions de nomination respectent les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité.

10. En conséquence, la CFP a imposé, en 2007, une condition relative aux pouvoirs de nomination délégués. Le BEC était tenu de soumettre des rapports d'étape trimestriels à la CFP. Celle-ci a surveillé étroitement ses activités de dotation jusqu'à ce qu'elle soit convaincue de l'intégrité des activités de dotation menées par le BEC.

## Objectif de la vérification de suivi

11. La présente vérification de suivi visait à déterminer si le Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) avait donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans le rapport de vérification de la Commission de la fonction publique (CFP) publié en octobre 2007.
12. La vérification de suivi portait sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 31 mars 2009. Les activités liées à la vérification de suivi ont consisté en des entrevues avec le directeur des services corporatifs et de la planification du BEC, les cadres supérieurs associés aux activités de dotation et les conseillers en ressources humaines de la CFP, à titre de fournisseur de services en dotation pour le BEC. Nous avons examiné cinq processus de nomination qui ont donné lieu à six nominations. De plus, nous avons analysé des documents ayant trait aux activités de dotation au BEC, tels que des plans, des politiques et des rapports.
13. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la section portant sur la **vérification de suivi** à la fin du présent rapport.

## Observations

### Les pratiques de dotation se sont améliorées

14. Nous nous attendions à ce que le Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) s'assure que chaque nomination et processus de nomination soit conforme à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), aux politiques et aux autres autorisations en vigueur et à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) signé avec la Commission de la fonction publique (CFP). Nous nous attendions également à ce que chaque décision relative au processus de nomination respecte les valeurs fondamentales que sont le mérite et l'impartialité politique et les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité. Nous souhaitons aussi que lors du recours à un processus non annoncé, la justification soit versée au dossier et démontre comment le processus satisfaisait aux critères établis et aux valeurs de nomination.

15. Nous avons examiné cinq processus qui ont donné lieu à six nominations. Nous avons examiné deux processus annoncés qui ont mené à trois nominations et trois processus non annoncés qui ont produit trois nominations.
16. Selon l'article 30 de la LEFP, les nominations doivent être fondées sur le mérite et être indépendantes de toute influence politique. Une nomination est fondée sur le mérite lorsque la CFP est convaincue que la personne nommée possède les qualifications essentielles figurant dans l'énoncé des critères de mérite, comme elles ont été établies par l'administrateur général. Le cas échéant, la personne doit posséder également les autres qualifications constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels mentionnés dans ledit énoncé. Nous avons constaté que dans le cas des six nominations, le respect du principe du mérite avait été démontré.
17. Nous avons relevé que les trois nominations effectuées dans le cadre de processus annoncés étaient conformes à la LEFP, aux politiques et aux autres autorisations en vigueur ainsi qu'à l'IDRN signé avec la CFP.
18. Pour ce qui est des trois processus non annoncés qui se sont déroulés à l'été 2008, nous avons observé que des justifications avaient été versées au dossier, que celles-ci faisaient état des valeurs et respectaient les critères du BEC en ce qui concerne le recours aux processus de nomination non annoncés. Le principe du mérite a été respecté dans le cas des trois nominations. Bien que les valeurs aient fait l'objet d'un examen, nous avons remarqué que les trois nominations découlant des processus externes non annoncés mettaient en péril les valeurs de dotation. Au départ, le BEC avait mené des processus annoncés qui n'ont pas porté fruit. Par la suite, il a nommé trois candidats au moyen de processus externes non annoncés. Nous avons constaté que les profils linguistiques concernant les trois nominations avaient été modifiés par rapport aux processus initialement annoncés pour correspondre aux profils linguistiques des candidats nommés. En changeant cette qualification essentielle, le BEC a compromis les valeurs directrices que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité parce que l'utilisation de processus non annoncés restreint l'accès aux autres candidats potentiels qui auraient pu postuler dans le cadre du profil linguistique initial. Le BEC a reconnu que cette démarche constituait uniquement une mesure intérimaire, et il a depuis amélioré ses pratiques de dotation.
19. À titre d'exemple, à la suite des processus externes non annoncés, nous avons observé qu'en août 2008, le BEC avait étendu sa recherche de divers profils linguistiques dans ses énoncés de critères de mérite à tous ses processus annoncés. En outre, le BEC a élaboré des profils de compétences pour tous les groupes et niveaux. Il a aussi utilisé des énoncés génériques de critères de mérite afin de doter des postes liés au travail d'enquête. Cette pratique devrait permettre au BEC d'attirer davantage de candidats compétents et de créer des bassins de candidats qualifiés, tout en respectant les valeurs directrices.

