



Sondage sur la dotation Candidats

Confidentiel une fois rempli

Aux répondants du sondage,

Statistique Canada mène un Sondage-pilote sur la dotation au nom de la Commission de la fonction publique (CFP). Un des rôles de la Commission est de surveiller l'intégrité des processus de dotation dans la fonction publique fédérale.

Les résultats du sondage seront utiles à la CFP à cette fin et lui fourniront des données clés sur les processus de nomination, les stratégies de dotation, les zones de compétition, etc. Les renseignements issus du sondage contribueront à identifier les domaines nécessitant des changements à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou les politiques connexes au moment de la révision prévue pour 2010.

Tous les renseignements qu'obtiendra Statistique Canada avec ce sondage sont protégés légalement en vertu de la *Loi sur la statistique*. Cette loi garantit que vos renseignements demeureront confidentielles et serviront uniquement à des fins statistiques et analytiques à l'échelon du ministère et de la fonction publique. Bien que votre participation soit volontaire, plus il y aura de participants, plus les résultats seront fiables et représentatifs du milieu de travail à l'échelle de l'administration fédérale.

Nous sollicitons votre aide pour garantir que les processus par lesquels les personnes sont sélectionnées et promues soient fondés sur le mérite et l'impartialité et conformes aux principes d'équité, de transparence, d'accès et de représentativité.

Merci à l'avance de votre collaboration,

Maria Barrado
Présidente
Commission de la fonction publique

**Veillez lire les instructions et définitions qui se trouvent sur la
prochaine page avant de commencer.**



Quand vous aurez rempli le questionnaire, veuillez le mettre dans l'**enveloppe-réponse affranchie**, la sceller et nous retourner celle-ci à Statistique Canada.

Pour de plus amples renseignements, visitez le site Internet
[http:// www.statcan.ca/english/survey/other/sos_f.htm](http://www.statcan.ca/english/survey/other/sos_f.htm)

8-5300-600: 2007-08-15 SQC/SSD-040-75430



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

INSTRUCTIONS

Veillez consulter le glossaire à la fin de ce questionnaire si certains des termes techniques utilisés vous semblent incertains.

Comment remplir ce questionnaire

Avec un stylo à encre noire ou bleue :

Cochez la bonne catégorie



OU écrire en lettres moulées

DÉFINITIONS

Processus de dotation est constitué de tout processus ou de toute mesure de dotation dont la résultante devait être une ou plusieurs nominations (offre de postes) à l'intérieur de la fonction publique ou menant à une embauche dans la fonction publique. Celui-ci peut impliquer un changement dans le groupe et/ou niveau du poste (p. ex. CR-03 à CR-05), et/ou un changement de statut d'emploi (p. ex., durée déterminée à indéterminée).

Exclure de cette définition pour fin de ce sondage : Les processus de dotation pour mutations, employés occasionnels, consultants et positions intérimaires, changements de groupe et/ou niveau résultant de reclassification de poste pour plusieurs employés à la fois, promotions fondées sur les qualités du titulaire, promotions au terme d'une formation ou d'un programme de développement particulier et conversions automatiques de poste de durée déterminée à indéterminée.

Note: Il est important que vous répondiez en fonction du plus récent processus de dotation qui a pris fin pour vous (bien que vous pouvez avoir l'impression que ce dernier processus n'est pas typique de votre propre expérience). La taille d'échantillon de ce sondage assurera qu'une fois que tous les répondants auront sélectionné le dernier processus qui a pris fin, les différentes situations encourues par les fonctionnaires seront correctement représentées.

'Qui a pris fin pour vous' inclut plusieurs résultats possibles, tel que avoir été nommé, s'être qualifié mais non nommé, ne plus être considéré, être placé dans un bassin d'individus pour référence ou considération future, ou apprendre que le processus a été annulé et que le poste n'a pas été offert.

Note: Pour alléger le questionnaire, le genre masculin est employé la plupart du temps pour désigner à la fois les hommes et les femmes.

SECTION A - Processus de dotation

2

A1. Au cours des 6 derniers mois, avez-vous participé à un processus de dotation comme décrit précédemment qu'il ait résulté en une nomination ou non?

(Si vous avez participé à plus d'un processus de dotation dans les derniers 6 derniers mois, veuillez répondre pour le plus récent processus de dotation qui a pris fin pour vous.)

1 Oui

2 Non ► **Puisque nous sommes à la recherche d'individus qui ont récemment géré un processus de dotation en particulier, vous n'êtes pas tenu de continuer. Veuillez mettre votre questionnaire dans l'enveloppe-réponse affranchie, la sceller et nous retourner celle-ci à Statistique Canada. Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.**

A2. Avez-vous volontairement abandonné avant la fin de ce processus?

1 Oui ► **Puisque nous sommes à la recherche d'individus qui ont récemment géré un processus de dotation en particulier, vous n'êtes pas tenu de continuer. Veuillez mettre votre questionnaire dans l'enveloppe-réponse affranchie, la sceller et nous retourner celle-ci à Statistique Canada. Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.**

2 Non

SECTION B - Identification du processus

La série de questions suivantes sera utilisée pour identifier le type particulier de processus de dotation auquel vous avez pris part ainsi que la nature du poste à pourvoir.

B1. Veuillez indiquer le groupe professionnel du/des poste(s) à pourvoir pour ce processus de dotation.

- | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 01 <input type="radio"/> AC | 14 <input type="radio"/> CX | 27 <input type="radio"/> FO | 40 <input type="radio"/> LS | 53 <input type="radio"/> PI | 66 <input type="radio"/> ST |
| 02 <input type="radio"/> AG | 15 <input type="radio"/> DA | 28 <input type="radio"/> FR | 41 <input type="radio"/> MA | 54 <input type="radio"/> PL | 67 <input type="radio"/> SW |
| 03 <input type="radio"/> AI | 16 <input type="radio"/> DD | 29 <input type="radio"/> FS | 42 <input type="radio"/> MD | 55 <input type="radio"/> PM | 68 <input type="radio"/> TI |
| 04 <input type="radio"/> AO | 17 <input type="radio"/> DE | 30 <input type="radio"/> GL | 43 <input type="radio"/> MT | 56 <input type="radio"/> PR | 69 <input type="radio"/> TR |
| 05 <input type="radio"/> AR | 18 <input type="radio"/> DS | 31 <input type="radio"/> GS | 44 <input type="radio"/> ND | 57 <input type="radio"/> PS | 70 <input type="radio"/> UT |
| 06 <input type="radio"/> AS | 19 <input type="radio"/> ED | 32 <input type="radio"/> GT | 45 <input type="radio"/> NU | 58 <input type="radio"/> PY | 71 <input type="radio"/> VM |
| 07 <input type="radio"/> AU | 20 <input type="radio"/> EG | 33 <input type="radio"/> GX | 46 <input type="radio"/> OE | 59 <input type="radio"/> RO | 72 <input type="radio"/> WP |
| 08 <input type="radio"/> BI | 21 <input type="radio"/> EL | 34 <input type="radio"/> HP | 47 <input type="radio"/> OM | 60 <input type="radio"/> SC | 73 <input type="radio"/> Autre |
| 09 <input type="radio"/> CH | 22 <input type="radio"/> EN | 35 <input type="radio"/> HR | 48 <input type="radio"/> OP | 61 <input type="radio"/> SE | |
| 10 <input type="radio"/> CM | 23 <input type="radio"/> ES | 36 <input type="radio"/> HS | 49 <input type="radio"/> PC | 62 <input type="radio"/> SG | |
| 11 <input type="radio"/> CO | 24 <input type="radio"/> EU | 37 <input type="radio"/> IS | 50 <input type="radio"/> PE | 63 <input type="radio"/> SI | |
| 12 <input type="radio"/> CR | 25 <input type="radio"/> EX | 38 <input type="radio"/> LA | 51 <input type="radio"/> PG | 64 <input type="radio"/> SO | |
| 13 <input type="radio"/> CS | 26 <input type="radio"/> FI | 39 <input type="radio"/> LI | 52 <input type="radio"/> PH | 65 <input type="radio"/> SR | |

B2. Veuillez indiquer le niveau du groupe professionnel du/des poste(s).

a) Veuillez indiquer le niveau du groupe professionnel.

b) Veuillez indiquer s'il y a lieu l'acronyme du sous-groupe de 3 lettres.

1 Ne s'applique pas

B3. Était-ce un processus de dotation pour...?

1 un poste à durée déterminée

2 un poste à durée indéterminée (permanent)

B4. Dans quelle région était/étaient situé(s) le/les poste(s) à pourvoir?

- 01 Plusieurs régions à l'intérieur du Canada
- 02 Région de la capitale nationale
- 03 Atlantique
- 04 Québec
- 05 Ontario
- 06 Prairies, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest
- 07 Colombie-Britannique, Yukon
- 08 À l'extérieur du Canada

B5. Est-ce que c'était un processus de dotation annoncé (avec concours)?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la question B7**

B6. Était-ce un processus de dotation annoncé pour...?

- 1 Un poste
 - 2 Plusieurs postes
- **Passez à la Section C**

B7. Pour quel type de processus de dotation non annoncé, était-ce?

- 1 Une reclassification sur une base individuelle du groupe et/ou du niveau de votre poste
- 2 Autre processus non annoncé, veuillez préciser _____

SECTION C - Situation d'emploi

Dans cette section, nous vous demandons des questions à propos de votre situation d'emploi avant ce processus de dotation de référence.

Note: Pour les questions suivantes, l'énoncé « avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous » désigne le moment où votre participation dans ce processus s'est terminée, peut importe le résultat de votre participation.

C1. Quel était votre statut d'emploi avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?

- 01 Employé au sein de la fonction publique fédérale
- 02 Employé au sein du gouvernement fédéral mais à l'extérieur de la fonction publique fédérale (p. ex. l'ARC, l'ACIA, les Forces canadiennes, le cabinet ministériel, etc.)
- 03 Employé contractuel ou consultant pour la fonction publique fédérale ► **Passez à la question C11**
- 04 Employé à l'extérieur du gouvernement fédéral (p. ex., dans le secteur non gouvernemental ou privé ou travailleur autonome) ► **Passez à la Section D**
- 05 Étudiant ► **Passez à la Section D**
- 06 Sans emploi ► **Passez à la Section D**

C2. Veuillez indiquer votre groupe professionnel avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous.

(Pour un poste intérimaire, indiquez le groupe précédent ce poste par intérim.)

- | | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 01 <input type="radio"/> AC | 14 <input type="radio"/> CX | 27 <input type="radio"/> FO | 40 <input type="radio"/> LS | 53 <input type="radio"/> PI | 66 <input type="radio"/> ST |
| 02 <input type="radio"/> AG | 15 <input type="radio"/> DA | 28 <input type="radio"/> FR | 41 <input type="radio"/> MA | 54 <input type="radio"/> PL | 67 <input type="radio"/> SW |
| 03 <input type="radio"/> AI | 16 <input type="radio"/> DD | 29 <input type="radio"/> FS | 42 <input type="radio"/> MD | 55 <input type="radio"/> PM | 68 <input type="radio"/> TI |
| 04 <input type="radio"/> AO | 17 <input type="radio"/> DE | 30 <input type="radio"/> GL | 43 <input type="radio"/> MT | 56 <input type="radio"/> PR | 69 <input type="radio"/> TR |
| 05 <input type="radio"/> AR | 18 <input type="radio"/> DS | 31 <input type="radio"/> GS | 44 <input type="radio"/> ND | 57 <input type="radio"/> PS | 70 <input type="radio"/> UT |
| 06 <input type="radio"/> AS | 19 <input type="radio"/> ED | 32 <input type="radio"/> GT | 45 <input type="radio"/> NU | 58 <input type="radio"/> PY | 71 <input type="radio"/> VM |
| 07 <input type="radio"/> AU | 20 <input type="radio"/> EG | 33 <input type="radio"/> GX | 46 <input type="radio"/> OE | 59 <input type="radio"/> RO | 72 <input type="radio"/> WP |
| 08 <input type="radio"/> BI | 21 <input type="radio"/> EL | 34 <input type="radio"/> HP | 47 <input type="radio"/> OM | 60 <input type="radio"/> SC | 73 <input type="radio"/> Autre |
| 09 <input type="radio"/> CH | 22 <input type="radio"/> EN | 35 <input type="radio"/> HR | 48 <input type="radio"/> OP | 61 <input type="radio"/> SE | |
| 10 <input type="radio"/> CM | 23 <input type="radio"/> ES | 36 <input type="radio"/> HS | 49 <input type="radio"/> PC | 62 <input type="radio"/> SG | |
| 11 <input type="radio"/> CO | 24 <input type="radio"/> EU | 37 <input type="radio"/> IS | 50 <input type="radio"/> PE | 63 <input type="radio"/> SI | |
| 12 <input type="radio"/> CR | 25 <input type="radio"/> EX | 38 <input type="radio"/> LA | 51 <input type="radio"/> PG | 64 <input type="radio"/> SO | |
| 13 <input type="radio"/> CS | 26 <input type="radio"/> FI | 39 <input type="radio"/> LI | 52 <input type="radio"/> PH | 65 <input type="radio"/> SR | |

