



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

Vérification de suivi auprès du Commissariat à la protection de la vie privée

Rapport de la Commission
de la fonction publique du Canada

Mai 2006



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 disponible sur notre site Web à l'adresse
suivante : www.psc-cfp.gc.ca

N° de catalogue : SC3-100/2006
ISBN 0-662-49197-1

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission
de la fonction publique du Canada, 2006

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
Contexte	3
Objet de la vérification	4
Observations	5
Le CPVP a mis en place une stratégie de dotation	5
Le CPVP dispose de plans et de politiques de soutien	7
Le CPVP a établi des stratégies de communication	7
Le CPVP a instauré un processus de surveillance	8
Le CPVP est prêt en vue de la nouvelle LEFP	9
Conclusion	11
La CFP a retiré ses mesures correctives	11
Au sujet du suivi	13
Objectif	13
Portée et approche	13
Critères	13
Équipe de vérification	14
Glossaire	15

Résumé

1. À la suite des activités de surveillance, en juillet 2003, la Commission de la fonction publique (CFP) a révoqué le pouvoir délégué au Commissariat à la protection de la vie privée (CPVP) en matière de dotation des postes de cadres de direction (EX) et imposé des mesures correctives à la délégation des pouvoirs de dotation pour les postes autres que ceux de direction. En septembre 2003, la CFP a mené une vérification auprès du CPVP, et ses constatations l'ont amené à maintenir les mesures de dotation imposées. En juin 2004, la CFP a entrepris une vérification de suivi pour évaluer les progrès réalisés par le CPVP en ce qui concerne le suivi des constatations et des recommandations de la vérification de 2003. La vérification de suivi a permis de déterminer que, malgré des progrès importants, le CPVP n'avait pas encore terminé, mis en œuvre et communiqué sa stratégie de dotation et qu'il n'avait pas mis en place le système approprié de rapport et de contrôle. Par conséquent, la CFP a prolongé les conditions imposées au pouvoir de nomination délégué au CPVP en 2003.
2. L'objectif de la vérification était de déterminer si le CPVP avait répondu adéquatement aux recommandations en suspens. De plus, nous voulions déterminer si le CPVP avait abordé les éléments essentiels de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005.
3. Le CPVP a apporté des améliorations importantes à ses systèmes et pratiques de dotation. Nous avons conclu que le CPVP avait répondu adéquatement aux recommandations dans notre rapport de juin 2004.
4. À la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, la CFP a déterminé les éléments essentiels pour assurer la réussite de sa mise en œuvre. Nous nous attendions à ce que les administrateurs généraux et les administratrices générales répondent à ces exigences essentielles pour procéder à des mesures de dotation dans le nouveau contexte législatif. En élaborant ses plans et ses politiques, le CPVP s'est soumis aux exigences. Celles-ci comprenaient la mise en place progressive d'une subdélégation officielle des pouvoirs aux gestionnaires qui ont suivi la formation pertinente sur la dotation. Elles comprenaient également le fait d'assurer l'accès aux conseillers et aux conseillères en ressources humaines dont l'expertise relative au cadre de nomination a été validée par la CFP, et le fait d'établir des politiques et des critères obligatoires en matière de nomination.
5. En tenant compte des mesures prises par le CPVP, la CFP a retiré les mesures correctives qu'elle avait imposées en 2003. Elle a créé un instrument standard de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et un cadre de responsabilisation en gestion de la dotation en collaboration avec l'administratrice générale du CPVP.

