



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

Critères de mérite efficaces



Un regard sur les possibilités d'emploi
dans la fonction publique

Canada

Ce que nous avons fait

Nous avons examiné aléatoirement un échantillon de **100** annonces d'emploi **externes** des groupes de classification les plus courants de la fonction publique fédérale

Pour soutenir l'inclusivité dans les pratiques d'embauche et identifier les obstacles possibles, nous avons examiné les **critères de mérite**

Nos constatations

La vaste majorité des annonces d'emploi examinées contenaient des obstacles possibles pour les candidats externes

Pratiques courantes comportant des obstacles possibles

Qualifications qui peuvent **uniquement** être acquises dans le cadre d'un emploi précédent au sein du gouvernement

Connaissances qui peuvent facilement être apprises **en cours d'emploi**

Accent mis sur l'**expérience** par rapport à la **capacité**

Qualifications qui peuvent uniquement être acquises dans le cadre d'un emploi précédent au sein du gouvernement

Exemples réels

Expérience de la correction, de la coordination, de l'examen, du formatage et de la relecture de la correspondance ~~ministérielle~~, de ~~notes d'information~~ et d'autres documents de présentation

Expérience de travail dans une organisation ~~industrie ou un ministère~~ axé sur les ressources naturelles.

Expérience dans la gestion des matières / de l'approvisionnement de biens et de services ~~au sein de la fonction publique fédérale~~.

Connaissance des procédures de sécurité du ~~gouvernement fédéral~~ en ce qui concerne les documents ~~classifiés~~

Considérations

L'utilisation de termes **propres** au gouvernement restreint le bassin de candidats à seulement ceux qui possèdent une expérience au sein du gouvernement

Connaissances qui peuvent facilement être apprises en cours d'emploi

Exemples réels

Connaissance de la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte

Connaissance des sections 32, 33 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*

Connaissance de la directive et des procédures régissant les voyages du Conseil du Trésor

Connaissance de la Direction générale des finances et de l'administration

Considérations

Entrave les possibilités de recruter des candidats de qualité qui pourraient **acquérir facilement** les connaissances en cours d'emploi

Rend le processus d'évaluation plus **lourd** qu'il devrait être, ce qui peut avoir une incidence sur le temps requis pour pourvoir les postes

Accent mis sur l'expérience par rapport à la capacité

Exemples réels

Expérience de la supervision de personnel

Expérience de travail dans un établissement qui répare de la machinerie lourde

Expérience de la pratique du droit

Considérations

Expérience et capacité fournissent des informations **différentes** et **complémentaires**

Peut donner une **fausse** assurance de la capacité du candidat à réaliser une tâche en particulier (avoir déjà accompli la tâche \neq être compétent)

Trouver un **équilibre** entre l'expérience et la capacité en prenant en considération les exigences du poste, ainsi que le groupe de relève

Autres observations

Récente
Appréciable
Approfondie

L'utilisation de ces termes pour quantifier le niveau d'expérience pourrait dissuader des candidats de qualité de poser leur candidature et pourrait être perçue comme discriminatoire (par exemple, absence du travail pour des raisons médicales, responsabilités familiales).

Songez à expliquer la raison (par exemple, un nouvel environnement technologique, une nouvelle loi, un changement dans une politique), plutôt que d'utiliser un nombre de mois ou d'années, ou une expression temporelle.

PGR
RE
SAP

Utilisation d'acronymes ou de termes propres au gouvernement

Songez à expliquer le besoin d'une manière compréhensible pour des candidats externes

Principaux points à retenir

Exprimer les critères de mérite de manière à ce qu'ils reflètent les qualifications pour le poste sans créer d'obstacles

✓	Prendre en considération ses propres besoins organisationnels et le contexte
✓	Adapter les critères de mérite au groupe de relève
✓	Mettre l'accent sur un langage clair et simple
✓	Prêter attention à l'équivalence linguistique dans les deux langues officielles
✗	Éviter de réutiliser des critères de mérite précédents sans remettre en question leur pertinence
✗	Ne pas reprendre intégralement les activités clés de la description de travail

Vous voulez en savoir davantage?

Votre conseiller en ressources humaines peut vous aider à établir des critères de mérite efficaces qui permettront aux candidats de démontrer leur intérêt et qui attireront un éventail plus large de personnes talentueuses dans votre organisation!



Pour en savoir plus au sujet de la dotation :
<https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>