C3. Veuillez indiquer votre niveau pour ce groupe professionnel à ce moment.

(Pour un poste intérimaire, indiquez le niveau précédent ce poste par intérim.)

a) Veuillez indiquer le niveau de votre groupe professionnel.

b) Veuillez indiquer s'il y a lieu l'acronyme du sous-groupe de 3 lettres.

1 Ne s'applique pas

C4. Quel était votre statut d'emploi avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?

- 1 Nommé pour une période indéterminée (permanent)
- 2 Nommé pour une période déterminée
- 3 Employé occasionnel
- 4 Statut de bénéficiaire de priorité

C5. Avez-vous obtenu le poste que vous occupiez avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous en présentant, avec succès, une demande d'emploi lors d'un processus de dotation annoncé (concours)?

- 1 Oui
- 2 Non

C6. Est-ce que votre poste à ce moment faisait partie de l'une des catégories suivantes?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- 1 Poste intérimaire
- 2 Affectation ou détachement
- 3 Poste dans le cadre d'une formation spécifique ou d'un programme de perfectionnement (p. ex., PSG, CAP)
- 4 Aucune de ces réponses

► **Passez à la question C10**

► **Passez à la question C10**

► **Passez à la question C10**

C7. Depuis combien de mois occupiez-vous ce poste intérimaire lorsque ce processus de dotation s'est terminé pour vous?

C8. Ce poste intérimaire a-t-il été renouvelé à un moment donné?

- 1 Oui
2 Non

C9. Aviez-vous remplacé une personne qui ne réintégrait pas son poste?

- 1 Oui
2 Non

C10. Dans quelle région avez-vous travaillé avant que ce processus de dotation ait pris fin pour vous?

- 01 Région de la capitale nationale
02 Atlantique
03 Québec
04 Ontario
05 Prairies, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest
06 Colombie-Britannique, Yukon
07 À l'extérieur du Canada

C11. Où étiez-vous employé?

- 1 Dans la même unité de travail générale que celle du poste à être comblé
2 Dans le même ministère (organisme), mais dans une autre unité de travail ► **Passez à la Section D**
3 Dans un organisme indépendant affilié au ministère où le poste était situé ► **Passez à la Section D**
4 Dans un autre ministère (organisme) ► **Passez à la Section D**

C12. En quelle année avez-vous commencé à travailler à ce poste?

 année

- 7 Ne sais pas ► **Passez à la Section D**

C13. Quelle période mensuelle était-ce?

- 1 Janvier-mars
2 Avril-juin
3 Juillet-septembre
4 Octobre-décembre
7 Ne sais pas

SECTION D - Accéder le processus

Cette série de questions permet d'avoir une meilleure idée de la façon dont les gens prennent connaissance et accèdent à des emplois au sein de la fonction publique.

D1. Comment avez-vous pris connaissance pour la première fois du processus de dotation en particulier?

- 01 À partir d'un avis de poste à doter sur un site Web du gouvernement du Canada ou par un service d'avis électroniques fourni par un site Web du gouvernement
- 02 À partir d'une note de service, d'un courriel ou sur un babillard circulant seulement à l'intérieur du ministère (organisme)
- 03 À partir d'une publicité imprimée, d'un dépliant ou à d'un avis de poste à doter à l'intention du grand public (p. ex., dans un journal)
- 04 Après m'être adressé à un collègue en relation avec l'unité de travail ou suite à l'envoi d'une lettre d'intérêt non sollicité
- 05 J'ai été recommandé par le système d'administration des priorités
- 06 J'ai été informé par un collègue de l'unité de travail
- 07 J'ai été informé des possibilités d'emploi par une personne de l'extérieur de mon unité de travail
- 08 Autre, veuillez préciser _____

D2. Si ce processus de dotation était de type non annoncé ► **Passer à la Section E**
Autrement, passez à la question suivante.

D3. Comment évalueriez-vous vos chances de découvrir cette possibilité de poste comparativement à d'autres personnes admissibles possédant des qualifications similaires?

- 1 Moins de chances
- 2 À peu près les mêmes chances
- 3 Davantage de chances
- 7 Ne sais pas

D4. Qui était admissible à poser sa candidature à ce processus?

- 01 Fonctionnaires et membres du public en général
- 02 Fonctionnaires seulement
- 03 Employés de 2 ou plus ministères (organismes) spécifiques
- 04 Employés de mon ministère (organisme) seulement
- 05 Employés de mon unité de travail seulement
- 06 Autre, veuillez préciser _____
- 97 Ne sais pas

D5. Dans quelle mesure diriez-vous que vous avez posé votre candidature à ce processus de dotation simplement comme pratique ou expérience?

- 1 Pas du tout
- 2 Dans une certaine mesure
- 3 En grande partie

D6. Durant la période où vous étiez candidat dans le cadre du processus de dotation, pour combien d'autres processus, attendiez-vous des nouvelles que ce soit des postes au sein de la fonction publique ou ailleurs? (p. ex., il peut s'agir de postes pour lesquels vous aviez déjà posé votre candidature, soit avant ou après avoir postulé pour ce processus de dotation.)