Introduction

Contexte

6. Le CPVP a été créé en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 1983. Le commissaire à la protection de la vie privée est un haut fonctionnaire du Parlement, indépendant du gouvernement, nommé par le gouverneur en conseil sur approbation par résolution de la Chambre des communes et du Sénat. Le commissaire à la protection de la vie privée doit rendre compte de ses activités directement aux présidents de la Chambre des communes et du Sénat. Il est responsable des résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs qui lui sont confiés.
7. Le mandat du commissaire à la protection de la vie privée est de surveiller et défendre les droits à la vie privée des Canadiens et des Canadiennes. Il a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes déposées par des particuliers qui estiment que leurs droits ont été violés en vertu de :
 - la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, laquelle traite des pratiques en matière de traitement de renseignements personnels au gouvernement fédéral;
 - la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, qui porte sur les renseignements personnels recueillis, utilisés ou divulgués dans le cadre des activités commerciales menées par des organisations du secteur privé.
8. Le commissaire à la protection de la vie privée est également responsable de procéder à des vérifications liées aux deux lois susmentionnées, de publier de l'information sur les pratiques relatives au traitement des renseignements personnels, d'effectuer des recherches se rapportant à des questions liées à la protection des renseignements personnels et de promouvoir la sensibilisation et la compréhension du public à l'égard des questions liées à la protection des renseignements personnels.
9. L'actuelle commissaire à la protection de la vie privée est en poste depuis le 1^{er} décembre 2003. Elle est appuyée par deux commissaires adjoints. Les autres membres clés de la direction, dont la plupart sont entrés au service du CPVP depuis la fin 2003, occupent des postes de directeur général ou de directrice générale de la Direction de la vérification et de la revue, de la Gestion intégrée et de la Direction des enquêtes et des demandes de renseignements, ainsi que de conseiller juridique. Il y a aussi des directeurs ou des directrices qui dirigent les services suivants : Communications et Sensibilisation du grand public, Recherche et Politique, et Ressources humaines. Le CPVP compte 87 employés et employées et prévoit augmenter ce nombre à environ 140 afin de mieux remplir son mandat.

10. À la suite des activités de surveillance, en juillet 2003, la CFP a révoqué le pouvoir délégué au CPVP en matière de dotation des postes de cadres de direction (EX) et imposé des mesures correctives à la délégation des pouvoirs de dotation pour les postes autres que ceux de direction. En septembre 2003, la CFP a mené une vérification auprès du CPVP, et ses constatations l'ont amené à maintenir les mesures de dotation imposées. En juin 2004, la CFP a entrepris une vérification de suivi pour évaluer les progrès réalisés par le CPVP en ce qui concerne le suivi des constatations et des recommandations de la vérification de 2003. La vérification de suivi a permis de déterminer que malgré des progrès importants, le CPVP n'avait pas encore terminé, mis en œuvre et communiqué sa stratégie de dotation et qu'il n'avait pas mis en place le système approprié de rapport et de contrôle. Par conséquent, la CFP a prolongé les conditions imposées au pouvoir de nomination délégué au CPVP en 2003.
11. En ce qui concerne la dotation des postes autres que ceux de direction, les conditions imposées comprenaient l'examen et l'approbation par la CFP de tout outil ou processus de sélection proposé avant la réalisation de la mesure proposée. En effet, un représentant ou une représentante de la CFP devait faire partie de tout comité de sélection, et la CFP devait approuver toute nomination proposée. En ce qui concerne la dotation des postes de cadres de direction, la CFP était responsable du processus dans son ensemble.
12. La nouvelle LEFP, qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005, vise à rendre le système de nomination de la fonction publique fédérale plus souple et plus efficace. Elle vise aussi à rendre le système moins axé sur les règles tout en donnant aux organisations délégataires une plus grande latitude pour adapter leurs processus de nomination en fonction de leurs besoins actuels et futurs en matière de ressources humaines. Parallèlement, la *Loi* exige que les personnes autorisées à prendre des décisions en matière de nomination respectent un cadre qui assure une responsabilisation efficace.

Objet de la vérification

13. La vérification visait à évaluer dans quelle mesure le CPVP avait abordé les recommandations en suspens dans notre rapport de 2004 et à déterminer si le CPVP répondait aux exigences essentielles relatives à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP.
14. Pour obtenir de plus amples détails, veuillez consulter la partie **Au sujet du suivi**, à la fin du présent rapport.

