

Nouveau système : recours (Processus internes)

- Une notification est envoyée aux personnes rejetées à l'évaluation, et elle sont invitées à une discussion informelle; une deuxième notification est envoyée quand la nomination se fait ou est proposée
- Les personnes non retenues peuvent déposer une plainte
- Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) entend la plainte et rend son verdict
- Les seuls motifs de plainte sont l'abus de pouvoir et l'omission d'évaluer le candidat dans la langue officielle de son choix
- Le processus est axé sur le traitement accordé au candidat présentant la plainte
- Les questions reliées aux droits de la personne (discrimination) sont intégrées dans le processus du TDFP

Tribunal de la dotation

Identité indépendante qui a le mandat de réviser des questions touchant:

- Abus de pouvoir pour ce qui est d'établir ou d'appliquer les critères de mérite
- Abus de pouvoir du fait d'avoir choisi entre un processus de nomination interne annoncé ou non annoncé
- Omission d'évaluer le plaignant dans la langue officielle de son choix
- Abus d'autorité dans une décision de révoquer une nomination ou de congédier un employé

Révocation et mesures correctives

Le sous-ministre :

- A le pouvoir de révoquer une nomination interne et de prendre des mesures correctives
- Doit être convaincu qu'une erreur, une omission ou une conduite irrégulière a entaché la sélection aux fins de nomination
- Doit mener une enquête avant de révoquer une

nomination

- Doit donner à la personne visée l'occasion de faire valoir son point de vue
- Peut nommer la personne révoquée à un autre poste si elle possède les qualifications essentielles pour ce poste
- Seulement la CFP peut investiguer/révoquer les cas d'interférence politique, de fraude ou de processus externes

Importance de la planification des RH

« La Commission prend en compte :

30(2)b)(iii) Tout besoin actuel et futur de l'administration précisé par l'administrateur général. »

Planification des ressources humaines

- Déterminer les besoins organisationnels
- Analyser l'environnement
- Analyser les écarts
- Établir les priorités liées aux RH pour favoriser l'atteinte des objectifs et l'élaboration des plans de dotation
- Mesurer, suivre et rendre compte des progrès accomplis

Discussions informelles

« À toute étape du processus de nomination interne, la Commission (le gestionnaire) peut, sur demande, discuter de façon informelle de sa décision avec les personnes qui sont informées que leur candidature n'a pas été retenue. » (Art. 47). Cette discussion inclut une :

- *Communication ouverte et transparente*
- *Explication et précision*
- *Correction des erreurs ou des omissions*

Importance de faire connaître votre justification et être capable d'exprimer clairement vos décisions fondées sur les critères de mérite, les valeurs et votre plan des ressources humaines.