- 1 Aucun
- 2 1 à 2
- 3 3 à 5
- 4 Plus de 5

SECTION E - Évaluation et sélection

Dans cette série de questions, on examine les facteurs qui ont permis d'évaluer votre mérite pour le poste et de vous sélectionner parmi les divers autres candidats potentiels.

Examen / Évaluation il s'agit de tout examen ou toute évaluation qui a pu faire partie de ce processus de dotation (p. ex., test écrit, entrevue orale ou la vérification de vos références).

Vous pourriez avoir entrepris des examens/évaluations pour ce poste de référence en particulier. Vous pourriez aussi avoir entrepris des examens qui découlaient de ce processus de dotation ou qui auraient menés à celui-ci (par ex., en tant que portion d'une entrée dans un bassin de candidats partiellement évalués). Veuillez également inclure ces types d'examens.

E1. Tous les éléments d'évaluation pris en considération, avez-vous fait l'objet d'une évaluation formelle pour ce processus de dotation?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la question F1**

E2. Parmi les catégories de tests suivantes, lesquelles ont été utilisées?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Veuillez noter qu'une seule catégorie doit être choisie pour chaque examen/évaluation que vous avez entrepris.)

- 01 Examen écrit des connaissances
- 02 Examen d'aptitude générale ou test d'habileté cognitive
- 03 Test de compétence en écriture
- 04 Un examen standardisé qui simule le rendement au travail (exercice « in-basket », exercice de simulation)
- 05 Entrevue dirigée par un comité d'évaluation (comité de sélection)
- 06 Évaluation de la langue seconde (examen oral ou écrit)
- 07 Autres genres d'examens écrits
- 08 Aucune de ces réponses

E3. Au meilleur de votre connaissance, quelles autres sources d'information parmi les suivantes ont été utilisées? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- 01 Vérification des références
- 02 Rétroaction à 360 degrés
- 03 Rencontre informelle avec le gestionnaire d'embauche
- 04 Rapport sur le rendement / l'évaluation de l'employé
- 05 Présentation du portfolio
- 06 Évaluation académique ou relevé de notes
- 07 Aucune de ces réponses
- 97 Ne sais pas

E4. Avez-vous demandé des mesures d'adaptation pour une incapacité lors de votre évaluation?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la question E6**

E5. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait des mesures d'adaptation fournies?

- 1 Pas du tout
- 2 Dans une certaine mesure
- 3 En grande partie

E6. Avez-vous été évalué dans la langue officielle de votre choix?

- 1 Entièrement
- 2 Partiellement
- 3 Pas du tout

	Pas du tout ou très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne sais pas
E7. Dans quelle mesure estimez-vous que les connaissances, les compétences ou les capacités pour lesquelles on vous a évalué sont reliées aux exigences réelles du poste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E8. Dans quelle mesure estimez-vous que les méthodes d'évaluation ou tests utilisés vous ont permis de démontrer vos capacités à occuper le/les poste(s)?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E9. Dans quelle mesure étiez-vous satisfait des informations que l'on vous a fournies au préalable au sujet du type d'évaluation prévu? (p. ex., description de l'examen, documents de préparation à l'examen)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>

	Pas du tout ou très peu	Dans une certaine mesure	En grande partie	Ne sais pas
E10. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que vos connaissances générales ou spécialisées aient joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E11. En ce qui vous concerne, croyez-vous que vos connaissances générales ou spécialisées aient été évaluées de façon juste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E12. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que vos capacités ou vos compétences spécialisées aient joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E13. En ce qui vous concerne, croyez-vous que vos capacités ou vos compétences spécialisées aient été évaluées de façon juste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E14. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que votre formation ou vos études aient joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E15. En ce qui vous concerne, croyez-vous que votre formation ou vos études aient été évaluées de façon juste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E16. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que vos qualités personnelles ou votre aisance avec l'équipe de travail aient joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E17. En ce qui vous concerne, croyez-vous que vos qualités personnelles ou votre aisance avec l'équipe de travail ont été évaluées ou considérées de façon juste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E18. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que votre expérience de travail ou vos antécédents aient joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E19. En ce qui vous concerne, croyez-vous que votre expérience de travail ou vos antécédents aient été évaluée de façon juste?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E20. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que la connaissance que le gestionnaire d'embauche avait de votre précédent rendement au travail ait joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E21. En ce qui vous concerne, croyez-vous que la connaissance que le gestionnaire d'embauche avait de votre précédent rendement au travail ait été évaluée ou considérée de façon juste dans votre cas?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E22. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que votre familiarité avec l'unité de travail ou les projets de celle-ci ait joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E23. En ce qui vous concerne, croyez-vous que votre familiarité avec l'unité de travail ou les projets de celle-ci ait été évaluée de façon juste dans votre cas?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E24. En ce qui vous concerne, dans quelle mesure croyez-vous que votre potentiel pour de plus grandes responsabilités ait joué un rôle important dans le dénouement de ce processus de dotation?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>
E25. En ce qui vous concerne, croyez-vous que votre potentiel pour de plus grandes responsabilités ait été évalué de façon juste dans votre cas?	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	7 <input type="radio"/>

SECTION F - Comment le processus s'est terminé

Cette section examine la façon dont le processus a pris fin pour vous personnellement.

Temps total écoulé est le temps écoulé entre le moment où vous avez postulé à ce processus de dotation jusqu'à ce que ce processus ait pris fin pour vous, que le processus ait résulté ou non en une nomination. Si vous avez été nommé, le début du processus correspond au jour où vous avez posé votre candidature et la fin du processus au jour où vous vous êtes présenté à votre nouveau poste.

F1. Si ce processus de dotation était de type non annoncé ► **Passez à la question F7**
Autrement, passez à la question suivante.

F2. En mois, quel a été le temps total écoulé pour ce processus de dotation?

7 Ne sais pas

F3. Comment avez-vous trouvé le temps total écoulé requis pour ce processus de dotation?

- 1 Très acceptable
- 2 Acceptable
- 3 Relativement acceptable
- 4 Pas acceptable
- 5 Tout à fait inacceptable

F4. Avez-vous été présélectionné?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la Section G**

F5. Avez-vous été réputé qualifié particulièrement pour ce poste de référence?
(C'est-à-dire avez-vous réussi toutes les méthodes d'évaluation utilisées dans le cadre de ce processus de dotation.)

