

Programme de recrutement et de perfectionnement des économistes, sociologues et statisticiens (PRPES)

Guide de programme

Avril 2003

Finissants du PRPES de 2002



À l'avant, de gauche à droite: Bernadette Philipupillai, Steve Cooney, Larry McElroy (président du PRPES) et Andrew Ng
À l'arrière dans le même ordre: Alan Tomalty, Claudio Benedek, Mark Chalmer et Abebe Mekonnen.
Jane Li et Marcel Fragé ne figurent pas sur cette photo.

Table des matières

	Page		Page
Introduction	4	Rôles et responsabilités	6
Politique	4	Gestionnaire des admissions.....	7
Objectif	4	Équipe de recrutement ES	7
Lignes directrices - Étapes du programme	4	Comité des promotions.....	7
Admission	4	Mentor.....	7
Exigences en matière d'éducation.....	4	Rôle du superviseur ou du gestionnaire	7
Équité en matière d'emploi.....	4	Recrue.....	7
Avis	4	Annexe A - Résumé des fonctions pour le poste de	
Lieu de travail.....	4	recrutement ES-01	8
Évaluation	5	Annexe B - Énoncé des exigences en matière de	
Probation.....	5	dotation pour le poste de recrutement	
Affectation et développement	5	ES-01	8
Formation professionnelle	5	Annexe C - Résumé des fonctions pour les postes	
Formation linguistique.....	5	de recrutement ES-02 et ES-03	9
Télétravail	5	Annexe D - Énoncé des exigences en matière de	
Promotion au sein du programme.....	6	dotation pour le poste de recrutement	
Diplôme et placement.....	6	ES-02	10
Diplôme.....	6	Annexe E - Énoncé des exigences en matière de	
Départs prolongés.....	6	dotation pour le poste de recrutement	
Participation infructueuse.....	6	ES-03	11

Pour obtenir plus de renseignements, consultez notre site Web à www.ccra-adrc.gc.ca/careers/search/esrdp-f.html.

Dans cette publication, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

Introduction

Ce document décrit le Programme de recrutement et de perfectionnement pour le groupe ES (PRPES) de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC). Il énonce les grandes lignes du programme, ses principales étapes et les rôles et les responsabilités des principaux intéressés.

Politique

Grâce à son Programme de recrutement et de perfectionnement pour le groupe ES, l'ADRC attire les diplômés les plus qualifiés des universités du Canada et s'assure que les personnes engagées possèdent les connaissances et les compétences requises pour être efficaces dans des postes d'une complexité grandissante. L'ADRC fournit la formation et le perfectionnement nécessaires pour permettre aux nouvelles recrues d'être affectées à des fonctions menant à un avancement. Un processus de dotation interne a lieu parallèlement au recrutement externe afin d'offrir des possibilités d'avancement aux employés qualifiés de l'ADRC qui ont l'expérience et les antécédents nécessaires pour assumer les responsabilités du groupe ES ou pour avancer dans ce domaine.

Objectif

Notre objectif est de sélectionner les meilleurs parmi les récents diplômés dans les domaines de l'économie ou des statistiques et de leur donner une formation qui réponde aux besoins organisationnels futurs.

En participant au PRPES pour une période de deux ans et demi, les recrues pourront s'initier à notre organisme et auront la possibilité d'être affectées à des fonctions de nature diverse. Elles auront ainsi l'occasion d'acquérir de l'expérience et une meilleure connaissance des objectifs de l'ADRC et de la façon dont elles peuvent contribuer à les atteindre.

Lignes directrices – Étapes du programme

Admission

Chaque année, une équipe de recrutement, formée d'au moins un directeur ou un cadre supérieur de chacune des unités de l'ADRC qui compte des employés du groupe ES, prend en charge le processus d'admission. L'intention pour le moment n'est pas de doter des postes ES vacants, mais plutôt de faire en sorte que, quand le moment viendra de combler de tels postes, des candidats qualifiés ayant une connaissance approfondie de l'organisme soient disponibles. Entre la fin de l'été et la fin de l'exercice (du 1^{er} avril au 31 mars), les recruteurs planifient,

organisent et dirigent le recrutement, de concert avec les centres du personnel du pays. Une lettre d'appel est également envoyée à l'interne à l'intention des employés intéressés et qualifiés de l'ADRC. Des lettres d'offre sont envoyées à la fin du processus des entrevues, et les personnes qui acceptent l'offre d'emploi se présentent au travail à diverses dates convenues mutuellement.

