

Évolution institutionnelle et gestion des ressources humaines

10 septembre 2018



100

STATISTIQUE CANADA
CENT ANS BIEN COMPTÉS



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Mission et objectifs de Statistique Canada

A graphic celebrating the 100th anniversary of Statistics Canada. It features the number '100' in a large, bold, blue font with a glowing effect. The background is dark blue with a network of white lines and nodes, suggesting data or technology.

Énoncé de mission : Au service du Canada avec des renseignements statistiques de grande qualité qui comptent.

Objectifs principaux :

1. fournir des renseignements et des analyses statistiques sur la structure économique et sociale du Canada dans le but de permettre l'élaboration et l'évaluation des politiques et des programmes publics et d'améliorer la prise de décisions dans les secteurs public et privé au profit de tous les Canadiens;
2. promouvoir la qualité, la cohérence et la comparabilité internationale des statistiques du Canada en :
 - collaborant avec d'autres ministères et organismes fédéraux et avec les provinces et les territoires;
 - respectant des normes et des pratiques scientifiques rigoureuses.

Historique de Statistique Canada



100

1605

1666

1867

1918

1971

2017

1605 : Les missionnaires catholiques de la Nouvelle-France ont recueilli les premières statistiques du Canada — des chiffres sur les naissances, les décès et les mariages.

1666 : Jean Talon, alors intendant de la Nouvelle-France, réalisa le premier recensement de la nouvelle colonie.

1867 : La Constitution canadienne établit « le recensement et les statistiques » comme étant de juridiction exclusive du gouvernement fédéral.

1918 : Adoption de la *Loi sur la statistique*, entraînant la création du Bureau fédéral de la statistique, dont le mandat est de « Recueillir, **résumer**, compiler et publier des renseignements statistiques se rapportant aux activités commerciales, industrielles, sociales, économiques et générales et aux conditions de la population. »

1971 : Statistique Canada (Statcan) voit le jour avec l'adoption de la nouvelle *Loi sur la statistique* qui comprend un mandat révisé : « **Recueillir, compiler, analyser, dépouiller et publier des renseignements statistiques sur les activités commerciales, industrielles, financières, sociales, économiques et générales et sur l'état de la population.** »

2017 : La *Loi modifiant la Loi sur la statistique* est adoptée, rendant officielle l'indépendance de Statistique Canada en conférant directement au Statisticien en chef du Canada le pouvoir décisionnel au sujet des méthodes et des activités, y compris pour la collecte, la compilation, l'analyse, la synthèse et la publication de données statistiques, lequel était auparavant délégué par le ministre.



Portrait du SSN au Canada

100

Statistique Canada se situe au centre du système statistique canadien, lequel est **fortement centralisé**. La Loi sur la statistique lui confère un mandat très vaste; en plus des recensements sur la population et agricoles, l'autorité de l'organisation produit un large éventail de données sociales et économiques, incluant les comptes nationaux et la balance des paiements.

L'organisme joue un rôle de coordination au sein des gouvernements fédéral et provinciaux:

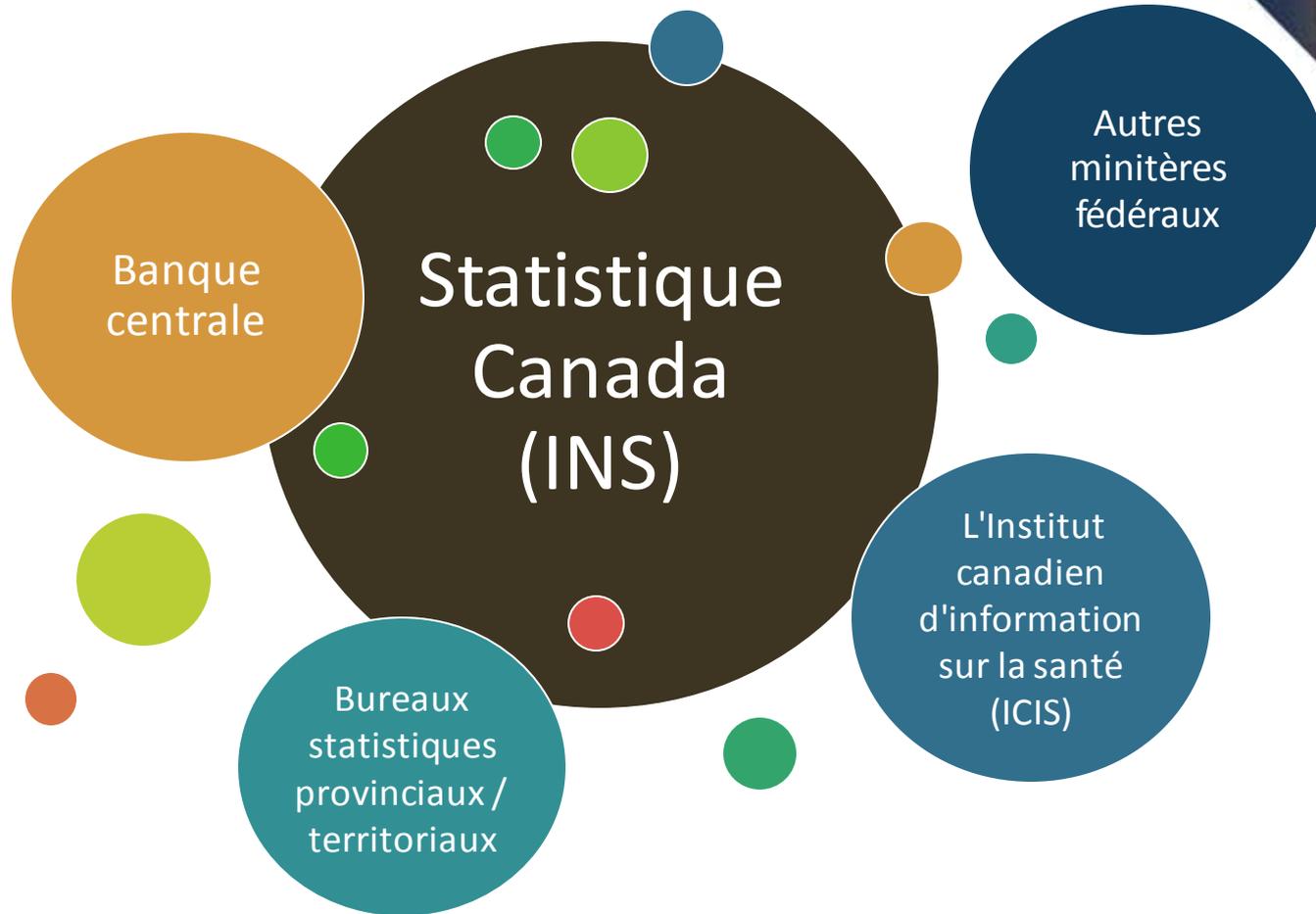
collaborer avec les ministères à la collecte et à la publication des renseignements statistiques