- 1 Oui ► **Passez à la question F7**
- 2 Non

F6. Avez-vous été ajouté à un bassin de candidats considérés entièrement évalués ou partiellement évalués en vue d'un certain nombre de postes à pourvoir?

- 1 Oui
- 2 Non
- 7 Ne sais pas

F7. Le processus a-t-il été interrompu avant la fin? (P. ex., processus a été arrêté avant qu'une décision ne soit prise quant à la nomination.)

- 1 Oui ► **Passez à la Section G**
- 2 Non
- 7 Ne sais pas

F8. Avez-vous reçu une offre de nomination à la suite de ce processus de dotation?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la Section G**

F9. Avez-vous accepté celle-ci?

- 1 Oui ► **Passez à la question F11**
- 2 Non

F10. Parmi les raisons suivantes, laquelle vous a mené à refuser cette offre?

- 1 Je n'étais pas vraiment intéressé ou j'ai perdu l'intérêt pour le poste
- 2 L'offre de nomination est venue après que j'ai déjà accepté un autre poste ► **Passez à la Section G**
- 3 Les conditions d'emploi n'étaient pas convenables
- 4 Aucune de ces réponses

F11. D'après votre expérience, dans quelle mesure est-ce que les exigences actuelles de l'emploi concordent avec la description apparaissant dans tous les documents imprimés ou affichés que vous avez reçue avant ce processus de dotation?

- 1 Pas du tout
- 2 Dans une certaine mesure
- 3 En grande partie
- 7 Ne sais pas

SECTION G - Discussion informelle

Discussion informelle : Dès que les candidats ne sont plus considérés pour une nomination, ils peuvent, s'ils le désirent, demander une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche ou avec le comité d'évaluation pour comprendre ce qui a justifié la décision qui a été prise. Une discussion informelle au sujet du processus peut aussi être demandée par les candidats qui sont considérés.

G1. Si ce processus de dotation était de type non annoncé ► **Passez à la Section H**
Autrement, passez à la question suivante.

G2. Avez-vous eu une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche à un moment ou à un autre durant ce processus de dotation?

- 1 Oui
- 2 Non ► **Passez à la Section H**

G3. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait du dénouement de cette discussion?

- 1 Dans une large mesure
- 2 Dans une certaine mesure
- 3 Pas du tout

G4. Dans quelle mesure avez-vous été satisfait de la rapidité à obtenir cette discussion?

- 1 Dans une large mesure
- 2 Dans une certaine mesure
- 3 Pas du tout

G5. Avez-vous été réintégré dans le processus à la suite de cette discussion?

- 1 Oui
2 Non
3 Ne s'applique pas

SECTION H - Renseignements généraux

H1. Travaillez-vous présentement pour le ministère (organisme) inscrit sur la première page?

- 1 Oui ► **Passez à la question H3**
2 Non

H2. Pour quel ministère (organisme) travaillez-vous présentement?

- | | |
|--|--|
| 01 <input type="radio"/> Agence canadienne de développement international | 22 <input type="radio"/> Industrie Canada |
| 02 <input type="radio"/> Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec | 23 <input type="radio"/> Justice Canada |
| 03 <input type="radio"/> Agence de la fonction publique du Canada | 24 <input type="radio"/> Ministère de la Défense nationale |
| 04 <input type="radio"/> Agence de promotion économique du Canada atlantique | 25 <input type="radio"/> Ministère des Affaires étrangères et Commerce international |
| 05 <input type="radio"/> Agence de santé publique du Canada | 26 <input type="radio"/> Ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada |
| 06 <input type="radio"/> Agence des services frontaliers du Canada | 27 <input type="radio"/> Ministère des Anciens combattants Canada |
| 07 <input type="radio"/> Agence spatiale canadienne | 28 <input type="radio"/> Ministère des Finances Canada |
| 08 <input type="radio"/> Agriculture et Agroalimentaire Canada | 29 <input type="radio"/> Ministère des Pêches et Océans Canada |
| 09 <input type="radio"/> Bibliothèques et Archives Canada | 30 <input type="radio"/> Ministère du Patrimoine canadien |
| 10 <input type="radio"/> Bureau du Conseil privé | 31 <input type="radio"/> Passeport Canada |
| 11 <input type="radio"/> Bureau du surintendant des institutions financières | 32 <input type="radio"/> Ressources humaines et Développement social |
| 12 <input type="radio"/> Citoyenneté et Immigration Canada | 33 <input type="radio"/> Ressources naturelles Canada |
| 13 <input type="radio"/> Commission canadienne du grain | 34 <input type="radio"/> Santé Canada |
| 14 <input type="radio"/> Commission de la fonction publique du Canada | 35 <input type="radio"/> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada |
| 15 <input type="radio"/> Commission de l'immigration et du statut de réfugié | 36 <input type="radio"/> Sécurité publique et Protection civile Canada |
| 16 <input type="radio"/> Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes | 37 <input type="radio"/> Service administratif des tribunaux judiciaires |
| 17 <input type="radio"/> Diversification de l'économie de l'ouest Canada | 38 <input type="radio"/> Service Canada |
| 18 <input type="radio"/> École de la fonction publique du Canada | 39 <input type="radio"/> Service correctionnel du Canada |
| 19 <input type="radio"/> Élections Canada | 40 <input type="radio"/> Statistique Canada |
| 20 <input type="radio"/> Environnement Canada | 41 <input type="radio"/> Transports Canada |
| 21 <input type="radio"/> Gendarmerie royale du Canada | 42 <input type="radio"/> Travaux publics et Services gouvernementaux Canada |
| | 43 <input type="radio"/> Autre |

H3. Quelle est votre expérience globale en matière de dotation, que ce soit à titre de gestionnaire d'embauche, de membre d'un comité d'évaluation (ou d'un comité de sélection sous la précédente (LEFP) ou d'employé des ressources humaines?

- 1 Aucune
- 2 Une petite somme d'expérience
- 3 Une somme moyenne d'expérience
- 4 Une somme considérable d'expérience

H4. Au total, depuis combien d'années travaillez-vous à la fonction publique?

- 1 Moins de 3 ans
- 2 3 à 10 ans
- 3 11 à 20 ans
- 4 Plus de 20 ans

H5. Quel est votre groupe d'âge?

