



Foire aux questions sur le processus d'embauche au GTNO

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

R : Le gestionnaire recruteur est généralement le superviseur immédiat du poste à pourvoir. Il s'agit du représentant du ministère. 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 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 : Qui siège au comité chargé du processus d'embauche?

R : Le comité chargé du processus d'embauche 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 chargé du processus d'embauche, comme participant à part entière ou à titre de conseiller, sans droit de vote lors de la décision finale d'embauche.

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

R : À titre d'expert de programme ou technique, le superviseur 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 chargé du processus d'embauche 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 quelles sont les 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. Les combinaisons de formation et d'expérience sont souvent évaluées au cas par cas. Puisqu'il n'est pas possible de relever toutes les équivalences, d'autres combinaisons de formation et d'expérience seront évaluées ainsi.

Q : Quels sont les critères de sélection?

R : Les critères de sélection sont établis pour déterminer quelles candidatures sont 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?

R : Les critères de sélection doivent être achevés et approuvés par le comité chargé du processus d'embauche avant l'examen des curriculum vitæ des candidats. Les critères de sélection ne peuvent pas être modifiés une fois que le comité chargé du processus d'embauche 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 chargé du processus d'embauche 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 du Programme de promotion sociale 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 chargé du processus d'embauche doit parvenir à un consensus sur le résultat des questions de l'entrevue ou de l'examen. Le candidat doit avoir une note



globale de 60 % pour réussir l'entrevue ou le test. Une note globale de 60 % signifie que le candidat est en mesure de faire son travail à un niveau acceptable.

Le comité chargé du processus d'embauche déterminera qui est le meilleur candidat en fonction du mérite et conformément au Programme de promotion sociale.

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 qui était à l'emploi du GTNO au moment de présenter sa candidature.
- Vous êtes admissible au statut prioritaire en vertu du programme de promotion sociale. Vous êtes :
 - un Autochtone originaire des TNO;
 - un non-Autochtone originaire des TNO;
 - une personne handicapée résidant aux TNO;
 - une femme résidant aux TNO qui pose sa candidature à un poste de haute direction ou à un poste non traditionnel.
- 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 a été faite dans le respect de 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 chargé du processus d'embauche a commis une erreur dans l'application de la loi, des règlements, des politiques, des directives et des lignes directrices 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 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 membres de la haute direction ou de sous-ministres adjoints.

Q : En quoi consiste le Programme de promotion sociale?

R : Le Programme de promotion sociale 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.

Programme de promotion sociale pour les membres de la haute direction ou les emplois non traditionnels

Priorité 1 : a) Autochtones originaires des TNO – femmes
b) Autochtones originaires des TNO – hommes

Priorité 2 : Femmes résidant aux TNO

Priorité 3 : Non-Autochtones originaires des TNO ou personnes handicapées résidant aux TNO

Non prioritaires : Tous les autres candidats

Tous les autres concours

Priorité 1 : Autochtones originaires des TNO

Priorité 2 : Non-Autochtones originaires des TNO ou personnes handicapées résidant aux TNO

Non prioritaires : Tous les autres candidats