veiller à prévenir le double emploi dans la collecte de renseignements par les ministères

donner des avis sur des sujets concernant les programmes statistiques des ministères et organismes et de conférer avec eux à cet égard en coordonnant des projets pour l'intégration de telles statistiques



SSN : Producteurs de données

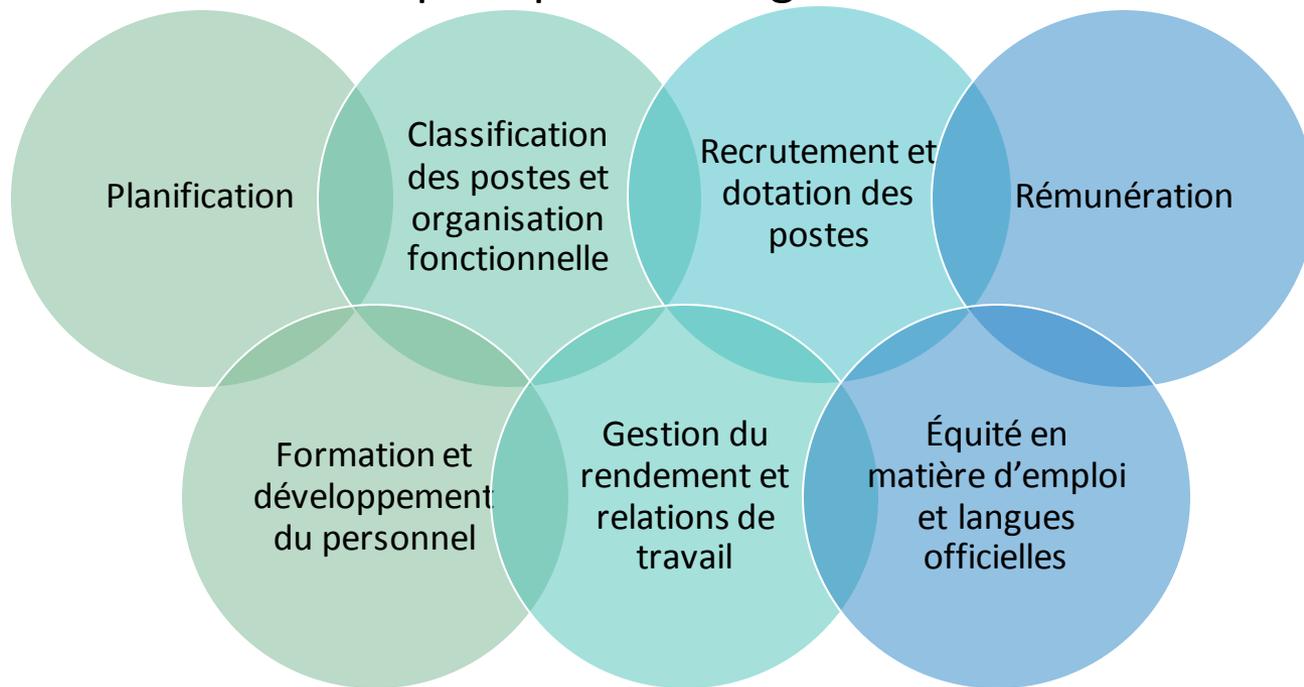


SSN : Gouvernance générale



Gouvernance en matière de gestion des RH de l'INS

Statistique Canada est une agence centrale distincte mais œuvrant au sein de l'administration publique centrale. Cette appartenance dicte et/ou influence fortement les pratiques de l'organisme en matière de :



Note : dans l'Administration publique centrale, la rémunération est directement liée à la classification du poste et les traitements sont négociés au renouvellement des différentes conventions collectives.