- 1 29 ans et moins
- 2 30 à 39 ans
- 3 40 à 49 ans
- 4 50 à 54 ans
- 5 55 ans et plus

H6. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous ayez atteint?

- 01 Diplôme d'études secondaires (ou l'équivalent) ou moins
- 02 Certificat ou diplôme d'une école de métier
- 03 Certificat ou diplôme d'un collège communautaire, d'un cégep, d'un institut de technologie, d'une école d'infirmières, etc.
- 04 Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
- 05 Baccalauréat (p. ex., B.A., B. Sc.)
- 06 Grade professionnel (p. ex., LL.B., diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie [M.D., D.D.S., D.M.D., D.M.V. ou doctorat en optométrie])
- 07 Maîtrise (p. ex., M.A., M.Sc., M.Ed.)
- 08 Doctorat (p. ex., Ph. D., D.Sc., D.Ed.)
- 09 Autre niveau complété, veuillez préciser _____

H7. Quel est votre sexe?

- 1 Homme
- 2 Femme

H8. Êtes-vous un(e) Autochtone?

(Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord ou un membre des Premières nations, un Métis ou un Inuit. Les Indiens de l'Amérique du Nord ou les membres des Premières nations incluent les Indiens de plein droit ou inscrits, les Indiens visés par un traité ainsi que les Indiens non inscrits.)

1 Oui

2 Non

H9. Êtes-vous membre d'une minorité visible?

(Au Canada, il s'agit d'une personne [autre qu'un(e) Autochtone] qui n'appartient pas à la race blanche, peu importe l'endroit où elle est née – par exemple Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, personne originaire d'Asie du Sud ou des Indes orientales, d'Asie du Sud-Est ou d'Asie occidentale qui n'est pas de race blanche, Nord-Africain ou Arabe, Latino-Américain qui n'est pas de race blanche, personne d'origine mixte [dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes de cette liste] ou membre d'un autre groupe de minorités visibles.)

1 Oui

2 Non

H10. Êtes-vous une personne handicapée?

(On entend par « personne handicapée » une personne atteinte d'une incapacité à long terme ou récurrente [incapacité physique, mentale, sensorielle, d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage] et qui estime être désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité ou qu'un employeur, actuel ou potentiel, est susceptible de la considérer comme désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité, de même qu'une personne dont les limitations fonctionnelles imputables à son incapacité ont été compensées pour lui permettre d'exercer son emploi ou de s'adapter à son lieu de travail actuel.)

1 Oui

2 Non

H11. Avez-vous indiqué que vous étiez membre d'un des groupes désignés d'équité en matière d'emploi indiqué ci-haut au moment où vous avez posé votre candidature pour ce processus de dotation?

1 Oui

2 Non

3 Ne s'applique pas

H12. Statistique Canada a conclu une entente avec la Commission de la fonction publique (CFP) afin de lui transmettre les renseignements tirés de cette enquête. Ni votre nom ou autres identificateurs uniques ne seront divulgués à la CFP. La CFP s'est engagée à préserver le caractère confidentiel de tous les renseignements qui lui seront fournis et à s'en servir uniquement à des fins statistiques et analytiques au niveau du ministère et de la fonction publique dans son ensemble.

Autorisez-vous Statistique Canada à transmettre vos réponses à la Commission de la fonction publique?

1 Oui

2 Non

H13. N'hésitez pas à utiliser l'espace ci-dessous pour inscrire vos commentaires concernant votre expérience par rapport à la mesure de dotation.

Merci d'avoir bien voulu répondre à ce sondage concernant votre expérience à ce processus de dotation. Votre contribution est essentielle pour assurer l'intégrité générale des processus de dotation au sein de la fonction publique fédérale.

Glossaire

Affectation : Poste temporaire, du même niveau et au sein du même ministère ou organisme, dans le cadre duquel l'employé ou l'employée accomplit les tâches liées à un poste existant ou à un projet spécial.

Autochtone : Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord ou un membre des Premières nations, un Métis ou un Inuit. Les Indiens de l'Amérique du Nord ou les membres des Premières nations incluent les Indiens de plein droit ou inscrits, les Indiens visés par un traité ainsi que les Indiens non inscrits.

Bassin (individus évalués et partiellement évalués) : Un groupe de candidats pour une considération future qui ont été évalués selon au moins un des critères de mérite communs à un certain nombre de postes. Les personnes dans le bassin peuvent passer une évaluation supplémentaire selon les critères de mérite restants au fur et à mesure que des postes à pourvoir se libèrent.

Bassin de candidats pré qualifiés : Un bassin de candidats entièrement évalués et qualifiés. Un PPC est un mécanisme de dotation efficace pour les candidats et les gestionnaires, étant donné qu'il fournit une source de personnes qui ont été évaluées sous tous les angles selon les exigences propres à un poste ou pour des postes similaires au sein du même groupe et niveau professionnels.

Bénéficiaire de priorités / statut : Un répertoire d'employés nommés pour une durée indéterminée pour l'ensemble de la fonction publique et qui ont dû quitter leur poste, et plusieurs autres types de personnes (p. ex. anciens combattants, anciens employés de cabinets ministériels) dont la candidature obtient la préférence sur celle des autres candidats aux fins d'une nomination, s'ils sont qualifiés pour le poste. Ce répertoire d'employés bénéficiant d'un statut de bénéficiaire de priorité est administré par la Commission de la fonction publique (CFP) et est utilisé pour trouver les personnes correspondantes aux postes pour lesquels elles peuvent être nommées.

Consultant (poste) : Un poste pour un professionnel qui fournit des conseils dans un domaine particulier d'expertise. Il peut être à son compte ou travailler pour une entreprise de consultation, habituellement avec plusieurs clients différents.

Conversion de position terme à indéterminé : Sous la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), les postes à durée déterminée doivent être convertis à des statuts indéterminés s'ils sont prolongés ou renouvelés en sus de 3 années d'emploi continu à l'intérieur du même ministère. Le changement de statut d'emploi de déterminé à indéterminé résulte du passage d'une période de temps déterminée au préalable plutôt que d'une évaluation par rapport à un critère de mérite.