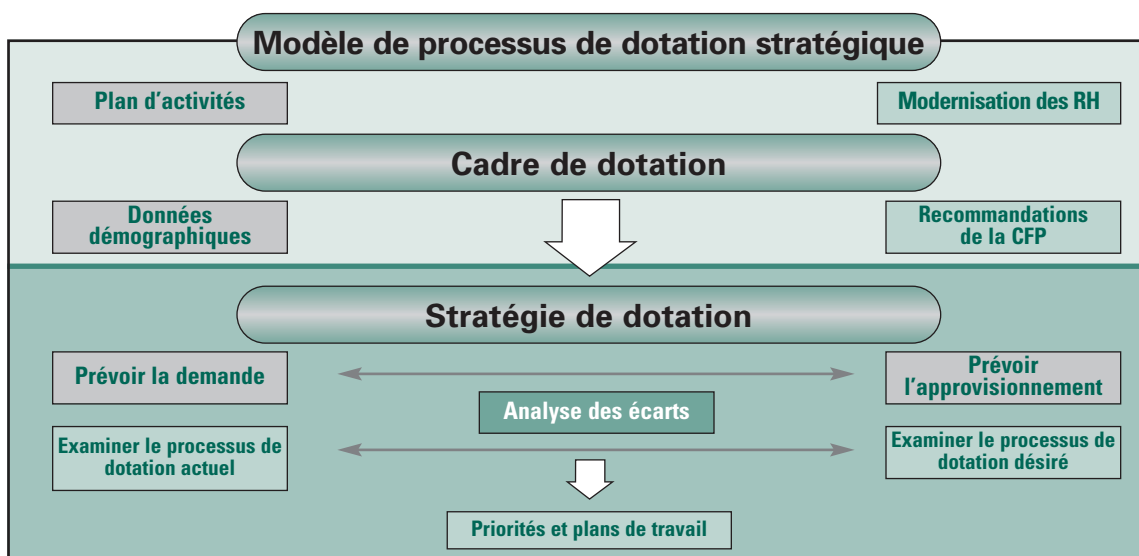
Observations

Le CPVP a mis en place une stratégie de dotation

15. Une organisation adopte une stratégie de dotation lorsqu'elle entend surmonter les problèmes liés aux ressources humaines relevés dans son processus de planification. Pour élaborer la stratégie, il faut prendre des décisions éclairées sur ce qui doit, peut et devrait être fait. La stratégie doit donc présenter le contexte de l'organisation, ses options et ses valeurs. Selon nous, la stratégie de dotation constitue un outil important pour réduire la prise de décisions ponctuelles. En effet, de telles décisions peuvent compromettre les nominations fondées sur le mérite ainsi que les valeurs de dotation que sont la justice, l'accessibilité et la transparence.
16. Nous nous attendions à ce que le CPVP ait achevé une stratégie de dotation comprenant son cadre de gestion de la dotation, ses besoins organisationnels, ses priorités et ses plans d'action. Nous nous attendions aussi à ce que la stratégie de dotation permette de déterminer quelle combinaison de processus de dotation et de sources de candidats et candidates est la plus appropriée pour le mandat et la mission du CPVP. Finalement, nous nous attendions à ce que la stratégie de dotation soit soutenue par les politiques, les stratégies de communication et les plans appropriés.
17. Le CPVP dispose d'un modèle de processus de dotation stratégique qui met en évidence quatre facteurs principaux dans l'élaboration de ses processus, de sa gestion et de ses mesures de contrôle en matière de dotation. Les quatre facteurs en question sont les suivants :
 - le plan d'activités visant à élargir la structure organisationnelle;
 - le profil démographique du CPVP;
 - les besoins et les priorités en matière de ressources humaines;
 - les plans de travail servant à atteindre les résultats.

Le **tableau 1** illustre l'intégration de la stratégie de dotation dans le modèle de processus de dotation stratégique du CPVP.

Tableau 1 Modèle de processus de dotation stratégique du CPVP



Source: Stratégie de dotation du CPVP.

18. Nous avons déterminé que la stratégie de dotation n'énonce pas expressément quelle combinaison de processus de dotation et de sources de candidats et candidates est la plus appropriée pour le mandat du CPVP. Toutefois, nous avons noté que les plans du CPVP prévoient que cet enjeu sera abordé dans les plans de ressources humaines de chacune de ses directions générales.
19. Nous avons déterminé que le CPVP a aussi élaboré une stratégie des ressources humaines pour définir les défis actuels en matière de ressources humaines et pour déterminer les engagements, les objectifs, les activités et les mesures du rendement à long terme. Nous avons également noté que la stratégie des ressources humaines indique que le CPVP doit éviter d'avoir recours à certaines de ses mauvaises pratiques antérieures et doit plutôt :
 - réduire le nombre de nominations sans concours et d'affectations intérimaires à long terme;
 - cesser de nommer des employés et des employés occasionnels à des postes pour une période déterminée ou indéterminée sans processus approprié fondé sur le mérite;
 - utiliser des processus justes et transparents pour choisir des employés et des employées qui bénéficieront d'affectations intérimaires de plus de quatre mois.
20. Les statistiques relatives à la dotation indiquent que le CPVP utilise une combinaison de processus de dotation et de sources de candidats et candidates, par exemple des concours publics et internes ainsi que des mutations. Selon nous, cette situation montre que le CPVP répond à nos préoccupations à cet égard.