20. Nous avons remarqué que le BEC utilisait encore des pratiques d'embauche à court terme, comme le travail occasionnel, pour régler le retard qu'il accusait dans le traitement des plaintes. Le recours aux processus non annoncés, au programme Échanges Canada, à l'embauche d'employés occasionnels ou de personnes nommées pour une durée déterminée est justifié dans le cadre de la stratégie de dotation à court terme du BEC. Nous n'avons trouvé aucun recours abusif au programme Échanges Canada pour la période visée par l'examen.
21. Dans notre rapport d'octobre 2007, nous avons exprimé des préoccupations au sujet de la tendance en matière de dotation que nous avons décelée au BEC. Nous avons observé que dans certaines situations, les candidats retenus qui avaient acquis de l'expérience au BEC se voyaient accorder un avantage injuste lors des processus de nomination. Nous n'avons relevé aucune situation de ce genre pour la période faisant l'objet de l'examen.

## Un système de surveillance est en place

22. Nous nous attendions à ce que l'enquêteur correctionnel mette en œuvre un système de surveillance de la dotation permettant d'évaluer les progrès accomplis en fonction des résultats prévus, de cibler les domaines à risque et d'y réagir.
23. Nous avons constaté que le BEC avait mis en place un système de surveillance assorti de mesures officielles et non officielles afin de prendre de meilleures décisions quant à la planification et de réagir aux domaines à risque. À titre d'exemple, le BEC utilise maintenant une feuille de suivi concernant les postes et surveille l'état des bassins de candidats qualifiés. Le BEC adapte sa planification en conséquence afin de mieux gérer les risques. En outre, la question des pratiques et des décisions relatives aux nominations figure de façon permanente à l'ordre du jour des réunions des gestionnaires et du personnel, qui ont lieu régulièrement.
24. Nous nous attendions à ce que l'enquêteur correctionnel s'assure qu'un conseiller en ressources humaines qualifié puisse fournir des conseils éclairés aux gestionnaires subdélégués et exercer une fonction de remise en question. Nous nous attendions aussi à ce que ces gestionnaires subdélégués et le conseiller en ressources humaines comprennent clairement leur rôle. À l'instar de bien d'autres petites organisations, le BEC s'en remet à une grande organisation pour assurer la prestation des services de ressources humaines.
25. Nous avons constaté que le BEC avait établi, en décembre 2008, un protocole d'entente avec la CFP portant sur la prestation des services de ressources humaines. Ce protocole précisait les rôles et responsabilités concernant la dotation. Les entrevues que nous avons effectuées et l'examen que nous avons fait des dossiers de nomination ont révélé que le fournisseur de services du BEC, c'est-à-dire la CFP, prodiguait des conseils et contribuait à améliorer les pratiques et le système de dotation du BEC, y compris la surveillance. Nous avons également trouvé de la documentation attestant d'une fonction de remise en question exercée par la CFP. Nous avons constaté que le fournisseur de services dispose d'une

approche normalisée pour tenir à jour les dossiers de nomination à l'aide d'une liste de vérification, s'assurant ainsi que toute la documentation requise est versée au dossier.

26. En outre, comme condition de sa délégation, le BEC a soumis des rapports d'étape trimestriels à la CFP sur ses décisions relatives aux nominations et sur les progrès qu'il a réalisés par suite des recommandations de la CFP formulées en 2007.

