



## Foire aux questions sur le processus d'embauche au GTNO

**Q : Qui forme le comité de sélection?**

R : Le comité de sélection comprend, sans nécessairement s'y limiter, le gestionnaire recruteur et le représentant des ressources humaines. Lorsque nécessaire, un membre du comité possédant une expertise technique ou un représentant communautaire peut se joindre au comité de sélection, comme participant à part entière ou à titre de conseiller, sans droit de vote lors de la décision finale d'embauche. Les candidats autochtones peuvent demander qu'un membre autochtone soit ajouté au comité de sélection.

**Q : Quel est le rôle du gestionnaire recruteur lors d'un concours?**

R : Le gestionnaire recruteur est généralement le superviseur immédiat du titulaire du poste à pourvoir. Il s'agit du représentant du ministère qui recrute, et il est responsable de l'approbation, ou de l'obtention de l'approbation, de toutes les décisions prises durant le concours.

**Q : Quel est le rôle du représentant des ressources humaines lors d'un concours?**

R : Le représentant des ressources humaines coordonne et facilite le processus de recrutement et conseille et guide les gestionnaires recruteurs afin d'assurer la conformité aux politiques et procédures tout au long du processus.

**Q : Quel est le rôle du membre de comité autochtone lors d'un concours?**

R : Le membre de comité autochtone est un membre à part égale du comité de sélection pour un concours dont le but est de détecter toute forme de préjugé, de racisme et de discrimination dans le cadre du processus de recrutement.

**Q : À quel soutien puis-je m'attendre de la part du membre de comité autochtone?**

R : Le membre de comité autochtone est un membre à part égale du comité de sélection. Son rôle n'est pas de défendre ou de représenter les intérêts d'un candidat autochtone. En revanche, il collabore avec les autres membres du comité dans le but de détecter toute forme de préjugé, de racisme et de discrimination dans le cadre du processus de recrutement.

**Q : Comment puis-je demander qu'un membre de comité autochtone fasse partie du comité de sélection?**

R : Les candidats autochtones peuvent demander à ce que le comité de sélection comprenne un membre de comité autochtone directement dans leur candidature déposée dans eRecruit. Cette demande doit être faite avant la date limite du concours. Si vous



soumettez votre candidature par télécopieur ou par courriel, vous pouvez indiquer dans votre message que vous souhaitez qu'un membre du comité soit autochtone.

**Q : J'ai soumis une réponse à la question concernant les membres autochtones du comité et j'ai changé d'avis. Comment puis-je modifier ma réponse?**

R : Si un candidat autochtone désire modifier sa sélection avant la clôture du concours, il devrait retirer la candidature contenant la réponse erronée, mettre à jour la réponse et déposer sa candidature à nouveau.

Si un candidat autochtone n'est pas en mesure de retirer sa candidature et de la resoumettre, il devrait communiquer avec la personne dont les coordonnées sont indiquées dans la section « Renseignements seulement » de l'offre d'emploi et l'informer de sa réponse mise à jour.

**Q : Comment sont déterminées les qualifications d'une description de poste?**

R : À titre d'expert de programme ou technique, le superviseur du titulaire du poste à pourvoir est la personne la mieux placée pour déterminer la formation et l'expérience requises pour le poste ainsi que toutes les certifications requises pour effectuer les tâches liées au poste.

**Q : Quel est le processus de vérification appliqué aux descriptions de poste proposées?**

R : Le superviseur rédige une nouvelle description de poste ou révise une description existante. Il collabore avec un représentant des ressources humaines qui le conseille et lui signale tout problème, comme une exagération dans les exigences de formation et tout obstacle systémique à l'emploi. La version finale de toutes les descriptions de poste du GTNO doit être approuvée par le sous-ministre du ministère concerné.

**Q : Que sont les équivalences de qualifications professionnelles?**

R : Les équivalences de qualifications professionnelles sont les différentes combinaisons de formation et d'expérience requises pour effectuer les tâches inhérentes à un poste.

**Q : Comment les équivalences de qualifications professionnelles sont-elles déterminées?**

R : Le comité de sélection relève une ou plusieurs combinaisons de formation et d'expérience qu'il considère comme équivalentes à la formation et l'expérience indiquées dans la description de poste. Celles-ci sont ensuite ajoutées aux critères de sélection.



Pour déterminer ces équivalences, la pratique du GTNO est de considérer un an d'expérience directe comme équivalant à un an de formation et vice versa. Ceci n'est cependant qu'une ligne directrice.