Le CPVP dispose de plans et de politiques de soutien

21. Nous avons trouvé un certain nombre de documents clés à l'appui de la stratégie de dotation du CPVP. Le CPVP a produit une analyse démographique comprenant les exigences en matière de langues officielles et d'équité en matière d'emploi. Il a aussi mis en place une structure de gouvernance et d'élaboration des politiques ainsi qu'un plan de subdélégation des pouvoirs de dotation accompagné d'un plan d'action général de l'apprentissage pour soutenir la mise en œuvre de la nouvelle LEFP.
22. Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) établit les attentes à l'égard d'un système de nomination bien géré et conforme à la nouvelle LEFP. Le CRGD prévoit que les administrateurs généraux et les administratrices générales examinent comment sont gérés leurs systèmes de dotation et apportent les ajustements nécessaires. Il prévoit également l'établissement de stratégies en matière de surveillance et de rapports. Nous avons déterminé que le CPVP disposait d'un plan d'action pour répondre à ces exigences.
23. Nous avons également déterminé que le CPVP a élaboré un plan d'équité en matière d'emploi énonçant les objectifs du ministère en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi à court et à long terme. Il s'agit d'un plan de trois ans qui a commencé en novembre 2004.

Le CPVP a établi des stratégies de communication

24. Nous nous attendons à ce que les administrateurs généraux et les administratrices générales établissent des stratégies de communication dans leurs organisations qui assurent la transparence, la clarté et l'accessibilité à l'information portant sur la dotation.
25. Nous avons déterminé que le CPVP disposait d'un certain nombre de méthodes pour communiquer avec le personnel et les gestionnaires, et pour obtenir leurs commentaires. Nous avons noté que la gestion des ressources humaines est un point permanent à l'ordre du jour de divers comités comme le Comité de la haute direction et le Comité de consultation patronale-syndicale. Les représentants syndicaux et représentantes syndicales du CPVP que nous avons interrogés ont déclaré avoir participé aux réunions du Comité de consultation patronale-syndicale et avoir été invités à participer aux travaux du groupe responsable de la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et du groupe de travail sur le processus d'élaboration des politiques ministérielles. Les gestionnaires supérieurs, les représentantes syndicales et les représentants syndicaux que nous avons interrogés ont confirmé que les questions relatives aux ressources humaines font fréquemment l'objet de discussions lors des réunions trimestrielles de l'ensemble du personnel et lors des réunions des directions générales. Il s'agit d'un changement important par rapport à la situation que nous avons décrite dans notre premier rapport de vérification.

26. Nous avons déterminé que de l'information portant sur les décisions, les politiques, les concours et les avis de recours était diffusée aux membres du personnel par voie de courriels et de documents sur support papier, au moyen d'un tableau d'affichage. Comme autre moyen de diffuser l'information, le CPVP a lancé un site intranet en février 2006. Une fois que la stratégie de dotation et les politiques de nomination approuvées récemment auront été traduites, le CPVP a l'intention de les diffuser par les mêmes moyens de communication. Lors des réunions trimestrielles de l'ensemble du personnel, la direction présente des mises à jour sur les changements en matière de dotation découlant de la nouvelle LEFP.

Le CPVP a instauré un processus de surveillance

27. Dans un contexte de dotation, le contrôle désigne le processus continu de surveillance de l'information dans le but d'évaluer le progrès réel au regard des résultats prévus, de corriger les écarts et de rendre compte des résultats. Nous nous attendons à ce que les administrateurs généraux et les administratrices générales fassent ce qui suit :
- s'assurer qu'une information exacte est maintenue concernant leur système de nomination en général ainsi que les diverses mesures de nomination;
 - s'assurer que les pratiques de gestion de la dotation, les contrôles et les résultats font l'objet d'une surveillance active dans leur organisation, que la dotation soit menée à l'interne ou exécutée par un fournisseur de services;
 - adapter leurs systèmes et pratiques en matière de dotation au besoin;
 - corriger les lacunes.

Dans les faits, la surveillance permet à l'administrateur général ou à l'administratrice générale de déterminer une mesure corrective précoce, au besoin, ce qui donne la possibilité de gérer les risques et de les réduire au minimum, ainsi que d'améliorer le rendement en matière de dotation.

