

| |
|---|
| <p>Activités de dotation : « activités de dotation » font référence aux nominations externes à la fonction publique ainsi que les promotions, les déplacements latéraux et régressifs, et les nominations intérimaires à la fonction publique. Les activités de dotation internes à la fonction publique englobent toutes les nominations ou mutations au sein des ministères ou organismes visés par la LEFP ou entre eux.</p> |
| <p>Affectation : Mouvement temporaire d'un fonctionnaire à un poste de même niveau au sein d'une organisation pour effectuer certaines tâches ou remplir les fonctions d'un poste existant, ou prendre en charge un projet spécial.</p> |
| <p>Bassin : Liste de personnes qui ont été évaluées sur certains ou tous les critères de mérite du ou des postes pour lesquels on les a évalués.</p> |
| <p>Centre d'évaluation : Méthode d'évaluation comprenant de nombreux outils et activités d'évaluation, tels que des tests d'échantillons de travail, des discussions de groupe et des simulations, au cours desquels le rendement des candidats est observé et classé par une équipe d'évaluateurs.</p> |
| <p>Conseiller en dotation : Membre du groupe PE qui donne aux gestionnaires des conseils en matière de dotation.</p> |
| <p>Détachement : Déplacement temporaire d'un fonctionnaire vers une autre organisation afin qu'il assume les fonctions d'un poste qui existe déjà ou afin qu'il s'occupe d'un projet spécial. Le détachement ne peut pas prolonger une période d'emploi, ni être une promotion.</p> |
| <p>Dossier des réalisations du candidat : Outil qui évalue habituellement de 3 à 4 compétences clés en leadership à la lumière d'exemples de rendement antérieur et de réalisations professionnelles décrits par le candidat.</p> |
| <p>Emploi occasionnel : Possibilité d'embaucher une personne à court terme. L'employé occasionnel ne peut, au cours d'une année civile, travailler dans une organisation donnée plus de 90 jours ouvrables</p> |
| <p>Entrevue structurée : Entrevue suivant une série déterminée de questions posées dans un ordre déterminé généralement par un groupe d'intervieweurs.</p> |
| <p>Examen de jugement situationnel : Évalue le jugement qui est requis pour résoudre des problèmes relatifs à des situations reliées au travail. C'est généralement un examen à choix multiples où une personne doit choisir parmi plusieurs mesures possibles pour résoudre le problème décrit.</p> |
| <p>Exercice de simulation : Exercices d'évaluation dans lesquels le comportement et/ou le raisonnement du candidat sont évalués à l'aide d'activités écrites et/ou orales qui simulent le contexte réel de l'emploi. Il s'agit d'examens normalisés qui diffèrent des questions hypothétiques susceptibles de surgir dans le cadre d'une entrevue.</p> |
| <p>Exercice In-basket : Technique d'évaluation qui consiste à simuler les aspects importants d'un poste de gestion. Le candidat est amené à résoudre les questions et problèmes de gestion qui lui sont présentés sous forme de documents tels que des courriels provenant de supérieurs, collègues et subordonnés; des rapports organisationnels; des lettres d'intervenants; des messages et autres pièces de correspondance qui se sont accumulés dans la corbeille à courrier du gestionnaire.</p> |