Les recrues qui détiennent un diplôme acceptable au niveau du baccalauréat sont engagées au niveau ES-01. Celles qui sont titulaires d'une maîtrise pourraient entrer au niveau ES-02. Celles qui sont titulaires d'un doctorat peuvent entrer au niveau ES-03. Toutes les recrues reçoivent des augmentations de salaire annuelles au fil des affectations.

Exigences en matière d'éducation

Pour les processus externe et interne, les exigences en matière d'éducation sont énoncées aux annexes B, D et E.

Équité en matière d'emploi

À titre d'employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, l'Agence des douanes et du revenu du Canada est déterminée à faire en sorte que son effectif soit compétent et qu'il reflète la diversité de la population canadienne. Par conséquent, dans certains cas, l'équité en matière d'emploi peut être utilisée comme critère de placement. Dans ce cas, les candidats qualifiés seront prévenus avant l'étape du placement et seront invités à s'auto-identifier s'ils veulent être considérés comme des membres d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Avis

Le processus externe est annoncé sur Internet (y compris par courrier électronique), par des affiches et de la documentation, sur les campus universitaires et dans les bureaux de placement dans tout le Canada. Des journées d'orientation visant à promouvoir l'ADRC et ses emplois ont lieu dans diverses villes avant que prennent lieu les salons de l'emploi.

En même temps, pour le processus interne, on prépare et on distribue des communiqués sur intranet et sur Internet (y compris par courrier électronique), des affiches, des bulletins du personnel et des lettres aux directeurs pour que tous les employés de l'ADRC soient informés de façon juste et équitable des occasions de formation et de perfectionnement.

Lieu de travail

Toutes les affectations du PRPES se font dans la région d'Ottawa. Les renseignements traités peuvent être de nature très délicate et il peut s'avérer nécessaire d'accéder à plusieurs banques de données à la fois. Pour cette raison et parce qu'il est nécessaire d'interagir efficacement avec les mentors, les superviseurs, les collègues ES et les clients de différents organismes, ministères, etc., le travail se fait dans la région de la capitale nationale (RCN).

Évaluation

Lors des nominations initiales, les candidats provenant des universités (concours externe) auront acquis divers degrés d'expérience connexe par des travaux universitaires, des emplois d'été, des programmes d'enseignement coopératif, etc. Les candidats de l'ADRC (concours interne) auront acquis, en plus, de l'expérience et des compétences en milieu de travail. Le but est d'offrir les mêmes possibilités et d'appliquer les mêmes critères aux candidats provenant des universités et de l'ADRC. Ils sont évalués en fonction du mérite individuel et de ce qui suit :

Exigences en matière de dotation – Connaissances

- connaissance de la discipline, étendue et profondeur, acquise d'une façon ou d'une autre
- connaissance de l'actualité socio-économique, du processus de production de l'information et des méthodes quantitatives

Compétences

- analyser, c'est-à-dire appliquer les connaissances à des questions réelles ou possibles dans le domaine d'étude
- interpréter l'information quantitative par rapport aux questions exigeant une analyse
- communiquer efficacement tant oralement que par écrit
- utiliser des outils informatiques modernes pour l'analyse

Qualités personnelles

- initiative
- dynamisme
- motivation
- tact
- jugement
- L'équipe de recrutement des ES utilise des questions et un guide de notation pour évaluer les connaissances, les compétences et les qualités personnelles des candidats. Ces questions couvrent un ensemble de cadres analytiques dans les domaines économiques, politiques, statistiques et sociaux.
- Un examen évalue également les connaissances, les compétences et les qualités personnelles. Les candidats qui obtiennent une note de passage (minimum de 60% sur chaque zone des critères d'évaluation) passent à l'étape de l'entrevue.