Détachement : Affectation pour une durée limitée dans un autre ministère ou organisme. (Voir « affectation »)

Discussion informelle : Dès que les candidats ne sont plus considérés pour une nomination, ils peuvent, s'ils le désirent, demander une discussion informelle avec le gestionnaire d'embauche ou avec le comité d'évaluation pour comprendre ce qui a justifié la décision qui a été prise. Une discussion informelle au sujet du processus peut aussi être demandée par les candidats qui sont considérés.

Exercice de simulation ou « in-basket » : Exercices qui permettent d'évaluer le comportement et/ou le raisonnement du candidat à l'aide d'activités écrites et/ou orales qui tentent de reproduire le contexte réel de l'emploi en plaçant le candidat dans le rôle du titulaire du poste. Il s'agit d'examens normalisés, notés selon un gabarit (soulignons que les exercices de simulation sont effectués par des examinateurs professionnels et que les simulations sont notées par le comité d'évaluation) et qui diffèrent des questions ou scénarios hypothétiques susceptibles de surgir dans le cadre d'une entrevue.

Fin du processus : Signifie que le processus a pris pour vous, soit que vous ayez reçu une offre de nomination, soit que vous soyez inscrit dans un bassin de candidats ou dans un répertoire de personnes qualifiées en vue d'un futur poste éventuel, soit que vous ayez été avisé que votre candidature n'avait pas été retenue ou encore que le processus ait été prématurément terminé avant qu'une décision soit prise.

Fonction publique fédérale : Cette expression désigne tous les ministères, organismes, commissions ou administrations régis en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Cette désignation ne vise pas les organismes qui ont été ou sont devenus des employeurs distincts comme l'ARC, l'ACIA, Parcs Canada) ni les Forces canadiennes ou le groupe de membres non civils de la GRC. Dans certains cas, cela peut comprendre les administrations qui sont à nouveau régies par la LEFP (p. ex. l'Agence des services frontaliers du Canada).

Gestionnaire d'embauche : Par définition, la personne qui préside le comité d'évaluation (comité de sélection sous la précédente Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)) dans le cas des processus annoncés (concours) ou fournit la justification écrite dans le cas des processus non annoncés (qui ne sont pas des concours).

Identificateurs uniques : Toute information vous concernant qui est unique (c.-à-d. vos nom, numéro de téléphone, adresse électronique, etc.), qui permettrait aux personnes interrogées d'être identifiées individuellement.

LEFP : Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La LEFP, qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2005, remplace la LEFP qui s'appliquait auparavant.

Membre des groupes d'équité en matière d'emploi : Personne qui satisfait aux critères d'un ou de plusieurs des quatre groupes (femme, personne handicapée, membre d'une minorité visible, Autochtone) désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mérite pour le poste : Sous l'actuelle loi de l'emploi dans la fonction publique, le mérite inclut les qualifications essentielles et les autres critères de mérite. Les qualifications essentielles sont nécessaires pour exécuter le travail et une personne doit y répondre afin d'être nommée. Parmi les autres critères de mérite, on trouve les qualifications jugées comme constituant un atout (p. ex. expérience ou formation dans un domaine donné), la satisfaction des exigences opérationnelles nécessaires (p. ex. disponibilité pour le travail par postes) ou la possibilité de répondre à des besoins organisationnels généraux indiqués par l'administrateur général (p. ex. diversité).

Minorité visible : Au Canada, il s'agit d'une personne [autre qu'un(e) Autochtone] qui n'appartient pas à la race blanche, peu importe l'endroit où elle est née – par exemple Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, personne originaire d'Asie du Sud ou des Indes orientales, d'Asie du Sud-Est ou d'Asie occidentale qui n'est pas de race blanche, Nord-Africain ou Arabe, Latino-Américain qui n'est pas de race blanche, personne d'origine mixte [dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes de cette liste] ou membre d'un autre groupe de minorités visibles.

Mutation (programme) : Le transfert d'un employé d'un poste à un autre dans le même ou, lorsque autorisé par Règlement de l'emploi dans la fonction publique (REFP), dans un autre groupe professionnel. Une mutation peut résulter en une promotion, mais pas en un changement dans la durée des fonctions. Elle requiert le consentement de l'employé, à moins qu'une entente afin d'être muté soit une condition à son embauche.

Nomination : L'action de doter un poste.

Occasionnel : Désigne une nomination temporaire. Une personne embauchée sur une base occasionnelle ne peut pas travailler plus de 125 jours ou sur une période de 12 mois dans un ministère, pas plus qu'elle ne peut s'inscrire à un concours à l'interne.

Partiellement évalué : Un candidat partiellement évalué répond aux qualifications essentielles du groupe de postes pour lesquels il a postulé, mais pas forcément à toutes les qualifications d'un poste. Une évaluation supplémentaire selon tous les critères de mérite restants doit être considérée pour les postes pour lesquels des présentations ont été faites. Les mesures de dotation collective se traduisent souvent par un bassin de candidats partiellement évalués. Cela équivaut à ce que l'on décrit parfois comme des candidats « partiellement qualifiés ».

Personne handicapée : On entend par « personne handicapée » une personne atteinte d'une incapacité à long terme ou récurrente [incapacité physique, mentale, sensorielle, d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage] et qui estime être désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité ou qu'un employeur, actuel ou potentiel, est susceptible de la considérer comme défavorisée sur le plan de l'emploi en raison de cette incapacité, de même qu'une personne dont les limitations fonctionnelles imputables à son incapacité ont été compensées pour lui permettre

d'exercer son emploi ou de s'adapter à son lieu de travail actuel. L'incapacité peut être antérieure à la nomination de la personne dans la fonction publique ou se présenter après que la personne est devenue fonctionnaire.

Poste de durée déterminée : Personne nommée pour une période précise.

Poste de durée indéterminée : Personne nommée pour une période définie.

Poste intérimaire : S'entend de l'affectation temporaire d'un employé à des fonctions inhérentes à un poste de niveau supérieur (p. ex. accompagnée d'une échelle salariale maximale qui normalement constituerait une promotion). Cette désignation ne comprend pas les affectations temporaires non assorties d'un rajustement salarial.