Gestion des RH et effectif



Étant donné le statut d'agence distinctes au sein de l'administration publique centrales, deux lois encadrent la gestion des RH :

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Fournit une approche plus intégrée à l'égard de la planification des besoins en personnel et de leur harmonisation avec les besoins opérationnels et les budgets



≥ 4 500 employés

occupent généralement un poste de façon permanente (durée indéterminée)

Loi sur la statistique

Permet à l'organisme de procéder à des embauches temporaires pour le compte des enquêtes nationales et des recensements



≈ 2000 intervieweurs

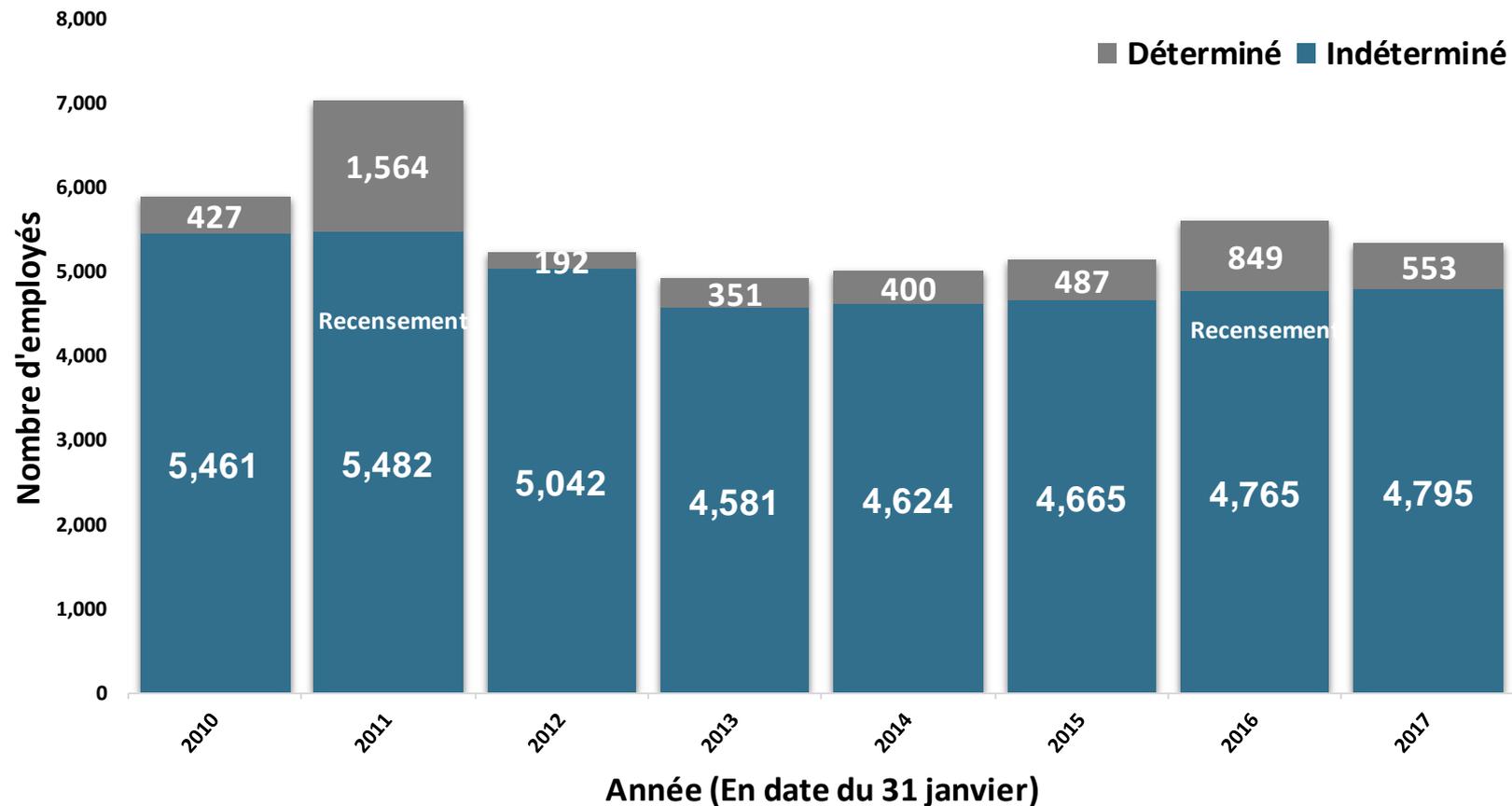
gérés par les Opérations des enquêtes statistiques (OES), un employeur distinct



Environ 35 000 personnes sont recrutées temporairement pendant la période des recensements!

