



# **Guide d'information sur les appels de nominations de personnel**



## Table des matières

<b>1. Définitions.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Renseignements généraux.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Admissibilité.....</b>	<b>3</b>
Puis-je interjeter appel? .....	3
<b>4. Processus d'appel.....</b>	<b>4</b>
Comment interjeter appel?.....	4
Quand interjeter appel?.....	4
Qu'arrive-t-il si le délai pour interjeter appel est dépassé?.....	4
Que dois-je inclure dans ma demande d'appel?.....	4
À qui dois-je adresser l'appel? .....	5
Qui étudiera l'appel?.....	5
Que se passe-t-il une fois l'appel déposé?.....	5
<b>5. Comprendre le rapport de l'agent de révision des nominations.....</b>	<b>6</b>
En quoi consiste le rapport de l'agent de révision des nominations? .....	6
Que puis-je faire si je ne suis pas d'accord avec le rapport? .....	6
<b>6. Ressources.....</b>	<b>6</b>
À qui dois-je poser mes questions à propos d'un concours?.....	6
À qui dois-je poser mes questions à propos de ma demande et du processus d'appel? .....	6
Où puis-je me renseigner sur les politiques, les directives ou les lignes directrices du GTNO? .....	6
<b>Annexe A – Modèle du rapport de l'agent de révision des nominations.....</b>	<b>8</b>
<b>Annexe B – Exemples de cas d'appel.....</b>	<b>9</b>



Government of Northwest Territories Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest



## 1. Définitions

La « Politique d'emploi des Autochtones » désigne la politique qui soutient l'engagement du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) à donner la priorité à l'emploi et à l'avancement professionnel des Autochtones dans la fonction publique.

Un « appel » signifie la possibilité pour les candidats non retenus, ayant droit d'appel, de contester une nomination lorsqu'une offre d'emploi a été faite à un autre candidat.

Un « appelant » est la personne qui dépose l'appel.

Le « droit d'appel » est le droit d'un candidat non retenu à interjeter appel du résultat d'un concours au terme duquel une offre verbale a été faite.

Le « candidat » est la personne qui pose sa candidature au concours.

Un « employé » est une personne employée par le GTNO.

Une « audience » consiste à examiner et à évaluer les documents d'un concours et les entrevues avec l'appelant et les membres du comité de sélection.

Le « représentant des ressources humaines » est le responsable du recrutement désigné pour le concours.

Une « offre de nomination » est une offre d'emploi faite au candidat retenu.

Une « erreur de procédure » est une erreur qui peut s'être produite lors de l'application du *Règlement sur les appels des nominations de personnel*, de la *Loi sur la fonction publique* ou des politiques, des directives ou des lignes directrices pendant le processus d'embauche.

Le « comité de sélection » est composé d'employés désignés pour examiner les candidatures et comprend habituellement, mais pas nécessairement, un représentant des ressources humaines et le supérieur hiérarchique du poste à pourvoir.

Les « agents de révision des nominations » sont des personnes qui ne travaillent pas pour le gouvernement et qui ont été nommées par le ministre pour examiner les demandes d'appel.

Les « candidats non retenus » désignent les personnes qui ont postulé dans le cadre d'un concours, mais qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi.



## 2. Renseignements généraux

Le processus d'appel des nominations de personnel du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO) donne la chance aux candidats non retenus qui estiment qu'une erreur a été commise au cours du processus d'embauche de porter en appel la nomination.

Des erreurs de procédure peuvent survenir aux étapes suivantes du processus d'embauche :

- Application de la Politique d'emploi des Autochtones
- Annonce
- Sélection
- Entrevue ou test
- Vérification des références

Il revient à l'appelant de déterminer si, durant le processus d'embauche, une erreur de procédure nuisant à ses chances d'être embauché a été commise. Si l'appelant ne donne pas suffisamment de renseignements sur l'erreur de procédure, la demande d'appel pourrait être traitée moins rapidement ou jugée incomplète et refusée.