## Le plan des ressources humaines du Bureau de l'Enquêteur correctionnel est aligné sur les exigences opérationnelles

27. Nous nous attendions à ce que le BEC établisse et mette en œuvre un plan des ressources humaines comprenant une stratégie de dotation liée à son plan opérationnel et à son plan d'activités, permettant aux gestionnaires subdélégués de prendre des décisions de nomination qui sont conformes aux valeurs de nomination.
28. En septembre 2008, le BEC a mis à jour son plan intégré des ressources humaines. Ce plan comprend une stratégie de dotation. Nous avons observé que le plan du BEC aborde la plupart des sujets importants. Pour s'améliorer encore davantage, le BEC pourrait envisager d'intégrer son système de surveillance à son plan des ressources humaines afin de mieux s'informer des progrès accomplis au regard de ses objectifs.
29. Nous avons constaté que le BEC avait amélioré sa stratégie de dotation. Dans notre rapport d'octobre 2007, nous avons souligné que la stratégie de dotation déterminait d'avance le résultat des processus de nomination, plus particulièrement en ce qui concernait les nominations effectuées à l'aide des processus externes non annoncés. Nous n'avons relevé aucune situation de ce genre pour la période visée par l'examen. Conformément à sa stratégie de dotation à long terme, le BEC a lancé plusieurs processus annoncés, internes et externes, dans le but de créer des bassins de candidats.
30. Afin d'éviter le recours aux processus non annoncés, le BEC a passé en revue ses descriptions de travail, a élaboré des énoncés de critères de mérite génériques fondés sur les compétences et a élargi ses profils linguistiques.
31. La structure organisationnelle a été mise à jour pour favoriser l'avancement professionnel et le maintien en poste. Le BEC a recruté en ayant recours aux programmes d'emploi pour étudiants. Il examine la possibilité de créer un programme de perfectionnement relatif au travail d'enquête.

## Conclusion

32. La vérification de suivi nous a permis de conclure que le Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) a donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans notre rapport de 2007. Le BEC a amélioré ses systèmes et ses pratiques de dotation au cours des deux dernières années. Nous n'avons trouvé aucune indication de l'ancienne tendance en matière de dotation. Nous avons constaté que toutes les nominations examinées étaient fondées sur le mérite. En mettant en œuvre un plan intégré des ressources humaines et un système de surveillance, le BEC a créé un environnement qui favorise le respect des valeurs de nomination de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

## La Commission de la fonction publique a retiré les mesures correctives

À la suite de la présente vérification de suivi, la Commission de la fonction publique a retiré la condition qu'elle avait imposée, en 2007, au Bureau de l'Enquêteur correctionnel concernant les pouvoirs de nomination délégués.

**Réponse du Bureau de l'Enquêteur correctionnel :** *Nous sommes heureux de constater les résultats de la vérification menée par la Commission de la fonction publique (CFP) et la reconnaissance de l'engagement et travail des gestionnaires du Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) afin d'améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines surtout dans le domaine de la dotation et de l'adhérence à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ses valeurs et principes. Nous croyons avoir les stratégies requises afin d'assurer cet engagement à long terme.*

*Même si ce n'est pas noté dans ce rapport, nous apprécions la reconnaissance de la CFP en ce qui a trait aux défis particuliers en dotation pour les gestionnaires du BEC afin d'assurer un effectif complet d'enquêteurs et de rencontrer notre mandat important. À titre d'exemple: le statut d'employeur distinct; ne pas pouvoir offrir des affectations aux employés de l'administration publique centrale et le besoin concomitant d'initier des ententes d'Échanges Canada; les restrictions associées au groupe des Programmes de bien-être social; et les possibilités d'avancement de carrière peu nombreuses pour les employés.*

# À propos de la vérification de suivi

## Objectif

La présente vérification de suivi visait à déterminer si le Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC) avait donné suite de façon appropriée aux recommandations formulées dans le rapport de vérification de la Commission de la fonction publique (CFP) publié en octobre 2007.

## Portée et approche

La vérification de suivi portait sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 31 mars 2009. Les activités liées à la vérification de suivi ont consisté en des entrevues avec le directeur des services corporatifs et de la planification du BEC, les cadres supérieurs associés aux activités de dotation et les conseillers en ressources humaines de la CFP, à titre de fournisseur de services en dotation pour le BEC. Nous avons examiné cinq processus de nomination qui ont donné lieu à six nominations. De plus, nous avons analysé des documents relatifs aux activités de dotation au BEC, tels que des plans, des politiques et des rapports.

**Tableau 1 : Aperçu des dossiers vérifiés**

| Types de processus et de nominations       | Nombre de nominations vérifiées |
|--|---------------------------------|
| <b>Processus internes annoncés</b>         |                                 |
| ➤ Période indéterminée                     | 1                               |
| <b>Processus externe annoncé</b>           |                                 |
| ➤ Période indéterminée                     | 2                               |
| <b>Total des nominations annoncées</b>     | 3                               |
| <b>Processus externes non annoncés</b>     |                                 |
| ➤ Période indéterminée et durée déterminée | 3                               |
| <b>Total des nominations non annoncées</b> | 3                               |
| <b>Total</b>                               | <b>6</b>                        |

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

## Critères

Nous avons tiré les critères de vérification de suivi ci-après 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) signés par le BEC et la CFP. Nous nous attendions à ce que:

- le BEC ait entrepris une planification des ressources humaines intégrée à la planification des activités lui permettant de cerner ses besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines et ait un ensemble de politiques guidant l'organisation dans ses processus de nomination.
- le BEC ait un cadre de gestion reposant sur le CRGD fourni par la CFP. Au termes de ce cadre:
  - le BEC dispose de processus et de suffisamment d'informations et d'expertise en matière de ressources humaines pour appuyer la prise de décisions éclairées en matière de nominations;
  - les rôles, les responsabilités et les obligations redditionnelles liés aux pouvoirs de nomination sont définis, communiqués et compris par les personnes subdéléguées;
  - les personnes auxquelles des pouvoirs ont été subdélégués ont reçu la formation nécessaire, ont accès à des conseils appropriés et disposent des outils nécessaires pour exercer leurs pouvoirs en matière de dotation.
- le BEC dispose d'un processus pour effectuer le suivi et de surveillance du rendement global de ses pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes, conformément à la planification, et au besoin, adapte ses processus, programmes et pratiques en matière de dotation.
- les nominations et les processus de nomination respectent les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les politiques et les autres autorisations en vigueur ainsi que l'instrument de délégation signé avec la CFP.
- le BEC se conforme aux exigences de la CFP en matière de rapports et que l'information fournie dans les rapports trimestriels soit exacte et fiable.

## Équipe de vérification

**Vice-président intérimaire, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études :**  
Jean Ste-Marie

**Directrice générale, Direction des vérifications ministérielles :**  
Dena Palamedes

**Directrice, Direction des vérifications ministérielles :**  
Denise Coudry-Batalla

**Gestionnaire de vérification :**  
Jacques Lemire

**Vérificateurs :**  
Nathalie Crégheur  
Kandice Fong  
Erica Moores

# Glossaire

## **Activités de dotation** (Staffing activities)

Les activités de dotation incluent les nominations externes et internes à la fonction publique, les mutations, les affectations et les détachements.

## **Critères de mérite** (Merit criteria)

Qualifications essentielles et tout autre critère de mérite. Les qualifications essentielles sont nécessaires à l'accomplissement du travail, et un candidat doit les posséder pour être nommé à un poste. Les autres critères de mérite peuvent comprendre toute autre qualification considérée comme un atout, à l'heure actuelle ou à l'avenir, en ce qui a trait aux exigences opérationnelles ou aux besoins organisationnels, déterminés par l'administrateur général. Le gestionnaire subdélégué peut décider d'appliquer ou non les autres critères au moment de procéder à une nomination.

## **Échanges Canada** (Interchange Canada)

Échanges Canada est un programme d'apprentissage et de perfectionnement en leadership qui favorise l'affectation de personnel entre la fonction publique fédérale et des organismes des autres secteurs, tant au Canada qu'à l'échelle internationale.

## **Emploi occasionnel** (Casual employment)

Possibilité d'embaucher une personne à court terme. Aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), le travailleur occasionnel ne peut, au cours d'une année civile, travailler dans une organisation donnée plus de 90 jours, exception faite du Bureau du directeur général des élections où, dans certains cas, la période maximale est de 165 jours par année civile. Les dispositions de la LEFP, par exemple l'exigence en matière de mérite, ne s'appliquent pas aux travailleurs occasionnels.

## **Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN)**

(Appointment Delegation and Accountability Instrument (ADAI))

Document officiel par lequel la Commission de la fonction publique délègue ses pouvoirs de nomination et ses pouvoirs connexes aux administrateurs généraux. Il 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** (Appointment)

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

## **Processus de nomination annoncé** (Advertised appointment process)

Processus dont sont informées les personnes dans la zone de sélection, ce qui leur permet de poser leur candidature.

**Processus de nomination externe** (External appointment process)

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

**Processus de nomination interne** (Internal appointment process)

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

**Processus de nomination non annoncé** (Non-advertised appointment process)

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

**Profil linguistique** (Linguistic profile)

Exigences linguistiques d'un poste bilingue et niveau de compétence dans la seconde langue officielle requis pour la compréhension de l'écrit, l'expression écrite et l'interaction orale.

**Qualifications essentielles** (Essential qualifications)

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** (Active monitoring)

Processus continu de collecte et d'analyse d'information destiné à évaluer le rendement en matière de dotation et à déceler les premiers signes indiquant que des ajustements sont nécessaires.

