

Malgré l'importance accordée aux activités de dotation, à la fois par le service du Personnel et par tout l'ensemble du personnel organique, il est évident que chez les adjoints au Personnel les activités de dotation passaient après les activités relatives à la paie et aux avantages sociaux. La priorité allait au traitement de la paie étant donné qu'il s'agissait d'une nécessité première, ce qui avait pour effet de réduire le temps consacré à l'administration de la dotation et de nuire, à la qualité du travail. Selon le chef d'une des sous-sections, le travail qu'exige cette double fonction est sans doute responsable des fréquents départs de personnel. En effet, les postes ne sont que de niveau CR 4. Le chef d'une autre sous-section affirme, par contre, que l'étendue des fonctions élargit l'horizon du poste et contribue à la stabilité relative de son personnel.

Les agents de Personnel qui s'occupent de dotation, spécialistes ou généralistes, possèdent un bon mélange d'expérience et de formation et il n'y a eu, au cours de l'année passée, que peu de départs.

Les procédures énoncées dans ce qui constitue le Guide du Personnel, font clairement ressortir les responsabilités à la fois du service du Personnel et des chefs de service aux diverses étapes du processus de dotation. Ces procédures décrivent un système strictement contrôlé de répartition des responsabilités, système prévu non seulement afin de faciliter le processus de dotation mais également afin d'y incorporer tout un ensemble de contrôles et de vérifications.

On a noté d'importantes différences dans la manière dont chacune des sous-sections assurait le déroulement du processus de dotation. Parfois très peu de contrôle, aucune attribution tranchée des responsabilités alors qu'autre part on trouve une procédure très précise où les responsabilités des chefs de service et du service du Personnel apparaissent très clairement sous l'angle de leur complémentarité.

À Ottawa, seuls les administrateurs du Personnel bénéficient d'une sub-délégation des pouvoirs de dotation et donc à Ottawa toutes les nominations doivent être autorisées par un agent de dotation. Jusqu'ici, dans les régions, la sub-délégation était accordée au directeur régional et au directeur régional adjoint mais le nouvel agent de dotation affecté à la sous-section C accroît la participation du service du Personnel aux activités de dotation des régions.

L'agent de dotation peut ainsi avoir une influence directe et immédiate sur les décisions prises en matière de dotation. Et l'on peut dire que dans la plupart des cas les chefs de service sont tenus de les consulter à cet égard. D'après les renseignements recueillis par les vérificateurs il semble qu'à quelques très rares exceptions près, les chefs de service aient bien accueilli les délégations de pouvoirs accordés aux administrateurs du Personnel. Dans les services où l'agent administratif est devenu le point de contact entre les chefs de service et le service du Personnel, l'opinion semble être que cela a facilité le déroulement du processus de dotation.