

Les principaux changements aux lois et leurs répercussions

Loi sur l'emploi dans la fonction publique (31 décembre 2005)

Délégation à échelon le plus bas possible de la gestion

- Pouvoirs délégués aux administrateurs généraux par la CFP
- Pouvoirs délégués directement aux administrateurs généraux :
 - Effectuer des mutations
 - Prolonger les emplois pour une durée déterminée
 - Mettre fin à l'emploi des employés en probation
 - Accepter les démissions
 - Mettre à pied les employés
- Les administrateurs généraux doivent subdéléguer les pouvoirs par écrit

Valeurs

- Justice
- Accessibilité
- Transparence

Responsabilités des administrateurs généraux et gestionnaires

- Détenteur de presque tous les pouvoirs de dotation dans son organisation
- Imputabilité :
 - cadre de responsabilisation en gestion de la dotation qui définit : la gouvernance, la planification, les politiques, la communication et la surveillance dans un ministère

Critères de l'évaluation du mérite

- Qualifications essentielles pour le poste (selon la description de tâches l'environnement de travail et les normes de qualification)

ET

- Qualifications supplémentaires
- Exigences opérationnelles actuelles ou futures

- Besoins organisationnels actuels ou futurs

La personne qui convient bien au poste plutôt que la plus qualifiée

Notification liée au processus de dotation interne

Une fois que tous les critères de mérite ont été évalués, la première notification avec les noms des personnes retenues, est envoyée aux personnes concernées, soit pour les processus annoncés (les candidats qui ont participé) et pour les processus non annoncés (les employés dans la zone de sélection).

- Il y aura une période d'attente d'un minimum de cinq jours ouvrables entre la première et la seconde notification, donnant l'occasion de résoudre les problèmes
- Aucune nomination ne peut être faite durant la période d'attente
- Après la période d'attente, la deuxième notification avec le nom des personnes nommées ou proposées pour une nomination sera envoyée aux candidats

Recours

Système précédent : appels

- À la fin du processus un droit d'appel était donné aux candidats qui n'avaient pas réussi
- Les candidats avaient 14 jours pour le faire
- La CFP entendait les appels et rendait son verdict
- Les motifs pour faire appel étaient nombreux et variés
- Le processus d'appel procédait par comparaison entre candidats (l'appelant se disait plus qualifié que la personne retenue)