Le cas échéant, des références seront demandées et des vérifications de fiabilité seront effectuées.

Probation

La période de probation des candidats nommés par suite d'un concours externe (à l'extérieur de la fonction publique) s'applique aux douze premiers mois du programme. Cela ne s'applique pas aux candidats recrutés à l'intérieur de l'ADRC ou dans d'autres ministères et qui ont déjà terminé leur période de probation.

Affectation et développement

Une fois engagées, les recrues se voient assigner un mentor (un gestionnaire ou un spécialiste expérimenté) qui leur fournit des conseils et un encadrement pendant les deux ans et demi du programme. Elles entreprennent une série d'affectations qui en moyenne s'étendent sur les 30 premiers mois de leur carrière à l'ADRC. Ces affectations, qui visent à exposer les recrues à diverses fonctions ES, comprennent la recherche, les sondages, la modélisation et l'analyse en rapport avec l'économie, les programmes et les statistiques dans un ensemble de secteurs spécialisés – impôt des sociétés, douanes, statistiques, impôt sur le revenu, observation, taxe de vente, politique et législation et relations fédérales et provinciales. La durée et le nombre total des affectations varient d'une personne à l'autre mais, idéalement, ces affectations sont de nature diverse et doivent au moins porter sur les deux secteurs spécialisés suivants : la Division de la statistique et la Direction générale des programmes d'observation. Toutes les recrues doivent effectuer un minimum de deux affectations.

Formation professionnelle

Le plus tôt possible pendant la période d'affectation, toutes les recrues reçoivent une orientation. Cette formation permet aux recrues de connaître l'ensemble de l'organisme, les activités d'analyse économique, des politiques et des programmes, le rôle de la recherche sur l'observation et la recherche statistique, la conception des modèles et l'élaboration et le déroulement jusqu'au traitement des résultats. Elle fournit également une introduction aux techniques d'une analyse efficace. Les recrues peuvent suivre également, selon le cas, d'autres cours professionnels requis pour leur emploi.

Sauf la formation offerte à toutes les recrues par l'équipe de gestion du PRPES, la formation associée à une affectation particulière est assurée à la discrétion du superviseur ou gestionnaire de l'affectation. Les recrues sont responsables de déterminer leurs propres besoins d'apprentissage avec l'aide de leurs gestionnaires.

Au cours du programme, les participants auront l'occasion d'échanger entre eux leurs nouvelles connaissances.

Formation linguistique

Comme pour tous les employés de l'ADRC, les recrues qui ne sont pas bilingues doivent apprendre à maîtriser l'autre langue officielle si elles désirent plus tard obtenir des postes de superviseur ou de gestionnaire. La formation linguistique n'est pas assurée par le programme, mais votre gestionnaire peut approuver une autre forme de formation linguistique (de courte durée ou après les heures de travail).

Télétravail

Étant donné la nature du programme, le télétravail n'est pas possible.

Promotion au sein du programme

Évaluation

Les promotions aux postes de groupe et niveau ES-02 ou ES-03 sont fondées sur la réussite dans une série d'affectations complexes et sur la participation réussie à certains programmes spécifiques de formation.

Par l'expérience et la formation en cours d'emploi, les recrues ont ainsi l'occasion de développer et d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires dans des domaines comme :

- les méthodes de collecte de données
- la recherche sur l'observation
- les études analytiques
- la micro-simulation
- l'élaboration de statistiques sur l'impôt sur le revenu, l'impôt des sociétés et la taxe de vente
- la modélisation
- les méthodes quantitatives
- l'analyse des politiques
- l'échantillonnage
- les relations fédérales et provinciales

Pour le niveau ES-02, il faut posséder des connaissances et des compétences dans au moins un des domaines énumérés ci-dessus, et pour le niveau ES-03, dans au moins deux des domaines.

À divers intervalles, les recrues sont évaluées par un comité des promotions qui examine leurs qualifications et leur degré relatif de mérite individuel. Ce comité décide qui est nommé conformément aux compétences et aux exigences pour les groupes et niveaux ES-02 ou ES-03. Les promotions à des postes de niveau supérieur sont habituellement envisagées selon des délais préétablis (lire la section intitulée « Comité des promotions », à la page 7.

