



PRÉSÉLECTION DES CANDIDATS

OBJECTIFS

1. Le gouvernement du Nunavut (GN) fait la promotion d'un traitement juste et équitable dans la présélection des candidats, tout en permettant la sélection du candidat le plus approprié.

PRINCIPES DIRECTEURS FONDÉS SUR LES VALEURS SOCIÉTALES INUITES

2. La présente directive repose sur les principes directeurs suivants, issus des valeurs sociétales inuites :

Tunnganarniq : nourrir l'enthousiasme par l'ouverture, le bon accueil et l'intégration – cette directive favorise la transparence du processus de dotation en personnel du GN en indiquant clairement comment les candidatures sont examinées pour les concours de recrutement.

APPLICATION

3. Cette directive s'applique à tous les ministères et organismes publics du gouvernement du Nunavut dont l'embauche est effectuée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

DÉFINITIONS

4. **Personnes inuites du Nunavut** désigne les personnes inuites inscrites sur la liste d'inscription des Inuits de Nunavut Tunngavik Incorporation (NTI) conformément à l'Accord sur le Nunavut.
5. **Les critères de présélection** forment une liste des exigences essentielles de la description de poste (études, expérience, compétences, connaissances et aptitudes) utilisées pour comparer les CV des candidats à la description de poste du concours afin de déterminer si un candidat est qualifié pour le poste et correspond potentiellement au poste pour lequel il a postulé. Ces critères sont utilisés pour présélectionner les candidats pour l'étape suivante (test d'évaluation ou entretien) du concours. Les critères de présélection sont établis avant la publication de l'offre d'emploi.
6. **Comité de sélection** désigne un comité d'embauche qui doit comprendre un agent de dotation en personnel et le superviseur du poste à pourvoir. Le cas échéant, une personne ayant une expertise technique, un représentant de la collectivité ou un individu possédant une expertise culturelle peut s'ajouter au comité de sélection à titre de participant ou de simple conseiller, sans droit de regard sur la décision finale d'embaucher l'individu ou non. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour inclure une personne inuite du Nunavut au sein du comité de sélection.



15. Tous les renseignements sur les candidats et sur le concours recueillis au cours du processus de concours, y compris les noms et les coordonnées des candidats, sont confidentiels. Veuillez adresser toutes les questions et demandes de renseignements concernant le processus du concours à l'agent de dotation en personnel responsable de celui-ci.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

16. *Loi sur la fonction publique*
17. Accord sur le Nunavut, chapitre 23
18. *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut
19. *Charte canadienne des droits et libertés*
20. *Loi canadienne sur les droits de la personne*
21. Manuel de dotation en personnel du GN
22. Politique de priorité d'embauche
23. Directives du Guide des ressources humaines sur le processus d'embauche

COORDONNÉES

24. Pour obtenir des précisions ou de plus amples renseignements, veuillez contacter :

Directrice ou directeur, dotation en personnel
Ministère des Ressources humaines
Iqaluit (Nunavut)
(867) 975-6223

ou

Dotation en personnel régionale
Ministère des Ressources humaines
Igloolik - (867) 934-2056
Rankin Inlet - (867) 645-8515
Cambridge Bay - (867) 983-4042