

## Groupe Gestion du personnel (PE)

---

### Introduction

Cet outil de mise en correspondance des normes de classification a été conçu afin d'assurer l'application uniforme de la norme de classification du groupe *Gestion du personnel* aux descriptions de travail rédigées selon la NGC et de vous aider à trouver, s'il y a lieu, les renseignements qui ne se trouvent pas dans ces descriptions de travail.

---

### Préparatifs

Avant de commencer, veuillez lire la description de travail en entier. Le tableau qui suit vous guidera vers les éléments de la NGC où vous aurez le plus de chance de trouver l'information dont vous avez besoin pour évaluer le poste en fonction de chacun des facteurs de la norme de classification. Il est possible, toutefois, que des renseignements pertinents se trouvent ailleurs dans la description de travail. Il vous faudrait peut-être aussi parler au gestionnaire et consulter d'autres sources de renseignements, comme votre système d'information sur les ressources humaines, ou d'autres documents pour arriver à bien comprendre le poste à évaluer.

Vous trouverez dans le tableau la liste des éléments de la description de travail rédigée selon la NGC dont il faut tenir compte lorsqu'on applique la norme de classification du groupe *Gestion du personnel*, pour chacun des facteurs de la norme. Ces facteurs sont présentés à gauche. Le tableau vous aidera également à mettre le doigt sur les autres renseignements dont vous aurez besoin pour évaluer la description de travail, ainsi que les endroits où vous pourrez trouver ces renseignements additionnels. Les éléments de la NGC qui ont le plus de rapports avec les facteurs de la norme de classification sont indiqués en **caractère gras**.

---

<i>Connaissances</i>	<i>Élément de la NGC</i>	<i>Ce que l'on cherche</i>
	Information utilisée par d'autres	La responsabilité à l'égard de l'information peut donner une certaine indication du degré de compréhension des activités et objectifs du Ministère, des pratiques et principes administratifs et des lois et règlements, ainsi que de la connaissance nécessaire du ou des domaines de spécialisation
	Argent	Peut avoir une certaine pertinence

---

*Suite...*

**Groupe Gestion du personnel (PE), suite**

<i>Connaissances</i>	<i>Élément de la NGC</i>	<i>Ce que l'on cherche</i>
<i>...suite</i>	Leadership des ressources humaines	Une certaine pertinence en ce qui concerne la connaissance nécessaire pour gérer des employés
	<b>Application de la connaissance du domaine de travail</b>	<b>L'étendue et le niveau de la compréhension du ou des domaines de spécialisation reflètent la difficulté en ce qui a trait à la connaissance nécessaire</b>
	<b>Connaissance du contexte</b>	<b>L'application de la connaissance du contexte indiquera la nécessité de comprendre les activités et objectifs du Ministère, les pratiques et principes administratifs, les lois et les règlements</b>
	Effort intellectuel	La difficulté des problèmes rencontrés ainsi que les problèmes et les solutions reflètent le degré de connaissance requis; analyse de problèmes et élaboration d'options
<b>Prise de décisions</b>	Information utilisée par d'autres	La responsabilité à l'égard de l'information reflétera la portée de la prise de décisions à propos de l'information et les répercussions des décisions et des recommandations
	Bien-être d'autrui	Pertinents pour certains postes (le PAE, par exemple)
	Leadership des ressources humaines	Portée des décisions et leurs répercussions sur les employés subalternes, ainsi que planification et gestion du programme et des services, exécution du programme et prestation des services
	Argent	Peut avoir une certaine pertinence
	<b>Surveillance de la conformité</b>	<b>La responsabilité indique la portée et les répercussions des décisions et des recommandations; mesure dans laquelle le pouvoir de recommandation revient effectivement au titulaire du poste; conséquences des erreurs</b>
	Application de la connaissance du domaine de travail	Peut avoir une certaine pertinence; l'application de la connaissance peut confirmer l'étendue du pouvoir

*Suite...*

**Groupe Gestion du personnel (PE), suite**

<i>Prise de décisions ...suite</i>	<i>Élément de la NGC</i>	<i>Ce que l'on cherche</i>
	Connaissance du contexte	L'application de la connaissance du contexte indique la portée de la prise de décisions (étendue du pouvoir) et les répercussions sur le programme et les services
	Communication	Peut refléter le jugement et la discrétion
	<b>Effort intellectuel</b>	<b>Il faut du jugement, un esprit d'initiative et de la discrétion pour relever et régler les problèmes; nécessité de travailler en fonction des précédents ou d'en créer; degré d'autonomie, directives fournies, entraves au travail; complexité des problèmes et des groupes de clients, détermination des répercussions des options</b>
	Autre information nécessaire et où la trouver	Mesure dans laquelle le pouvoir de recommandation revient effectivement au titulaire du poste – l'organigramme, le gestionnaire, les activités principales, les plans d'activités et les autres documents peuvent fournir d'autres renseignements sur la portée et les répercussions, ainsi que sur la complexité des groupes servis
<i>Responsabilité administrative</i>	<b>Leadership des ressources humaines</b>	<b>Donne une bonne indication de la nature et du degré de la responsabilité – supervision et gestion d'employés, planification et organisation du travail, choisir des comités et des groupes de travail et diriger leurs travaux, recruter et gérer des consultants, etc.</b>
	<b>Argent</b>	<b>Responsabilité pour ce qui est d'affecter et de gérer des ressources financières</b>
	Application de la connaissance du domaine de travail	Pertinent en ce qui concerne la connaissance du domaine de la gestion
	Effort intellectuel	Les difficultés que pose le règlement des problèmes et les entraves au règlement donneront une indication de la nature de la responsabilité – planification et coordination du travail et des ressources