28. Comme le CPVP est un organisme de petite taille, nous ne nous attendons pas à ce qu'il dispose d'un système de surveillance et de contrôle perfectionné. Cependant, nous nous attendons à ce que le CPVP soit en mesure de surveiller les activités et les systèmes de dotation afin de cerner les tendances et les pratiques en matière de dotation et d'apporter des améliorations au besoin.
29. Nous avons déterminé qu'actuellement, la dotation au CPVP fait l'objet d'une surveillance à l'aide d'une fiche d'évaluation mensuelle, d'un registre de dotation, d'une liste des nominations temporaires et d'un rapport statistique sur la dotation. La fiche d'évaluation, qui est examinée lors des réunions de la haute direction, comprend la répartition et le total des mesures de dotation de l'organisation. Le registre de dotation indique les divers types de processus de dotation servant à pourvoir les postes vacants et leur situation respective. La liste des nominations temporaires indique la situation et les

dates de début et de fin des mesures de dotation temporaires. Celles-ci comprennent les nominations pour une période déterminée, les nominations intérimaires, les affectations au sein du CPVP et les détachements à l'intérieur et à l'extérieur de celui-ci, l'embauche d'étudiants et d'étudiantes, l'octroi de congés à long terme et de la situation de protection salariale. Le rapport statistique sur la dotation mis en œuvre récemment contient les types de processus de dotation mis en place par chacune des directions générales du CPVP. Le rapport permet au CPVP de déterminer la combinaison de processus de dotation servant à pourvoir les postes vacants. Nous encourageons fortement le CPVP à continuer de renforcer sa capacité de surveillance.

30. Nous avons également noté que le CPVP avait élaboré une liste de contrôle approfondie pour les mesures de dotation prises en vertu de l'ancienne LEFP. Nous avons aussi remarqué qu'il utilise actuellement une ébauche de liste de contrôle de la CFP pour les mesures prises en vertu de la nouvelle LEFP. Les entrevues que nous avons menées avec les représentants et représentantes de la CFP engagés dans les mesures de dotation du CPVP indiquent que toutes les décisions liées à des nominations sont bien documentées. Cette information est confirmée également par notre examen de 10 décisions de nomination.

Le CPVP est prêt en vue de la nouvelle LEFP

31. À la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP, la CFP a déterminé, pour les administrateurs généraux et les administratrices générales, les éléments essentiels à la mise en œuvre de la législation :
 - la subdélégation des pouvoirs de nomination;
 - l'établissement des lignes directrices, des programmes, de la formation et des communications qui prennent en compte la nouvelle loi;
 - la capacité d'assurer le suivi, de surveiller et de faire rapport en ce qui concerne les questions se rapportant à la dotation.

Comme nous nous y attendions, le CPVP a abordé ces éléments.

32. L'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination (IDRN) constitue le mécanisme utilisé par la CFP pour déléguer les pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et administratrices générales. Cet instrument énonce les pouvoirs de nomination qu'un administrateur général ou une administratrice générale peut subdéléguer au sein de l'organisation, les conditions de la délégation et la façon dont l'administratrice générale ou l'administrateur général sera tenu responsable. En acceptant l'IDRN par écrit, l'administrateur général ou l'administratrice générale s'engage à respecter toutes les conditions de la délégation. L'administrateur général ou l'administratrice générale s'engage aussi à veiller à ce que toutes les personnes subdéléguées soient compétentes, qu'elles connaissent les conditions du présent IDRN et qu'elles les respectent. Comme nous nous y attendions, le CPVP a signé l'IDRN avec la CFP.