### • Admissibilité

#### Puis-je interjeter appel?

Vous pouvez interjeter appel si vous êtes :

- un employé du GTNO au moment de votre candidature;
- une personne admissible au statut prioritaire en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones en tant que :
  - personne autochtone qui est un membre reconnu et un descendant d'une Première Nation, des Métis ou des Inuits originaires des Territoires du Nord-Ouest, selon leurs frontières actuelles;
  - personne autochtone qui est un membre reconnu et un descendant des Premières Nations, des Métis ou des Inuits originaires d'une région du Canada située à l'extérieur des Territoires du Nord-Ouest, selon leurs frontières actuelles.
- une personne admissible au statut prioritaire en vertu de la politique de maintien de l'effectif.



## 4. Processus d'appel

### Comment interjeter appel?

Vous pouvez interjeter appel dès que vous recevez l'avis du représentant des ressources humaines par téléphone, courriel ou lettre indiquant qu'une offre de nomination a été présentée à un autre candidat et que vous avez un droit d'appel. Pour interjeter appel, vous devez remplir un [formulaire d'appel d'une nomination de personnel](#).

### Quand interjeter appel?

Pour être acceptée, la demande d'appel doit être reçue au plus tard à 17 h, heure des Rocheuses, à l'intérieur des délais suivants :

- Quatre (4) jours ouvrables à compter de la date à laquelle vous avez été informé que votre candidature n'a pas été retenue, par téléphone ou en personne.
- Cinq (5) jours ouvrables à compter de la date d'envoi du message vous informant que votre candidature n'a pas été retenue, par télécopieur ou par courriel.
- Dix (10) jours ouvrables à compter de la date d'envoi de la lettre par la poste vous informant que votre candidature n'a pas été retenue.

### Qu'arrive-t-il si je dépasse la date limite pour interjeter appel?

Puisque le processus d'appel est prescrit par la loi, la demande d'appel doit être reçue dans les délais prescrits pour être admissible.

### Que dois-je inclure dans ma demande d'appel?

Votre demande d'appel doit inclure ce qui suit :

- Le numéro du concours et le titre du poste;
- Vos nom, adresse postale, courriel et numéro de téléphone;
- Pour pouvoir déposer un appel, vous devez indiquer si vous étiez employé du GTNO au moment de votre candidature; ou si vous étiez admissible à un statut prioritaire en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones ou de la Politique de maintien de l'effectif;
- La date à laquelle vous avez été avisé de votre droit d'interjeter appel et le type d'avis reçu;
- Les motifs de l'appel; vous devez inclure une explication détaillée de l'erreur de procédure qui est survenue selon vous durant le processus d'embauche;
- La signature de l'appelant et la date de la demande d'appel.



### À qui dois-je adresser l'appel?

Votre appel doit être fait par écrit au sous-ministre des Finances, aux coordonnées suivantes :

Sous-ministre  
Ministère des Finances  
C. P. 1320  
Yellowknife NT X1A 2L9  
Télécopieur : 867-873-0414  
Courriel : [staffing\\_appeals@gov.nt.ca](mailto:staffing_appeals@gov.nt.ca)

### Qui étudie ma demande d'appel?

Tout d'abord, votre demande est examinée par le sous-ministre des Finances, ou son délégué, qui déterminera si vous avez le droit de faire appel, et si la nomination peut faire l'objet d'un appel.

Ensuite, votre demande est examinée par un agent de révision des nominations, qui détermine s'il existe des motifs d'appel, en d'autres termes, s'il semble y avoir une erreur de procédure justifiant l'appel.

Les agents de révision des nominations ne sont pas des employés du gouvernement et sont nommés par le ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*.

