



DÉLÉGATION

Pouvoirs, Délégation, Responsabilisation

La Commission de la fonction publique (CFP) est l'organisme responsable des nominations pour une grande partie de la fonction publique. Les pouvoirs de faire des nominations à la fonction publique ont été confiés à la CFP en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(LEFP\)](#).

En outre, la Loi permet à la CFP de déléguer une bonne part de ses pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux. En acceptant ces pouvoirs délégués, les administrateurs généraux s'engagent à rendre compte à la CFP de la responsabilité de veiller à ce que la dotation soit exécutée conformément à toutes les exigences législatives ainsi qu'aux valeurs et principes qui sous-tendent la sélection selon le mérite.

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

La CFP délègue ses pouvoirs à un administrateur général en vertu d'une [Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation \(EDPRD\)](#). Cette entente met l'accent sur les attentes de la Commission à l'endroit des administrateurs généraux au regard des principes et des valeurs qui sous-tendent le système de dotation. Une telle entente, qui fixe les pouvoirs, les responsabilités et les obligations en matière de reddition des comptes de la CFP et des ministères, comprend les éléments suivants :

- délégation de pouvoirs additionnels : il est possible d'accorder des pouvoirs additionnels pour répondre aux besoins particuliers d'un ministère ou simplifier le processus de dotation.

La CFP encourage donc les ministères à demander des pouvoirs additionnels et s'efforce de déléguer le plus possible de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux afin de les aider à atteindre leurs objectifs opérationnels et à répondre de façon efficace et efficiente à l'accroissement et à l'évolution de la demande.

- règlements particuliers et autres instruments législatifs : de tels règlements et instruments peuvent être élaborés lorsqu'un ministère a des besoins qui ne peuvent être satisfaits dans le cadre législatif qui régit actuellement la dotation dans la fonction publique.

Un décret d'exclusion peut être rédigé pour répondre aux besoins d'une situation particulière.

- une entente concernant la responsabilisation qui comprend les indicateurs de rendement et les instruments de mesure que votre administrateur général utilisera afin d'évaluer le système de dotation ministériel et faire rapport annuellement à la CFP à ce sujet.

L'EDPRD, dont vous trouverez une copie sous l'Annexe 1, comprend :

- l'[Entente](#) elle-même, soit une description du contexte et des fondements du système de dotation ainsi que des attentes de la CFP;
- l'[annexe A](#) : une liste des pouvoirs de dotation délégués à l'administrateur général concerné (recrutement général et renouvellement du de la direction);
- l'[annexe B](#) : l'entente concernant la responsabilisation en dotation;
- l'[annexe C](#) : une liste des pouvoirs de recrutement externe et des pouvoirs de dotation particuliers délégués (le cas échéant);
- l'[annexe D](#) : une description des programmes approuvés d'équité en matière d'emploi (le cas échéant); et
- l'[annexe E](#) : une liste des décrets d'exclusion (le cas échéant).

Dans le cadre de l'exercice des pouvoirs délégués, la CFP demande à l'administrateur général :

- de veiller à ce que les décisions de dotation soient conformes aux exigences de la [LEFP](#) et du [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique \(REFP\)](#), à d'autres lois et textes législatifs pertinents, aux [Normes de sélection et d'évaluation](#) ainsi qu'aux politiques de dotation;
- de tenir compte de façon équilibrée des valeurs sur lesquelles s'appuie la dotation et des besoins opérationnels du ministère, des objectifs en matière de gestion des ressources humaines et des intérêts de la fonction publique, ainsi que des aspirations professionnelles des membres du personnel;
- de favoriser la participation de membres de syndicats à l'élaboration et à la révision des pratiques de dotation;
- de participer au placement des personnes bénéficiaires d'une priorité.

Grâce aux conseils et au soutien de la CFP, chaque ministère est en mesure de façonner son propre système de dotation en tenant compte de ses besoins opérationnels particuliers, des circonstances et de l'intérêt du public.

Les ministères et les organismes doivent bien comprendre en quoi consiste leur Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation afin de profiter pleinement de tous les pouvoirs disponibles, tout en assurant l'intégrité de l'ensemble des mesures de dotation et de recrutement.