Présélectionné : Ce terme est utilisé pour identifier les candidats qui ont démontré qu'ils rencontraient un ensemble minimale de qualifications.

Présentation du portfolio : Certains postes annoncés (p. ex., un poste de graphiste ou de concepteur de pages Web) peuvent requérir la présentation d'exemples de l'expérience du candidat.

Processus compétitif : Voir processus de dotation annoncé.

Processus de dotation : est constitué de tout processus ou de toute mesure de dotation dont la résultante devait être une ou plusieurs nominations (offre de postes) à l'intérieur de la fonction publique ou menant à une embauche dans la fonction publique. Celui-ci peut impliquer un changement dans le groupe et/ou niveau du poste (p. ex. CR-03 à CR-05), et/ou un changement de statut d'emploi (p. ex. durée déterminée à indéterminée).

Processus de dotation annoncé : On utilise cette expression pour désigner tout concours lancé en vertu de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEAP), y compris les processus tant ouverts que fermés au public. (Processus compétitif sous la précédente LEAP.)

Processus de dotation non annoncé : Lors d'un processus non annoncé, le gestionnaire ne demande pas de candidatures, mais prend en compte une ou plusieurs personnes pour le poste. Par exemple, un gestionnaire pourrait prendre en compte tous les employés de son groupe aux fins d'une promotion, sans demander de candidatures. (Processus de dotation sans concours en vertu de l'ancienne Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)). Les personnes nommées dans le cadre d'un processus non annoncé doivent tout de même démontrer qu'elles satisfont à des critères de mérite préétablis. Les personnes nommées dans le cadre d'un processus non annoncé doivent tout de même démontrer qu'elles satisfont à des critères de mérite préétablis.

Processus visé : Le processus de dotation que vous décrivez dans cette enquête qui a pris fin (voir définition) pour vous le plus récemment ces six derniers mois. Cela diffère de tout autre processus auquel vous avez pu participer pendant cette même période ou auquel vous participez encore à l'heure actuelle.

Profil de compétence : Les compétences sont une descriptions générales des habiletés nécessaires pour se produire avec succès dans des domaines particuliers (p.ex., compétence en communication). Un profil de compétence représente une combinaison de compétences montrant les connaissances, les habiletés et les capacités qui sous-tendent un rendement élevé dans un poste particulier

Programme de perfectionnement : Programme visant le perfectionnement du personnel au moyen de permutations ou de stages. Habituellement les employés dans ces programmes obtiennent une promotion à l'intérieur d'une période déterminée (p. ex., ES-1 à ES-2 après un an).

Programme de transition des étudiants : Ce mécanisme permet la nomination d'étudiants sans compétition soit de l'extérieur de la fonction publique (à la suite d'une référence de la CFP) ou en les incluant dans une compétition fermée, en prévoyant qu'ils demeurent employés par un ministère en tant qu'étudiant 'PFETE' ou 'PEC' et qu'ils soient inclus dans la zone de sélection de la compétition interne.

Promotion découlant de la réussite d'un programme de formation ou de perfectionnement particulier : Dans certains cas, les employés s'inscrivent à un programme de formation dans le cadre de leur emploi, en sachant qu'ils seront promus à un poste supérieur s'ils réussissent la formation.

Promotion fondée sur les qualités du titulaire : Promotion fondée sur un dossier de candidature qui comprend des accomplissements identifiables (p. ex., les groupes professionnels UT et SE).

Rapport/Évaluation de rendement de l'employé : Évaluation annuelle du rendement professionnel de l'employé faite par le superviseur en fonction d'attentes et d'obligations convenues au préalable.

Reclassification : Se définit comme un changement de niveau de poste et/ou de groupe professionnel découlant d'une décision de classification. Ce terme peut s'appliquer à un employé ou à un poste pour un groupe d'employés.

Rencontre informelle avec le gestionnaire d'embauche : Dans certains cas, le gestionnaire d'embauche peut souhaiter rencontrer le candidat de façon informelle afin de discuter des domaines de compétence ou des intérêts professionnels du candidat, principalement dans l'intention de placer correctement le candidat plutôt que de prendre une décision en termes d'embauche en soi. Cela diffère d'une entrevue d'emploi structurée, où le gestionnaire qui recrute et les autres membres du comité d'évaluation posent les mêmes questions à tous les candidats et les évaluent selon une grille de correction et des critères de mérite.

Répertoire : Liste de candidats pas encore évalués présentée aux gestionnaires d'embauche pour les postes qui se libèrent. Les personnes figurant dans le répertoire de candidats ont postulé à un poste de type général et doivent être évaluées en fonction des qualifications propres au poste à la suite d'une présentation.

Réputé qualifié : Ce terme est utilisé pour identifier les candidats qui ont rencontrés les critères de mérite énoncés dans le processus de dotation annoncé. Comme il peut y avoir plus de candidats qualifiés que de postes à pourvoir, un candidat peut être réputé qualifié sans se voir offrir un poste.

Rétroaction à 360 degré : Forme d'évaluation dans le cadre de laquelle les forces et les faiblesses d'une personne sont évaluées par des collègues du même niveau, des employés relevant de cette dernière et des supérieurs. On procède à ce type d'évaluation uniquement pour les postes de superviseur ou de niveau supérieur.

Statut d'emploi : La nature de la relation contractuelle de l'employé avec l'employeur (occasionnel, consultant, déterminé ou indéterminé) est désignée comme le statut d'emploi.

Test d'habileté cognitive : Tout test d'aptitude professionnelle qui vise à évaluer les capacités de raisonnement générales. Il s'agit généralement d'un test à choix multiples, soit un test crayon-papier ou à l'ordinateur pour des groupes ou individus.

Unité de travail : Groupe de personnes qui ont les mêmes objectifs ou qui travaillent sur le même projet et qui se rencontrent ou communiquent ensemble régulièrement.

Zone de sélection : Limites concernant l'admissibilité des candidats à un poste, ce qui peut comprendre des critères tels que le statut d'employé de la fonction publique ou d'un ministère ou le fait de résider à un endroit donné ou de faire partie d'un groupe professionnel particulier. Différent des qualifications telles que l'éducation ou l'expérience.

POUR INFORMATION SEULEMENT

POUR INFORMATION SEULEMENT