### Que se passe-t-il une fois l'appel déposé?

- Votre demande est examinée par le sous-ministre (ou son délégué) qui déterminera si celle-ci comprend tous les renseignements nécessaires, si vous avez le droit de faire appel, et si la nomination peut faire l'objet d'un appel.
- Si le sous-ministre détermine que votre demande d'appel est légitime, elle est transmise à un agent de révision des nominations.
- L'agent de révision des nominations examinera votre demande et décidera si un appel est justifié.
- L'agent de révision des nominations vous avisera si vous ne pouvez pas faire appel de la nomination.
- Si l'agent détermine que vous le pouvez, vous pourrez, lors d'une audience, indiquer, selon vous, quelle erreur a été commise et comment elle a pu nuire à vos chances d'être embauché.
- L'agent de révision des nominations détermine le résultat de l'appel.
- L'agent rédigera un rapport qui explique sa décision, et vous recevrez une copie de ce rapport.
- L'agent n'a pas l'autorité de vous nommer au poste en question s'il pense qu'une



erreur de procédure a été commise, mais il peut relancer l'intégralité du concours ou le processus à partir du moment où l'erreur a été commise.



## 5. Comprendre le rapport de l'agent de révision des nominations

### Qu'est-ce qui figure dans le rapport?

Veuillez vous reporter à l'annexe A pour connaître le format du rapport et les renseignements qui y figurent. Le rapport d'appel définitif comporte les renseignements suivants :

- Le contexte du concours;
- La liste des documents examinés par l'agent de révision des nominations;
- Les entrevues menées par l'agent (le cas échéant);
- Les détails de l'examen du concours réalisé par l'agent de révision des nominations;
- L'opinion de l'agent quant au fait qu'une erreur a été commise ou pas durant le processus d'embauche et, dans l'affirmative, l'incidence qu'a eue l'erreur sur les chances de l'appelant d'être embauché;
- La décision de l'agent d'accorder ou de rejeter l'appel;
- Si l'agent accorde l'appel, il peut ordonner au représentant des ressources humaines de reprendre le concours en entier OU à partir du moment où l'erreur a été commise.

### Que puis-je faire si je ne suis pas d'accord avec la décision?

La décision de l'agent de révision des nominations est définitive. La seule façon de contester la décision de l'agent est d'effectuer une révision judiciaire de la décision devant la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest. Pour ce faire, vous devez déposer un avis de demande de révision judiciaire introductory d'instance devant la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest. Le processus de révision judiciaire est décrit à la partie 44, Révision judiciaire et appels, de la [Loi sur l'organisation judiciaire](#).

## 6. Ressources

### À qui dois-je poser mes questions sur un concours?

Communiquez avec le représentant des ressources humaines assigné au concours pour obtenir des réponses à vos questions ou une rétroaction concernant votre candidature.

**À qui dois-je poser mes questions sur le processus d'appel des nominations de personnel ou sur ma demande?** Si vous avez des questions concernant le processus d'appels des nominations de personnel, communiquez avec l'administrateur des appels des nominations à l'adresse [staffing\\_appeals@gov.nt.ca](mailto:staffing_appeals@gov.nt.ca).

**Où puis-je me renseigner sur les politiques, les directives ou les lignes directrices du GTNO en matière de ressources humaines?** Les liens suivants vous fournissent de



précieux renseignements sur les politiques et les procédures du GTNO en ce qui concerne le recrutement :



- [Loi sur la fonction publique](#)
- [Règlement sur les appels des nominations de personnel](#)
- [Politique d'emploi des Autochtones](#)
- [Manuel des ressources humaines du GTNO](#)
- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée des Territoires du Nord-Ouest](#)
- [Page Web des appels des nominations de personnel](#)
- [Politique de maintien de l'effectif](#)

L'annexe B présente des exemples d'appels accordés ou rejetés.



## Annexe A – Modèle du rapport de l'agent de révision des nominations

### Description de la demande d'appel

Cette section présente des éléments factuels comme le nom de la personne qui a déposé l'appel, la nomination portée en appel, le numéro du concours, le numéro du poste, la date de réception de la demande d'appel et la date limite pour interjeter appel.

### Examen de la procédure

Dans cette section, l'agent de révision des nominations évalue s'il est possible de faire appel de la nomination, si l'appelant peut porter la nomination en appel et s'il semble y avoir des motifs d'appel.