Puisqu'il n'est pas possible de relever toutes les équivalences, d'autres combinaisons de formation et d'expérience doivent souvent être évaluées au cas par cas.

**Q : Quels sont les critères de sélection?**

R : Les critères de sélection sont établis pour déterminer les candidatures admissibles à un examen plus approfondi. Il s'agit d'une combinaison de formation et d'expérience et des exigences professionnelles justifiées.

**Q : Les critères de sélection peuvent-ils être modifiés pendant un concours?**

A : Non. Les critères de sélection doivent être finalisés et approuvés par le comité de sélection avant l'examen des curriculum vitæ des candidats. Les critères de sélection ne peuvent pas être modifiés une fois que le comité a accès aux curriculum vitæ des candidats.

**Q : Quel est le processus pour déterminer quels candidats répondent aux exigences du poste affiché?**

R : Le comité de sélection évalue les demandes reçues afin de déterminer si la formation et l'expérience ou les équivalences et les exigences professionnelles justifiées dans les critères de sélection sont respectées. Il peut dresser une liste de candidats potentiels. La priorité en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones est toujours utilisée pour déterminer quels candidats seront retenus.

**Q : Quel est le processus à suivre pour déterminer qui est le meilleur candidat?**

R : Le comité de sélection doit parvenir à un consensus sur le résultat des questions de l'entrevue ou du test. Le candidat doit obtenir une note globale de 60 % pour réussir l'évaluation, l'entrevue ou le test. Une note globale de 60 % signifie que le candidat est en mesure d'effectuer son travail à un niveau acceptable.

Le comité de sélection déterminera qui est le meilleur candidat en fonction du mérite et du niveau de priorité prévu par la Politique d'emploi des Autochtones.

**Q : Qui peut faire appel des résultats d'un concours?**

R : Conformément à la *Loi sur la fonction publique*, les candidats qui ont le droit d'interjeter appel sont les suivants :

- une personne employée par le GTNO au moment de présenter sa candidature;



- une personne admissible au statut prioritaire en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones en tant que :
  - candidat du premier groupe prioritaire;
  - candidat du deuxième groupe prioritaire.
- une personne admissible au statut prioritaire en vertu de la Politique de maintien de l'effectif du GTNO.

**Q : Quel est le rôle de l'agent de révision des nominations?**

R : L'agent de révision des nominations est un agent de révision indépendant nommé par le ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*. Il détermine si l'application de la loi, des règlements, des politiques, des directives et des lignes directrices de procédure respectait l'équité procédurale dans le cadre du concours et décide si l'appel est accordé ou rejeté.

**Q : Quand est-ce qu'un appel est accordé?**

R : Un appel est accordé lorsque l'agent de révision des nominations conclut que le comité de sélection a commis une erreur dans l'application de la loi, des règlements, des politiques, des directives et des lignes directrices de procédure et que l'erreur a nui aux chances du candidat d'être embauché, muté ou promu. L'agent de révision des nominations peut demander au comité chargé du processus d'embauche de :

1. reprendre le concours à l'étape durant laquelle l'erreur a eu lieu;
2. reprendre le concours au complet.

L'agent de révision des nominations ne peut pas lui-même offrir un poste à un candidat.

**Q : Quand est-ce qu'un appel est rejeté?**

R : Un appel est rejeté quand l'agent de révision des nominations conclut que le concours a été mené conformément à la législation, aux règlements, aux politiques, aux directives et aux lignes directrices de procédure en vigueur.

**Q : Y a-t-il un concours distinct pour l'embauche de membres de la haute direction?**

R : Le processus d'embauche du GTNO est le même pour les concours des membres de la haute direction.

Remarque : Le droit d'interjeter appel n'est pas applicable pour le recrutement de cadres de la direction ou de sous-ministres adjoints.

**Q : En quoi consiste la Politique d'emploi des Autochtones?**



A : La Politique d'emploi des Autochtones est une directive du Conseil exécutif qui appuie l'engagement du GTNO au maintien d'une fonction publique compétente qui représente la population qu'elle sert.

Premier groupe prioritaire : Personnes autochtones qui sont des membres reconnus et des descendants d'une Première nation, des Métis ou des Inuits originaires des Territoires du Nord-Ouest, selon leurs frontières actuelles

Deuxième groupe prioritaire : Personnes autochtones qui sont des membres reconnus et des descendants des Premières Nations, des Métis ou des Inuits originaires d'une région du Canada située à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest, selon leurs frontières actuelles.

Groupe non prioritaire : Tous les autres candidats