Les qualifications sont également évaluées au moyen de rapports rédigés par le superviseur ou le gestionnaire. Le Comité des promotions peut également se renseigner auprès du mentor sur le rendement des candidats. D'autres moyens, tels les évaluations de rendement, les cours suivis et autres titres de compétences sont utilisés pour compléter l'évaluation.

Pour les employés qui passent du niveau ES-01 au niveau ES-02, on s'intéresse plus particulièrement à leur compétence à prendre des responsabilités de plus en plus exigeantes et à comprendre le rôle de l'ADRC dans le contexte plus large du gouvernement.

Dans la promotion du niveau ES-01 au niveau ES-02 des participants au programme, un des facteurs importants est leur degré de préparation et de maturité pour agir d'une manière responsable et professionnelle, à un niveau jugé opérationnel par l'ADRC. À mesure qu'elles progressent, les recrues se voient attribuer de nouvelles responsabilités professionnelles et des affectations de plus en plus complexes. Elles doivent également procéder à des analyses plus approfondies et travailler de façon plus indépendante, avec moins de supervision. Au moment de l'évaluation, la

plupart des recrues auront déjà démontré leur état de préparation par leur rendement.

Les recrues titulaires de diplômes de haut niveau qui entrent dans le programme sont censées progresser plus rapidement par un minimum de deux affectations. Les recrues ayant un doctorat qui entrent dans le programme au niveau ES-03 conservent leur groupe et niveau jusqu'à l'obtention de leur diplôme tout en recevant des augmentations de salaire annuelles.

Les absences prolongées peuvent avoir un impact sur la progression dans le programme.

Diplôme et placement

Lorsqu'elles auront terminé ou qu'elles seront sur le point de terminer leurs périodes de formation d'environ deux ans et demi, les recrues obtiendront leur diplôme du PRPES et seront mutées à un poste ES-03 pour une période indéterminée. Le placement est effectué en consultation avec les recrues et les gestionnaires responsables, aidés au besoin par divers agents (p. ex. mentors, personnel des ressources humaines). Le diplômé du PRPES est en concurrence avec d'autres employés de l'ADRC ou des fonctionnaires d'autres ministères et organismes fédéraux pour des perspectives de carrière au-delà du groupe et du niveau ES-03.

Diplôme

Pour obtenir leurs diplômes du programme et être affectées à un poste ES-03 pour une période indéterminée, les recrues doivent avoir eu un bon rendement au groupe et niveau ES-03 en ayant fait la preuve d'un niveau de responsabilité et de professionnalisme adéquat.

Départs prolongés

Les participants qui quittent le programme avant d'avoir terminé toutes les affectations requises peuvent revenir si le départ était motivé par un congé de maternité, de maladie ou des raisons du même ordre. Cependant, les participants qui décident de ne pas passer à l'affectation suivante pour un autre emploi ne feront plus partie du programme.

Participation infructueuse

Les recrues de l'extérieur de la fonction publique dont les efforts dans le PRPES sont infructueux au cours des douze premiers mois sont renvoyées. Pour les recrues internes et les recrues externes de la fonction publique qui ne réussissent pas pendant les douze premiers mois du programme, tout est fait pour les placer dans l'organisme, dans d'autres postes correspondant à leurs qualifications.

Rôles et responsabilités

L'Équipe de gestion du PRPES est composée du gestionnaire des admissions (et l'Équipe de recrutement), du Comité des promotions, du Comité directeur du PRPES, des mentors et du directeur et du personnel du programme. Les superviseurs et gestionnaires des affectations contribuent à l'acquisition des connaissances et des compétences des recrues.

Gestionnaire des admissions

Le cadre supérieur responsable des admissions gère les diverses étapes du PRPES, ce qui comprend la coordination de la campagne de recrutement annuelle.

Équipe de recrutement des ES

L'Équipe de recrutement gère également les admissions au programme.