33. L'instrument de délégation en matière de ressources humaines du CPVP énonce les divers pouvoirs en matière de ressources humaines qui sont délégués aux gestionnaires. Nous avons déterminé que cet instrument décrit clairement les rôles et responsabilités des gestionnaires et des conseillers et conseillères en matière de dotation. En outre, la commissaire à la protection de la vie privée signe une lettre autorisant officiellement la subdélégation de pouvoirs. Bien que les pouvoirs de dotation ne soient pas encore subdélégués aux gestionnaires, à la suite de nos entrevues avec les cadres de direction, nous avons noté qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités en matière de dotation.
34. La formation sur la subdélégation était prévue pour mars 2006. Une séance sur la LEFP était prévue pour permettre aux cadres de direction de connaître le contenu et l'esprit de la *Loi*, sa signification pour l'organisation, leur vision du régime et des pratiques en matière de dotation et leurs responsabilités en tant que chefs de file. La formation sur la subdélégation a été élaborée pour mettre l'accent sur le contexte et les besoins précis de l'organisation, sur la surveillance et les relations avec la CFP, et sur les valeurs de dotation. Les cadres de direction avec qui nous avons eu des entrevues ont déclaré qu'ils avaient accès à la trousse de dotation à l'intention des gestionnaires et à des outils comme les politiques, le plan de ressources humaines, la stratégie de dotation et les rapports de surveillance du CPVP.
35. Nous avons noté que les gestionnaires subdélégués (ou la conseillère en ressources humaines et la directrice des ressources humaines) ont suivi une formation et ont réussi l'Examen de connaissances sur le cadre de nomination de la CFP en ce qui concerne la validation en vertu de la nouvelle LEFP.
36. Lors de nos entrevues avec les cadres de direction, nous avons remarqué qu'ils avaient la ferme intention d'appliquer le principe du mérite et les valeurs de dotation que sont la justice, l'accessibilité et la transparence. L'examen des dossiers que nous avons fait n'a révélé aucun indice permettant de croire qu'une candidate ou un candidat avait été choisi à l'avance, une préoccupation importante soulevée lors de la vérification de 2003. Selon nous, le principe du mérite et les valeurs de dotation ont été respectés dans ces décisions liées aux nominations. L'engagement de la direction envers les valeurs de dotation a été reconnu par les représentantes syndicales et les représentants syndicaux du CPVP que nous avons interrogés et par les représentantes et les représentants de la CFP engagés directement dans les activités de dotation du CPVP. De plus, les gestionnaires ont eu l'occasion de participer à des séances d'information sur les modifications à la LEFP. À notre avis, la formation sur la subdélégation prévue pour mars 2006 renforcera leurs connaissances de la dotation fondée sur les valeurs en vertu de la nouvelle loi.
37. Nous avons déterminé que le CPVP avait élaboré et approuvé un ensemble de politiques pour orienter les activités et les pratiques de dotation. Ces politiques portent sur les éléments obligatoires pour la mise en œuvre de la LEFP comme la « zone de sélection » (y compris l'utilisation d'une zone nationale de sélection), la « révocation des pouvoirs », les « mesures correctives » et les critères pour les « processus non annoncé ». Nous avons également déterminé que le CPVP a créé des politiques pour régir les mutations et la discussion informelle au sein de l'organisation.

Conclusion

38. Comme le montre le présent rapport, le CPVP a apporté des améliorations importantes à ses systèmes et pratiques de dotation.
39. À notre avis, depuis la vérification précédente, le CPVP a fait preuve d'un leadership et d'un engagement ciblés envers le principe du mérite et les valeurs de dotation. Nous encourageons fortement les dirigeants et dirigeantes du CPVP dans leurs efforts visant à améliorer leurs pratiques et leurs systèmes de dotation de façon permanente et à respecter leurs engagements en matière de dotation.

La CFP a retiré ses mesures correctives

40. Nous avons déterminé que le CPVP avait apporté des améliorations importantes à ses systèmes et pratiques de dotation. Le CPVP dispose maintenant de systèmes convenablement élaborés pour fournir une assurance raisonnable que ses activités de dotation respectent le principe du mérite et les valeurs de dotation.
41. Lorsque le CPVP a élaboré ses plans et ses politiques, il a aussi respecté les exigences essentielles relatives à la dotation dans le contexte de la nouvelle *Loi* et des nouvelles politiques.
 - Il met en place progressivement une subdélégation officielle de pouvoirs aux gestionnaires qui ont suivi la formation appropriée sur la dotation.
 - Il assure l'accès aux conseillers et conseillères en ressources humaines dont l'expertise liée au cadre de nomination a été validée par la CFP.
 - Il a établi des lignes directrices et des critères obligatoires en ce qui concerne les nominations.
42. Par conséquent, nous avons conclu que le CPVP avait répondu adéquatement aux recommandations énoncées dans notre rapport de 2004 et qu'il a respecté les éléments essentiels relatifs à l'entrée en vigueur de la nouvelle LEFP. La CFP a donc retiré les mesures correctives qu'elle avait imposées en 2003. Par le fait même, elle a délégué au CPVP le pouvoir de procéder à des nominations à des postes de cadres de direction (EX). La délégation des pouvoirs et les obligations à faire rapport sont énoncées dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination qui a été établi en collaboration avec l'administratrice générale.