Valeurs

L'EDPRD met l'accent sur les valeurs sur lesquelles s'appuie la dotation (compétence, représentativité, impartialité, justice, équité et transparence), ainsi que sur les principes de gestion (souplesse, capacité financière/efficience).

La *LEFP* régit la dotation. En effet, la Loi exige que les nominations soient fondées sur le mérite, ce qui signifie que les personnes doivent être embauchées en fonction de leurs titres et qualités. La CFP assure l'application du mérite, et s'attend à ce que les ministères en fassent autant, en s'efforçant d'atteindre un équilibre optimal entre les six valeurs et les deux principes susmentionnés.

Il est possible d'obtenir plus de renseignements sur les valeurs en consultant le [Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires](#).

Pouvoirs disponibles

Mythe :

La CFP impose tellement de conditions et de restrictions à la délégation de l'un ou l'autre de ses pouvoirs que cette délégation présente peu d'avantages et une charge de travail beaucoup plus importante. Alors pourquoi chercher à obtenir des pouvoirs additionnels?

Fait :

L'EDPRD peut être modifiée à la demande de l'une ou l'autre des parties en cause.

Bien que des conditions et restrictions s'appliquent à certains pouvoirs délégués, celles-ci découlent, pour la plupart, du fondement légal du système de dotation, d'autres lois pertinentes comme la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), ainsi que de la jurisprudence établie. Toutefois, de nombreux pouvoirs délégués ne sont assujettis à aucune restriction ni condition.

La délégation offre de nombreux avantages. En effet, elle permet aux ministères de gérer leurs propres besoins en matière de ressources humaines et ce, de la manière la plus efficace et efficiente possible. La délégation donne également aux ministères la possibilité de simplifier les processus de dotation de façon à satisfaire leurs besoins particuliers. Elle permet aux gestionnaires d'amorcer et d'approuver la prise des mesures de dotation dans leur propre ministère.

Comme les gestionnaires sont, en bout de ligne, tenus responsables de toutes les activités de dotation, il faut leur subdéléguer les pouvoirs appropriés.

En dernier lieu, mentionnons que la CFP continue de soutenir tous les organismes par les moyens suivants :

- coordonnant des campagnes de recrutement dans le cadre du [Programme de recrutement postsecondaire](#), du [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant \(PFETÉ\)](#), le [Programme CO-OP](#), etc.;
- administrant des programmes de recrutement et de perfectionnement tels que le [Programme de stagiaires en gestion](#), le [Programme de formation accélérée pour les économistes](#), le Programme de perfectionnement professionnel en gestion des ressources humaines, etc.;

- en effectuant des activités de recrutement telles que des salons des emplois;
- en maintenant des répertoires;
- administrant des programmes de perfectionnement tels que [Cours et affectations de perfectionnement](#), [Échanges Canada](#) et le Programme international;
- en offrant avis et conseils sur tous les aspects du recrutement et de la dotation tels que la législation, les valeurs sur lesquelles s'appuie la dotation, les examens, les méthodes et outils d'évaluation, etc.;
- présentant des séances de formation et d'information telles que les [Ateliers futés](#), des séances d'information internes adaptées à chaque ministère, etc.;
- en aidant les organismes à analyser leurs besoins et en les aidant à préparer des stratégies de recrutement et de dotation, des plans de Dotation stratégique des cadres (DSC), etc.;
- élaborant des outils de travail tels que le [Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires](#), le [Guide du gestionnaire pour l'emploi d'étudiants](#) (*n'est disponible qu'aux clients de Publiservice*), diverses brochures telles que la série intitulée Évaluation des compétences, etc.

Les listes suivantes de pouvoirs délégués peuvent aider les ministères à cerner les diverses possibilités :

- dotation, c'est-à-dire embauche de l'intérieur de la fonction publique (se référer à [Annexe 2](#))
- recrutement , c'est-à-dire embauche de l'extérieur de la fonction publique (se référer à [Annexe 3](#))
- programmes d'équité en matière d'emploi (se référer à [Annexe 4](#))
- décrets d'exclusion et règlements particuliers (se référer à [Annexe 5](#)).