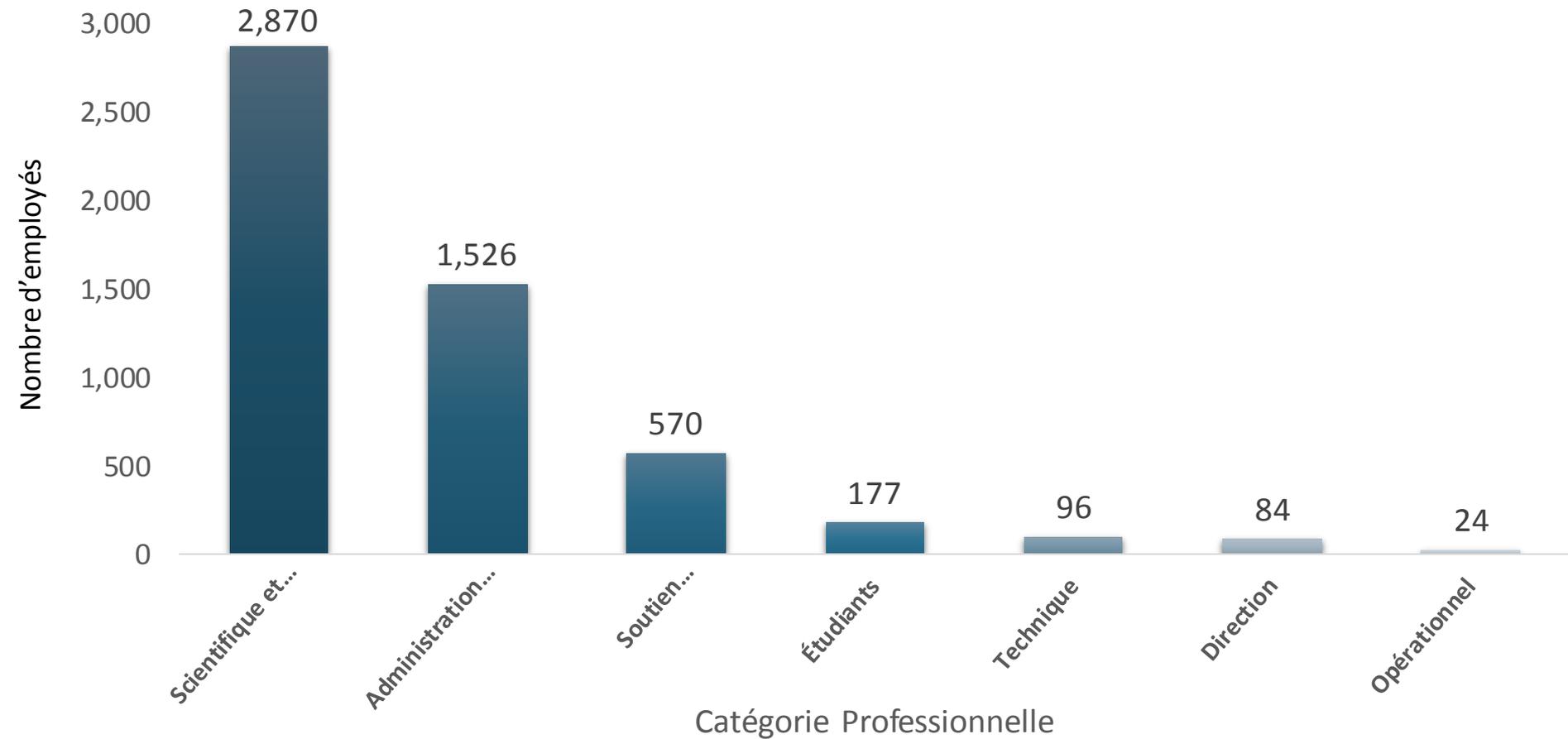
Effectif par année

Total 2017 : 5,348

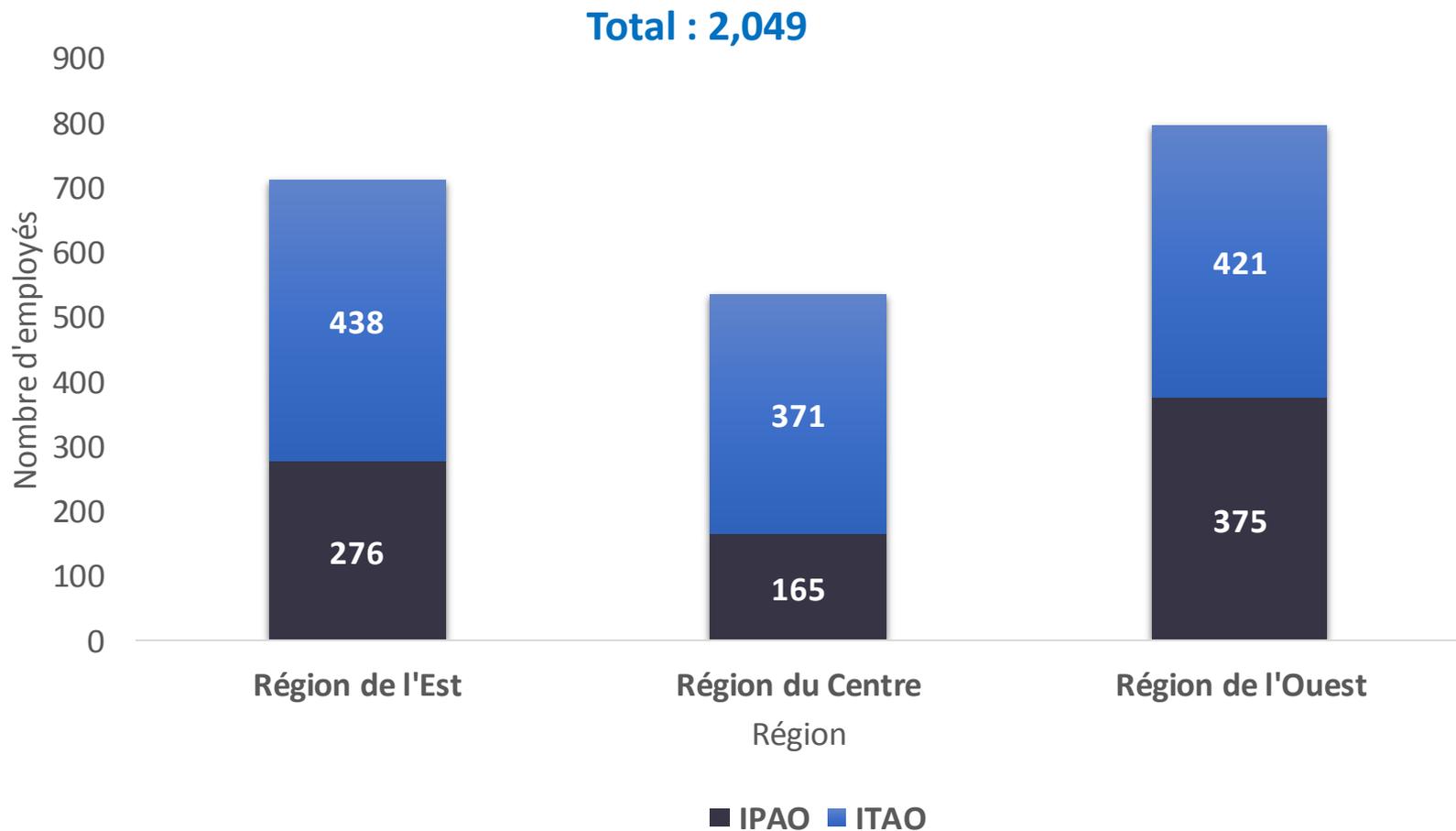


Employés assujettis à la Loi sur l'Emploi dans la