### Audience (au besoin)

Cette section sera remplie si l'agent a jugé que l'appel nécessite la tenue d'une audience en fonction des motifs pour lesquels l'appelant interjette appel.

Dans ce cas, l'agent fera un sommaire du contexte du concours, des personnes qui ont passé des entrevues, des documents qui ont été recueillis et examinés, etc.

### Décision et justification

Dans cette section, l'agent expose les grandes lignes de son examen et les raisons qui expliquent sa décision.

L'agent indique les erreurs qui ont pu être commises et les mesures qu'il recommande, y compris sa décision d'accorder ou de rejeter l'appel. L'agent s'appuie sur des documents justificatifs, notamment des processus, des procédures, des lois ou des politiques en matière de ressources humaines, pour aider l'appelant à comprendre comment il a pris sa décision.



## Annexe B

### Exemples d'appels accordés ou rejetés

#### **Cas n° 1 – L'appelant juge qu'il était plus qualifié que les autres candidats.**

##### **Description de la demande d'appel**

Un appelant a interjeté appel, car il jugeait être qualifié pour le poste en raison de ses années de service et de son expérience directe. Toutefois, à part le fait qu'il avait l'impression d'être plus qualifié que les autres candidats, l'appelant n'a pas indiqué pourquoi il croyait qu'il y avait eu erreur de procédure.

##### **Examen de la procédure**

L'agent de révision des nominations a confirmé que l'appelant avait le droit d'interjeter appel, car il était employé du GTNO lorsqu'il a présenté sa candidature.

Il a ensuite passé en revue les renseignements pertinents dans le cadre de l'appel pour déterminer si des erreurs de procédure avaient été relevées et, le cas échéant, si elles avaient eu une incidence négative sur les chances de l'appelant d'être embauché.

L'agent a établi qu'il n'y avait pas de motifs d'appel, car les raisons de l'appelant, c'est-à-dire ses années de service et d'expérience, ne répondraient pas aux critères d'une erreur de procédure.

##### **Audience (au besoin)**

Puisque l'agent a déterminé que les motifs de l'appelant n'étaient pas suffisants pour donner suite à l'appel, une audience n'était pas nécessaire.

##### **Décision et justification**

L'agent a examiné la demande et les renseignements contextuels pertinents et a déterminé que l'information fournie par l'appelant n'était pas suffisante pour établir qu'une erreur de procédure avait été commise dans l'application de la *Loi sur la fonction publique*, des règlements ou des politiques, des directives ou des lignes directrices en vigueur. Par conséquent, l'appel a été rejeté.



## **Cas n° 2 – L'appelant juge qu'il a été injustement exclu.**

### **Description de la demande d'appel**

Un appelant a interjeté appel en mentionnant qu'il avait été injustement exclu du processus à l'étape des entrevues, et qu'en raison de son expérience démontrée à titre de superviseur et de son admissibilité à un statut prioritaire en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones, il aurait dû avoir la chance de passer une entrevue.

### **Examen de la procédure**

L'agent de révision des nominations a confirmé que l'appelant avait le droit d'interjeter appel en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones.

Il a ensuite passé en revue les renseignements pertinents dans le cadre de l'appel pour déterminer si des erreurs de procédure avaient été relevées et, le cas échéant, si elles avaient eu une incidence négative sur les chances de l'appelant d'être embauché.

À la lumière de son examen initial, l'agent a déterminé que l'appelant avait des motifs suffisants pour passer à la prochaine étape du processus d'appel. Une audience serait donc nécessaire pour déterminer s'il y avait eu erreur de procédure ou pas.

### **Audience (au besoin)**

L'agent a tenu une audience qui consistait à passer en revue les documents du concours et les entrevues téléphoniques avec l'appelant et les membres du comité de sélection.

### **Décision et justification**

Après avoir examiné la demande d'appel et les renseignements connexes, l'agent a déterminé que l'appelant n'avait pas été injustement exclu du concours à la lumière des renseignements fournis dans sa lettre de présentation et son curriculum vitae.