L'équipe utilise plusieurs critères de sélection pour choisir les candidats : Les candidats doivent avoir obtenu un diplôme universitaire avec concentration dans n'importe quelle spécialisation de l'économie, de la sociologie, de la statistique ou d'une autre discipline connexe comprenant un minimum de cinq cours complets en économie, statistique ou sociologie.

Comité des promotions

Le Comité des promotions examine et approuve les propositions de promotion jusqu'au niveau ES-03 inclusivement. Les superviseurs et les gestionnaires doivent soumettre une évaluation écrite des qualifications de la recrue pour chaque proposition. Le Comité des promotions peut demander une rétroaction aux mentors.

Les facteurs pertinents peuvent comprendre l'expérience, l'application des compétences et des connaissances lors des affectations, l'initiative personnelle et la productivité. Les recrues vont habituellement progresser dans le programme de la façon suivante :

Groupe/Niveau	Durée moyenne de l'affectation
ES-01	9 à 12 mois
ES-02	9 à 12 mois
ES-03	9 à 12 mois

Les candidats qui ont une maîtrise peuvent entrer au niveau ES-02; ceux qui ont un doctorat pourraient entrer au niveau ES-03. Les qualifications des candidats au point d'entrée peuvent influencer la durée de la participation au programme.

Au besoin, le Comité des promotions peut obtenir de l'aide des conseillers de la Direction générale des ressources humaines.

Mentor

Le mentorat constitue une partie importante du PRPES.

Les mentors suivent les recrues tout au long de leur formation, leur donnent des conseils sur leurs affectations, examinent leurs progrès et fournissent une rétroaction (sur demande) aux superviseurs, aux gestionnaires et au Comité des promotions sur les besoins des participants.

Le mentor joue le rôle de conseiller. Étant donné l'ampleur des caractéristiques des participants au programme (éducation, expérience, forces et limites, etc.), toutes les recrues ne demanderont pas le même niveau d'attention et d'encadrement. Le rôle de chaque mentor sera déterminé

par sa personnalité, sa disponibilité et les besoins des personnes concernées. Cela dit, le mentor doit jouer un rôle de meneur en se familiarisant avec les besoins professionnels de la recrue par des contacts réguliers et fréquents. En cas de problèmes, le mentor prend l'initiative de les résoudre.

Les mentors participent immédiatement à la formation de la recrue, car c'est habituellement au cours de la première affectation que les attitudes, les valeurs et les opinions de la recrue concernant l'ADRC et l'environnement de travail se forment. Les mentors guident les recrues au sujet de leurs besoins de formation et fournissent (sur demande) l'information qui se rapporte à leurs possibilités de promotion.

Tous les mentors sont censés participer à un programme de formation ou d'orientation assuré par l'ADRC.

Rôle du superviseur ou du gestionnaire

Les superviseurs ou les gestionnaires chargés du recrutement à l'ADRC jouent un rôle particulièrement important en trouvant les affectations pour les recrues. Ils sont la seule source de gestion et de rétroaction quotidienne pour les recrues pendant leur période de développement.

Le superviseur ou le gestionnaire doit s'assurer que les recrues connaissent la nature et la valeur de leur contribution. Ainsi, le but de l'affectation de la recrue et sa place dans le programme doivent lui être clairement expliqués dès le début. À mesure que l'affectation avance, le gestionnaire de l'affectation assure la supervision et la rétroaction sur le travail. Les gestionnaires hôtes fournissent les évaluations du rendement et des recommandations de promotion.

Étant donné que les affectations visent également à familiariser la recrue avec l'ADRC, le superviseur ou le gestionnaire hôte doit lui expliquer les activités de l'organisme, comment elles sont reliées aux initiatives de l'ADRC, à d'autres initiatives de la fonction publique et à d'autres projets aux niveaux provincial, fédéral et autre.

Les superviseurs ou les gestionnaires des affectations et la direction du PRPES surveillent les progrès des recrues et participent activement à résoudre les problèmes ou les questions susceptibles de survenir. Le superviseur ou le gestionnaire présente une évaluation écrite du rendement de la recrue à la Direction générale des Ressources humaines qui sera un élément clé du processus d'examen mené par le Comité des promotions.