fonction publique indéterminé et déterminé seulement

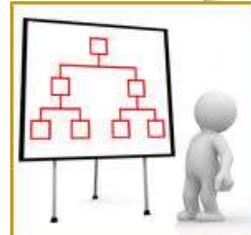
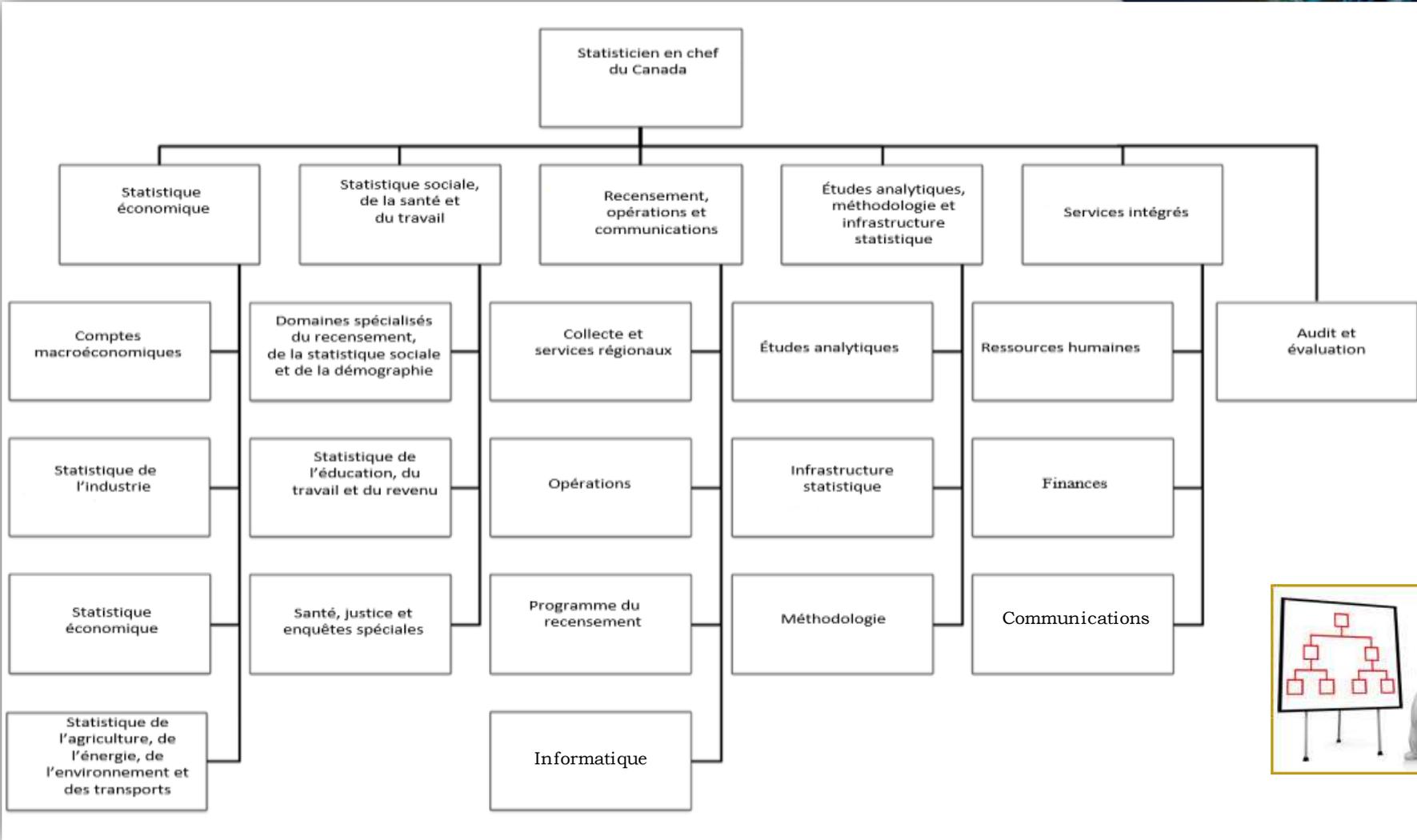
Effectif par catégorie professionnelle