Subdélégation

À moins qu'il n'en soit spécifié autrement dans l'EDPRD, les administrateurs généraux ou les administratrices générales peuvent subdéléguer leurs pouvoirs de dotation aux gestionnaires et(ou) aux spécialistes des ressources humaines.

Si vous n'avez pas obtenu de pouvoirs subdélégués, veuillez communiquer avec votre Direction générale des ressources humaines pour discuter du processus de subdélégation ainsi que des politiques et pratiques en matière de dotation et de recrutement au sein de votre ministère. Les administrateurs généraux ou les administratrices générales pourraient avoir imposé des conditions ou des limites aux pouvoirs subdélégués.

Nous vous encourageons à obtenir une copie de l'Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation de votre ministère.

Responsabilisation

Par délégation, on entend responsabilité et reddition des comptes, non seulement pour votre administrateur général ou administratrice générale, mais aussi pour vous en tant que gestionnaire détenant des pouvoirs subdélégués.

Les administrateurs généraux délégués doivent assurer l'intégrité du système de dotation dans leurs organisations respectives et présenter un rapport annuel de rendement à la Commission de la fonction publique. Ce rapport annuel est basé sur des indicateurs de rendement et des outils de mesure dont les administrateurs généraux et la Commission ont convenu dans l'Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation, [Annexe B](#).

En tant que gestionnaire détenant des pouvoirs subdélégués, vous contribuez au maintien de l'intégrité du système de dotation en respectant les valeurs et les principes en matière de dotation dans toutes les décisions que vous prenez en ces domaines.

Conclusion

La CFP a délégué la majeure partie de ses pouvoirs de dotation et de recrutement. Bien qu'elle conserve certains des pouvoirs de recrutement et de renouvellement touchant le Groupe de la direction (EX), la CFP s'est engagée à étendre la délégation des pouvoirs de recrutement et de dotation jusqu'aux limites précisées dans la *LEFP* et le *REFP*.

La CFP encourage tous les ministères à tirer profit de tous les pouvoirs disponibles ainsi qu'à demander des pouvoirs convenant à leurs besoins particuliers.

Autres documents de référence et sites intéressants

À l'intention des gestionnaires

- [Guide de dotation et de recrutement à l'intention des gestionnaires](#)
Ce guide fournit un aperçu général des options de dotation et de recrutement, de l'équité en matière d'emploi et des priorités.
- [Guide du gestionnaire pour l'emploi d'étudiants](#)
(n'est disponible qu'aux clients de Publiservice)
Tout ce que les gestionnaires ont besoin de savoir sur l'emploi d'étudiants.
- [Mécanismes d'intégration](#)
Tout ce que les gestionnaires ont besoin de savoir sur les mécanismes d'intégration des étudiants.
- [Élaborer une stratégie de dotation - Un moyen efficace et efficient pour renouveler le personnel](#)
Ce document aidera les gestionnaires à planifier efficacement leur dotation et recrutement.

À l'intention des gestionnaires, des conseillers et des conseillères en

dotation et (ou) en ressources humaines

- [Guide de délégation des pouvoirs de dotation](#)
La version électronique du guide. Fournit tous les détails sur la délégation, les listes de tous les pouvoirs délégués, ainsi que des modèles servant à demander des pouvoirs additionnels.
- [Trousse sur la responsabilisation en matière de dotation](#)
Fournit des détails sur le cadre de responsabilité en dotation et un guide pour le rapport annuel.

À l'intention des conseillers et des conseillères en dotation et (ou) en ressources humaines

NOTE:

Bien que les documents de référence et les sites suivants aient été préparés à l'intention des conseillers et conseillères en dotation/ressources humaines, certains gestionnaires qui désiraient obtenir des détails techniques, pourraient les trouver intéressants.

- [Module de dotation B](#)
Le Module sur la délégation.
- [Le Manuel de dotation](#)
Tout ce qu'un conseiller et une conseillère en dotation/ressources humaines devraient connaître.

Mise à jour : 2004-08-27

http://devmain/staf_dot/delegation/delegation_f.htm