Recrue

Pendant qu'elles participent au programme, les recrues doivent essayer d'élaborer un plan d'apprentissage individuel (PAI) pour faciliter la réalisation des objectifs de carrière.

Les PAI sont établis et mis à jour régulièrement avec l'aide des gestionnaires et des mentors. Les affectations permettent aux recrues d'atteindre leurs objectifs de carrière en leur faisant découvrir des domaines pertinents et en les aidant à créer et entretenir des relations de travail

dans les différentes unités organisationnelles. Les stratégies d'apprentissage permanent et de formation en milieu de travail ainsi que les possibilités de perfectionnement contribuent à la réalisation des objectifs personnels. Les recrues devraient penser sérieusement à l'orientation que devrait prendre leur développement.

Pour un maximum d'efficacité, les recrues devraient s'adresser aussi souvent que possible à leur superviseur, gestionnaire et à leur mentor, pour obtenir des conseils touchant les options disponibles, les perspectives de carrière et leur formation à l'ADRC. Les recrues doivent également informer le mentor de leur progrès ou des problèmes liés à des affectations et leur parler de leur développement en général.

Annexe A – Résumé des fonctions pour le poste de recrutement ES-01

Résumé	Il s'agit d'un niveau de recrutement et de perfectionnement destiné aux employés qui participent à la recherche et à l'analyse économique, sociale, politique et statistique en rapport avec les données de l'ADRC. Il faut rassembler et évaluer l'information pour les études et les enquêtes et établir des procédures pour la collecte et l'analyse des données. Les affectations sont attribuées selon les buts, les objectifs et les sources d'information indiqués. Le respect des instructions et les progrès sont vérifiés et les résultats finaux sont examinés pour vérifier l'intégralité, la rigueur et la validité des conclusions. Du travail de plus en plus complexe est attribué à mesure que l'employé fait des progrès.
---------------	---

Annexe B – Énoncé des exigences en matière de dotation pour le poste de recrutement ES-01

Études	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie, en statistique ou dans une discipline connexe. ■ Une spécialisation acceptable doit inclure au moins cinq cours complets en économie, en sociologie ou en statistique ou la recrue doit posséder une combinaison acceptable de cours et d'expérience de travail.
Compétence linguistique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unilingue anglais ou bilinguisme impératif.
Connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■ Connaissance des théories et principes économiques, sociologiques, statistiques ou d'une science sociale connexe; ■ Connaissance des techniques analytiques quantitatives; ■ Connaissance des logiciels analytiques pour les micro-ordinateurs
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compétence à analyser les données socio-économiques et à identifier les tendances et les questions posées par les données; ■ Compétence à communiquer de façon efficace.
Qualités personnelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Initiative, motivation, tact et jugement.