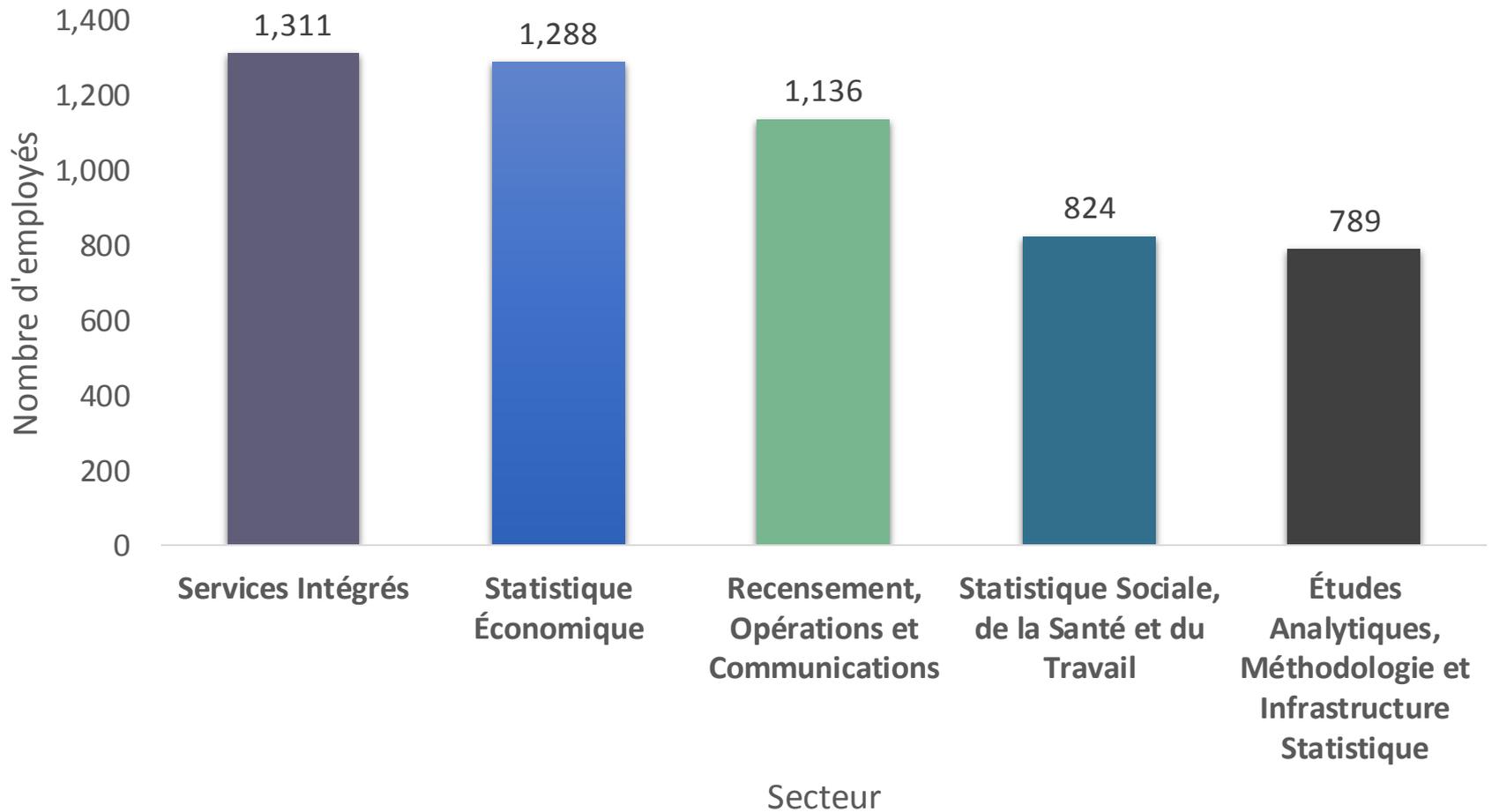
Intervieweurs par région



Organigramme fonctionnel



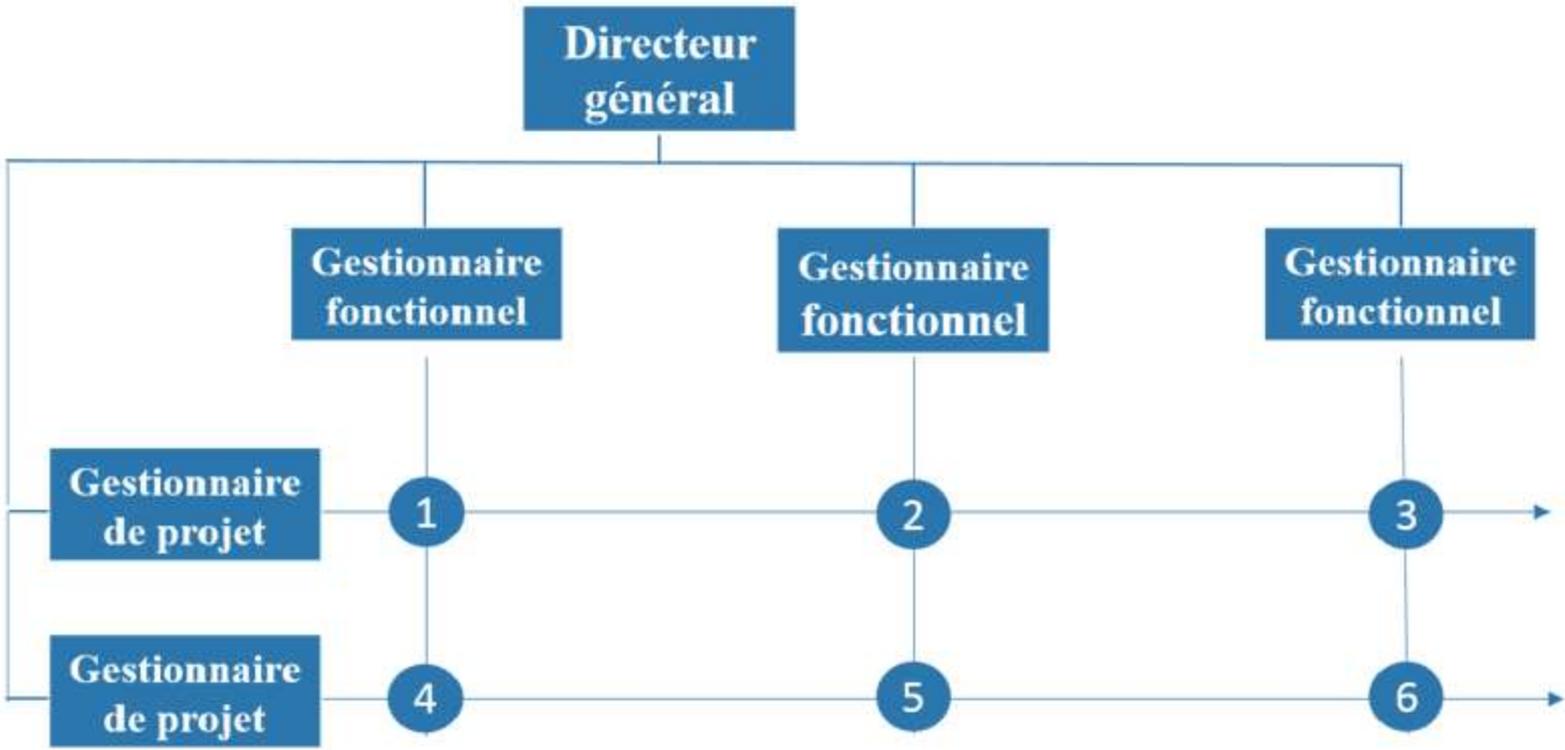
Effectif par secteur





Structure matricielle

Statistique Canada optimise l'efficacité organisationnelle au moyen de la gestion matricielle de ces employés en combinant la structure verticale Fonctionnelle avec une structure horizontale de programmes interfonctionnels.





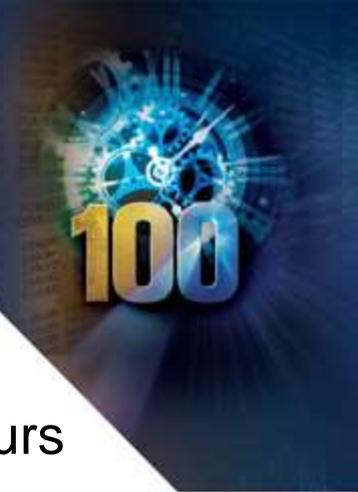
100

Principes et pratiques clés en RH

- ✓ Planification intégrée des RH et des activités
 - La dimension des RH est intégrée dans le processus de planification stratégique des activités de l'organisme.
- ✓ La gestion des RH est d'abord la responsabilité des gestionnaires fonctionnels
 - Le rôle de la *Direction générale de la gestion des ressources humaines* (DGRH) est d'habiliter les gestionnaires à s'acquitter de cette responsabilité
- ✓ Acquisition des talents centralisée et transparente
 - La dotation des postes se fait selon des valeurs et principes dont le mérite, l'équité, l'impartialité et la transparence.
- ✓ Engagement des talents au moyen d'un environnement de travail positif
 - Les relations de travail sont basées sur le respect, les valeurs et l'éthique. Le milieu de travail est inclusif, moderne et flexible;
 - L'engagement fait aussi référence aux ressources en mieux-être, à l'équilibre travail-vie personnelle et à la reconnaissance des contributions individuelles et d'équipe;
 - La satisfaction des employés est mesurée au moyen de sondage.



