



La délégation permet également aux ministères la possibilité de simplifier les processus de dotation de façon à satisfaire leurs besoins particuliers et permet aux gestionnaires d'amorcer et d'approuver la prise des mesures de dotation dans leur propre ministère.

## Rôle de la Commission de la fonction publique

En plus de leur déléguer des pouvoirs, la CFP soutient les ministères en:

- 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.;
- effectuant des activités de recrutement telles que des salons des emplois;
- maintenant des répertoires;
- administrant des programmes de perfectionnement tels que [Cours et affectations de perfectionnement](#), [Échanges Canada](#) et le Programme international;
- 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.;
- 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.

## 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.

Les gestionnaires n'ayant pas obtenu de pouvoirs subdélégués devraient communiquer avec leur 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 leur ministère. Les administrateurs généraux ou les administratrices générales pourraient avoir imposé des conditions ou des limites aux pouvoirs subdélégués.

## Responsabilisation

Les administrateurs généraux délégataires 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 repose sur des indicateurs de rendement et des outils de mesure dont les administrateurs généraux et la Commission ont

convenu dans l'EDPRD, [Annexe B](#).

Les gestionnaires subdélégués contribuent au maintien de l'intégrité du système de dotation en respectant les valeurs et les principes en matière de dotation dans toutes les décisions prises relatives à la dotation et au recrutement.

## 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 [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique \(PSER\)](#).

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 et (ou) en ressources humaines, certains gestionnaires qui désireraient 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/execsum\\_f.htm](http://devmain/staf_dot/delegation/execsum_f.htm)