|  |
| --- |
| **Information sur la mesure de dotation** |
| Nom de l’employé/candidat |  |
| Groupe et niveau |  |
| La décision de sélection devrait contenir suffisamment d'informations pour pouvoir expliquer la décision à une tierce partie dans l’éventualité d’une discussion informelle, d’une plainte de dotation ou d’une demande d'enquête suite à une nomination.À titre de gestionnaire subdélégué responsable, je confirme que mes obligations, décrites dans la [Subdélégation des pouvoirs de dotation – Formulaire d’attestation](http://iservice.prv/fra/rh/dotation/coin_gestionnaires/orientation/cadre_responsabilisation.shtml#annexe_A) sont respectées dans le contexte de cette nomination. |
| Nom du gestionnaire subdélégué |  |
| Date à laquelle le formulaire a été complété  |  |

|  |
| --- |
| **Processus de nomination annoncé** |
| **Numéro du processus :** |
| **Cochez la/les case(s) appropriée(s) expliquant comment vous avez pris votre décision de sélection** |
| Classement général du candidat sur l’ensemble des qualifications essentielles | **[ ]**  |
| Nomination de tous les candidats qualifiés qui font partie du bassin | **[ ]**  |
| Dernier ou seul candidat qualifié disponible | **[ ]**  |
| Importance accordée à une qualification ou à une combinaison de qualifications. **Veuillez préciser ci-dessous** la ou les qualification(s)utilisée(s) pour la décision de sélection (en fonction du poste à doter) :Besoins organisationnelsÉquité en matière d’emploiDiversité et InclusionAutre (Veuillez spécifier) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Exigences opérationnelles (p. ex. consentir à voyager)Qualifications essentielles/ constituant un atout**Veuillez préciser :** | **[ ]** **[ ]** **[ ]** **[ ]** **[ ]**  |
| Autre(s) raison(s).**Veuillez préciser :** | **[ ]**  |

|  |
| --- |
| **Processus de nomination non annoncé** |
| **Cochez la/les case(s) appropriée(s) expliquant comment vous avez pris votre décision de sélection** |
| Mécanisme d’intégration des étudiants | **[ ]**  |
| Difficulté à doter le poste – par exemple : * Les fonctions du poste nécessitent des compétences très spécialisées
* Le poste est situé dans un endroit éloigné
* Le taux de roulement est élevé
* Le poste a un profil linguistique qui augmente le niveau de difficulté pour le doter
* Un processus récent a produit un nombre limité de candidats qualifiés
 | **[ ]**  |
| Nomination d’une personne jugée qualifiée au terme d’un processus annoncé pour un poste qui requiert des qualifications similaires (processus au sein d’EDSC ou d’une autre organisation fédérale)  | **[ ]**  |
| Stabilisation/Régularisation d’un employé nommé pour une durée déterminée, mais qui n’est **pas** liée à la conversion de statut en vertu la Politique sur l’emploi pour une période déterminée du SCT (période cumulative de 3 années) | **[ ]**  |
| Événement de recrutement - Offre effectuée pendant ou après une foire d’emploi, un événement de recrutement accéléré ou de recrutement ciblé | **[ ]**  |
| Équité en matière d’emploi (selon les écarts actuels ou anticipés – Groupes désignés d’EE) | **[ ]**  |
| Diversité et Inclusion * En fonction des écarts actuels et futurs (sous-groupe d’EE ou autre groupe en quête d’équité en matière d’emploi)
* Mandat (organisation ou sous-structure organisationnelle)
* Besoins opérationnels/d’affaires
* Avancement et rétention
 | **[ ]** **[ ]** **[ ]** **[ ]**  |
| Nomination intérimaire de quatre mois ou plus lorsqu’une nomination non annoncée s’avère être l’option de dotation la plus appropriée | **[ ]**  |
| Reclassification d’un employé dans son poste d’attache | **[ ]**  |
| Besoin immédiat (projet / programme / continuité des opérations pourrait être compromis si le poste n’est pas doté immédiatement par une personne qualifiée qui connaît le contexte actuel du travail)  | **[ ]**  |
| Gestion des talents : le maintien en poste ou la promotion d’un employé très performant  | **[ ]**  |
| Programme de perfectionnement de la CFP ou d’EDSC approuvé  | **[ ]**  |
| Embauche d’un ancien employé de la fonction publique | **[ ]**  |
| Employé d’une organisation fédérale nommée à l’annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques,* ou une autre organisation où une mutation n’est pas possible  | **[ ]**  |
| Employé touché par une mesure de réaménagement des effectifs ou pour éviter une situation de droit de priorité | **[ ]**  |
| Situation d’urgence à l’échelle ministérielle (santé ou sécurité) | **[ ]**  |
| Autre(s) raison(s) – **seulement** si les raisons ci-dessus ne s’appliquent pasVous pouvez utiliser un ou plusieurs des exemples suivants : • Besoin opérationnel actuel qui appuie votre décision• Risque opérationnel si le poste demeure vacant• Candidat présente une combinaison exceptionnelle de compétences• Temps investi dans la formation de la personne comme personnel temporaire **Veuillez fournir une explication de votre décision qui est impartiale et basée sur des faits**  | **[ ]**  |

|  |
| --- |
| **Toute autre information supplémentaire que vous souhaitez inclure dans votre décision de sélection** : |