| |
|--|
| <p>Formation spécifique ou programme de perfectionnement : Dans certains cas, les employés s'inscrivent à un programme de formation dans le cadre de leur emploi, en sachant qu'ils seront promus à un poste supérieur s'ils réussissent la formation.</p> |
| <p>Gestionnaire d'embauche : Dans le cadre du présent sondage, il s'agit du gestionnaire ou superviseur qui tente de combler une ou plusieurs positions au sein de son unité de travail.</p> |
| <p>Gestionnaire : Une personne qui planifie et délègue le travail des personnes se rapportant à elle. Dans la plupart des organisations, il s'agit de quelqu'un qui a l'autorisation budgétaire et qui a souvent des pouvoirs délégués de dotation.</p> |
| <p>Membre du comité d'évaluation : Personne qui participe dans l'évaluation des candidats au processus. Elle pourrait, par exemple, poser des questions dans une entrevue structurée ou évaluer des réponses de candidats dans un exercice axé sur le comportement.</p> |
| <p>Mesures d'adaptation : Changement dans les limites de temps de l'évaluation, dans l'environnement, dans les conditions de l'évaluation ou dans le mode de présentation, ce qui permet à une personne avec une incapacité de faire une évaluation d'emploi sans être désavantagée.</p> |
| <p>Mutation : Déplacement d'une personne d'un poste à un autre, conformément à la partie 3 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>. Une mutation ne constitue pas une nomination. Elle ne peut constituer une promotion, ni modifier la durée d'emploi pour passer d'un poste de durée déterminée à un poste pour une période indéterminée. La personne mutée n'est plus titulaire du poste qu'elle occupait avant sa mutation.</p> |
| <p>Nomination intérimaire : Nomination temporaire d'un fonctionnaire à un autre poste, quand la nomination pour une durée déterminée ou pour une période indéterminée aurait constitué une promotion.</p> |
| <p>Nomination pour une durée déterminée : Emploi, à temps partiel ou à temps plein, qui prend fin à une date déterminée.</p> |
| <p>Nomination pour une période indéterminée : Emploi à temps plein ou à temps partiel, y compris l'emploi saisonnier, dont la durée n'est pas déterminée.</p> |
| <p>Organisme indépendant affilié à un ministère : Petit organisme devenu indépendant d'un ministère plus important mais qui continue de partager avec le ministère d'origine certains services comme les ressources humaines, les bibliothèques et la technologie de l'information.</p> |
| <p>Position de consultant : Poste occupé par un professionnel – travailleur indépendant ou employé d'une société d'experts-conseils – qui fournit des conseils ou des services dans un domaine de compétence particulier.</p> |
| <p>Président du comité d'évaluation : Personne qui coordonne les activités d'un comité d'évaluation. Elle pourrait ou non être impliquée dans la sélection finale.</p> |
| <p>Processus de nomination annoncé : Processus de nomination dans le cadre duquel les personnes comprises dans une zone de sélection donnée sont informées d'une occasion d'emploi à laquelle elles peuvent postuler.</p> |

| |
|---|
| <p>Processus de nomination interne : Processus visant à effectuer une ou plusieurs nominations et auquel seules les personnes employées dans la fonction publique sont admissibles.</p> |
| <p>Processus fondé sur les qualités du titulaire : Processus de nomination interne au sein des groupes de Recherche et Enseignement universitaire à l'intérieur duquel on a établi un cadre d'avancement professionnel. Les titulaires obtiennent une promotion au sein de leur position, suite à une nomination à un niveau supérieur, selon leurs qualifications.</p> |
| <p>Reclassification : Changement du niveau du poste et/ou du groupe professionnel découlant d'une décision de classification. Ce terme peut s'appliquer à un seul employé ou à plusieurs employés d'un même groupe et niveau.</p> |
| <p>Rencontre informelle avec le gestionnaire d'embauche : Dans certains cas, le gestionnaire d'embauche peut rencontrer le candidat de façon informelle afin de discuter du domaine de compétence ou des intérêts professionnels de celui-ci, principalement dans l'intention de le placer correctement plutôt que pour prendre une décision quant à l'embauche.</p> |
| <p>Rétroaction à 360 degrés : Forme d'évaluation dans le cadre de laquelle les forces et les faiblesses d'une personne sont évaluées par des collègues travaillant au même niveau, par les employés s'y rapportant et par les supérieurs de qui elle relève.</p> |
| <p>Statut d'emploi : Nature de la relation contractuelle de l'employé avec l'employeur (occasionnel, consultant, durée déterminée ou indéterminée).</p> |
| <p>Statut de bénéficiaire de priorité : Personne qui a un droit de priorité sous la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> ou le <i>Règlement sur l'emploi dans la fonction publique</i> (p. ex., quelqu'un considéré comme excédentaire, ou renvoyé pour des raisons médicales des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada), et incluse dans le répertoire de la CFP des fonctionnaires ayant un droit de priorité et qui n'a pas encore été nommée ailleurs.</p> |
| <p>Superviseur : Quelqu'un qui surveille et dirige le travail des autres qui se rapportant à lui ou elle. Selon l'organisation, cette personne ne pourrait pas avoir l'autorisation budgétaire ou des pouvoirs délégués de dotation.</p> |
| <p>Test d'habileté cognitive : Test standardisé d'emploi qui vise à évaluer les capacités de raisonnement général. Il s'agit généralement d'un examen à choix multiples, sous forme crayon-papier ou à l'ordinateur.</p> |
| <p>Unité de travail : Groupe de personnes qui ont les mêmes objectifs ou qui travaillent sur le même projet et qui communiquent ensemble régulièrement.</p> |