Réponse du Commissariat à la protection de la vie privée. Cette année, le CPVP a fait d'importants progrès pour régler les questions qui étaient en suspens, afin d'être fin prêt à assumer les responsabilités et à exercer les pouvoirs découlant de la nouvelle LEFP. Pour l'application des dispositions de la nouvelle LEFP, nous continuerons de veiller à la présence des mécanismes de contrôle et de surveillance appropriés permettant au CPVP de surveiller ses activités de dotation, de déterminer les tendances et les pratiques et de répondre aux exigences de présentation de rapports des organismes centraux. Le CPVP finalise actuellement son plan d'affaires pour le prochain exercice, et nous y avons intégré la planification des ressources humaines. Le CPVP examinera la dotation prévue pour la prochaine année, à l'échelle de l'organisation et des directions, pour nous assurer que les processus de dotation sont équilibrés et qu'ils répondent à nos besoins, lesquels besoins seront communiqués aux employés.

Nous poursuivons notre étroite collaboration avec nos gestionnaires et avec nos collègues des organismes centraux pour veiller à ce que les gestionnaires comprennent les rôles et responsabilités qui leur incombent en vertu de la nouvelle LEFP et que les décisions de dotation soient conformes au principe de mérite et aux valeurs en dotation.

Au sujet du suivi

Objectif

Notre rapport de 2004 indiquait que le CPVP n'avait pas complété sa stratégie en matière de dotation, alors que celle-ci aurait dû être mise en œuvre et diffusée, pas plus qu'il n'avait mis en place le système exigé de contrôle et de production de rapports. L'objectif de la vérification était de déterminer si le CPVP avait répondu adéquatement à ces recommandations en suspens. De plus, nous voulions déterminer si le CPVP avait abordé les éléments essentiels se rapportant à la nouvelle LEFP entrée en vigueur le 31 décembre 2005.

Portée et approche

Nous avons examiné la stratégie de dotation du CPVP ainsi que les plans, les politiques et les stratégies de communication à l'appui. Nous avons interrogé les cadres de direction, la directrice des ressources humaines, la conseillère en ressources humaines et les représentantes et représentants syndicaux. Nous avons également interrogé les représentantes et représentants de la CFP engagés dans les activités et les pratiques de dotation du CPVP, de juin 2004 à février 2006. Nous avons choisi au hasard 10 décisions liées aux nominations (représentant environ 25 % des mesures de dotation effectuées pendant la période de vérification) pour vérifier si ces décisions étaient documentées adéquatement et si le principe du mérite et les valeurs de dotation étaient respectés.

Critères

Nous avons fondé les critères de vérification sur les recommandations de notre vérification de 2003 auprès du CPVP et sur les exigences essentielles liées à l'entrée en vigueur de la LEFP.

- Le CPVP a élaboré et mis en œuvre une stratégie de dotation avec des plans et des politiques à l'appui, y compris la capacité d'obtenir en permanence une rétroaction des membres du personnel et des gestionnaires afin de cibler de façon plus efficace ses stratégies de ressources humaines.
- Les rôles et responsabilités en matière de dotation au CPVP sont communiqués et bien compris par les gestionnaires et les conseillers et conseillères en ressources humaines.
- Le CPVP a signé un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination avec la CFP.

- Le CPVP a mis en place une subdélégation écrite des pouvoirs de nomination à l'intention des gestionnaires et des conseillers et conseillères en ressources humaines qui exerceront ces pouvoirs.
- Les gestionnaires et les conseillers et conseillères en ressources humaines subdélégués du CPVP connaissent les principes de la dotation axée sur les valeurs aux termes de la nouvelle LEFP.
- Le CPVP a offert à ses gestionnaires et à ses conseillers et conseillères en ressources humaines subdélégués les cours de formation axés sur les valeurs dont ils ont besoin. Il a mis en place des outils pour les aider à exercer leurs pouvoirs aux termes de la nouvelle LEFP.
- Les gestionnaires subdélégués du CPVP peuvent consulter les conseillers et conseillères en ressources humaines dont l'expertise en ce qui concerne le cadre de nomination a été validée par la CFP.
- Le CPVP a approuvé les lignes directrices obligatoires en matière de nomination et les critères liés aux « zones de sélection » (y compris la zone nationale de sélection), à la « révocation des pouvoirs », aux « mesures correctives » et aux « processus non annoncés ».
- Le CPVP a informé l'ensemble de son personnel des changements législatifs, des lignes directrices, des stratégies et des approches en matière de dotation au CPVP ainsi que sur la façon de participer aux activités de dotation et de recours.
- Le CPVP a mis en place un processus pour assurer le suivi de ses activités de dotation à l'interne dans le but de se conformer aux normes établies à l'égard de l'entrée en vigueur de la LEFP et aux exigences des organismes centraux en matière d'établissement de rapports.

