[**Mutation pour une durée indéterminée**](http://iservice.prv/fra/rh/dotation/sujets/actions-dotation/mutation.shtml)

[**Nomination pour une durée indéterminée**](http://iservice.prv/fra/rh/dotation/sujets/actions-dotation/indetermine.shtml)

Une mutation est le déplacement d’un employé d’un poste à un autre poste du même groupe et niveau ou d’un groupe et niveau équivalent, qui ne peut constituer une promotion ni modifier la durée d’emploi pour passer d’un poste d’une période déterminée à un poste d’une période indéterminée.

Une nomination pour une période indéterminée est la nomination permanente d’une personne, tel que par l’entremise d’un bassin candidats qualifiés, à la suite d’un processus non annoncé, l’embauche d’un ancien étudiante ou une embauche au moyen du Programme de recrutement postsecondaire.

Les nominations pour une période indéterminée se traduisent généralement par une promotion et peuvent entraîner un changement de durée.

L’emploi n’a pas de durée fixe, qu’il soit à temps partiel, à plein temps ou saisonnier.

L'employé doit être en accord avec la mutation et peut déposer un grief si la mutation a été effectuée contre sa volonté.

Il n’est pas nécessaire d’évaluer l’employé en fonction des critères de mérite. La personne qui est mutée doit répondre aux exigences du poste en matière de langues officielles et d’études (y compris posséder une attestation professionnelle, le cas échéant), en plus de satisfaire aux conditions d’emploi (y compris aux exigences en matière de sécurité).

Une autorisation en matière de priorité n’est PAS nécessaire.

Les nominations pour une période indéterminée sont assujetties au mérite et la personne nommée doit par conséquent satisfaire à toutes les qualifications essentielles ainsi qu’aux autres critères de mérite associés au poste.

Les nominations internes peuvent faire l’objet d’un recours

Une autorisation en matière de priorité EST nécessaire avant d’initier une action de dotation.

Consulter le [Guide d’orientation en dotation](http://iservice.prv/fra/rh/dotation/coin_gestionnaires/orientation/guide-orientation-dotation.shtml) pour plus d’informations.

Interne

Interne

Externe

Annoncé

Non annoncé

Non annoncé

Annoncé

Non annoncé

Annoncé

Les raisons les plus communes pour procéder à des mesures de dotations permanentes sont (sans toutefois s’y limiter)

Postes vacants et départs prévus

Nouvelles initiatives ou nouveaux programmes et projets

La nomination d’un bénéficiaire de priorité ou d’un employé sujet au [réaménagement des effectifs](http://iservice.prv/fra/rh/sge/index.shtml)

Stabilisation de l’effectif

Possibilités de perfectionnement professionnel pour les employés existants

Attirer et retenir la main d’œuvre

**Vous avez besoin de renseignements supplémentaires?** Communiquer avec votre conseiller en RH en soumettant une demande dans le [Centre de service en RH (CSRH)](http://hrsc-csrh.prv/)

**Mesures de dotation permanentes**