Puisque l'appelant n'a pas été en mesure de prouver qu'il y avait eu erreur de procédure dans l'application de la *Loi sur la fonction publique*, des règlements ou des politiques, des directives ou des lignes directrices en vigueur, l'appel a été rejeté.



### **Cas n° 3 – L'appelant estime que la Politique d'emploi des Autochtones n'a pas été prise en compte.**

#### **Description de la demande d'appel**

Un appelant a interjeté appel en affirmant qu'il était qualifié pour le poste, mais que son statut dans le cadre de la Politique d'emploi des Autochtones n'a pas été pris en compte durant le concours. L'appelant l'avait pourtant clairement indiqué dans son curriculum vitae et sa lettre de présentation, se conformant ainsi aux exigences d'admissibilité en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones.

#### **Examen de la procédure**

L'agent de révision des nominations a confirmé que l'appelant avait le droit d'interjeter appel en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones.

Il a ensuite passé en revue les renseignements pertinents dans le cadre de l'appel pour déterminer si des erreurs de procédure avaient été relevées et, le cas échéant, si elles avaient eu une incidence négative sur les chances de l'appelant d'être embauché.

À la lumière de son examen initial, l'agent a déterminé que l'appelant avait des motifs suffisants pour passer à la prochaine étape du processus d'appel. Une audience serait donc nécessaire.

#### **Audience (au besoin)**

L'agent a tenu une audience qui consistait à passer en revue les documents du concours et les entrevues téléphoniques avec l'appelant et les membres du comité de sélection.

#### **Décision et justification**

Après avoir examiné la demande d'appel et les renseignements pertinents, l'agent a déterminé que le statut prioritaire de l'appelant était indiqué dans sa lettre de présentation et son curriculum vitae. L'erreur qui a été commise par le comité de sélection est de ne pas avoir pris en compte le statut de l'appelant en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones à l'étape de la sélection.

Cette erreur de procédure a nui à l'appelant, puisqu'elle l'a empêché de prendre part à l'étape d'évaluation du concours.

L'appel a été accordé et l'agent a exigé que le concours soit repris à l'étape où s'est produite l'erreur de procédure, afin que le statut de l'appelant soit pris en compte correctement.



## **Cas n° 4 – L'appelant estime que sa formation et son expérience n'ont pas été prises en compte.**

### **Description de la demande d'appel**

Un appelant a interjeté appel en mentionnant que le comité de sélection n'avait pas pris en compte sa formation et son expérience en fonction des critères d'équivalence.

### **Examen de la procédure**

L'agent de révision des nominations a confirmé que l'appelant avait le droit d'interjeter appel en vertu de la Politique d'emploi des Autochtones.

Il a ensuite passé en revue les renseignements pertinents dans le cadre de l'appel pour déterminer si des erreurs de procédure avaient été relevées et, le cas échéant, si elles avaient eu une incidence négative sur les chances de l'appelant d'être embauché.

À la lumière de son examen initial, l'agent a déterminé que l'appelant avait des motifs suffisants pour passer à la prochaine étape du processus d'appel. Une audience serait donc nécessaire pour déterminer s'il y avait eu erreur de procédure ou pas.

### **Audience (au besoin)**

L'agent a tenu une audience qui consistait à passer en revue les documents du concours et les entrevues téléphoniques avec l'appelant et les membres du comité de sélection.

### **Décision et justification**

Après avoir examiné la demande d'appel et les renseignements pertinents, l'agent a déterminé que l'appelant avait été déraisonnablement exclu en fonction des critères d'équivalence. L'appelant possédait l'équivalent de la formation et de l'expérience exigées, mais le comité de sélection a commis une erreur en n'en tenant pas compte à l'étape de la sélection.

Cette erreur de procédure a nui aux chances de l'appelant d'être embauché puisqu'il n'a, de ce fait, pas été convoqué en entrevue.

L'appel a été accordé et l'agent a exigé que le concours soit repris à l'étape où s'est produite l'erreur de procédure afin que l'appelant soit sélectionné et convoqué en entrevue.