Équipe de vérification

Vice-présidente, Direction générale de la vérification :
Mary Clennett

Directeur général, Direction des opérations de vérification :
Michael Corber

Vérificatrice :
Kris Trottier

Glossaire

Affectation

Disposition temporaire selon laquelle un ou une fonctionnaire d'un ministère ou d'un organisme exécute les fonctions d'un poste qui existe déjà ou est responsable d'un projet spécial au sein du même ministère ou organisme.

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD)

Le CRGD établit les attentes à l'égard d'un système de nomination bien géré et conforme à la nouvelle LEFP. Il clarifie les rôles et responsabilités, d'une part, de la CFP et, d'autre part, des ministères et organismes auxquels le pouvoir de dotation a été délégué.

Concours interne

Concours auquel seules sont admissibles les personnes employées au sein de la fonction publique.

Concours public

Concours dans le cadre duquel les personnes qui ne sont pas employées dans la fonction publique sont admissibles à une nomination. Les personnes travaillant déjà à la fonction publique peuvent également présenter une demande.

Détachement

Disposition temporaire selon laquelle un ou une fonctionnaire exécute des fonctions dans un autre ministère ou un autre organisme pendant une période déterminée à la fin de laquelle il ou elle retourne travailler dans son ministère ou organisme d'attache.

Discussion informelle

La possibilité offerte à une personne dont la candidature n'est pas retenue dans le cadre d'un processus de nomination interne de discuter de la décision de façon informelle avant que la nomination soit faite.

Emploi occasionnel

Modalité d'emploi temporaire pour répondre aux besoins en dotation à court terme, par exemple pour remplacer des fonctionnaires en congé ou pour réaliser des projets à court terme. Les personnes embauchées en fonction de cette modalité ne sont pas considérées comme des employés ou des employées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et ne sont pas admissibles aux concours internes.

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

Instrument qui énonce les pouvoirs particuliers qui sont délégués officiellement par la CFP aux administrateurs généraux et administratrices générales, ainsi que les conditions de délégation applicables. L'IDRN stipule également la manière dont les administrateurs généraux et administratrices générales doivent rendre compte de leurs activités à la CFP, qui devra à son tour rendre des comptes au Parlement.

Mutation

Déplacement volontaire d'un ou d'une fonctionnaire vers un nouvel emploi qui ne constitue ni une promotion, ni une modification de la durée des fonctions.

Nomination intérimaire

Le fait pour un fonctionnaire d'exercer temporairement les fonctions d'un autre poste, dans le cas où l'exercice de ces fonctions aurait constitué une promotion, si ce fonctionnaire avait été nommé à ce poste.

Nomination sans concours

Nomination faite par une voie autre qu'un concours public ou interne. Les gestionnaires peuvent nommer une personne sans concours s'ils jugent que cette personne est qualifiée pour une nomination.

Nomination pour une période déterminée

Une nomination pour une période déterminée comporte une date précise de début et de fin. Une personne qui est nommée pour une période déterminée cesse d'être fonctionnaire à la fin de cette période.

Processus de nomination annoncé

Un processus dans lequel les personnes dans la zone de sélection : 1) sont informées d'une possibilité de nomination; et 2) ont l'occasion de démontrer leurs aptitudes par rapport aux critères de mérite.

Processus de nomination non annoncé

Processus de nomination qui ne répond pas aux conditions établies pour un processus de nomination annoncé et qui repose sur des critères organisationnels prédéterminés.

Valeur de dotation – accessibilité

Les personnes ont une occasion raisonnable de poser leur candidature et d'être prises en considération pour un emploi à la fonction publique.



Valeur de dotation – justice

Les décisions sont prises de façon objective et exempte de toute influence politique ou de tout favoritisme personnel; les lignes directrices et les pratiques doivent témoigner d'un traitement juste des fonctionnaires de même que des postulants et des postulantes.

Valeur de dotation – transparence

L'information concernant les décisions, les lignes directrices et les pratiques est communiquée ouvertement et en temps opportun.

Zone de sélection

Paramètres géographiques, professionnels et organisationnels que doivent respecter les candidats et candidates afin d'être admissibles à une nomination. Dans un processus sans concours ou un processus non annoncé, la zone de sélection détermine le droit de recours.