Annexe C – Résumé des fonctions pour les postes de recrutement ES-02 et ES-03

<p>Résumé</p>	<p>Ces postes sont destinés aux employés engagés dans le cadre du Programme de recrutement et de perfectionnement ES de l'ADRC pendant leur période de formation et de perfectionnement. Les affectations peuvent toucher une ou plusieurs des fonctions générales décrites ici. Le titulaire au niveau ES-02 accomplit les mêmes tâches que le titulaire au niveau ES-03, mais a besoin d'une surveillance et d'un encadrement plus directs du superviseur. L'employé au niveau ES-02 sélectionne et applique les méthodes existantes, alors que l'employé au niveau ES-03 doit adapter les méthodes existantes et en créer de nouvelles.</p>
<p>Tâches</p>	<p>Effectuer des analyses statistiques ou des politiques économiques et sociales ou des interprétations des données pour les rapports annuels, les rapports spéciaux et les demandes spéciales en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ recueillant des données pertinentes et de l'information à partir de diverses sources internes et externes; ■ étudiant les concepts utilisés pour vérifier qu'ils correspondent aux principes sociaux, statistiques et économiques reconnus et en faisant concorder les estimations obtenues de différentes enquêtes; ■ sélectionnant et en appliquant les méthodes appropriées d'analyse statistique, sociales et économiques aux données ou en modifiant les méthodes actuelles ou en élaborant de nouvelles; ■ appliquant les connaissances d'un sujet à l'interprétation des données; ■ créant des graphiques et des tableaux; ■ fournissant des interprétations et en préparant des rapports écrits pour une distribution interne et externe. <p>Fournir des conseils techniques et des services consultatifs aux fournisseurs et utilisateurs des données en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ expliquant aux utilisateurs la disponibilité, la pertinence et les limites des mesures; ■ fournissant des interprétations des données et des conseils sur les concepts et les définitions utilisés et sur les limites particulières des mesures; ■ portant à l'attention des répondants les irrégularités, les divergences et les nouvelles demandes d'information; ■ précisant avec (et pour) les répondants, par une correspondance et des visites, l'état de leur communication des rapports et l'exactitude de ceux-ci; <p>Participer, en tant que membre de l'équipe de projet, à la création et à l'évaluation de la méthodologie utilisée dans la collecte, la compilation, la publication et la diffusion des données en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ examinant les méthodes et procédures existantes, en évaluant leur efficacité, en déterminant leurs carences et leur manque d'uniformité et en trouvant et proposant des améliorations; ■ recommandant aux analystes principaux des méthodes de classification et une continuité historique pour assurer la production de l'information économique, sociale, politique et statistique, fournissant une bonne base de comparaison pour assurer la continuité logique et l'intégralité des données; ■ assumant la responsabilité de tâches spécifiques au sein de l'équipe de projet et, lorsque les supérieurs le demandent, agissant en tant que gestionnaire de projet pour les projets ou études de petite envergure, les enquêtes spéciales et les demandes spéciales.

Annexe D – Énoncé des exigences en matière de dotation pour le poste de recrutement ES-02

Études	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie, en statistique ou dans une discipline connexe. ■ Une spécialisation acceptable doit inclure au moins cinq cours complets en économie, en sociologie ou en statistique ou la recrue doit posséder une combinaison acceptable de cours et d'expérience de travail.
Compétence linguistique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unilingue anglais ou bilinguisme impératif.
Expérience	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience de la recherche dans le domaine de spécialisation (p. ex. analyses des données statistiques ou économiques).
Connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■ Connaissance des théories et principes économiques, sociologiques, statistiques ou d'une science sociale connexe; ■ Connaissance des techniques analytiques quantitatives; ■ Connaissance des logiciels analytiques pour les micro-ordinateurs; ■ Connaissance des politiques socio-économiques du gouvernement et des questions connexes.
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compétence à analyser les données socio-économiques et à identifier les tendances et les questions posées par les données; ■ Compétence à résumer et expliquer le sens des données; ■ Compétence à communiquer de façon efficace.
Qualités personnelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Initiative, motivation, tact et jugement.

Annexe E – Énoncé des exigences en matière de dotation pour le poste de recrutement ES-03

Études	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'une université reconnue avec spécialisation acceptable en économie, en sociologie, en statistique ou dans une discipline connexe. ■ Une spécialisation acceptable doit inclure au moins cinq cours complets en économie, en sociologie ou en statistique ou la recrue doit posséder une combinaison acceptable de cours et d'expérience de travail.
Compétence linguistique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unilingue anglais ou bilinguisme impératif.
Expérience	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expérience dans le lancement et l'exécution d'une recherche et dans le compte rendu et la présentation des résultats dans les domaines de l'économie, de la sociologie et des statistiques ou disciplines connexes.
Connaissances	<ul style="list-style-type: none"> ■ Connaissance des théories et principes économiques, sociologiques, statistiques ou d'une science sociale connexe; ■ Connaissance des techniques analytiques quantitatives; ■ Connaissance des logiciels analytiques pour les micro-ordinateurs; ■ Connaissance des politiques socio-économiques du gouvernement et des questions connexes; ■ Connaissance de la structure et du rendement de l'économie canadienne.
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> ■ Compétence à analyser les données socio-économiques et à identifier les tendances et les questions posées par les données; ■ Compétence à résumer et expliquer le sens des données; ■ Compétence à communiquer de façon efficace; ■ Compétence à rédiger des notes d'information et des rapports documentant l'analyse socio-économique.
Qualités personnelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Initiative, motivation, tact et jugement.