|  |  |
| --- | --- |
| **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 organisationnels  Équité en matière d’emploi  Diversité et Inclusion  Autre (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 pas  Vous 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** : |