



COMMISSIONER'S DIRECTIVE

285

DIRECTIVE DU COMMISSAIRE

**CSC STANDARDIZED
SELECTION PROCESS**

**PROCESSUS DE
SÉLECTION NORMALISÉ DU
SCC**

Issued under the authority of the
Commissioner of the Correctional Service of Canada

Publiée en vertu de l'autorité de la commissaire
du Service correctionnel du Canada

2003-12-01



TABLE OF CONTENTS	Paragraphe Paragraphe	TABLE DES MATIÈRES
--------------------------	----------------------------------	---------------------------

Policy Objective	1	Objectif de la politique
Authorities	2	Instruments habilitants
Cross-References	3	Renvois
Definition	4	Définition
Principles	5-6	Principes
Roles and Responsibilities	7-12	Rôles et responsabilités
Executive Committee	7	Comité de direction
NHQ Sector Head	8	Chef de secteur à l'AC
Regional Deputy Commissioner/ Sector Heads	9	Sous-commissaires régionaux et chefs de secteur
Assistant Commissioner, Human Resource Management	10	Commissaire adjoint de la Gestion des ressources humaines
Managers/Supervisors	11	Gestionnaires et surveillants
Employees	12	Membres du personnel



COMMISSIONER'S DIRECTIVE DIRECTIVE DU COMMISSAIRE

Number - Numéro: 285	Date 2003-12-01 Page: 1 of/de 3
-----------------------------	------------------------------------

CSC STANDARDIZED SELECTION PROCESS

PROCESSUS DE SÉLECTION NORMALISÉ DU SCC

POLICY OBJECTIVE

1. To ensure that CSC implements a staffing process that promotes the achievement of its Mandate and that respects Public Service Values and Ethics and the *Corrections and Conditional Release Act*.

AUTHORITIES

2. *Public Service Employment Act*;
Public Service Employment Regulations.

CROSS-REFERENCES

3. Staffing Delegation and Accountability Agreement;
Commissioner's Directive 068 – Delegation of Authorities in Human Resource Management;

List of positions targeted by the standardized selection process.

http://infonet/csp/documents/Positions_102003_e.doc

DEFINITION

4. The **standardized selection process** (SSP) is a systematic approach of determining departmental qualification standards for identified positions and measuring the competency level of employees against these standards.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

1. S'assurer que le SCC met en œuvre un processus de dotation qui promouvoit la réalisation de son Mandat et le respect des principes en matière de valeurs et d'éthique de la fonction publique et de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*.

INSTRUMENTS HABILITANTS

2. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
Règlement sur l'emploi dans la fonction publique.

RENOIS

3. Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation;
Directive du commissaire n° 068 – Délégation des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines;
Liste des postes visés par le processus de sélection normalisé.
http://infonet/csp/documents/Positions_102003_f.doc

DÉFINITION

4. Le **processus de sélection normalisé** (PSN) est une façon méthodique de déterminer les normes de sélection du SCC pour les postes désignés, puis d'évaluer le niveau de compétence des membres du personnel par rapport à ces normes.



PRINCIPLES

5. All appointments within CSC, including those which are part of the SSP will be guided by the Public Service staffing values and management principles (http://infonet/infonet/regions/HR/staf_accountability_agreement_e.htm - Annex B). Appointments will be based on merit and selection decisions will be fair, equitable and transparent thus contributing to a Public Service that is competent, representative and non-partisan.
6. Staffing values will be balanced with the management principles to afford flexibility to managers in meeting operational objectives in an effective and efficient manner.

ROLES AND RESPONSIBILITIES

7. The **Executive Committee** shall approve national statements of qualifications and the extent of the SSP as required.
8. **NHQ Sector Head** shall:
 - a. determine, in consultation with the regional managers, whether national selection tools are required and, if so, identify which tools or parts thereof will be standardized;
 - b. recommend national statements of qualifications and the extent of the SSP for approval by the Executive Committee; and
 - c. identify the office of primary interest to develop and maintain selection tools to evaluate knowledge, abilities and personal suitability.
9. **Regional Deputy Commissioners/Sector Heads** shall allocate appropriate resources to support the development and implementation of activities related to the SSP.

PRINCIPES

5. Toutes les nominations internes au SCC, y compris celles effectuées via le PSN, respecteront les valeurs liées à la dotation et les principes de gestion de la fonction publique (http://infonet/infonet/regions/HR/staf_accountability_agreement_f.htm - Annex B). Les nominations seront fondées sur le mérite, et les décisions en matière de sélection seront justes, équitables et transparentes, contribuant ainsi à une fonction publique compétente, représentative et impartiale.
6. Un équilibre sera maintenu entre les valeurs liées à la dotation et les principes de gestion afin de donner aux gestionnaires la flexibilité nécessaire pour atteindre les objectifs opérationnels de façon efficace.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7. Le **Comité de direction** doit approuver les énoncés de qualités nationaux et la portée du PSN, selon les besoins.
8. Le **chef de secteur à l'AC** doit :
 - a. déterminer, en consultation avec les gestionnaires régionaux, si des outils de sélection nationaux sont nécessaires et, s'il y a lieu, quels outils ou parties des outils seront normalisés;
 - b. formuler des recommandations concernant les énoncés de qualités nationaux et la portée du PSN, aux fins d'approbation par le Comité de direction;
 - c. désigner le bureau de première responsabilité chargé d'élaborer et de tenir à jour les outils de sélection servant à évaluer les connaissances, les capacités et les qualités personnelles.
9. Les **sous-commissaires régionaux et les chefs de secteur** doivent affecter les ressources appropriées à l'élaboration et à la mise en œuvre des activités liées au PSN.



10. The **Assistant Commissioner, Human Resource Management** shall:
- a. develop and maintain guidelines related to the SSP;
 - b. coordinate the development and maintenance of selection tools related to the SSP;
 - c. monitor and report on the application of the SSP; and
 - d. provide advice and expertise on matters related to the SSP.
11. **Managers/supervisors** are responsible to assist employees in achieving their career aspirations by identifying developmental activities/opportunities, providing feedback on performance, as well as on-the-job coaching, developmental coaching and career counseling.
12. **Employees** are responsible for the management of their career and the pursuit of developmental activities or opportunities that support their aspirations and personal growth.

Commissioner,

10. Le **commissaire adjoint de la Gestion des ressources humaines** est chargé :
- a. d'élaborer et de tenir à jour des lignes directrices portant sur le PSN;
 - b. de coordonner l'élaboration et la tenue à jour des outils de sélection ayant trait au PSN;
 - c. de surveiller l'application du PSN et d'en rendre compte;
 - d. de fournir des conseils sur les questions reliées au PSN.
11. Il incombe aux **gestionnaires** et aux **surveillants** d'aider les employés à atteindre leurs aspirations de carrière en déterminant des activités et possibilités de perfectionnement, en formulant des commentaires concernant le rendement et en fournissant de l'encadrement au travail et de l'orientation professionnelle.
12. Il revient aux **membres du personnel** de gérer leur carrière et de rechercher des activités et possibilités de perfectionnement pouvant contribuer à la réalisation de leurs aspirations de même qu'à leur épanouissement personnel.

La Commissaire,

Original signed by /Original signé par :

Lucie McClung