Principes et pratiques clés en RH



100

- ✓ Approche de développement des talents tout au long du parcours professionnel
 - Les programmes de développement des recrues peuvent inclure des formations intensives, des rotations de poste, du mentorat et de l'encadrement technique;
 - L'apprentissage et le perfectionnement sont liés à la gestion du rendement;
 - La gestion du talent se fait de façon collective pour les exécutifs (évaluation, rotation, promotion).
 - Écosystème d'apprentissage riche et varié avec des activités formelles et informelles (cours en salle de classe, cours en ligne, mentorat, vidéos, lectures, etc.);
 - Ressources facilitant la consultation et la collaboration.



Stratégie des ressources humaines

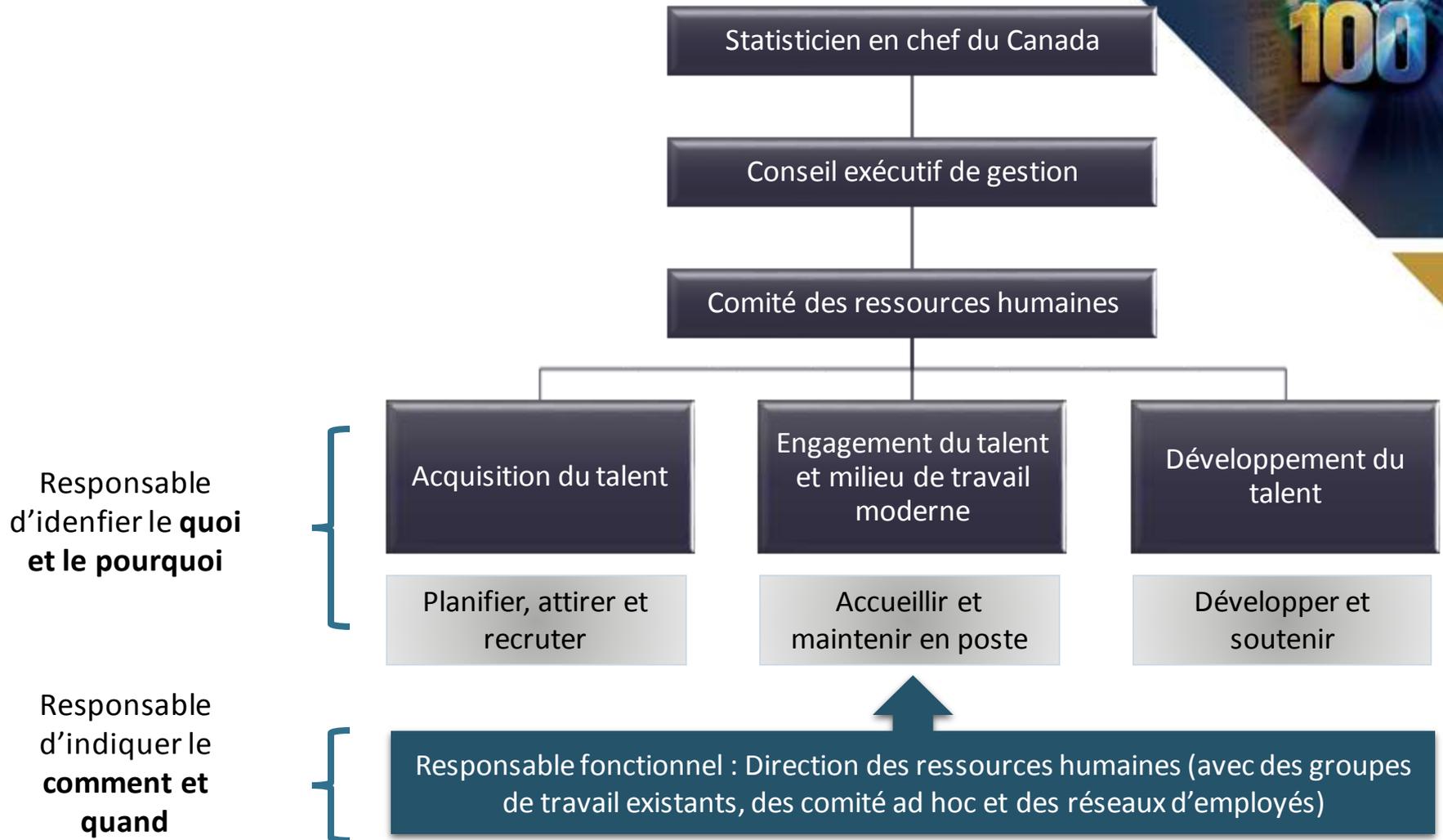
100



Milieu de travail inclusif et bilingue

Structure de gouvernance en RH

100



18/09/2018



MERCI!

Pour de plus amples renseignements,
visitez le www.statcan.gc.ca

#StatCan100

